enamat TST

# COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT

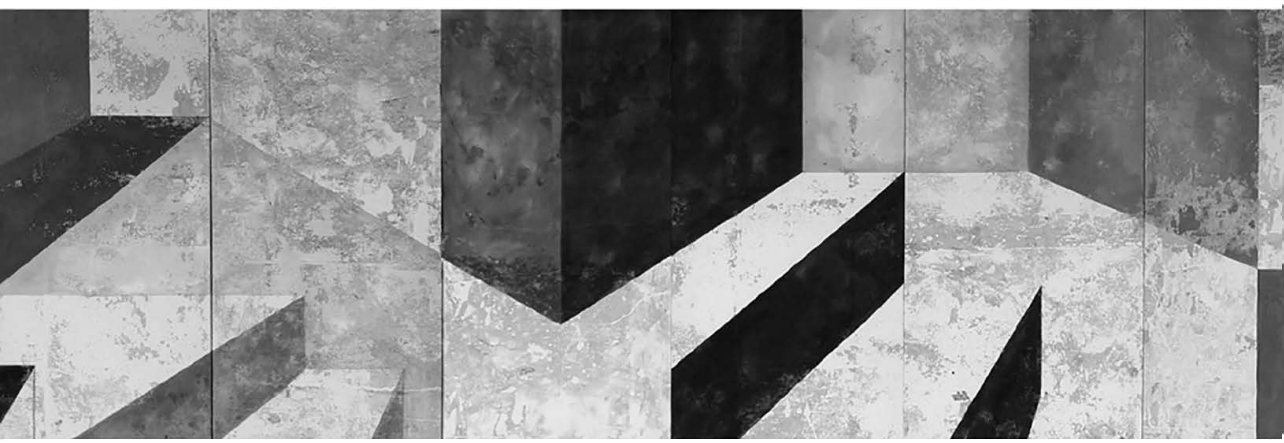
Volume 16

## Plataformas Digitais, Subordinação e Novas Formas de Trabalho na Economia Digital

# COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT

Volume 16

## Plataformas Digitais, Subordinação e Novas Formas de Trabalho na Economia Digital



BRASÍLIA
Obra Coletiva ENAMAT
Setembro de 2025

©2025 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)
Permitida a reprodução de qualquer parte, desde que citada a fonte.

**Coordenação Geral:**
Kátia Magalhães Arruda

**Coordenação, Organização e Revisão Técnica:**
Kátia Magalhães Arruda
Alexandre de Souza Agra Belmonte
Patrícia Maeda
Noemia Aparecida Garcia Porto
Fernanda Paixão Araujo Pinto

**Produção e Revisão Editorial:**
Coordenadoria de Pesquisa da ENAMAT:
Anamaria Montini de Castro
Leticia Neri Carneiro

**Estagiárias e Estagiário:**
Suzana Correia Dias dos Santos
Iza Débora Almeida Santos
Vito Genovese Fontenelle Neiva de Amorim

**Capa:**
Secretaria de Comunicação Social do TST (SECOM)

**Diagramação:**
Ricardo Torquato

**Revisão:**
Editora Educação Literária

**Impressão e Acabamento:**
CS Gráfica

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**
**(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Plataformas Digitais, Subordinação e Novas Formas De Trabalho na Economia Digital / Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT. Coordenação geral Kátia Magalhães Arruda ; coordenação, organização e revisão técnica Kátia Magalhães Arruda...[et al.]. -- Brasília, DF: 2025. -- (Coleção Estudos Enamat ; Volume 16)

Vários autores.
Outros organizadores: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Patrícia Maeda, Noemia Porto, Fernanda Paixão Araujo Pinto.
Bibliografia.
ISBN 978-65-984462-2-2

1. Direito 2. Direito do trabalho - Brasil 3. Plataforma digital 4. Economia Digital. I. Arruda, Kátia Magalhães. II. Belmonte, Alexandre de Souza Agra. III. Maeda, Patrícia. IV. Porto, Noemia. V. Pinto, Fernanda Paixão Araujo. VI. Série.

25-289651 CDU-34:331(81)

**Índices para catálogo sistemático:**
1. Brasil : Direito do Trabalho 34:331(81)
Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

**ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT)**
**(Gestão 2024/2025)**

**MINISTRA KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA**
*Diretora*

**MINISTRO ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE**
*Vice-Diretor*

**Conselho Consultivo**
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Desembargadora Ana Paola Machado Diniz
Desembargadora Bianca Bastos
Juiz Tiago Mallmann Sulzbach

**JUÍZA AUXILIAR DA DIREÇÃO**
Juíza Patrícia Maeda

**COMITÊ CIENTÍFICO DE ASSESSORAMENTO À PESQUISA**
Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto (Coordenadora)
Desembargador Sergio Torres Teixeira (Subcoordenador)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargador Homero Batista Mateus da Silva
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini
Desembargador James Magno Araújo Farias
Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco
Juiz Luciano Dórea Martinez Carreiro
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Christiana D'arc Damasceno Oliveira Andrade Sandim
Juíza Claudirene Adrade Ribeiro
Professor Eduardo Manuel Val
Professora Melina Girardi Fachin

**COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE GÊNERO NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA:**
Juíza Gabriela Lenz de Lacerda (Coordenadora)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Juiz Otávio Bruno da Silva Ferreira
Juíza Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juíza Deizimar Mendonça Oliveira
Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago
Juíza Adriana Manta da Silva
Juíza Renata Conceição Nóbrega Santos
Juíza Wanessa Mendes de Araújo

**COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE RAÇA NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA**
Juíza Adriana Meireles Melonio (Coordenadora)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargador Gilberto Souza Santos
Juíza Ana Cristina da Silva
Juiz Jônatas dos Santos Andrade
Juíza Maria do Socorro Almeida de Sousa
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Maria José Rigotti Borges
Juiz Igo Zany Nunes Corrêa
Juíza Rosilene da Silva Nascimento

13 **APRESENTAÇÃO**
Ministra Kátia Magalhães Arruda

19 **PARTE I**
REGULAÇÃO INTERNACIONAL
E ATUAÇÃO DA OIT

21 **TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: AVANÇOS REGULATÓRIOS E A ATUAÇÃO DA OIT**
Ana Paula Silva Campos Miskulin
Luciane Cardoso Barzotto

39 **A *GIG ECONOMY* E A FRAGMENTAÇÃO DO COLETIVO TRABALHISTA:** AS DIRETRIZES PROPOSTAS NA 113ª. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO (CIT)
Marco Antônio César Villatore
Ana Maria Maximiliano

53 **TRABALHO DE PLATAFORMA NO BRASIL E A NOVA MORFOLOGIA LABORAL:** ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST E DO STF EM PERSPECTIVA DE DIREITO COMPARADO COM O RELATÓRIO INTERNACIONAL DA OIT
Levi Noleto Paiva
William Paiva Marques Júnior
João Paulo Pedro Alves

75 **PARTE II**
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA E PROTEÇÃO SOCIAL

77 **PLATAFORMAS DIGITAIS E *GIG ECONOMY*: UM ESTUDO ANALÍTICO DOS EFEITOS DA PRECARIZAÇÃO SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DE TRABALHADORES POR APLICATIVO**
Paulo Régis Machado Botelho
Mariana Dionísio de Andrade

99 **TRABALHO DECENTE, PLATAFORMAS DIGITAIS E A NECESSÁRIA PROTEÇÃO SOCIAL**
Luciana Paula Conforti

121 **PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA:** O QUE É MAIS JURÁSSICO, DIREITOS OU SUA NEGAÇÃO?
Carlos Henrique Bezerra Leite
Rosaly Stange Azevedo

137 **TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL:** DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DAS PLATAFORMAS DIGITAIS
Ana Júlia Silva Pereira Garcia
Quésia Falcão de Dutra

157 **"UM MUSEU DE GRANDES NOVIDADES":** AS RAÍZES ESCRAVOCRATAS DO TRABALHO PLATAFORMIZADO NO BRASIL
Sergio Dias Guimarães Junior
Cláudia Freire Vaz
Miguel de Sousa Lacerda Neto

179 **CLT em Desmonte:** A Trama Neoliberal entre o discurso, a lei e a jurisprudência
Isaura Barbosa de Oliveira Lanza
Nívea Maria Santos Souto Maior

193 **PARTE III**
DEFINIÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DESAFIOS JURISPRUDENCIAIS

195 **O PANORAMA DE ONTEM E HOJE E AS POSSIBILIDADES DO AMANHÃ: DISPUTAS NA AUDIÊNCIA PÚBLICA ACERCA DO TEMA 1291/STF**
Ana Carolina Reis Paes Leme
Nívea Maria Santos Souto Maior
Viviane Vidigal

211 **SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E OS DESAFIOS DA REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS**
Cristiane de Mattos Carreira
Liandra Macedo dos Santos

227 **Relembrando Algumas Teses do Tribunal Superior do Trabalho em Matéria de Trabalho para Empresas-Plataforma em Contraponto ao Objeto do Tema 1389 do STF:** a relação de trabalho plataformizado como ponto de disputa da competência material da Justiça do Trabalho
Sergio Torres Teixeira
Flora Oliveira da Costa

249 **O SALÁRIO POR "TAREFA" E O MODELO DE TRABALHO "FLEXÍVEL" EM PLATAFORMAS DIGITAIS:** PRECIFICAÇÃO COMO MECANISMO DE CONTROLE E DIREÇÃO
Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

271 **PARTE IV**
ACESSIBILIDADE, SAÚDE MENTAL E TRABALHO DIGNO

273 **VIVÊNCIAS COTIDIANAS DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS NO PRECÁRIO TRABALHO EM EMPRESAS-PLATAFORMA**
Ana Claudia Moreira Cardoso

297 **ALGORITMOS E RISCOS DE DOENÇAS MENTAIS OCUPACIONAIS:** RESPONSABILIDADE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS
Rodrigo Goldschmidt
Elcemara Aparecida Zielinski Cani

315 **ACESSIBILIDADE DIGITAL E DEVIDO PROCESSO LEGAL TECNOLÓGICO:** A EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS PLATAFORMAS DE TRABALHO POR APLICATIVO E CAMINHOS REGULATÓRIOS NO BRASIL
Sabina Helena Silva de Carvalho Rodrigues
Cássio Bruno Castro Souza

337 **"MORTE E VIDA SEVERINA":** CRÔNICAS DE UM DIREITO DO TRABALHO ESTÉRIL E DESVANECIDO NA ERA DIGITAL E DAS NOVAS ECONOMIAS
Rodrigo Monteiro Pessoa
Jair Aparecido Cardoso
Sebastião Sérgio da Silveira

351 **PARTE V**
MODELOS DE REGULAÇÃO, PERSPECTIVAS CONSTITUCIONAIS E FILOSÓFICAS

353 **AS NOVAS INFRAESTRUTURAS PRODUTIVAS COMO PRODUTORAS DE NOVOS SUJEITOS CONSTITUCIONAIS: EXPANSÕES INTERPRETATIVAS E ABERTURAS DE SENTIDO AO TEXTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988**
Nicolle Wagner da Silva Gonçalves

379 **A INSUFICIÊNCIA DO MODELO DA PARASSUBORDINAÇÃO PARA ORIENTAR MARCO REGULATÓRIO PROTETIVO DOS TRABALHADORES POR PLATAFORMAS DIGITAIS:** O CASO DO PLP 12/2024 NO BRASIL
Noemia Porto
Ana Paula Porto Yamakawa

403 **TRÊS DIMENSÕES DA NÃO NEUTRALIDADE TECNOLÓGICA:** UM ESFORÇO DE SISTEMATIZAÇÃO NA PERSPECTIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO
Fernando Pasquini
Ney Maranhão

429 **REPLICAÇÃO SEM REMUNERAÇÃO:** A EXTRAÇÃO "DIVIDUAL" DE VALOR NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA
José Eduardo de Resende Chaves Júnior
Stefano Morici

447 **A GARANTIA DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS:** EXAME DA PROPOSTA DO GOVERNO BRASILEIRO A PARTIR DOS PADRÕES DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS
Ricardo Lourenço Filho
Hannah Porto Yamakawa

# APRESENTAÇÃO

**Ministra Kátia Magalhães Arruda**
Diretora da ENAMAT

À medida que avançamos pela segunda década do século XXI, poucas transformações se mostram tão profundas – e desafiadoras – quanto a reconfiguração do mundo do trabalho impulsionada pelas plataformas digitais. O que antes se apresentava como inovação e flexibilidade revela, na prática, processos de descentralização produtiva, controle algorítmico e crescente precarização, exigindo respostas urgentes do Direito e das instituições públicas para proteger a dignidade de quem vive do seu labor.

É nesse cenário que a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT apresenta ao público o Volume 16 da coleção Estudos ENAMAT, dedicado a "Plataformas Digitais, Subordinação e Novas Formas de Trabalho na Economia Digital". Reunindo pesquisas empíricas, reflexões teóricas e propostas regulatórias, esta obra cumpre dupla função: aprofundar o debate acadêmico e fornecer subsídios concretos à magistratura trabalhista para enfrentar litígios cada vez mais complexos.

Na primeira parte da obra, as autoras e os autores exploram a regulação internacional e a atuação da OIT no contexto do trabalho em plataformas digitais. Ana Paula Miskulin e Luciane Barzotto debatem os avanços regulatórios e a atuação da OIT para a proteção dos trabalhadores da *gig economy*; Marco Antônio Villatore e Ana Maria Maximiliano analisam a influência das novas tecnologias e da governança por números na desagregação dos coletivos de trabalhadores; Levi Paiva, William Marques Júnior e João Paulo Alves propõem uma análise das decisões do TST e do STF sobre trabalho em plataformas digitais no Brasil, comparando-as com o Relatório da OIT de 2024.

Na segunda parte, os estudos empíricos revelam as marcas concretas da precarização. Paulo Régis Botelho e Mariana de Andrade analisam os efeitos da precarização do trabalho em plataformas digitais sobre a contribuição previdenciária de trabalhadores por aplicativo; Luciana Conforti defende a necessidade urgente de regulamentação que assegure o trabalho decente, proteção social e direitos trabalhistas mínimos aos trabalhadores por aplicativo; Rosaly Azevedo e Carlos Henrique Bezerra Leite contrastam práticas tradicionais e digitais de exploração; Ana Júlia Garcia e Quésia Dutra analisam a subordinação algorítmica, a precarização e a vigilância tecnológica. Sergio Guimarães, Cláudia Vaz e Miguel Neto traçam as raízes escravocratas do trabalho plataformizado no Brasil. Isaura Lanza e Nívea Souto Maior destacam a necessidade de resgatar a importância histórica da CLT como conquista trabalhista e instrumento de proteção social.

A terceira parte volta-se à definição da relação de trabalho e aos desafios jurisprudenciais. Ana Carolina Paes Leme, Nívea Souto Maior e Viviane Vidigal analisam a audiência pública do STF sobre o vínculo empregatício de motoristas de aplicativo. Cristiane Carreira e Liandra Santos tratam da subordinação algorítmica e os desafios da regulação do trabalho em plataformas digitais, enquanto Sergio Torres e Flora da Costa retomam o tema sob a ótica da competência da Justiça do Trabalho para julgar as relações de trabalho plataformizadas. Murilo Oliveira examina se o modelo de trabalho em plataformas digitais, com salário "por tarefa", configura relação empregatícia.

A quarta parte da obra analisa a acessibilidade e a saúde mental e trabalho digno no contexto do trabalho plataformizado: Ana Claudia Cardoso analisa como a plataformização do trabalho precariza relações de trabalho e afeta a saúde física e mental dos trabalhadores; Rodrigo Goldschmidt e Elcemara Cani exploram a responsabilidade civil das plataformas diante do adoecimento mental desses trabalhadores. Sabina Rodrigues e Cássio Souza analisam a exclusão de pessoas com deficiência das plataformas de trabalho por aplicativo no Brasil. Rodrigo Monteiro Pessoa, Jair Cardoso e Sebastião Silveira abordam o esvaziamento da dignidade do trabalho e a destruição do sentimento de classe, propondo um Direito do Trabalho inclusivo, flexível e transfronteiriço.

Na quinta parte, os estudos tratam dos modelos de regulação, perspectivas constitucionais e filosóficas. Nicolle Wagner trata das expansões interpretativas e aberturas de sentido ao texto da Constituição Federal de 1988 para proteção dos trabalhadores por plataformas digitais. Noemia Porto e Ana Paula Porto Yamakawa analisam a adequação do PLP 12/2024 brasileiro, que regula o trabalho em plataformas digitais, comparando-o com o modelo italiano de parassubordinação. Fernando Pasquini e Ney Maranhão investigam as dimensões da não-neutralidade da tecnologia, com foco nas plataformas digitais de trabalho. José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Stefano Morici analisam o impacto do conceito de "dividualização" do trabalho, proposto por Deleuze, nas relações de emprego contemporâneas, focando no capitalismo de plataforma. Ricardo Lourenço Filho e Hannah Yamakawa propõem uma reflexão sobre as garantias previstas para o exercício da liberdade sindical, a partir dos padrões da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Cada um dos vinte e dois artigos deste volume expõe tensões entre autonomia aparente e dependência real, apontando as fragilidades do Direito do Trabalho diante da velocidade das inovações. Ao mesmo tempo, as propostas

normativas, as leituras jurisprudenciais e as reflexões filosóficas aqui reunidas oferecem caminhos possíveis para que o Judiciário Trabalhista acompanhe essas transformações sem renunciar ao paradigma do trabalho decente.

Que estas páginas sirvam de inspiração e subsídio a magistradas, magistrados, pesquisadoras, pesquisadores e todos quantos se dedicam a construir um futuro em que tecnologia e dignidade sigam lado a lado.

Brasília, setembro de 2025

# PARTE I
## REGULAÇÃO INTERNACIONAL E ATUAÇÃO DA OIT

# TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: AVANÇOS REGULATÓRIOS E A ATUAÇÃO DA OIT[1]

**Ana Paula Silva Campos Miskulin**

Juíza do Trabalho do TRT da 15ª Região.
Mestre e doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo.
Pesquisadora voluntária do Núcleo de Estudos "O trabalho além do direito do trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral" da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

**Luciane Cardoso Barzotto**

Juíza do Trabalho do TRT da 4ª Região.
Doutora pela Universidade Federal do Paraná.
Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

1 Artigo ampliado e atualizado em junho de 2025. Publicado originalmente na Revista LTr, São Paulo, ano 84, nº 8, p. 984-995, ago. 2021

## 1 INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho não cessam e a crescente presença da tecnologia nas atividades laborais tem tornado obsoletos diversos elementos fundados no espaço e no tempo. A ubiquidade da internet, aliada à proliferação de dispositivos portáteis, permite ao trabalhador executar tarefas anytime, anywhere, com uma peculiaridade singular quanto ao sujeito empregador: este pode não ser uma pessoa física, mas um sistema automatizado, um algoritmo.

É nesse cenário que emergem as chamadas empresas-plataforma, de diversas naturezas, com destaque para aquelas que operam por meio de aplicativos de transporte ou de entregas de mercadorias. Muitas dessas plataformas, de alcance transnacional, adotam modelos de negócio padronizados que se disseminaram rapidamente ao redor do globo, impulsionadas por dois fatores principais: a satisfação do consumidor e a promessa de ganhos imediatos aos trabalhadores, frequentemente alocados em contextos marcados por desemprego estrutural, especialmente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento.

Diante desse fenômeno, este trabalho propõe-se a investigar a viabilidade da construção de uma norma específica no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), seja sob a forma de recomendação, seja de convenção, voltada à proteção dos trabalhadores inseridos na chamada gig economy.

Embora instrumentos anteriores, como a Recomendação n. 198 (2006), que busca ampliar genericamente a cobertura protetiva, e a Convenção n. 177, sobre o trabalho a domicílio, dialoguem de forma tangencial com a realidade digital, constata-se a ausência de uma norma internacional que abranja de modo sistemático e adequado essas novas formas de inserção produtiva.

As características estruturais das Normas Internacionais do Trabalho (NIT), como a universalidade, flexibilidade, adaptabilidade e viabilidade, conferem à OIT a legitimidade necessária para elaborar um marco normativo de princípios gerais aplicável ao trabalho em plataformas, atualmente regulado de forma desigual ou mesmo desregulado ao redor do mundo. Essa assimetria normativa tem dado origem a intensos conflitos judiciais em distintas esferas, demonstrando a urgência de uma resposta global coordenada.

Fundada em 1919, com a missão de afirmar a justiça social como condição essencial para a paz universal e duradoura, a OIT tem como um de seus pilares a elaboração de normas que promovam o trabalho decente. Ao celebrar seu

centenário em 2019, a organização reiterou a máxima de que o trabalho não é uma mercadoria e reafirmou o ser humano como centro do mundo do trabalho.

Essa concepção, também expressa na Declaração da Filadélfia, exige da OIT uma atuação mais incisiva diante da transformação digital, avançando do diagnóstico à normatização de garantias mínimas que assegurem condições de trabalho dignas e compatíveis com os preceitos da Recomendação 198, que define trabalho decente como aquele que é produtivo, justamente remunerado e exercido em condições de liberdade, equidade e segurança.

A presente pesquisa adota o método dedutivo, com base na análise de documentos, relatórios e estatísticas sobre o trabalho digital em plataformas, complementada por doutrina especializada em Direito Comparado e Direito Internacional. O percurso argumentativo está estruturado em três momentos: inicialmente, apresenta-se uma visão geral das atividades desenvolvidas em plataformas digitais e sua regulamentação; em seguida, examina-se a teoria normativa da OIT e sua adequação à regulação dessas formas laborais; por fim, discute-se a atual proposta de convenção sobre trabalho em plataformas digitais, situando-a no contexto da atuação institucional da OIT e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## 2 DESAFIOS DA REGULAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Desde a primeira edição deste artigo, o modelo de negócios baseado em plataformas digitais não apenas se consolidou como uma forma crescente e cada vez mais influente de organização produtiva no contexto contemporâneo, mas também se espraiou para os mais diversos setores da economia — transporte, entregas, limpeza, beleza, educação, cuidados, entre outros. Essa expansão, entretanto, não foi acompanhada por uma evolução correspondente no campo regulatório.

No Brasil, há atualmente dezenas de projetos de lei sobre o tema tramitando no Congresso Nacional, sem que se tenha alcançado um marco normativo efetivo. A ausência de consenso e a fragmentação das propostas legislativas contrastam com a velocidade e a capilaridade do fenômeno, mantendo milhares de trabalhadores em uma situação de insegurança jurídica e desproteção social.

Além disso, observa-se que a maior parte das proposições legislativas se concentra, exclusivamente, nos trabalhadores de transporte e entrega, setores

que, embora representativos, não esgotam a complexidade do fenômeno. É preciso considerar que a relação das plataformas com os usuários, governos e órgão regulamentadores também precisa ser regulada.

O entusiasmo inicial com a economia colaborativa[2], baseada no compartilhamento de recursos subutilizados, vem dando lugar a um modelo empresarial marcado pela exploração econômica das relações mediadas por aplicativos. Empresas nacionais e transnacionais passaram a operar plataformas altamente lucrativas, aproveitando-se de custos operacionais reduzidos e da ausência de vínculos laborais formais com os prestadores de serviço. Essa lógica dispensa instalações físicas, minimiza gastos com pessoal e infraestrutura, e se ancora em um regime jurídico incerto, que permite a transferência de responsabilidades fiscais, trabalhistas e previdenciárias.

Por outro lado, os aplicativos oferecem aos trabalhadores oportunidade de acesso ao mercado de trabalho para a obtenção imediata de ganhos ou de uma renda extra[3], o que foi inclusive reconhecido na Ata da Comissão da OIT sobre Economia de Plataforma[4].

Contudo, ao prestarem serviços mediados por tecnologia, passam a integrar uma zona cinzenta do Direito, marcada por insegurança jurídica e desproteção social. Questões cruciais como remuneração mínima[5], limites de jornada[6], trabalho da mulher[7], proteção à saúde e à segurança[8] do trabalho, bem como

2 RIFKIN, Jeremy. Sociedade com custo marginal zero.

3 DE STEFANO, Valerio. *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy.*

4 De acordo com o parágrafo 28 da Ata da Comissão da OIT (2025), "o trabalho em plataformas ofereceu oportunidades de renda e acesso ao mercado de trabalho para muitas pessoas, inclusive aquelas anteriormente excluídas."

5 Em dezembro de 2018, foi instituído, em Nova York, um valor mínimo-hora de U$ 26,51 líquidos por hora para motoristas de aplicativos de transporte Uber e Lyft. Disponível em: https://exame.abril.com.br/tecnologia/motoristas-de-uber-terao-salario-minimo-em-nova-york/. Acesso em: 26 jul. 2019.

6 Começam a aparecer os primeiros estudos, como o realizado por Fábio Tozi, sobre jornadas extensas praticadas pelos motoristas que buscam, nesse tipo de trabalho, sua fonte de subsistência. Disponível em: https://ufmg.br/comunicacao/noticias/estudo-mostra-como-aplicativos-de-transporte-precarizam-relacoes-de-trabalho. Acesso em: 26 jul. 2019.

7 A reportagem aborda questões como a desigualdade salarial, assédio e dupla jornada em relação às trabalhadoras que se ativam por meio de aplicativos de transportes. Disponível em: https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/. Acesso em: 26 jul. 2019.

8 Exemplifica-se, com a morte de muitos trabalhadores que faleceram enquanto se ativavam como entregadores de comida em vários países, por exemplo, México, Estados Unidos, Austrália, Argentina, Costa Rica, Espanha e Chile, conforme notícia publicada no site The Verge. Disponível em: https://www.theverge.com/2019/7/3/20679004/uber-eats-mexico-delivery-courier-death-injury-insurance-expansion.

direito à organização coletiva e à negociação, emergem como temas centrais do debate jurídico.

Embora essas atividades sejam frequentemente apresentadas sob a ótica da autonomia, o controle exercido pelas empresas é sofisticado e pouco visível: são elas que definem preços, estabelecem metas e critérios de avaliação, monitoram em tempo real e, inclusive, podem excluir prestadores de forma unilateral.

Essas condições acentuam a desproteção dos trabalhadores, impulsionando mobilizações por maior transparência e por condições laborais mais justas. No Brasil, embora a CLT estabeleça critérios clássicos para o reconhecimento do vínculo empregatício, como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, as relações mediadas por plataformas desafiam especialmente este último requisito. Em outros países, mesmo com a aplicação de diferentes testes jurídicos, como o SS-08 nos Estados Unidos, persiste a disparidade no tratamento de trabalhadores que exercem funções semelhantes sob condições análogas.

A jurisprudência, tanto no Brasil quanto em outros países, mostra-se instável e contraditória. A multiplicidade de decisões e critérios leva a um quadro de insegurança, em que o mesmo trabalhador pode ser classificado como empregado ou autônomo a depender do local ou do julgador. A ausência de um marco regulatório específico permite que empresas explorem essa lacuna, promovendo práticas que deslocam responsabilidades e aprofundam a vulnerabilidade dos prestadores de serviço.

Diante disso, surgem propostas doutrinárias para a criação de categorias jurídicas intermediárias — como o "trabalhador economicamente dependente" ou o worker do direito britânico —, capazes de reconhecer a complexidade das novas formas de trabalho. Tais modelos, ainda que relevantes, não resolvem integralmente o problema da ausência de direitos fundamentais mínimos.

Por isso, torna-se urgente discutir a atuação da Organização Internacional do Trabalho na criação de uma normatividade internacional que estabeleça

---

No Brasil, recentemente também foi divulgada a morte de um entregador de 33 anos apenas, da colombiana Rappi. Disponível em: https://exame.abril.com.br/pme/entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre/. Acesso em: 26 jul. 2019.

A empresa Uber, por exemplo, insiste que não realiza serviços de transporte e não contrata motoristas, transferindo os riscos decorrentes à utilização dos serviços integralmente aos usuários, conforme notícia veiculada em http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2015/09/uber-afirma-nao-garantir-qualidade-e-seguranca-de-usuarios.html. Acesso em: 26 jul. 2016. Além disso, em conformidade com o texto expresso de seu contrato, que diz: "[...] você concorda que todo o risco decorrente do uso dos serviços e de qualquer serviço ou bem solicitado por meio da tecnologia será sempre seu na máxima medida permitida pela lei aplicável". Disponível em: https://www.uber.com/legal/terms/br/. Acesso em: 26 jul. 2019.

princípios gerais de proteção a esses trabalhadores. Ainda que não se pretenda resolver a controvérsia sobre a natureza jurídica da relação, é necessário reconhecer as condições mínimas de dignidade, segurança e remuneração justa, reafirmando o compromisso histórico da OIT com a centralidade do trabalho humano, diante de novos modelos laborais.

## 3 O PAPEL DA OIT E O PERCURSO NORMATIVO EM DIREÇÃO À PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA

Desde sua fundação, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como missão central promover a justiça social por meio do trabalho decente, política traçada pela OIT em 1999[9], elaborando normas internacionais pautadas na dignidade humana e na inclusão.

Ao longo de sua trajetória centenária, enfrentou marcos históricos como a industrialização, as guerras mundiais e a globalização, mantendo sempre o trabalho como eixo estruturante da cidadania. Nesse percurso, consolidou-se como a única agência da ONU com estrutura tripartite, assegurando voz equitativa a governos, empregadores e trabalhadores — o que lhe confere uma legitimidade ímpar nas deliberações internacionais.

A emergência da economia de plataforma não é o primeiro desafio normativo enfrentado pela OIT, mas se revela um dos mais complexos, dada a opacidade das relações laborais e seu caráter transnacional. Frente a esse cenário, ganha relevo a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, aprovada em 1998, que vinculou o conjunto normativo da OIT ao sistema internacional de direitos humanos e estabeleceu um patamar social mínimo de aplicação universal.

Nesse sentido, foram reconhecidas, então, oito convenções fundamentais agrupadas em quatro eixos: liberdade sindical e negociação coletiva (Convenções n. 87 e 98), eliminação do trabalho forçado (Convenções n. 29 e 105), erradicação do trabalho infantil (Convenções n. 138 e 182) e combate à discriminação e à desigualdade de remuneração (Convenções n. 100 e 111).

Esses instrumentos compõem um patamar civilizatório mínimo aplicável a todos os trabalhadores, inclusive os de plataformas, cujas condições laborais permanecem, em muitos países, desreguladas ou apenas precariamente normatizadas. Jornadas extenuantes, ausência de proteção social, instabilidade

9 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Report of the Director-General: Decent Work.

remuneratória e restrições à liberdade sindical revelam o profundo descompasso entre os princípios consagrados pela OIT e as práticas predominantes nas plataformas digitais.

A carência de regulamentação adequada compromete direitos fundamentais como igualdade e liberdade, o que torna inadiável o avanço de normas que assegurem justiça social a esses trabalhadores frequentemente invisibilizados.

Nesse contexto, Barzotto e Oliveira (2018) destacam que a Constituição da OIT projeta uma progressiva ampliação dos direitos trabalhistas, orientada por uma lógica fraterna e inclusiva. Tal orientação está presente em seus principais documentos institucionais: a Declaração de 1998 consagra os direitos fundamentais como núcleo mínimo civilizatório; a de 2008 reafirma valores como dignidade, liberdade e justiça social frente à globalização; e o método do diálogo tripartite permanece como pilar na formulação normativa.

A atuação da OIT também se estende à promoção do trabalho decente nas cadeias globais de produção e ao compromisso, em parceria com a ONU, com a erradicação da pobreza até 2030 e a promoção da paz em contextos de conflito. A esse conjunto de diretrizes soma-se a natureza própria das normas internacionais do trabalho, marcadas por características comuns[10] como universalidade, flexibilidade, viabilidade, adaptabilidade, inadmissibilidade de reservas e definição de pisos mínimos de proteção. Essas qualidades explicam sua resiliência diante das transformações tecnológicas e econômicas e a tornam especialmente relevantes para a regulação do trabalho digital.

Diante da profunda reconfiguração das formas laborais, Miskulin (2022) propõe a instituição de um estatuto mínimo protetivo para todos os trabalhadores, inclusive os que não estejam subordinados formalmente, com base nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Esse núcleo essencial de direitos incluiria: salário-mínimo com periodicidade mensal; acesso à seguridade social; limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão; proteção contra o desligamento arbitrário; direito à saúde e segurança no trabalho; liberdade sindical; e negociação coletiva. Essa proposta rompe com a tradicional dicotomia entre empregados e autônomos, passando a adotar a vulnerabilidade como critério central da regulação jurídica no mundo do trabalho.

10 Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 70e session, Genève, Bureau international du Travail, 1984, Partie I: Normes internationales du travail, p. 3-76. Rapport du Directeur général, L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation. Conférence internationale du Travail, 85e session, Genève, Bureau International du Travail. 1997, p. 37-67.

Nessa mesma linha, a regulamentação do trabalho em plataformas — ainda que não promova a equiparação plena com os trabalhadores formais — constitui um avanço rumo à fraternidade inclusiva. Alain Supiot[11] observa que a fraternidade pode assumir múltiplos sentidos: tanto como luta por reconhecimento e igualdade quanto como mecanismo de exclusão de direitos.

Já Servais sustenta que se torna "cada vez mais obsoleto" manter regimes jurídicos distintos para trabalhadores autônomos e assalariados, sobretudo quando a própria OIT adota o termo "trabalhador"[12], em sentido amplo em seus instrumentos normativos.

Esse entendimento é reforçado pela Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (2019), que afirma que todos os trabalhadores devem ser adequadamente protegidos, independentemente do arranjo contratual. Desde então, a adaptação das normas às novas realidades digitais e econômicas passou a ocupar lugar central na agenda da OIT.

Tal preocupação tornou-se ainda mais urgente diante de problemas concretos como a subordinação algorítmica, jornadas intensas, baixos rendimentos e ausência de representação coletiva. A fragmentação legislativa e a crescente judicialização nos Estados-membros evidenciam a urgência de uma resposta normativa coordenada.

Ainda na versão anterior deste artigo, foi proposta de forma pioneira a criação de uma convenção internacional específica sobre o trabalho em plataformas. Essa sugestão foi acolhida no Record No. 6A da 113ª Conferência Internacional do Trabalho (2025), que reconheceu a necessidade de regulamentação específica e da garantia de direitos fundamentais aos trabalhadores digitais, como proteção social, condições seguras de trabalho, transparência, liberdade sindical e igualdade de tratamento.

A formulação de uma nova convenção, com diretrizes flexíveis e princípios estruturantes, representa uma inflexão paradigmática: da tentativa de enquadramento nas categorias jurídicas tradicionais para a construção de um regime protetivo próprio. Esse movimento sinaliza um passo decisivo na consolidação de um novo constitucionalismo laboral global, fundado na inclusão, na fraternidade e na justiça social.

A expectativa é que a futura convenção da OIT sirva de referência para reformas legislativas e jurisprudenciais e reforce a legitimidade das reivindicações

11 SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*. p.169.

12 SERVAIS, Jean- Michel. *El Covid19. Que nos dice la OIT*?

coletivas por reconhecimento e dignidade no trabalho digital. Com isso, a OIT reafirma seu papel de guardiã de uma ordem internacional que coloca o trabalho — em todas as suas formas — no centro das políticas de desenvolvimento e da efetivação dos direitos humanos.

## 4 A FLEXIBILIDADE NORMATIVA DA OIT E A PROPOSTA DE UMA CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO EM PLATAFORMAS

As normas internacionais do trabalho formuladas pela OIT distinguem-se por uma flexibilidade estruturante, que tem raízes tanto em sua Constituição quanto na Declaração da Filadélfia. Esta última ampliou o alcance universal da proteção social e da cidadania laboral, consagrando valores como dignidade, liberdade e justiça. Tal flexibilidade se manifesta na construção de instrumentos normativos adaptáveis, voltados à obtenção de consensos internacionais, sem descuidar da diversidade de contextos nacionais e mantendo o compromisso com os direitos humanos no trabalho.

Convenções e recomendações da OIT exercem papel crucial ao definirem parâmetros mínimos comuns, que servem como referência para os ordenamentos internos e como base para a cooperação internacional. Esses instrumentos estimulam o diálogo social, fortalecem a democracia e reforçam o tripartismo como mecanismo legítimo de formulação normativa.

A universalidade, a flexibilidade, a viabilidade, a adaptabilidade, o caráter de normas mínimas e a inadmissibilidade de reservas são características comuns[13] que conferem às normas da OIT uma resiliência notável, especialmente em face das transformações contemporâneas do mundo do trabalho.

Esse arcabouço mostra-se particularmente relevante diante dos desafios trazidos pelas formas digitais de trabalho, como aquelas mediadas por plataformas. Embora a OIT já tenha elaborado instrumentos normativos que tangenciam essa realidade, como a Recomendação n. 198 e a Convenção n. 177, suas limitações são evidentes.

A Recomendação n. 198, de natureza meramente orientadora, estabelece diretrizes para a identificação da relação de trabalho em contextos ambíguos, mas carece de força vinculante. Já a Convenção n. 177, concebida antes da revolução

13 Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 70e session, Genève, Bureau international du Travail, 1984, Partie I: Normes internationales du travail, p. 3-76. Rapport du Directeur général, L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation. Conférence internationale du Travail, 85e session, Genève, Bureau International du Travail. 1997, p. 37-67;

digital, trata do trabalho a domicílio com base em modelos analógicos que não alcançam a complexidade das novas formas de gestão laboral por algoritmos.

Essa lacuna normativa vem sendo parcialmente preenchida por estudos e declarações recentes produzidos no âmbito da própria OIT. Destaca-se, entre eles, o relatório *Digital Labour Platforms and the Future of Work*, que investigou as condições de trabalho em plataformas digitais e propôs dezoito princípios voltados à promoção do trabalho decente nesse novo ambiente. Os dados revelam um cenário marcado por baixa remuneração, instabilidade contratual, recusa de pagamentos, ausência de proteção social e inexistência de canais efetivos de diálogo entre trabalhadores e plataformas.

Nesse contexto, a OIT aprovou, em 2023, o início do processo de elaboração de uma convenção internacional específica sobre o trabalho em plataformas digitais. Trata-se de um marco institucional importante, que rompe com a abordagem meramente declaratória e inaugura uma nova etapa voltada à produção de um instrumento normativo com potencial vinculante. A proposta visa enfrentar questões centrais como transparência contratual, combate à discriminação, condições justas de trabalho, liberdade sindical, saúde e segurança ocupacional, bem como a regulação dos sistemas automatizados de controle e gestão laboral.

Ainda que a ratificação das convenções, que não as fundamentais, permaneça como prerrogativa dos Estados membros, a existência de um instrumento internacional específico tende a fortalecer a proteção global dos trabalhadores em plataformas, servindo como guia tanto para reformas legislativas quanto para a atuação do Poder Judiciário diante dessas novas relações de trabalho.

Com isso, a OIT reafirma sua vocação normativa e sua capacidade de responder, com atualidade e densidade jurídica, às transformações tecnológicas e sociais que influenciam o mundo do trabalho. A construção de uma convenção internacional sobre plataformas digitais representa, simultaneamente, um gesto de continuidade e de ruptura: continuidade com os valores históricos da justiça social e ruptura com a paralisia regulatória que frequentemente acompanha a disrupção tecnológica.

A proposta de convenção da OIT sobre trabalho em plataformas digitais configura um avanço normativo significativo, sobretudo por sua abrangência conceitual e por seu alinhamento com os princípios fundamentais da organização. Desde sua formulação, a proposta não distingue entre diferentes modalidades de trabalho digital, abrangendo tanto os que atuam remotamente

por meio de trabalho *online*, quanto aqueles que se deslocam fisicamente para cumprir tarefas (*on demand*)[14].

Essa concepção é coerente com a Declaração do Centenário da OIT, que afirma o compromisso com "todos os trabalhadores", inclusive os que não são formalmente reconhecidos como empregados, reafirmando a centralidade da pessoa que trabalha, independentemente de sua forma de inserção no mercado.

Tal orientação encontra ressonância nas proposições defendidas por Miskulin (2022), segundo a qual a superação da dicotomia entre vínculos formais e formas atípicas de prestação de serviços exige a formulação de um estatuto mínimo de proteção fundado em garantias universais.

A autora propõe como núcleo essencial os seguintes direitos: salário mínimo com periodicidade mensal; limite de jornada e direito à desconexão; saúde e segurança no trabalho; direito à informação e à portabilidade de dados; liberdade de associação e negociação coletiva; e proteção previdenciária. Cada um desses direitos encontra correspondência na proposta da OIT, revelando uma convergência normativa e principiológica com a proposta de Resolução que se pretende ver aprovada.

O direito ao salário-mínimo está previsto nos parágrafos 51 e 52 da proposta, que impõem às plataformas a obrigação de garantir remuneração mínima suficiente para assegurar condições de vida dignas aos trabalhadores, mesmo quando remunerados por tarefa.

O limite de jornada e o direito ao repouso constam do parágrafo 57, que estabelece previsões sobre pausas, períodos de descanso e limites máximos de tempo de trabalho. O direito à saúde e segurança no trabalho aparece no parágrafo 58, que impõe às plataformas o dever de prevenir riscos e assegurar condições laborais seguras, inclusive nos casos de trabalho presencial.

A proposta também avança ao prever, no parágrafo 67, o direito à portabilidade de dados, o que está em consonância com as demandas por maior transparência algorítmica e pelo controle informacional do trabalhador sobre seu histórico digital, constituindo um dos pontos centrais das críticas doutrinárias à falta de transparência dos sistemas automatizados.

---

14 De Stefano (2015) diferencia duas formas de trabalho mediado por plataformas digitais. O *crowdwork* refere-se à execução de tarefas pela *internet,* conectando trabalhadores e clientes globalmente por meio de plataformas online, sem delimitação geográfica. Já o *trabalho sob demanda via aplicativos* envolve atividades mais tradicionais, como transporte, limpeza e serviços administrativos, ofertadas por meio de aplicativos móveis.

Nos parágrafos 70 a 73, são assegurados o direito à liberdade sindical, à negociação coletiva e à proteção em face de retaliações, pilares de uma estrutura democrática e participativa das relações de trabalho. Por fim, o direito à proteção previdenciária está contemplado no parágrafo 62, que atribui às plataformas a responsabilidade pela contribuição aos sistemas de seguridade social, mesmo nos casos em que o trabalhador seja formalmente classificado como autônomo.

A proposta de convenção internacional sobre trabalho em plataformas digitais, atualmente em debate no âmbito da OIT, deve ser compreendida como expressão contemporânea de um projeto normativo de longa duração, enraizado em princípios históricos. A Declaração da Filadélfia[15]. (1944), ao reafirmar que "o trabalho não é uma mercadoria" e que "a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos", projetou uma visão universalista da justiça social, fundada na centralidade da pessoa humana.

Décadas depois, a Declaração do Centenário (2019) reafirmou o compromisso da OIT com "todos os trabalhadores", independentemente da forma de contratação e com a necessidade de adaptar normas e instituições às transformações tecnológicas e econômicas do século XXI.

A proposta de Resolução adotada na 113ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2025, representa a continuidade dessa trajetória normativa, atualizando os compromissos históricos da OIT diante da emergência de novas formas de exploração e vulnerabilidade laboral. Ao contemplar direitos fundamentais como remuneração mínima, proteção social, limites de jornada, saúde e segurança, liberdade sindical e portabilidade de dados, a proposta busca assegurar um patamar civilizatório mínimo também aos trabalhadores de plataformas, sem exigir sua inserção nas categorias jurídicas tradicionais.

Trata-se, em última análise, de uma reafirmação dos valores fundantes da OIT e de sua vocação transformadora, orientada por uma justiça social que não se conforma com exclusões, e que reconhece, em todas as formas de trabalho, uma expressão da dignidade humana.

---

15 Cfe Maíra Lanner e Luciane C. Barzotto. Fraternidade e trabalho digital na Constituição da OIT – Organização Internacional do Trabalho. No prelo.
Sobre a possível aplicação do princípio da fraternidade veja-se: BARZOTTO, Luciane Cardoso; BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade, um conceito dialético - uma abordagem a partir da experiência jurídica.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Organização Internacional do Trabalho tem desempenhado, desde sua criação, um papel de destaque na construção de um sistema normativo voltado à justiça social, à proteção do trabalho e à promoção dos direitos humanos. Diante das transformações provocadas pelas tecnologias digitais e pelo modelo econômico da *gig economy*, torna-se ainda mais evidente a relevância das suas funções normativas: orientar diretrizes sociais globais, balizar a interpretação dos sistemas jurídicos nacionais e fomentar uma cultura de proteção ancorada em valores universais.

A centralidade da pessoa humana no mundo do trabalho, reafirmada na Declaração da Filadélfia e renovada pela Declaração do Centenário de 2019, impõe um olhar atento e comprometido com os desafios do trabalho em plataformas digitais. Embora o discurso da flexibilidade tente disfarçar a precariedade dessas relações, a realidade material revela situações de dependência econômica, ausência de proteção e assimetria de poder, agravadas pelo controle algorítmico e pela desumanização dos vínculos laborais. Como demonstrado, a ausência de vínculo formal não exclui a vulnerabilidade concreta, tampouco justifica a negação de direitos fundamentais.

Nesse cenário, a proposta de elaboração de uma norma internacional específica, seja uma Convenção, seja uma Recomendação, representa não apenas um avanço técnico, mas uma exigência ética e política diante da função originária da OIT: proteger o trabalho humano em suas diversas formas. A existência de princípios estruturantes como universalidade, adaptabilidade e viabilidade normativa demonstra que a organização possui os instrumentos necessários para responder aos novos formatos de exploração do trabalho.

A construção de uma convenção internacional sobre o trabalho em plataformas digitais, com foco em garantias mínimas e parâmetros universais, pode ser a via mais adequada para enfrentar a fragmentação regulatória e conferir previsibilidade, segurança jurídica e dignidade às pessoas que, mesmo sem vínculo reconhecido, dependem dessa atividade para sobreviver.

Afinal, as tecnologias mudaram, mas o trabalho permanece sendo a principal forma de inserção social e de subsistência da imensa maioria da população mundial. Negar proteção a quem vive dessa realidade — apenas porque o meio de controle mudou — é trair os fundamentos do Direito do Trabalho e silenciar diante de novas formas de exclusão.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização do trabalho:* subsunção real da viração. Blog da Boitempo, Postado em 22/02/2017. Disponível em: <http//blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/. Acesso em: 26 jul. 2019, p. 1.

AGUIAR, Antonio Carlos. *Direito do trabalho 2.0*: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018, p.68-69.

AMADO, João Leal; Moreira, MOREIRA, Teresa Coelho. A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relações e presunções, *LLI* (*Labour & Law Issues*), v. 5, n. 1, 2019, ISSN 2421-2695.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores*: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade, um conceito dialético - uma abordagem a partir da experiência jurídica. *In:* Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito: Ética, Direito e Democracia: em busca de um novo paradigma de Justiça. 2016. Disponível em: <https://indd.adobe.com/view/035b834c-d090-4b8c-b019-a089308ccb7c>. Acesso em: 25 ago. 2018.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 141-156, dez. 2018

CARRILLO SALCEDO, Juan Antonio. *Soberania de los Estados y derechos humanos en el derecho internacional contemporaneo*. Madrid: Editorial Tecnos, 1995. p. 76-102.

CHERRY, Mirian; ALOISI, Antonio. A critical examination of a third Employment category for on-demand work (in comparative perspective). *In:* DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John; FINCK, Michèle. (Eds.). *The Cambridge handbook of law and regulation of sharing economy*. New York: Cambridge University Press, 2018. p. 3.

COLÔMBIA. Congreso de la República. *Informe de Conciliación – Reforma Laboral Final.* Bogotá: Congreso de la República, 2023. Capítulo VI – Del trabajo en las plataformas digitales de reparto, p. 79-84. Disponível em: https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-08/informe-final-reforma-laboral.pdf. Acesso em: 26 jun. 2025.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, v. 37, p. 471, 2015.

Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

FITA Ortega, Fernando. Crowd-work, Click-work, Micro-work (Micro-task), Crowd-sourcing. *In*: *Direito do Trabalho, Tecnologia, Fraternidade e OIT*. BARZOTTO, Luciane Cardoso; FITA, Fernando; NAHAS, Thereza C.; FREDIANI, Yone (org). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Teoria da abertura material do catálogo de direitos fundamentais e a aplicação das convenções internacionais da OIT nas relações de trabalho no Brasil. In: *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (Org.). São Paulo: LTr, 2016.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica* – o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2018. p. 67-68.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work:* the "independet worker". Dezembro, 2015. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2019.

BERG, *et all.* Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world International Labour Office. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Geneva, *ILO*, p.105-109, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *ILC87 - Report of the Director-General*: Decent Work. Geneva, jun. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 07 jul. 2018.

JENKS, Wilfred. Flexibility in International Labour Conventions, april 1960 (paper produzido para OIT).

JENKS, Wilfred. The Significance for International Law of the Tripartite Character of the International labour Organisation, read before the Grotius Society on May 28, 1936.

LANNER, Maíra e BARZOTTO, Luciane C. Fraternidade e trabalho digital na Constituição da OIT – Organização Internacional do Trabalho. No prelo. 2019.

LANNER, Maíra. Trabalho digital decente. Dissertação de Mestrado do PPGD da UFRGS sob orientação de Luciane Cardoso Barzotto. 2019.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 43, p. 71-94, 2013.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Aplicativos e Direito do Trabalho*: a era dos dados controlados por algoritmos. Campinas: Lacier, 2022.

NAHAS, Thereza Christina. *In*: *Direito do Trabalho, Tecnologia, Fraternidade e OIT*. BARZOTTO, Luciane Cardoso; FITA, Fernando; NAHAS, Thereza C.; FREDIANI, Yone (org). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

NAVARRETE, Cristóbal Molina. "Esencia" y "existencia" de las relaciones de trabajo y de su derecho en la "era digital": ¿y si el "futuro" estuviera en "lo clásico"? Al maestro J. Vida Soria, in memoriam. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 432 (marzo 2019), pp. 5-27. Disponível em: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/1-Editorial_MolinaNavarrete_mar2019_c.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2019. p.16

OIT, *Comissión de Expertos*, Informe III (Parte 4A) 1963. p. 9-12.

OIT: *Las normas internacionales del trabajo*. Manual de educación obrera. Oficina Internacional del Trabajo. 4. ed. Ginebra: OIT, 1998. p. 40.

OIT: *Manual de Procedimentos em matéria de Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho*. Brasília: 1993. p. 10.

OITAVEN, Juliana. CARELLI, Rodrigo. CASAGRANDE, Cássio. *Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego*: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf >. Acesso em: 25 jun. 19.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 123.

RACCIATTI, Octavio Carlos. El tratado Internacional como Fuente del Derecho del Trabajo. *In*: *Grupo de lo miércoles*: treinta y seis estudios sobre las fontes del derecho del trabajo. Montevideo: FCU- Fundación de Cultura Universitaria, p. 169-90, 1995.

Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 70e session, Genève, Bureau international du Travail, 1984, Partie I: Normes internationales du travail, p. 3-76. Rapport du Directeur général, L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation. Conférence internationale du Travail, 85e session, Genève, Bureau International du Travail. 1997, p. 37-67; Ver também http://www.ilolim.org.pe/sindi/aula/cap2/index.html - acesso em 26 nov. 2001.

RIFKIN, Jeremy. *Sociedade com custo marginal zero*. São Paulo: M. Books do Brasil Editora, 2016.

SERVAIS, Jean-Michel. *Elementos de Direito Internacional Comparado do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 36.

SERVAIS, Jean- Michel. *El Covid19. Que nos dice la OIT*? Disponível em: http://www.cielolaboral.com/el-covid-19-que-nos-dice-la-oit/ Acesso em: 20 jun. 2019.

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

SUNDARARAJAN, Arun. *The Sharing Economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge: The Mit Press, 2016. p. 179.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia*: a Justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Editora Sulina, 2014.

SUPREME COURT OF CALIFORNIA. DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., Petitioner, v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY, Respondent, and CHARLES LEE et al., Real Parties in Interest. Disponível em: <http://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>. Acesso em: 25 jun. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 202.

THOMAS, Albert. L'Organisation internationale du Travail. Origine - Développement - Avenir*; Revue internationale du Travail*, v. 1 (1921), n. 1 (janv.) Et reproduit dans 135(3-4) *Revue internationale du Travail*, 1996. p. 283-299.

UBER. Termos e Condições. Disponível em: https://www.uber.com/legal/terms/br/. Acesso em 26 jul. 2016.

VALTICOS, Nicolas. Cincuenta años de actividades normativas de la OIT. *Revista Internacional del Trabajo*. v. 115. Genebra: 1996.

VALTICOS, Nicolas; VON POTOBSKY, Geraldo. *International Labour Law*. 2. ed. Boston: Kluwer law and Taxation publishers, 1995. p. 58-59.

VIRALLY, Michel. *El devenir del derecho internacional*. México: Fondo de Cultura Econômica, 1998. p. 314-31.

ZIPPERER, André G. *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. 159.

# A *GIG ECONOMY* E A FRAGMENTAÇÃO DO COLETIVO TRABALHISTA: AS DIRETRIZES PROPOSTAS NA 113ª. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO (CIT)[16]

**Marco Antônio César Villatore**

Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II, 'Tor Vergata"
Professor Associado III da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal de Santa Catarina.
Líder do Grupo de Pesquisa Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico – NEATES.
Advogado.
E-mail: marco.villatore@ufsc.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/6658857270253086

**Ana Maria Maximiliano**

Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).
Realiza estágio pós-doutoral na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.
Integrante do Grupo de Pesquisas sobre Sindicalismo do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF.
Procuradora do Município de Curitiba.
E-mail:anamaximil@yahoo.com.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/2679082167222257

16 Parte do presente artigo foi publicado em: Future Law, vol. II, Porto: ed. Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos (IBEROJUR) e Universidade Lusófona do Porto, 2021. p. 604-612. Para esta submissão, houve atualizações.

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho foi estruturado com base na relação de trabalho em que o contrato se formava bilateralmente (empregado-empregador), no qual, entre as partes, de modo geral, havia o contato direto por estarem no mesmo espaço físico ou estabelecimento empresarial. No entanto, com o surgimento das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), alterou-se essa realidade.

Com as transformações tecnológicas, houve a criação de plataformas digitais para fins de intermediação do trabalho. Essas plataformas são relacionadas ao reflexo da Quarta Revolução Industrial, com a ascensão do uso da "Internet das Coisas" (*Internet of Things* – IoT), por meio da qual há cada vez mais aparelhos conectados à internet e que se comunicam entre si. Além disso, há avanços em inteligência artificial, biotecnologia e outras áreas que estão transformando a maneira como trabalhamos e interagimos. Essa realidade faz emergir o que se entende por *Gig Economy*, termo multifacetário e que traz a característica disruptiva, como a economia ou a atividade disruptiva[17].

Nesse contexto, o trabalho humano parece ter perdido o papel preponderante que até então ocupava, isso porque, com o uso da tecnologia extremamente avançada, muitas atividades passaram a ser realizadas com pouca ou nenhuma intervenção humana, sem a até então necessária presença do trabalhador na empresa ou a realização do trabalho somente quando chamado (trabalho intermitente, por exemplo)[18].

No mundo do trabalho, surge uma fragmentação no próprio alicerce do Direito do Trabalho, seja na perspectiva dos elementos para a formação do contrato de trabalho, seja na inexistência do próprio contrato. Há a alteração na ontologia e na morfologia da relação contratual descrita pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a intensificação da flexibilidade. Note-se que a flexibilidade das relações trabalhistas não tem origem nas novas TIC, mas sim o fortalecimento nessa técnica[19].

No Brasil, há três correntes doutrinárias que tratam da flexibilização: os favoráveis, os contrários e os moderados. Para os que são favoráveis, a flexi-

17 No sentido de inovação, fratura, interrupção do curso normal de um processo para criação de novos valores, novos negócios etc. Para a área tecnológica, para além do sentido de inovação, a tecnologia disruptiva representa um salto inesperado e de grande impacto. Conforme SIGNES, 2017, p. 28.

18 Nessa realidade está também inserido o denominado "trabalho 4.0", vinculado à "indústria 4.0", na qual estão presentes a IoT e o algoritmo da inteligência artificial.

19 Carleial; Azäis, 2007, p. 410-411.

bilização representa uma alternativa à preservação dos empregos, ainda que com a diminuição de direitos trabalhistas em razão da crise econômica e da competitividade interna e externa. Entende-se que a redução dos custos da produção permite a sobrevivência da empresa. São adeptos dessa corrente, defendendo a diminuição da regulação nas relações de trabalho, Octavio Bueno Magano e Luis Amorim Carlos Robortella[20].

Os contrários à flexibilização sustentam que a legislação trabalhista prevê um mínimo de direitos, os quais só podem ser aumentados. Considerando-se que a finalidade do Direito do Trabalho é a de reduzir a exploração do trabalhador, o princípio da proteção impede o retrocesso sob a forma de diminuição de direitos. É adepto dessa corrente Orlando Teixeira da Costa[21].

Já a corrente moderada admite o declínio do princípio da proteção, mas considera essencial a intervenção estatal nas relações trabalhistas. Os adeptos dessa corrente estabelecem alguns limites para a flexibilização. Entre eles, Arnaldo Süssekind[22] entende ser viável para se adaptar às peculiaridades regionais, profissionais e empresariais, a implementação de novas tecnologias e métodos de trabalho, tendo como limite os direitos irrenunciáveis e, em todos os casos, com participação do sindicato. José Augusto Rodrigues Pinto[23] alerta que a flexibilização deve ser dosada a fim de que não gere uma ruptura com a clássica finalidade protetiva do Direito do Trabalho e com a própria sociedade. O autor pondera que, sendo um imperativo da economia global, a flexibilização deve vir acompanhada de uma seguridade social ampla e um sindicalismo representativo. Para Sergio Pinto Martins[24], nesse contexto de flexibilização, o sindicato passa a ter papel fundamental a fim de permitir a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa.

Amauri Mascaro Nascimento[25], que também apoia uma abordagem moderada, acredita que é viável combinar garantismo com flexibilização, de modo que se deve diferenciar duas áreas do direito individual do trabalho: o direito primário e o direito secundário. Essa classificação é adotada na União Europeia e se baseia em algumas definições. O direito primário envolve o direito constitucional e os atos relacionados a ele, incluindo princípios fundamentais

20 Oliveira, 2009; Robortella, 1994.

21 Oliveira, 2009, p. 46.

22 Sussekind, 2002, p. 55.

23 Pinto, 2000, p. 66-68.

24 Martins, 2007, p. 40.

25 Nascimento, 2011, p. 80.

que não podem ser alterados pelas partes. Já o direito secundário se refere às regras que podem ser ajustadas pelas partes, pois representam aspectos que não são tão rígidos e podem ser flexibilizados sem problemas.

Nesse contexto, a par das novas TIC e da hibridização dos contratos de trabalho[26], a governança pelos números (GN) se impõe a todos, inclusive ante a lei, conferindo autonomia aos homens que vivem e que aderem à linguagem dela[27]. Essa autonomia está presente em todos os sistemas jurídicos que implementam a governança pelos números, a qual serve de base para a formação de indicadores de eficiência e qualidade. É nesse paradigma que a legislação trabalhista e as políticas públicas relacionadas ao mundo do trabalho são formuladas, como a denominada Lei da Reforma Trabalhista (Lei Federal 13.467/2017), que teve como justificativa o "custo Brasil", conforme será tratado adiante.

No cenário das inovações tecnológicas e da política de Estado com base na governança por números, houve a intensificação da flexibilização das relações de trabalho. A consequência foi a desagregação do coletivo dos trabalhadores institucionalizado por meio do sindicato.

Diante do exposto, a presente pesquisa visa compreender a influência das novas TIC e da governança pelos números na desagregação dos coletivos de trabalhadores. Para tanto, serão investigados os contextos do trabalho por meio das novas tecnologias e da governança por números para esclarecer o desafio que essas realidades trouxeram para o coletivo de trabalhadores. Considerando que esse desafio ocorre mundialmente, são descritos os principais parâmetros estabelecidos na 113ª. Conferência Internacional do Trabalho (CIT). Na ocasião, foi decidida a elaboração de Convenção seguida de Recomendação, que tratem do estabelecimento de normas sobre trabalho decente na economia de plataformas. Isso inclui a mediação pelas organizações que representam os trabalhadores de plataformas digitais. Para o desenvolvimento deste trabalho, parte-se de pesquisa exploratória com base em uma abordagem qualitativa, levantamento bibliográfico e pesquisa documental.

## 2 AS NOVAS TECNOLOGIAS E A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

Com a denominada "Quarta Revolução Industrial", inaugura-se uma etapa no mundo do trabalho, de abrangência mundial, com reflexos negativos

26 Entende-se a hibridização enquanto categoria capaaz de capturar as diferentes formas de flexibilização vivenciadas pelos mercados de trabalho. Cf. Carleial; Azäis, 2007.

27 Supiot, 2015.

variáveis para o trabalhador, a depender do *status* de proteção a ele conferido pelo Estado. As formas de reestruturação produtiva surgidas, tendo como base as novas tecnologias, estão acompanhadas dos princípios que norteiam o neoliberalismo e o ultraliberalismo, inseridos em um período de "cosmocapitalismo"[28], tais como a produtividade, a competitividade e a concorrência.

O neoliberalismo é, em primeiro lugar e fundamentalmente, uma racionalidade que se conduz a estruturar e organizar a ação dos governantes e da própria sociedade, na qual a concorrência é traduzida em norma de conduta para a empresa. Essa racionalidade é a razão do capitalismo contemporâneo, livre das referências históricas e sociais anteriores e determina um novo modo de governo e uma nova política de Estado[29].

Nesse contexto, revisita-se a concorrência desenfreada, que nasce como política de Estado e regula a relação do trabalhador consigo e com os demais, com base nessa lógica da autossuperação e do desempenho infinito. É esse sistema de normas e políticas, somadas à dominação de grupos econômicos, classes sociais e castas políticas, que se acelera a saída das nações da democracia[30].

Com o neoliberalismo e a reestruturação produtiva, com base nas novas tecnologias, surgem a "economia colaborativa" ou "economia compartilhada"[31] e a *Gig Economy*, sendo esta última a que interessa à presente pesquisa. Na *Gig Economy*, o trabalhador coloca o próprio conhecimento à disposição de uma empresa, situada em qualquer lugar do mundo, sem, conforme alegam os empresários envolvidos, a formalização de vínculo empregatício para a realização de serviços específicos que podem exigir diferentes níveis de qualificação profissional.

As plataformas na *Gig Economy* podem ser de *crowdworks* (que se referem a atividades ligadas a tarefas realizadas por meio de plataformas on-line e que colocam em contato organizações e indivíduos, com a oferta de produtos

28 Nessa época, para além do âmbito do trabalho, "[...] as instituições, as atividades, os tempos de vida são submetidos a uma lógica normativa geral que os remodela e reorienta conforme os ritmos e objetivos da acumulação do capital". Cf. Dardot; Laval, 2017, p. 12.

29 Dardot; Laval, 2016, p. 17.

30 *Id.,* 2017, p. 12-14.

31 Utilizam-se a internet e as plataformas virtuais ligadas em aplicativos para conectar compradores e vendedores de bens ou serviços. Nessa economia, há uma exploração de bens subutilizados que proporciona aos proprietários renda, proveniente do compartilhamento, sendo exemplo a empresa *Airbnb.* Gauthier, 2017, p. 90-91.

e serviços específicos)[32]. Isso ocorre, por exemplo, com a Amazon Mechanical Turk (Mturk), ou *work-on-demand* via *app* (que opera por meio de aplicativos e se refere à execução de tarefas tidas como tradicionais, a exemplo de transporte, limpeza, tarefas administrativas e de escritório). Nesse caso, os aplicativos fixam e garantem um padrão de qualidade, bem como selecionam e gerenciam a mão de obra[33]. Percebe-se que ambas as espécies se utilizam de tecnologias (*internet* e *app*) a fim de intermediar a mão de obra, sem a formalização de contrato de trabalho, mediante o pagamento por atividade. Como consequência, elas geram uma acirrada concorrência e competitividade entre os trabalhadores com vistas a uma maior produtividade e remuneração.

A incorporação, pelos trabalhadores, desses valores do mercado neoliberal se torna cada vez mais comum. Com isso, surge a falsa noção do "empregador de si", pois esses trabalhadores acreditam que trabalham por conta própria e dependem unicamente do próprio potencial para que possam empreender e obter lucros expressivos.

Por sua vez, as empresas, constituídas em plataforma, utilizam-se de dispositivos tecnológicos com potencialidades de controlar o trabalho em tempo real, aumentando exponencialmente as modalidades de exercício do poder diretivo, de fiscalização e de punição. A plataforma UBER de transporte de passageiros é um exemplo reiterado dessas características. Ademais, o modo como as empresas-plataforma funcionam, por si só, desorganiza o coletivo de trabalhadores, uma vez que os isola no tempo e no espaço. Nesse quadro, milhões de trabalhadores cumprem jornadas de trabalho cada vez mais prolongadas, recebem salários cada vez menores, não contam com ambiente laboral protegido e não gozam de direitos sociais constitucionalizados, como férias, décimo terceiro salário e seguro-desemprego. Trata-se da "uberização do trabalho", termo utilizado para designar esse novo modo de contratação, nos moldes que a empresa UBER inaugurou.

No entanto, a "uberização do trabalho" não é um fenômeno isolado. Esse processo conta com o apoio e a contribuição do Estado, que, ao alterar a legislação trabalhista e incentivar o "empreendedorismo", joga para a informalidade milhões de trabalhadores. Como política de governo, o apoio está atrelado às justificativas do "custo Brasil", isto é, a abertura do mercado nacional para

32 Barbosa Junior, 2019, p. 29. Para o *crowdwork, um exemplo é a Amazon Mechanical Turk (Mturk).*

33 Barbosa Junior, 2019, p. 30.

investidores estrangeiros e a criação de postos de trabalho, o que configura a governança pelos números e que será tratada a seguir.

## 3 A GOVERNANÇA PELOS NÚMEROS COMO POLÍTICA DE GOVERNO

A governança pelos números (GN), em conjunto com o governo pelas leis, cria a ilusão de que as regras são impessoais, e não da vontade do mercado. A GN se impõe a todos, inclusive ante a lei, conferindo autonomia aos homens que vivem sob ela, ou seja, que aderem à linguagem própria desse sistema. É uma ordem regida pelo cálculo de utilidade, tal qual é o futuro prometido pelo ultraliberalismo e fundamentado no que Karl Polanyi34 chamou de "solipsismo econômico"[35]. Em outras palavras, é a utopia da normatividade totalmente calculável[36].

Diante da complexidade da realidade, a GN a reduz a indicadores, substituindo o todo por uma parte adequada aos programas estatais e aos mercados. Essa substituição está presente em todos os sistemas jurídicos que implementam a governança pelos números, formados por indicadores de eficiência e qualidade. A sequência dos objetivos, dos indicadores e dos resultados a alcançar se referem, aqui, a um todo inseparável que, inclusive, gera uma legislação que especifica os prêmios por alcance dos indicadores. Por exemplo, os indicadores de "qualidade do serviço prestado" mostram que a qualidade deve ser sempre reduzida à quantidade[37]. Como consequência, os agentes em causa são incentivados a cumprir os indicadores, independentemente da melhoria real dos serviços prestados.

Cita-se, exemplificativamente, o "custo Brasil", lido como eficiência econômica, utilizado como uma das justificativas para a reforma trabalhista e mantido como tema central nos debates relativos ao desenvolvimento econômico brasileiro. No entanto, o "custo Brasil" não tem conceito preciso. Para o especificar, são utilizados todos os itens que compõem os custos nos sistemas produtivos brasileiros, tais como a carga tributária, a infraestrutura de transportes, a burocracia e os encargos sociais. Ele está associado aos fatores desfavoráveis à competitividade de bens e serviços brasileiros no âmbito na-

34 Polanyi, 2012.

35 "Tese de que só eu existo e de que todos os outros entes (homens e coisas) são apenas ideias minhas." Corresponde ao egoísmo. Cf. Abbagnano, 2012, p. 1.086.

36 Supiot, 2015.

37 *Ibid.*

cional e internacional[38]. Quanto às relações trabalhistas, mais especificamente, sustenta-se que o crescimento da precariedade e a informalidade nos vínculos de emprego decorrem do volume elevado de direitos e encargos sociais. Estes categorizados como encargo social e legislação trabalhista, custos de mão de obra ou somente encargos sociais, e compõem o "custo-Brasil", segundo diferentes autores[39].

A retirada de direitos trabalhistas com justificativa exclusivamente utilitarista, equiparando o Estado à empresa privada, demonstra o papel meramente instrumental do Estado. Este fica à disposição do mercado, que envolve a sociedade em uma concorrência desenfreada e em um turbilhão de normas nos Estados com os mesmos objetivos de concorrência, produtividade e competitividade. Essa realidade imposta pela GN tem como bandeira a revolução tecnológica, que submete milhões de trabalhadores à informalidade e aos desígnios do "mercado total".

Quando essa representação estatística da sociedade é construída em um quadro nacional, ela pode ser questionada pela representação parlamentar ou sindical, e a normatividade associada a ela faz recuar o controle democrático. Esses contrapesos desaparecem quando essa representação quantificada dos objetivos sociais pretende transcender outras formas de representação e ser consistente em toda a superfície do globo terrestre[40]. O risco, então, é fechar-se a si próprio e fechar as pessoas em circuitos isolados de um discurso tecnocrático que esmaga a realidade da vida humana em vez de a representar. É a luta pelo poder que escapa a qualquer debate democrático.

Assim, pensar e incorporar as propostas afirmativas veiculadas por instituições nacionais e internacionais são medidas essenciais para agregar os trabalhadores na busca de melhores condições de trabalho. A preservação de direitos sociais e o alcance de melhores condições de trabalho são favorecidos por meio de instituições coletivas de trabalhadores, nesse caso, os sindicatos e as associações de trabalhadores.

38 Costa; Gameiro, 2005.

39 *Ibid*. Os autores citam a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Banco Mundial, a Consultoria Haddad & Hewings e o Departamento de Competitividade e Tecnologia (DECOMTEC).

40 Supiot, 2015.

## 4 A PROPOSTA DE UM NOVO MARCO REGULATÓRIO DEMOCRÁTICO PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

As novas tecnologias, em conjunto com a governança pelos números, geram a desagregação do coletivo dos trabalhadores, enquanto a diversidade de espécies de trabalhos informais não possibilita ao trabalhador se reconhecer como classe trabalhadora, mas sim como empreendedor, à mercê da legislação. O maior desafio é o de tentar distinguir e preservar o humano em meio à virtualidade. A lógica da condição humana não é a mesma que do algoritmo, uma vez que há uma vontade humana de natureza política e econômica na tomada das decisões referentes ao próprio algoritmo.[41]

Diante do reconhecimento da capilarização do trabalho por meio das plataformas ou aplicativos, a 113ª. Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em junho deste ano (2025) na sede da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovou a elaboração de Convenção e Recomendação Internacional sobre Trabalho em Plataformas Digitais. O objetivo é o de abranger entregadores, motoristas de aplicativo e outros trabalhadores que executam trabalhos considerados em condições precarizadas em todo o mundo[42], conjunto que deve estar alinhado ao conceito de trabalho decente formalizado pela OIT no ano de 1999, por meio do Programa do Trabalho Decente, como condição fundamental para a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais.

A importância da Convenção se dá sob a perspectiva da realidade laboral acima apontada e que se insere em um contexto mundial. Além disso, a pretensão inicial foi a de elaboração somente de uma Recomendação em lugar de uma Convenção, o que foi reformulado durante o avanço das discussões durante a CIT.

Nesse contexto, a aprovação de uma Convenção difere a de uma Recomendação. Isso porque enquanto a Convenção é obrigatória após a ratificação pelos Estados, a Recomendação é meramente indicativa[43]. Em igual sentido de distinção, as Recomendações são cabíveis quando a matéria não comporte um

41 Nesse contexto, foi reconhecida, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), a repercussão geral do Tema 1291, cujo objeto de discussão é a existência ou não de vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativo e as empresas proprietárias das plataformas digitais. Disponível em: Supremo Tribunal Federal. Acesso em: 19 jun. 2025.

42 Disponível em: 113ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho // Conclusões – DGERT. Acesso em: 19 jun. 2025.

43 Cf. Pereira; Quadros, 1997 p. 557.

tratamento convencional, seja pela precariedade político-jurídica associada à adoção do instrumento, seja pelo caráter discutível do tema posto[44.] Para o caso da proteção social dos trabalhadores em plataformas, não há a aderência a nenhuma das exceções para a adoção de uma Convenção, diante da repercussão mundial dos dilemas fáticos e jurídicos envolvidos.

Nesse sentido, é importante relembrar que o Programa do Trabalho Decente da OIT, ratificado pelo Brasil e denominado de Agenda do Trabalho Decente, que pautou as discussões tripartites acerca das normas sobre o trabalho decente na economia das plataformas, engloba quatro objetivos estratégicos da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), que são: (i) a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres; (ii) a extensão da proteção social; (iii) a promoção e o fortalecimento do diálogo social; e (iv) o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Nesses eixos está expresso, no que interessa à presente pesquisa, a liberdade de associação e de organização sindical com o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva – Convenção 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical[45] e a Convenção 98, sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva[46], [47].

A 114.a CIT, a ser realizada em 2026, vai discutir os pontos-chave48 para a elaboração de documentos internacionais sobre o trabalho plataformizado.

> [...]
> Âmbito
> 6. A Convenção deve aplicar-se a:
> (a) todas as plataformas digitais de trabalho;

44 Fontoura; Gunther, 2001, p. 144.

45 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 87, sobre Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Não ratificada pelo Brasil.

46 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 98, sobre Direito de sindicalização e de negociação coletiva. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 18.07.1951. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952.

47 Os demais eixos são: (i) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório – Convenção 29, sobre o trabalho forçado ou obrigatório e Convenção 105, sobre a abolição do trabalho forçado; (ii) abolição efetiva do trabalho infantil – Convenção 138, sobre a idade mínima para a admissão a emprego e Convenção 182, sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação; (iii) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação – Convenção 100, sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e Convenção 111, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação.

48 Cf. link "uma convenção acompanhada de uma recomendação, que dá acesso à integralidade do documento. Disponível em: https://www.dgert.gov.br/113-a-sessao-da-conferencia-internacional-do-trabalho-conclusoes. Acesso em: 19 jun. 2025.

> (b) todos os trabalhadores de plataformas digitais, salvo disposição em contrário na presente Convenção, quer estejam na economia formal ou informal. [...]
> Princípios e direitos fundamentais no trabalho
> 11. Cada Membro deve tomar medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais gozem dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente:
> (a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; [...]
> 12. Ao tomar medidas para garantir que as plataformas digitais de trabalho e os trabalhadores de plataformas digitais gozem efetivamente da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva, cada Membro deve proteger o direito das plataformas digitais de trabalho e dos trabalhadores de plataformas digitais de estabelecer e, sujeito apenas às regras da organização em questão, de aderir a organizações de sua própria escolha sem autorização prévia.

Nessas diretrizes, merece ser apontado que todos os trabalhadores em plataformas digitais, na economia formal ou informal, devem ser abrangidos pela Convenção, salvo expressa exceção no respectivo instrumento e, além disso, deve ser preservado o direito à associação para a defesa dos interesses dos trabalhadores.

Notadamente com relação ao fomento da organização coletiva dos trabalhadores envolvidos em plataformas e afins, deve-se apontar que a conformação das organizações coletivas em cada estado nacional é o reflexo da ideia de liberdade, igualdade e da democracia, os quais são legitimamente defendidos pela classe trabalhadora, mas também como institutos defendidos e fortalecidos por meio da política de Estado, conferindo assim perenidade a esses ideais ao longo do tempo e se transformando em ideais de uma sociedade.

Ainda, no que se refere à organização coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais, as elaborações da OIT incluem, com a aprovação do Programa de Trabalho Decente tanto nas Recomendações quanto nas Convenções, desde o ano de 1999, discussões normativas como uma das linhas para a promoção do trabalho decente, também designado de trabalho digno. Algumas convenções, entre elas as de números 87 e 98, tratam da defesa das instituições coletivas de trabalhadores – os sindicatos.

Disto, pode-se compreender que ao ser objeto da primeira discussão normativa sobre a economia de plataformas, deve haver a participação de instituição sindical para a definição de uma das bases de conteúdo – a do acesso efetivo a mecanismos de resolução de litígios.

A pergunta imposta diante da desestruturação do coletivo trabalhista é se há forças sociais, modelos alternativos ou modos de organização que deem a

esperança de superar a situação atual de "mercado total". A resposta pode ser encontrada na história do trabalho, que demonstra que as conquistas sociais foram alcançadas somente mediante a luta do coletivo de trabalhadores. O ato de resistência deve ter como meta a reformulação do coletivo de trabalhadores a fim de superar a ideologia do "mercado total".

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho, que foi estruturado inicialmente para reger uma relação bilateral entre empregador e trabalhador, sofre alterações em razão do surgimento das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e da governança pelos números (GN). Essas novas racionalidades geram uma gama de flexibilizações nas relações de trabalho, afetando negativamente o coletivo de trabalhadores que se institucionaliza por meio do sindicato. A par disso, as razões de governo levaram à reforma trabalhista brasileira, por meio da Lei Federal 13.147/2017, que potencializou a desagregação do coletivo de trabalhadores institucionalizado por meio dos sindicatos.

As alterações no mundo do trabalho emanam do contexto da racionalidade do neoliberalismo e da reestruturação produtiva com base nas novas tecnologias. Nesse cenário, surge a *Gig Economy* no contexto em que o trabalhador coloca o próprio conhecimento à disposição de uma empresa, situada em qualquer lugar do mundo, sem a formalização de vínculo de emprego para a realização de serviços específicos, isso ocorre em uma variedade de graus de qualificação profissional, o que gera uma concorrência acirrada e competitividade entre os trabalhadores com vistas a uma maior produtividade e remuneração. Ademais, não se possibilita a formação de sindicatos de trabalhadores, o que fragiliza as relações dos trabalhadores entre seus pares e com o próprio mercado de trabalho.

Diante da análise desenvolvida, não há oposição à *Gig Economy*, que encontrou a concretude no trabalho por meio de plataformas como um imperativo da economia global, mas defende-se que a flexibilização deve ser equilibrada, a fim de que não gere uma ruptura com a clássica finalidade protetiva do Direito do Trabalho e com a própria sociedade.

Nesse contexto, o sindicato tem afirmado a sua relevância e papel fundamental, e, notadamente, as diretrizes fixadas na 113ª. CIT atendem às necessidades de proteger e formular os direitos sociais dos trabalhadores em plataforma, seja no âmbito individual seja no coletivo.

## REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de filosofia*. 6. ed., Tradução de Ivone Castilho Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e contrato de emprego*: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 1.446.336 (Tema 1.291), com repercussão geral reconhecida*. Decisão sobre vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, julgado em 1 mar. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291. Acesso em: 19 jun. 2025.

CARLEIAL, Liana; AZÄIS, Christian. Mercados de trabalho e hibridização: uniformidade e diferenças entre França e Brasil. *Caderno CRH*, Salvador, v. 20, n. 51, p. 401-417, set./dez. 2007.

COSTA, Sandra Bueno Cardoso da; GAMEIRO, Augusto Hauber. *Entendendo o custo Brasil*. 2005. Disponível em: www.paineira.usp.br/lae/wp-content/uploads/2017/02/2005_Costa_Gameiro.pdf. Acesso em: 12 dez. 2020.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *Comum*: ensaio sobre a revolução no século XXI. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2017.

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (DGERT). *113ª. Sessão da Conferência Internacional do Trabalho*: conclusões. [Lisboa], 13 jun. 2025. Disponível em: https://www.dgert.gov.pt/113-a-sessao-da-conferencia-internacional-do-trabalho--conclusoes. Acesso em: 19 jun. 2025.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. *Rev. TST*, Brasília, v. 67, n. 1, p. 142-152, jan./mar. 2001.

GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa e trabajo. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al*. (coord.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 28.

MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. 8. ed., São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho.* São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 87, sobre Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Não ratificada pelo Brasil*. Scalércio; Minto, 2016, p. 272.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 98, sobre Direito de sindicalização e de negociação coletiva. Aprovada pela OIT, entrando em vigor no plano internacional em 18.07.1951. Aprovado no Brasil pelo Decreto legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952, entrando em vigor em 16 de novembro de 1953*. Scalércio; Minto, 2016, p. 66.

PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto de. *Manual de direito internacional público*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1997, p. 557. Em novembro de 1977, os Estados Unidos fizeram uso desta faculdade que a Constituição da OIT lhes conferia, no sentido de se retirar da OIT.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 4. ed., São Paulo: LTr, 2000.

POLANYI, Karl. *A grande transformação*: as origens de nossa época. Tradução de Fanny Wrobel. 2. ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr, 1994.

SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. *Normas da OIT organizadas por temas*. São Paulo: LTr, 2016.

SIGNES, Adrían Todolí. O Mercado de trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtivas que atomizam o mercado de trabalho. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTR, 2017.

SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*: cours au Collège de France (2012-2014). Paris: Librairie Arthème Fayard, 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. *História e perspectiva do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

VEIGA, Fábio da Silva; BRITO, Paulo de; PIERDONÁ, Zélia Luiza (coord.). *Future Law*, vol. II, Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidade Lusófona do Porto, 2021, 697 págs.

VEIGA, Fábio da Silva; BRITO, Paulo de; PIERDONÁ, Zélia Luiza (coord.). Future Law, vol. II, Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidade Lusófona do Porto, 2021, 697 págs.

# TRABALHO DE PLATAFORMA NO BRASIL E A NOVA MORFOLOGIA LABORAL: ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST E DO STF EM PERSPECTIVA DE DIREITO COMPARADO COM O RELATÓRIO INTERNACIONAL DA OIT

**Levi Noleto Paiva**
Doutorando e Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC).
Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela EASE BRASIL e Pós-graduado em Advocacia Empresarial pela PUC Minas. - Advogado.
Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho da UFC (GRUPE-UFC).
E-mail: levi.noleto@yahoo.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4771627753030468

**William Paiva Marques Júnior**
Doutor em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC).
Especialista em Direito Processual Penal pela ESMEC/UFC.
Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC.
Coordenador do Centro de Estudos de Direito Constitucional na Graduação em Direito da UFC
E-mail: williamarques.jr@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/0421308962735688

**João Paulo Pedro Alves**
Mestrando em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Advogado.
E-mail: jppalves@alu.ufc.br.
Lattes: https://lattes.cnpq.br/7761248098018740
ORCID: https://orcid.org/0009-0005-4471-435X

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Ricardo Antunes[49], nas últimas décadas percebeu-se um aumento significativo nas exigências de qualificação para a inserção no mercado de trabalho brasileiro e uma redução quantitativa das relações de emprego formais, além do processo gradativo de substituição da mão de obra orgânica pela mecanizada. Esse cenário estimula a flexibilização do trabalho formal, delineando uma nova morfologia do trabalho que também se expande no Brasil.

Segundo Antunes[50], diante do aumento das exigências na qualificação do trabalhador e da substituição em massa do trabalho humano pelas máquinas, resta a alguns indivíduos que não se adequaram às novas tendências do mercado a aceitação de atividades precárias e informais, relações estas que por vezes não estão regulamentadas pela legislação trabalhista brasileira, e que fogem aos padrões de trabalho convencionais.

Nesse contexto, evidencia-se o distanciamento das bases originárias do Direito do Trabalho, historicamente estruturado sobre uma lógica industrial e planificada, em relação à atual configuração das relações laborais, cada vez mais orientadas por um setor terciário pautado pela inovação e pelos serviços digitais[51].

Desde a sua gênese, o direito trabalhista brasileiro foi edificado sob o princípio da proteção ao trabalhador, tendo como marco estruturante a relação de emprego, na qual tal proteção encontra seus contornos normativos e seus principais limites de aplicação.

A CLT redigida em 1943 e reformada pela Lei nº. 13.467/2017, recebeu novos modelos de labor, mantendo uma visão clássica para a caracterização dos requisitos do vínculo.

Na contemporaneidade, um dos conceitos mais discutidos para a análise e configuração da relação de emprego é o elemento da subordinação jurídica. Com o passar dos anos, as discussões doutrinárias acerca da temática se expandiram, visando conferir maior proteção justrabalhista a um maior número de relações laborais.

A subordinação clássica subjetivista foi idealizada no início do direito trabalhista, pensada no modelo organizacional dos ambientes fabris, com estruturas

49 ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.*

50 ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*.

51 MANGANOTE, Edmilson José Toneli. Indústria 4.0. In: SIQUEIRA NETO, José Francisco (org.); MENZES, Daniel Francisco Nagao (org.) *Dicionário de Inovação Tecnológica*. p. 179/180.

hierárquicas bem definidas, espaço da empresa bem delimitado, com controle rígido e expresso da jornada[52].

Contudo, deparou-se com a necessidade de alargamento desse conceito para proteger uma maior parcela de trabalhadores. Dentro do conceito expansionista de subordinação, passou-se a delimitar as classificações da subordinação jurídica como objetiva, estrutural, reticular, integrativa, potencial e algorítmica[53].

Entre 2018 e 2025, mais de 40 propostas legislativas foram apresentadas ao Legislativo a fim de regular o labor mediado por aplicativos[54]. Em 2024 o Governo Federal encaminhou o Projeto de Lei Complementar nº. 12/2024, visando regulamentar especificamente a atividade dos motoristas de plataforma que operam veículos automotores de quatro rodas. Contudo, as referidas propostas não tiveram avanço significativo no Congresso e o projeto apresentado pelo Poder Executivo foi amplamente rechaçado, vez que propunha caracterizar os motoristas como autônomos (sem vínculo empregatício), deixando de reconhecer direitos relevantes à categoria e afastando-se das linhas protecionistas de regulamentação defendida por outros países[55].

Diante dessa omissão Legislativa, a Justiça Trabalhista tem sido acionada com recorrência para discutir as problemáticas advindas dessas novas relações laborais.

Em âmbito internacional, diante dos avanços tecnológicos acelerados e da expansão do trabalho em plataformas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando promover proteção a categoria e dar diretrizes de regulamentação aos países membros, realizou estudos específicos sobre o trabalho em plataformas e o futuro do labor. Em 2024, a OIT publicou relatório intitulado *Realizing Decent Work in the Platform Economy*[56], marco que poderá levar a construção de uma norma internacional sobre trabalho por aplicativo.

O objetivo deste artigo é compreender o fenômeno da plataformização do trabalho, partindo do conceito de nova morfologia do trabalho, e analisar as

52 ARAUJO, André Eduardo Dorster. *Direito do trabalho no brasil do século XXI: repensar a subordinação diante da nova morfologia do trabalho*.

53 *Ibid.*

54 OLIVEIRA, Murilo; PEREIRA, Victor Vilas. Três projetos para regularizar as empresas-aplicativo. *Revista Outras Palavras: jornalismo de profundidade e pós-capitalismo*,

55 PAIVA, Levi Noleto. PL 12/2024: Retrocesso e abusos a jornada dos motoristas de aplicativo In: *Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo*,

56 IOL. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Realizing decent work in the platform economy: Report V(1).*

decisões do TST e do STF sobre o tema, em perspectiva de direito comparado com os estudos e orientações da OIT.

Quanto aos aspectos metodológicos, a pesquisa possui natureza aplicada, com objetivo exploratório, utilizando-se de abordagem qualitativa, na medida em que faz a revisão bibliográfica sobre livros, artigos científicos, dissertações e outros trabalhos acadêmicos relevantes. Também trata-se de pesquisa documental, já que se analisam decisões judiciais e documentos internacionais da OIT, os últimos sobre uma perspectiva de direito comparado.

## 2 NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO E O LABOR EM PLATAFORMAS

Harari[57] faz refletir sobre a realidade contemporânea do mercado de trabalho, primordialmente em razão das mudanças abruptas e disruptivas sofridas, que trazem o risco de que parte significativa da população passe a ser considerada economicamente dispensável. Harari[58] também indica que a revolução tecnológica poderá ser responsável pela exclusão de bilhões de indivíduos do mercado de trabalho, gerando uma classe de sujeitos economicamente inúteis, o que trará problemas sociais.

Antunes[59] critica a indústria 4.0 e percebe nela uma ampliação do trabalho precarizado que atinge desde a indústria de softwares até os operadores de telemarketing, incorporando os mais diversos setores. Antunes[60] também ratifica a tese de Harari aduzindo que na Indústria 4.0 presencia-se uma ampliação expressiva do trabalho morto, em que as novas tecnologias substituem o trabalho humano.

Percebe-se ainda um afastamento entre a realidade da indústria 4.0 e as bases que fundaram o direito laboral, este que fora baseado em uma matriz industrial e planificada, uma vez que a realidade atual passa a ser direcionada para um setor terciário de serviços de inovação.

Percebe-se uma mudança nas estruturas capitalistas e, consequentemente, na realidade social dos trabalhadores. Há um movimento dos setores empresariais visando transferir maior parte da mão de obra de valor para o setor terciário em que o modo de produção taylorista-fordista revela-se desajustado às novas práticas do mundo do labor.

57 HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21.*

58 *Ibid*.

59 ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.*

60 ANTUNES, Ricardo. *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais.*

Há um entrelaçamento de modelos, inclusive que surgiam do neotaylorismo, baseado nos princípios de produção em larga escala e adaptado à nova era de automatização de processos produtivos[61]. Para fins de exemplificação, menciona-se o trabalho realizado em multidão (crowdworking) em que as atividades são realizadas por uma nuvem de trabalhadores intermediados por um aplicativo[62].

Portanto, percebeu-se uma transição econômica do cenário fabril planificado do setor primário, com estruturas e hierarquias bem definidas, para novos modelos organizacionais descentralizados com hierarquias flexíveis e com limites poucos definidos entre trabalho e vida privada[63]. As linhas divisórias entre empregado e autônomo passaram a se confundir, gerando novas dinâmicas que não se adaptam facilmente ao sentido estrito de subordinação concebido na CLT de 1943.

Deparando-se com a realidade laboral vivenciada pelos trabalhadores uberizados, representantes comerciais, plataformizados em geral, etc, é clara a dificuldade de se identificar a subordinação pelos critérios clássicos, em razão das condições de horários, da inexistência da figura clara do chefe, escolha de tarefas e por outros elementos.

São evidentes os indicativos de desajuste entre as raízes e concepções da atual legislação e do seu paradigma, ao se perceber a inadequação do critério da subordinação a definir os trabalhadores que terão direito a serem protegidos pela lei trabalhista.

Diante desse cenário, torna-se essencial a reflexão sobre os critérios de subordinação jurídica como definidores da proteção trabalhista, a fim de se perceber em que medida é necessário que se faça a ampliação deste conceito, com critérios inclusivos e atuais, capazes de adequar essas relações de trabalho à proteção justrabalhista.

Por ser fruto de uma concepção de época bastante distinta, a legislação brasileira no contexto do Século XXI cria alguns paradoxos, especialmente no que tange à dicotomia entre subordinados e autônomos. Nesse cenário, a subordinação revela-se como um dos principais paradigmas teóricos do Direito do Trabalho, também sendo ponto central da sua crise de efetividade no Brasil contemporâneo[64].

---

61 MENEZES E CASTRO, Maria de Fátima de Carvalho. *Neotaylorismo. Breve caracterização do modelo,*

62 ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais. Repensando o Direito do Trabalho a partir das Novas Realidades do Século XXI*, p. 55-62.

63 ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.*

64 ARAUJO, André Eduardo Dorster. *Direito do trabalho no brasil do século XXI: repensar a subordinação diante da nova morfologia do trabalho.*

A superação da dinâmica taylorista-fordista implica num afastamento entre a realidade social e a concepção clássica enraizada da subordinação jurídica. Esse distanciamento traz maiores dificuldades e acentua a problemática acerca da identificação de quem é empregado e de quem é autônomo. A realidade dos trabalhadores de aplicativo revela como a dicotomia entre trabalhadores subordinados e autônomos implica em uma crise de efetividade do Direito Trabalhista brasileiro, lançando uma gama de trabalhadores à desproteção.

As principais teorias acerca da subordinação jurídica, que continuam sendo tratadas nas atuais discussões sobre o tema, foram concebidas ao longo dos anos, em contextos históricos, sociais, geográficos e econômicos diferentes.

As teorias reducionistas tentaram criar patamares de subordinação, concebendo uma categoria de trabalhadores *parassubordinados*, termo cunhado no Direito italiano em 1973. O objetivo inicial dos defensores dessa teoria era aumentar parte da proteção do direito do trabalho aos autônomos, positivando uma subespécie de trabalho autônomo, visando representar as relações de colaboração que se concretizava na prestação de trabalho contínuo e coordenado, predominantemente pessoal, mesmo que não seja subordinado[65].

Contudo a parassubordinação gerou resultados divergentes daqueles almejados pelos seus idealizadores, pelo que passou a ser utilizada com intuito de impedir a extensão do conceito de subordinação jurídica e conduzindo a sua restrição, passando a apresentar uma essência restritiva e desregulamentadora.

Já as teorias expansionistas visam mudar o enfoque da análise da subordinação, realocando o centro para a atividade desempenhada pelo trabalhador. Parte-se de um caráter objetivista, em que o relevante é a atividade laboral exercida e a inserção na atividade produtiva alheia. Teorizações sobre subordinação objetiva, subordinação estrutural, subordinação reticular, subordinação integrativa e subordinação potencial visam ampliar o espectro de proteção do direito trabalhista[66].

Atenta-se ao fato que o conceito de subordinação jurídica, tanto no Brasil quanto em outros países, ainda não alcançou uma teorização unívoca adequada as transformações do século XXI e seus desafios impostos pelas profundas mudanças produtivas.

---

65 SALES, Rafael Henrique Dias. *A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego: da automação e inteligência artificial à uberização*, p. 216.

66 Ibid.

## 3 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST ACERCA DA TEMÁTICA

Sobre as decisões dos Tribunais Superiores acerca do labor em plataformas, a discussão que está em maior evidência sobre a regulação dessas novas dinâmicas, trata-se do reconhecimento do vínculo de emprego aos motoristas de aplicativo, tema que está sendo analisado pelo TST e pelo STF.

A Uber iniciou suas atividades no país em 2014, mas o TST passou a apreciar essa discussão a partir de 201967. Inicialmente, as turmas do desta corte superior negavam o reconhecimento do vínculo aos motoristas de plataformas (decisões: RR 1000123-9.2017.5.02.0038, de fevereiro de 2020, da 5ª Turma e AIRR 10575-88.2019.5.03.0003, de setembro de 2020 // RR-10555- 54.2019.5.03.0179, de fevereiro de 2021, ambas da 4ª Turma), baseando sua fundamentação na total autonomia dos motoristas no desempenho das atividades.

Em 2022, observou-se o surgimento de julgados de determinadas Turmas do Tribunal Superior do Trabalho que passaram a reconhecer a existência do vínculo de emprego em demandas envolvendo trabalhadores de plataformas. Cabe destacar dados relevantes: das 8 Turmas que compõem o TST, 7 foram instadas a se manifestar sobre o tema. Nesse contexto, 4 Turmas (2ª, 3ª, 6ª e 8ª) posicionaram-se favoravelmente ao reconhecimento do vínculo de emprego, com votos proferidos pelos Ministros Mauricio Godinho Delgado, Augusto César Leite de Carvalho, Alexandre Agra Belmonte, Ministra Kátia Arruda e Desembargadora convocada Margareth Rodrigues. Por outro lado, as demais 3 Turmas (1ª, 4ª e 5ª) decidiram pela inexistência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, com votos dos Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Amaury Rodrigues Pinto Júnior, Alexandre Luiz Ramos e Breno Medeiros. A seguir, apresenta-se tabela explicativa com a sistematização das decisões proferidas pelos referidos julgadores no âmbito do TST.

**Quadro 1** – Relação entre os resultados procedentes do pedido de vínculo empregatício para os trabalhadores de aplicativo

| Período | Processo | Turma TST – Relator | Resultado |
|---|---|---|---|
| 02/2020 | RR - 1000123-89.2017.5.02.0038 | 5ª Turma – Breno Medeiros | Negativo |
| 09/2020 | AIRR-10575-88.2019.5.03.0003 | 4a Turma – Alexandre Ramos | Negativo |
| 02/2021 | RR - 10555-54.2019.5.03.0179 | 4a Turma – Ives Gandra | Negativo |
| 08/2021 | AIRR - 1001160-73.2018.5.02.0473 | 5a Turma – Breno Medeiros | Negativo |

67 OLIVEIRA, Murilo; Carelli, Rodrigo; Grillo, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 12/2021 | RR - 100353-02.2017.5.01.0066 | 3a Turma – Godinho Delgado | Positivo |
| 04/2022 | AIRR - 10556-05.2021.5.03.0006 | 4a Turma – Ives Gandra | Negativo |
| 11/2022 | AIRR-1092-82.2021.5.12.0045 | 4a Turma – Ives Gandra | Negativo |
| 12/2022 | RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 | 8a Turma – Alexandre Belmonte | Positivo |
| 02/2023 | AIRR-20614-50.2020.5.04.0014 | 4a Turma – Alexandre Ramos | Negativo |
| 04/2023 | RR- 271-74.2022.5.13.0026 | 1a Turma – Amaury Rodrigues | Negativo |
| 04/2023 | RR-10502-34.2021.5.03.0137 | 6a Turma – Augusto César Leite | Positivo |
| 09/2023 | RR-0000536-45.2021.5.09.0892 | 2a Turma – Margareth Rodrigues | Positivo |

Fonte: Souto Maior, 2024, p. 14[68]
Notas: 4 votos favoráveis aos trabalhadores x 3 favoráveis às plataformas; turmas que entenderam pela configuração do vínculo: 2ª, 3ª, 6ª e 8ª; turmas que não entenderam pela configuração do vínculo: 1ª, 4ª, 5ª.

Sobre acórdãos mencionados, destaca-se o posicionamento do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, cuja atuação tem se caracterizado por reiteradas manifestações sobre a matéria. De acordo com levantamento jurisprudencial realizado por Lanza[69], entre os anos de 2019 e 2022, o Ministro foi instado a se pronunciar sobre o tema em, no mínimo, 13 ocasiões. Observa-se que suas decisões têm sido consistentemente fundamentadas na defesa da necessidade de modernização do direito trabalhista e de estímulo ao desenvolvimento econômico, ainda que isso implique, segundo sua linha argumentativa, na relativização de direitos fundamentais de natureza trabalhista.

A presente pesquisa é refratária ao referido entendimento, por compreender que aludida fundamentação contraria a hermenêutica oriunda dos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, além de também contrariar o princípio da proteção ao trabalhador, afinal, conforme assevera Kátia Magalhães Arruda[70]: "É estreita a vinculação das normas de proteção ao trabalhador com as normas referentes à ordem econômica".

68 SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. *Código negro ou autonomia: o impasse regulatório das plataformas digitais de trabalho*.

69 LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira. O trabalho na era digital e a atuação do Poder Judiciário: uma análise dos direitos trabalhistas dos motoristas em empresas-plataforma.

70 ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal, pág. 78.*

Contrariando os acórdãos improcedentes, urge destacar a fundamentação dos acórdãos de procedência proferidos pelas turmas do TST. Em especial, será abordado o acórdão proferido em 2022 sobre a relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado[71].

Nesta decisão, o Ministro adentrou com profundidade em análise histórica-sociológica acerca das revoluções industriais, explanando as novas formas de precarização percebidas pelos trabalhadores uberizados e os novos mecanismos de controle tecnológicos utilizados pelas empresas, por meios dos sistemas algorítmicos.

Além de apresentar profunda fundamentação constitucional-trabalhista, o acórdão também demonstrou como se dava a configuração do vínculo de emprego nestas dinâmicas, destacando que: I) a empresa organizava de forma unilateral as solicitações de viagens, o repasse das corridas e o valor das viagens; II) a plataforma exigia a conexão contínua do motorista sobre risco de descredenciamento; III) a empresa avaliava constantemente o desempenho do motorista; IV) o aplicativo monitorava constantemente a permanência dos motoristas na plataforma, de modo que a falta de uso recorrente do aplicativo para realizar viagens, poderia ensejar penalidades indiretas ou até mesmo o descredenciamento do motorista.

O acórdão também adentrou nos diversos conceitos de subordinação jurídica, tendo percebido que a relação de trabalho por aplicativo configuraria a subordinação jurídica nas suas dimensões: (I) objetiva, diante das constantes ordens da empresa por mecanismos digitais, demonstrando uma relação assimétrica de direção e subordinação, evidenciando aspectos regulamentar, fiscalizatório, disciplinar e diretivo; (II) objetiva, já que a atividade desempenhada tinha nítido alinhamento aos objetivos da empresa; (III) estrutural, diante da completa inserção do trabalhador nas estrutura organizacional, cultural e econômica da plataforma; IV) algorítmica, vez que o trabalhador é submetido a diversos acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações realizadas pela tecnologia algorítmica, sendo tecnologias claras da indústria 4.0.

---

71 BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma).* Recurso de Revista 100353- 02.2017.5.01.0066. Recurso De Revista. Processo Sob A Égide Da Lei 13.015/2014 E Anterior À Lei 13.467/2017. Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza Jurídica Da Relação Mantida Entre Os Trabalhadores Prestadores De Serviços E Empresas Que Organizam, Ofertam E Efetivam A Gestão De Plataformas Digitais De Disponibilização De Serviços De Transporte Ao Público, No Caso, O Transporte De Pessoas E Mercadorias [...]. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 11 de abril de 2022.

Ainda evidenciou o monitoramento eletrônico dos motoristas, por meio de práticas de vigilância, empregando estímulos de g*amificação* para que os motoristas prosseguissem trabalhando pelo maior tempo nas plataformas, visando o alcance de metas abusivas.

Menciona-se ainda o *decisium* do Ministro Alexandre Agra Belmonte[72], este que seguiu a profundidade da decisão proferida pelo Ministro Godinho, realizando ampla análise histórica e social da construção justrabalhista. O Ministro apontou detalhadamente a configuração dos critérios do vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma, demonstrando que havia controle da jornada dos motoristas, controles indiretos para que o motorista sofresse sanções caso não estivesse acessando o aplicativo com recorrência, além do recurso da gamificação para incentivar o motorista a permanecer ativo por maior tempo.

Destacou ainda a configuração da dependência econômica diante do controle dos preços pelo aplicativo, além de reforçar que o regime de intermitência, por si só, não é capaz de desconfigurar o vínculo de emprego, principalmente diante das novas formas de controle para monitoramento da jornada desses trabalhadores.

Pelo panorama exposto, é possível perceber que o TST estava adentrado com maior profundidade na discussão dos trabalhadores uberizados. Mesmo com divergência entre as turmas, percebia-se um avanço nas decisões pelo reconhecimento do vínculo a categoria, visando efetivar proteção social.

## 4 ANÁLISE DAS DECISÕES DO STF SOBRE O LABOR EM PLATAFORMAS

Se no posicionamento jurisprudencial do TST tem-se presenciado uma tendência a defesa dos trabalhadores em meio às novas realidades de trabalho, o STF tem apresentado decisões reiteradas de forma contrária à defesa desses trabalhadores.

Em decisões proferidas nas ADC 48, ADPF 324 e RE 958.252[73], quando questionado sobre novas dinâmicas laborais ainda não reguladas expressamente pela legislação, o STF tem primado pela prevalência da formalidade contratual em detrimento da realidade dos fatos.

72 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). *Recurso de Revista 100853-94.2019.5.01.0067.* Relator: Alexandre Agra Belmonte. Julgado em: 19 dez. 2022.

73 HIGÍDIO, José. *STF tem maioria pela repercussão geral de caso sobre vínculo entre motorista e app.*

A exemplo, cita-se que desde 2023, o STF vem reformando as decisões do TST que reconheceram o vínculo empregatício aos trabalhadores de plataforma, por meio de Reclamações Constitucionais

A primeira decisão monocrática desta Corte, que serviu de referência para as posteriores, foi proferida pelo Min. Alexandre de Moraes na Reclamação 59.795/MG, em 19/05/2023. Nela, reconheceu-se que a relação entre as partes se assemelhava à situação regulada pela Lei nº. 11.442/2007, aplicável ao transportador autônomo, titular de vínculo próprio e relação de natureza comercial. Concluiu-se que competiria à Justiça Comum Estadual apreciar a controvérsia, por se tratar de relação cível inserida na lógica da economia compartilhada, julgando procedente a Reclamação e determinando a remessa dos autos àquela jurisdição.

A segunda decisão monocrática (Rcl 60347 MC/MG), expedida em 20/07/2023, também de relatoria do Min. Alexandre de Moraes, manteve a fundamentação pelo não reconhecimento constitucional de formas de trabalho alternativas à relação de emprego. Concedeu a liminar para suspender a decisão que teve o vínculo de emprego reconhecido.

As decisões subsequentes (Rcl 59.404/MG e Rcl 61.267/MG), proferidas em 28/09/2023 pelo Ministro Luiz Fux, seguiram os fundamentos anteriormente expostos, invocando os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência para admitir modelos alternativos de prestação de serviços no mercado de trabalho e negar a existência do vínculo.

A decisão monocrática proferida pelo Min. Gilmar Mendes na Rcl 63.414/MG, em 08/11/2023, seguiu a linha das anteriores, enfatizando o caráter autônomo da relação, conforme o entendimento firmado na ADPF 324. Tais decisões defendem a constitucionalidade de formas contratuais distintas do vínculo de emprego, conforme reconhecido na ADPF 324, para cassar acórdãos que entenderam pela existência da relação de emprego.

A hermenêutica do STF encontra-se em contraposição à recomendação de Kátia Magalhães Arruda74: "As leis econômicas e sociais devem guardar a devida adequação, pois a simples utilização das primeiras sem atenção às segundas conduz à injustiça social."

Em momento posterior, o Supremo definiu o processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067 como o *leading case* do Tema de Repercussão Geral n. 1291

74 ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal.*

(oriundo do RE 1.446.336). O julgamento ainda está em curso e terá grande relevância para motoristas de aplicativo, por se tratar de uma das primeiras decisões com repercussão geral voltadas à regulação de uma modalidade emergente da Indústria 4.0 e das tecnologias algorítmicas.

## 5 O RELATÓRIO DA OIT DE 2024 E AS DIRETRIZES PARA A REGULAMENTAÇÃO INTERNACIONAL

Desde 1919, a OIT empreende esforços para regular a concorrência entre as nações. A finalidade destas ações é incluir patamares mínimos de direitos do trabalho, para que os países não pratiquem a competição desleal[75]. A OIT detém composição tripartite, promovendo negociações entre países, empregados e empregadores, visando trazer condições igualitárias de trabalho aos povos[76].

A atuação da OIT ocorre por meio de Convenções e Recomendações aos Estados membros sobre temas referentes às reuniões na Conferência Internacional do Trabalho, estas que costumam ocorrer anualmente[77].

A OIT promove estudos sobre o trabalho de plataforma e o futuro do trabalho. Em 2021 a OIT publicou o relatório "Emprego mundial e perspectiva social: o papel das plataformas de trabalhos digitais na transformação do mundo do trabalho", estudo dedicado a investigar o fenômeno da uberização e os seus impactos[78].

O relatório apontou para a necessidade de os Estados regulamentarem as seguintes lacunas, para alcançarem o trabalho decente nas plataformas: (I) liberdade de associação, (II) liberdade de negociação coletiva, (III) reconhecimento da relação empregatícia, (IV) segurança ocupacional, (V) saúde ocupacional, (VI) seguridade social, (VII) remuneração justa, (VIII) expediente justo, (IX) não discriminação, (X) mecanismo de resolução de disputas e (XI) efetivar a proteção de dados dos trabalhadores[79].

No início de 2024 a OIT publicou o relatório *Realizing Decent Work in the Platform Economy,* documento que poderá levar a criação de uma norma

75 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. p. 140.

76 OIT. Organização Internacional do Trabalho. *História da Organização Internacional do Trabalho.* .

77 SQUEFF, Tatiana Cardoso; Rodrigues, Susiane N. *O papel da OIT na proteção dos Direitos dos Trabalhadores no Brasil*.

78 OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*.

79 OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho.*

internacional capaz de estabelecer o trabalho decente na economia de plataformas e que será discutida nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2025 e 2026[80].

Em 2025, na Conferência Internacional supracitada, por 65 votos a favor e 16 votos contrários, foi decidido que serão criadas na OIT uma Convenção seguida por uma Recomendação aos países membros a fim de regular o trabalho de plataforma81. A criação desta regulação pode significar um avanço na busca do trabalho digno aos trabalhadores dessa categoria. É importante que o Brasil acompanhe as discussões no âmbito da OIT e que eventual norma internacional seja analisada pelos Poderes Judiciário e Legislativo, em eventuais decisões judiciais e regulamentações sobre o trabalho de plataforma.

Ainda que a criação da norma internacional esteja em fase de discussão no âmbito da OIT, é importante destacar que o relatório *Realizing Decent Work in the Platform Economy* apresenta informações atualizadas sobre as formas pelas quais os países analisados vêm enfrentando o crescimento dessa nova dinâmica laboral.

O documento descreve as regulamentações e práticas adotadas em diferentes contextos nacionais, além de oferecer orientações relevantes que devem ser consideradas nos debates sobre o tema, a fim de viabilizar, a efetivação do trabalho digno para os trabalhadores de plataforma.

Após a revisão das leis e das práticas constante no relatório da OIT de 2024, apontaram-se algumas medidas de desenvolvimento a serem consideradas pelos países, bem como considerou-se a necessidade da criação de um instrumento internacional para proteger esses trabalhadores, orientando que na regulação do trabalho de plataforma os países garantam ao menos os direitos elencados abaixo:

1. Reconhecer que as plataformas digitais baseadas na localização partilham pontos em comum que devem ser adequados para um conjunto de princípios no instrumento normativo;
2. Amparar trabalhadores, reconhecendo a possibilidade de existir caminhos diferentes para conferir direitos aos trabalhadores de aplicativo independentemente de estes terem o status de empregados;

80 OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Novo relatório sobre economia de plataforma marca a primeira etapa rumo à discussão sobre nova norma internacional do trabalho*.

81 GUIMARÃES, Mônica. Com forte apoio brasileiro, OIT decide criar convenção por direitos de trabalhadores de aplicativo.

3. Reconhecer que as plataformas digitais têm um papel importante a desempenhar para garantir um trabalho digno aos trabalhadores de plataforma, independentemente do seu status de empregador ou de mero contratante, fora de uma relação de emprego;
4. Fornecer um quadro claro para enfrentar desafios novos e específicos para um trabalho digno na economia de plataforma, especificamente em relação ao uso de tecnologias com impacto nas condições de trabalho, como o uso de algoritmos para organizar, supervisionar ou avaliar o trabalho em plataformas;
5. Tratar sobre a suspensão, rescisão e a desativação das contas dos trabalhadores de aplicativo, bem como tratar sobre a proteção dos seus dados pessoais;
6. Abordar as questões específicas que surjam em relação à natureza transfronteiriça do trabalho em plataformas, incluindo a natureza transfronteiriça dos litígios;
7. Proporcionar flexibilidade aos Estados-membros para estabelecerem proteções, que na lei e na prática, alinhem-se as realidades e as normas dos respectivos países;
8. Reconhecer a natureza dinâmica da economia de plataformas e estabelecer a possibilidade de futuras adaptações da norma para responder aos rápidos desenvolvimentos tecnológicos;
9. Reforçar o papel do diálogo social tripartite para a criação de leis e regulamentos, bem como o papel dos parceiros sociais na celebração de acordos coletivos, assegurando eficácia na representação aos trabalhadores e das empresas interessadas.[82]

Portanto, diante do panorama apresentado, percebe-se que o STF tem apresentado decisões bastante destoantes das orientações propostas pela OIT no que tange ao trabalho de plataformas.

Conforme analisado em tópico anterior deste artigo, as decisões do Supremo sobre a matéria não têm acompanhado os debates contemporâneos acerca da visão expansionista da subordinação jurídica, restringindo-se à apreciação de elementos formais da relação laboral. Em decorrência disso, o STF tem qualificado o trabalho realizado por meio de plataformas digitais como

82 ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Realizing decent work in the platform economy: Report.* p. 105 – 106..

de natureza cível, sem conferir o reconhecimento do vínculo empregatício aos trabalhadores, acarretando a exclusão dessa categoria de qualquer proteção social assegurada pelo Direito do Trabalho.

Essa orientação compromete a concretização dos direitos fundamentais trabalhistas assegurados pelo art. 7º da Constituição de 1988, tais como jornada de trabalho digna, o direito ao salário-mínimo, seguridade social, proteção à saúde e segurança no ambiente laboral, dentre outros. Compromete sobretudo a materialização do Estado Social. Paulo Bonavides[83] elucida que, positivado como princípio e regra de um Estado de Direito reconstruído sobre os valores da dignidade da pessoa humana, o Estado Social despontou para conciliar de forma duradoura e estável a Sociedade com o Estado, conforme demonstrado. O Estado Social de hoje é, portanto, a chave das democracias do futuro. Sem Estado social não há democracia, sem democracia não há legitimidade.

Portanto, o Estado Social faz surgir um modelo atuante e inclusivo, promotor de igualdade material, na mitigação das problemáticas sociais e atento aos clamores das complexidades socioeconômicas emergentes, reverberando na compleição de um constitucionalismo inclusivo.

Ademais, para além do reconhecimento do vínculo empregatício aos trabalhadores de plataforma, essa inclinação jurisprudencial tem deixado essa categoria em situação de absoluta desproteção, estando evidente desacordo com as diretrizes formuladas pela OIT em seus estudos e relatórios sobre o tema.

Por outro lado, o TST tem demonstrado maior aprofundamento técnico quanto as discussões doutrinárias em torno do reconhecimento do vínculo de emprego aos trabalhadores uberizados e as diversas nuances da subordinação jurídica.

Como mencionado em tópico anterior, existem decisões destoantes entre as turmas do Tribunal Superior do Trabalho acerca do reconhecimento de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataforma. Contudo, nas decisões do TST, os Ministros analisam com profundidade o fenômeno da plataformização do trabalho, tanto nos aspectos históricos e sociais, quanto nos aspectos doutrinários do direito trabalhista, respeitando o histórico jurisprudencial trabalhista na construção das teses.

A título de exemplo, destaca-se a decisão proferida pela 3ª TST, sob a relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, no julgamento do RR 100353-

83 BONAVIDES, Paulo. *Teoria Constitucional da Democracia Participativa. Por um Direito Constitucional de luta e resistência. Por uma Nova Hermenêutica. Por uma repolitização da legitimidade, pág. 156.*

02.2017.5.01.0066[84]. O acórdão apresenta densa fundamentação histórico-sociológica, abordando as revoluções industriais, a evolução das relações entre capital e trabalho e o atual contexto de precarização enfrentado pelos trabalhadores de plataforma.

Além disso, a decisão mencionada fundamenta-se em preceitos constitucionais e trabalhistas para legitimar o reconhecimento do vínculo de emprego, incorporando as noções de subordinação objetiva, estrutural e algorítmica, em consonância com as transformações contemporâneas da relação de emprego.

Portanto, ainda que existam decisões divergentes no âmbito do TST, observa-se um aprofundamento técnico nas discussões sobre o tema desta corte especializada. As decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício proferidas por esta corte têm seguido a lógica da proteção ao trabalhador, buscando condições dignas aos trabalhadores de aplicativo. Tais posicionamentos, aproximam-se das orientações formuladas pela OIT e dos seus objetivos voltados à promoção do trabalho digno.

Para além do reconhecimento de vínculo empregatício a categoria dos trabalhadores de plataforma, os estudos da OIT têm apontado para a necessidade de as nações promoverem um trabalho digno aos trabalhadores plataforma, realidade que precisa ser considerada pelos Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo demonstrou que a Nova Morfologia do Trabalho promoveu profundas transformações no mundo do trabalho, por meio do entrelaçamento entre sistemas físicos e digitais, com destaque para o uso intensivo da inteligência artificial e das plataformas tecnológicas. Nessa conjectura, a indústria 4.0 e o modelo de negócios de economia do compartilhamento surgem como vetores centrais de um novo modelo de organizacional e produtivo. Evidencia-se um distanciamento dos modelos fordista e taylorista, com a ascensão de *startups* com novos modelos de produção e novos mecanismos de controle.

Neste cenário, o fenômeno da plataformização do trabalho configura-se como um modelo fundado na descentralização de tarefas e na alocação de

84 BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma).* Recurso de Revista 100353- 02.2017.5.01.0066. Recurso De Revista. Processo Sob A Égide Da Lei 13.015/2014 E Anterior À Lei 13.467/2017. Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza Jurídica Da Relação Mantida Entre Os Trabalhadores Prestadores De Serviços E Empresas Que Organizam, Ofertam E Efetivam A Gestão De Plataformas Digitais De Disponibilização De Serviços De Transporte Ao Público, No Caso, O Transporte De Pessoas E Mercadorias [...].

atividades em redes digitais, mediante mecanismos algorítmicos. Esse modelo organizacional, embora apregoe discursos de autonomia e empreendedorismo, tem ensejado novas formas de precarização laboral, principalmente pela ausência de garantias fundamentais trabalhistas como jornada digna, segurança/saúde ocupacional, proteção previdenciária e outros elementos historicamente assegurados pela Constituição de 1988 e pela CLT.

No Brasil, embora haja um crescimento acelerado do trabalho de plataforma, ainda não se vislumbra regulação específica para esses trabalhadores. Como visto anteriormente, tramitam projetos de lei com propostas distintas visando a regulação do tema, algumas propondo a criação de uma nova subcategoria de trabalho sem o reconhecimento do vínculo empregatício, perspectiva que levanta preocupações quanto à flexibilização de direitos trabalhistas.

Apesar de o Supremo Tribunal Federal vir cassando decisões do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceram o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, observa-se que as fundamentações técnicas das decisões do TST revelam maior fidelidade aos princípios protetivos do direito do trabalho e ao critério da primazia da realidade. Em contraste, a jurisprudência do STF tem priorizado a forma contratual e a lógica da livre iniciativa, mesmo diante de relações laborais que, na prática, apresentam elementos caracterizadores da relação empregatícia. Essa vertente revela uma interpretação constitucional excessivamente liberalizante, que ignora as nuances da subordinação algorítmica e a desigualdade estrutural entre as partes contratantes.

As decisões recentes do Supremo, fundadas em Reclamações Constitucionais e fundamentadas em precedentes como a ADPF 324, têm favorecido uma leitura civilista das novas relações laborais, visando esvaziar a proteção típica do direito do trabalho e desconsiderar os avanços doutrinários e jurisprudenciais construídos pelo TST.

A designação do Tema 1291 de Repercussão Geral pelo STF representa uma oportunidade para reavaliar essa trajetória no julgamento dos trabalhadores de plataforma. No entanto, caso o Supremo mantenha sua linha de entendimento, há grave risco de maior precarização a essa categoria.

A proteção dos trabalhadores de plataforma exige uma atuação conjunta de diversos atores institucionais. Destaca-se o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na promoção de estudos, orientações, Convenções e Reco-

mendações, com o intuito de orientar os países a alcançarem uma regulação mínima a essa categoria.

Propõe-se, nesse sentido, que o Brasil adote uma postura proativa junto à OIT, visando alcançar padrões mínimos de proteção a esses trabalhadores. Espera-se que o Brasil acompanhe as discussões que se seguirão nas Conferências Internacionais do Trabalho na OIT de 2025 e 2026, em torno da criação de Convenção e Recomendação acerca do trabalho digno em plataformas.

Enquanto essas discussões são travadas, é importante que o Poder Judiciário considere os estudos realizados pela OIT acerca do trabalho em plataforma a fim de efetivar proteção trabalhista a essa categoria.

Sendo assim, considerando os estudos promovidos pela OIT, é necessário que os Poderes Judiciário, Executivo e Legislativo atuem de forma conjunta para garantir um núcleo de direitos trabalhistas a essa categoria, sendo estes: (i) liberdade de associação, (ii) liberdade de negociação coletiva, (iii) reconhecimento da relação empregatícia com empresas de plataforma, (iv) segurança ocupacional, (v) saúde ocupacional, (vi) seguridade social, (vii) remuneração digna não inferior ao salário mínimo nacional, (viii) jornada digna que respeite a Constituição Federal, (ix) proteção contra a discriminação nas plataformas, (x) mecanismos de resolução de disputas, (xi) proteção aos dados dos trabalhadores, (xii) regulação protetiva sobre a suspensão, rescisão e a desativação das contas dos trabalhadores de aplicativo e (xiii) transparência quanto aos algoritmo.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. Organização: Ricardo Antunes; Alexandre Arias [et al.]. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. Ebook Kindle.

ARAUJO, André Eduardo Dorster. *Direito do trabalho no Brasil do século XXI: repensar a subordinação diante da nova morfologia do trabalho*. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023.

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho*: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 1998.

BONAVIDES, Paulo. *Teoria Constitucional da Democracia Participativa.* Por um Direito Constitucional de luta e resistência. Por uma Nova Hermenêutica. Por uma repolitização da legitimidade**.** 3ª- edição. São Paulo: Malheiros, 2008

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Recurso de Revista* 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgado em: 11 abr. 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). *Recurso de Revista 100853-94.2019.5.01.0067*. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Julgado em: 19 dez. 2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053. Acesso em 25 jun. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 140.

GUIMARÃES, Mônica. Com forte apoio brasileiro, OIT decide criar convenção por direitos de trabalhadores de aplicativo. *Brasil de Fato*, Genebra (Suíça), 5 jun. 2025. Atualizado em 6 jun. 2025. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2025/06/05/com-forte-apoio-brasileiro-oit-decide-criar-convencao-por-direitos-de-trabalhadores-de-aplicativo/. Acesso em: 24 jun. 2025.

HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução: Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. Ebook Kindle.

HIGÍDIO, José. STF tem maioria pela repercussão geral de caso sobre vínculo entre motorista e app. *Consultor Jurídico*, 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024-fev-28/stf-tem-maioria-pela-repercussao-geral-de-caso-sobre-vinculo-entre-motorista-e-app/. Acesso em: 14 jun. 2025.

ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Realizing decent work in the platform economy: Report*. v. 1. International Labour Conference, 113th Session, 2025. Geneva: International Labour Office, 2024. ISBN 978-92-2-039811-1. Disponível em: https://www.ilo.org/publns. Acesso em: 28 jun. 2025.

LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira. *O trabalho na era digital e a atuação do Poder Judiciário*: uma análise dos direitos trabalhistas dos motoristas em empresas-plataforma. 2024. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2024.

LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). *Motoristas em empresas de aplicativo:* estudos da proposta de regulamentação do Governo. Ana Carolina Paes Leme [et al.]. Fortaleza: Excola Social, 2024. 252 p. ISBN 978-65-993343-7-5.

MANGANOTE, Edmilson José Toneli. Indústria 4.0. *In*: SIQUEIRA NETO, José Francisco; MENZES, Daniel Francisco Nagao (org.). *Dicionário de Inovação Tecnológica*. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020. p. 179-180. (Coleção Direito e Inovação).

MENEZES E CASTRO, Maria de Fátima de Carvalho. *Neotaylorismo*. Breve caracterização do modelo, 25 nov. 2009. Disponível em: https://www.gestiopolis.com/neotaylorismo--breve-caracterizacao-do-modelo/. Acesso em: 28 jun. 2025.

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020.

OLIVEIRA, Murilo; PEREIRA, Victor Vilas. Três projetos para regularizar as empresas-aplicativo. *Outras Palavras: jornalismo de profundidade e pós-capitalismo*, 06 jul. 2021. Disponível em: https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/. Acesso em: 30 maio 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *História da Organização Internacional do Trabalho*. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Novo relatório sobre economia de plataforma marca a primeira etapa rumo à discussão sobre nova norma internacional do trabalho*. 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/novo-relat%C3%B3rio-sobre-economia-de-plataforma-marca-primeira-etapa-rumo-%C3%A0. Acesso em: 03 jun. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo:* o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. 2021. Disponível em: https://www-ilo-org.translate.goog/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt&_x_tr_pto=tc. Acesso em: 03 jun. 2025.

PAIVA, Levi Noleto. PL 12/2024: retrocesso e abusos à jornada dos motoristas de aplicativo. *In*: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). *Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo*. / Ana Carolina Paes Leme [et al.] Org. Francisco Gérson Marques de Lima. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 99-110. Disponível em: https://d3eihfknihgo3p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/04/PL-P-12.2024-Trabalho-por-aplicativo-motoristas-uber.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de emprego:* desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

SALES, Rafael Henrique Dias. *A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego*: da automação e inteligência artificial à uberização. São Paulo: LTr, 2024. 216 p.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. Código negro ou autonomia: o impasse regulatório das plataformas digitais de trabalho. In: *Anais do 7º Encontro RENAPEDTS: Rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social*. Salvador: RTM, 2024.

SQUEFF, Tatiana Cardoso; RODRIGUES, Susiane N. O papel da OIT na proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil. *In*: SQUEFF, Tatiana C.; ANTONELLO, Otávio B.; CAZABONNET, Brunna L. (org.). *Direito e(m) Transformação: estudos do corpo docente da Escola de Direito da UNIFIN*. Curitiba: Instituto Memória.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Tema 1291: Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital*. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291. Acesso em: 16 jun. 2025.

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. 55-62.

# PARTE II

## PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA E PROTEÇÃO SOCIAL

# PLATAFORMAS DIGITAIS E *GIG ECONOMY*: UM ESTUDO ANALÍTICO DOS EFEITOS DA PRECARIZAÇÃO SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DE TRABALHADORES POR APLICATIVO

**Paulo Régis Machado Botelho**

Doutor em Direito do Trabalho (PUC/SP). Mestre em Direito Constitucional (UFC). - Especialista em Direito Constitucional (UNIFOR). Especialista em Direito Processual Civil (UFC). Professor do Curso de Direito da UNIFOR. Membro da Academia Cearense de Letras Jurídicas. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Desembargador do TRT da 7ª Região.Diretor da Escola Judicial do TRT da 7ª Região (biênio 2023/2024, com recondução para biênio 2025/2026). Foi presidente do Conematra (2024/2025).
E-mail: paulormb@trt7.jus.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4086727012784176,

**Mariana Dionísio de Andrade**

Doutora em Ciência Política (UFPE). Mestre em Direito Constitucional e Especialista em Direito Processual Civil (UNIFOR). Professora do Curso de Pós-Graduação lato sensu em Direito Processual Civil na UNIFOR, UNI7 e ESMEC. Professora Visitante do Programa de Doutorado Acadêmico em Políticas Públicas da UECE. Professora do Curso de Graduação em Direito na UNIFOR. Formação em Leadership and Conflict Management pela Stanford University e em Métodos Quantitativos pela UERJ. Coordenadora do Projeto Jurimetria e Pesquisa Empírica em Direito - PROPED (Cnpq/UNIFOR).
E-mail: mariana.andrade@trt7.jus.br.
Lattes: https://lattes.cnpq.br/2375238086112583.

## 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço das tecnologias digitais transformou profundamente as relações de trabalho em escala global. Um dos fenômenos mais marcantes dessa transformação é o crescimento da chamada *economia de bicos* (ou *gig economy*) impulsionada por plataformas digitais como Uber, iFood, Rappi, 99, entre outras. Essas plataformas oferecem oportunidades de trabalho sob demanda, com promessas de flexibilidade, autonomia e renda rápida. No entanto, à medida que se consolidam como parte significativa do mercado de trabalho, surgem questionamentos no mundo jurídico e na sociedade: trata-se de uma nova forma de trabalho ou de uma modernização da precarização?

Partindo-se do suposto que as transformações tecnológicas geram efeitos sobre o mercado de trabalho e suas relações, o presente estudo se destina a responder ao seguinte problema de pesquisa: quais são os efeitos dessa precarização sobre a contribuição previdenciária de trabalhadores por aplicativo?

O conteúdo possui abordagem metodológica qualitativa, com suporte em dados secundários disponibilizados pelo portal de informações e projeções estatísticas do Tribunal Superior do Trabalho e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, além do apoio teórico fundado, principalmente, em autores como Ulisses Sousa, Paul Oyer e Maurício Godinho Delgado, entre outras fontes.

O texto se divide em três tópicos. O primeiro, se destina a abordar os efeitos socioeconômicos e jurídicos das novas tecnologias nas relações de trabalho, a partir da análise sobre a reconfiguração de vínculos empregatícios, o conflito entre flexibilização *versus* precarização e os desafios para a regulação do trabalho digital. O segundo tópico se dirige à análise acerca das condições de trabalho em plataformas digitais em território nacional e, o terceiro tópico, destina-se à resposta ao problema de pesquisa, ou seja, identificar quais são os efeitos dessa precarização sobre a contribuição previdenciária de trabalhadores por aplicativo.

Como objetivos, o estudo pretende analisar de forma crítica os efeitos da inteligência artificial, das plataformas digitais e das novas tecnologias sobre as relações de trabalho, com base em referenciais teóricos e evidências empíricas, além de investigar as experiências de trabalhadores vinculados a plataformas digitais no Brasil. Utiliza-se, complementarmente, dados secundários disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo IBGE em 2023.

A pesquisa é juridicamente relevante porque aborda diretamente um dos principais desafios contemporâneos do Direito do Trabalho: a necessidade de atualização normativa diante das transformações tecnológicas. O avanço da inteligência artificial, das plataformas digitais e de outras inovações disruptivas tem provocado mudanças estruturais na forma como o trabalho é organizado, fiscalizado e remunerado. Além disso, o estudo é socialmente importante pois, no contexto brasileiro, a legislação trabalhista ainda está fortemente ancorada em modelos tradicionais de subordinação jurídica, no entanto, a atuação de trabalhadores e trabalhadoras por meio de plataformas digitais, muitas vezes sob coordenação algorítmica e sem um empregador claramente definido, desafia as categorias jurídicas clássicas. Isso tende a gerar lacunas legais e insegurança jurídica para ambas as partes da relação de trabalho.

## 2 EFEITOS SOCIOECONÔMICOS E JURÍDICOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De um lado, a flexibilidade promovida pelas plataformas é frequentemente apontada como uma vantagem. Trabalhadores podem escolher seus próprios horários, decidir quantas horas por dia desejam se dedicar ao trabalho e, teoricamente, equilibrar melhor a vida pessoal e profissional. Para muitas pessoas em situação de desemprego ou subemprego, essas plataformas representam uma alternativa imediata de geração de renda, especialmente em contextos de crise econômica.

Contudo, essa aparente liberdade vem acompanhada de uma série de desafios. A controvérsia sobre a relação de existência ou não de vínculo empregatício formal entre os trabalhadores e as plataformas significa, na prática, a supressão de direitos trabalhistas básicos: férias remuneradas, décimo terceiro salário, proteção previdenciária, seguro contra acidentes e acesso a benefícios sociais. Além disso, algoritmos controlam a distribuição das tarefas, os pagamentos e até mesmo a permanência do trabalhador na plataforma, o que contradiz a ideia de autonomia plena. Sobre o assunto, frise-se:

> A externalização do trabalho através das plataformas digitais de trabalho resultou na criação de uma mão de obra invisível com responsabilidades em matéria de limpeza, processamento e organização de grandes quantidades de dados, muitas vezes em condições de trabalho precárias para satisfazer as necessidades de uma economia digital baseada em dados. Esta externalização permitiu às empresas se beneficiar da dupla vantagem de reduzir custos e, ao mesmo tempo, construir

> arquivos de dados que podem ser utilizados para a aprendizagem automática e algoritmos de formação para automatização futura[85].

Aqui, é imperioso destacar que o vínculo para o trabalho por aplicativo é controverso, na medida em que há inconteste dimensão de controle pelas plataformas, não importando o fato de que o trabalhador recebe ou não ordens diretas e específicas dos superiores. Portanto, o vínculo se estabelece por um elemento fundamental, qual seja, o fato de que se encontra estruturalmente relacionado à dinâmica de operação da atividade do tomador de serviço, tratando-se, assim, de uma relação de subordinação estrutural [86].

A discussão central gira em torno da definição sobre se os motoristas de aplicativos devem ser reconhecidos como empregados formais dessas empresas, com todos os direitos trabalhistas correspondentes, ou se devem ser considerados trabalhadores autônomos. O caso, objeto do Tema 1291 em tramitação no STF, possui elevado impacto social e econômico por envolver milhares de trabalhadores e as grandes empresas de tecnologia responsáveis pelas plataformas digitais. Ao reconhecer a repercussão geral da matéria, o ministro Edson Fachin indicou que a decisão do STF terá efeito vinculante sobre casos semelhantes em todo o território nacional.

Outro ponto preocupante é a remuneração. No ramo das entregas por aplicativo, após descontar os custos operacionais (como combustível, manutenção de veículo ou bicicleta e alimentação), a renda líquida obtida é rigorosamente insuficiente para garantir condições dignas de vida. Isso sem contar a instabilidade dos ganhos, que dependem diretamente da demanda, do horário, da região de atuação e da nota atribuída pelo serviço realizado, muitas vezes, precário em qualidade.

Do ponto de vista social, o crescimento da economia de bicos também reflete e aprofunda desigualdades já existentes. A informalidade digitalizada não elimina os riscos da precarização, apenas os reconfigura sob a lógica da inovação tecnológica e do empreendedorismo individual, o que é, muitas vezes, ilusório.

Diante desse cenário, é essencial repensar os modelos de regulação do trabalho contemporâneo. Há iniciativas em alguns países para garantir uma proteção mínima a esses trabalhadores, como a criação de categorias intermediárias entre autônomos e empregados ou a obrigatoriedade de contribuições

85 OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Relatório Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021:* O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho.

86 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.*.

sociais por parte das plataformas. No Brasil, o debate é cada vez mais urgente. Em síntese, as plataformas digitais trouxeram novas possibilidades ao mundo do trabalho, mas também expuseram fragilidades importantes.

A resposta à pergunta "regulação ou precarização?" depende da forma como a sociedade irá regular e moldar essa nova economia, incluindo-se nesse contexto os governos, empresas e trabalhadores. O desafio é garantir que a inovação tecnológica sirva ao bem-estar coletivo, e não apenas à redução de custos e ao lucro de grandes corporações.

Há de se contextualizar a reconfiguração de vínculos nessas relações. A subordinação ocorre de forma telemática, por aplicativo, com longas horas de trabalho e sem a necessária presença física do empregador, uma vez que as comunicações se dão por tecnologia de comunicação à distância e o controle se sustenta por meio de algoritmos[87].

No fim das contas, as plataformas digitais costumam enquadrar esses trabalhadores como autônomos ou microempreendedores individuais (MEI), o que os afasta do regime celetista e das garantias associadas ao vínculo de emprego tradicional, como férias, 13º salário, horas extras, descanso semanal remunerado e, principalmente, contribuição regular à Previdência Social, tema do presente estudo. Esse enquadramento, no entanto, é objeto de intenso debate jurídico e acadêmico, uma vez que, na prática, há elementos que indicam a existência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, características clássicas da relação de emprego.

Essa nova forma de organização do trabalho, marcada pela intermediação digital, contribui para a fragilização das relações laborais e desafia os sistemas jurídicos a repensarem suas categorias tradicionais. A informalidade que marca o vínculo entre plataformas e trabalhadores não apenas precariza as condições de trabalho, como também desloca para o indivíduo toda a responsabilidade pela sua proteção social, resultando em desigualdade e insegurança.

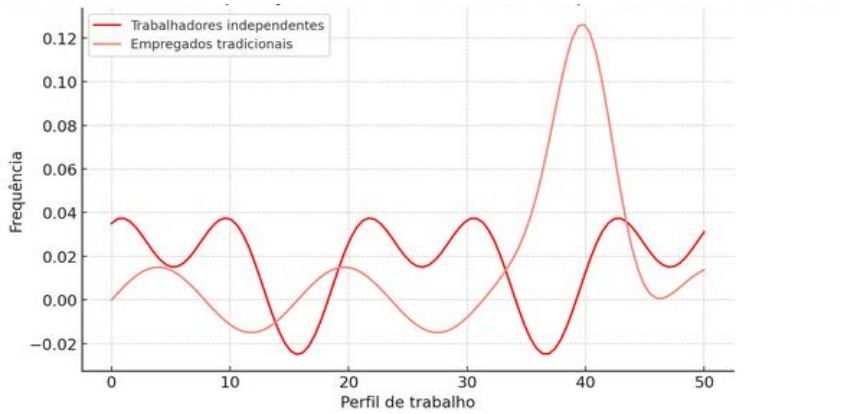
Diante desse cenário, torna-se urgente a formulação de marcos regulatórios que reconheçam a especificidade do trabalho plataformizado, assegurando direitos mínimos e proteção jurídica compatível com a realidade das atividades desenvolvidas.

---

87 De acordo com o Ministério Público do Trabalho, "a estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de 'parceiros'". BRASIL, Ministério Público do Trabalho. *Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:* um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. 2018.

A reconfiguração dos vínculos empregatícios exige, portanto, uma resposta normativa que não apenas combata a precarização, mas que também promova justiça social no novo contexto laboral. Sobre o tema, importa demonstrar a comparação entre dois perfis de trabalho: trabalhadores sem proteção, aqui considerados como aqueles que exercem funções no contexto da informalidade e trabalhadores tradicionais, subordinados a vínculos de trabalho formais:

**Figura 1**- Perfis de trabalho - comparação entre trabalhadores independentes e tradicionais (2019 a 2023)




Fonte: Elaboração própria, com base nas informações disponibilizadas pelo Relatório Mercado de Trabalho (IPEA, 2024, *on line*).

No Brasil, de acordo com a consulta realizada pelo IPEA no período compreendido entre 2019 a 2023, os trabalhadores independentes[88], que possuem perfis de trabalho mais variados e com uma distribuição mais uniforme e dispersa ao longo do eixo da figura acima, têm tido maior crescimento numérico em comparação aos trabalhadores que exercem empregos tradicionais, que se concentram fortemente em um perfil específico (próximo do valor 40), evidenciando menor variação nas formas de trabalho, conforme demonstrado no eixo da figura 01.

No contexto brasileiro, as normas trabalhistas historicamente buscam resguardar os direitos dos trabalhadores[89]. No entanto, a *gig economy* impõe ques-

88 A terminologia adotada pela pesquisa do IPEA considera *trabalhadores independentes* como profissionais que exercem suas funções na informalidade.

89 DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: *Direitos Humanos* - Essência do Direito do Trabalho.

tões específicas que ainda estão em discussão nos meios jurídico e legislativo. As decisões judiciais têm sido divergentes: em alguns processos, é reconhecida a existência de vínculo de emprego entre os prestadores de serviço em plataformas digitais e as empresas; em outros, prevalece o entendimento de que a relação é de natureza autônoma[90].

## 3 CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

O número de pessoas com empregos não tradicionais (contratantes independentes, trabalhadores temporários, trabalhadores *gig*) tem crescido constantemente à medida que a tecnologia permite, de maneira exponencial, a contratação de mão de obra a curto prazo.

Muitas empresas demandam um número cada vez menor de pessoas, o que leva a contratações a curto prazo e, para muitos trabalhadores que valorizam a flexibilidade ou que localizam nessas oportunidades a única alternativa de inserção profissional, isto criou um grande excedente[91]. Durante os períodos de abrandamento econômico, o trabalho não tradicional também serve como uma rede de segurança alternativa. Esses empregos não tradicionais se tornam mais comuns, embora as mudanças políticas possam acelerar essa tendência.

A chamada *gig economy* envolve diversos ramos de atividade e profissões, englobando desde motoristas e entregadores que atuam por meio de aplicativos até especialistas como designers, consultores e programadores, justamente porque o campo de possibilidades é vasto[92]. A palavra 'gig', originalmente uma gíria usada para designar apresentações musicais, passou a ser empregada para caracterizar trabalhos temporários, evidenciando o caráter flexível e pontual dessas formas de ocupação[93].

O crescimento desse modelo está fortemente relacionado ao avanço da internet e das tecnologias móveis e é provável que o trabalho plataformizado continue a se expandir à medida que se torna mais fácil organizar contratos de trabalho de curto prazo.

Apesar de o trabalho autônomo e por projeto já existir há bastante tempo, a possibilidade de conectar prestadores de serviço e contratantes de forma rá-

90 SOUSA, Ulisses. *A "Gig Economy" e a proteção ao trabalhador:* Rumo a um novo marco regulatório?

91 OYER, Paul. The gig economy: non-traditional employment is a great opportunity for many, but it won't replace traditional employment. In: *IZA World of labor Review*.

92 STANTON, C. T.. *Missing Trade in Tasks:* Employer Outsourcing in the Gig Economy.

93 SOUSA, Ulisses. *A "Gig Economy" e a proteção ao trabalhador:* Rumo a um novo marco regulatório?

pida por meio de plataformas digitais é um desenvolvimento mais recente, que tem causado impacto social relevante e controvérsias significativas no mundo da justiça trabalhista.

## 4 AFINAL, QUAIS SÃO OS EFEITOS DESSA PRECARIZAÇÃO SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DE TRABALHADORES POR APLICATIVO?

O trabalho por aplicativo, de acordo com uma classificação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) utilizada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgada pelo IBGE, é um exercício laboral por teletrabalho, que se configura como um tipo de trabalho remoto.

Nessa modalidade, a função é realizada em local alternativo e não necessariamente vinculado a exercício formal, que pode ser o próprio domicílio ou outro local, com a utilização de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (TIC), como computadores, telefones e tablets para realizar as tarefas do trabalho[94].

As plataformas e os *softwares* de código aberto têm ganhado crescente reconhecimento como instrumentos impulsionadores da inovação nessa modalidade de trabalho e isso se deve, em parte, ao fato de serem gratuitos, oferecendo uma opção viável frente aos *softwares* com licenças comerciais.

Em vez de disputarem espaço com essas soluções, empresas de plataformas e grandes corporações optam por utilizá-las, pois isso lhes permite acessar um amplo leque de conhecimentos e competências, favorecendo, assim, a aceleração da inovação sem custos adicionais, o que contribui para a concentração do poder de mercado nas mãos de algumas empresas de plataforma.

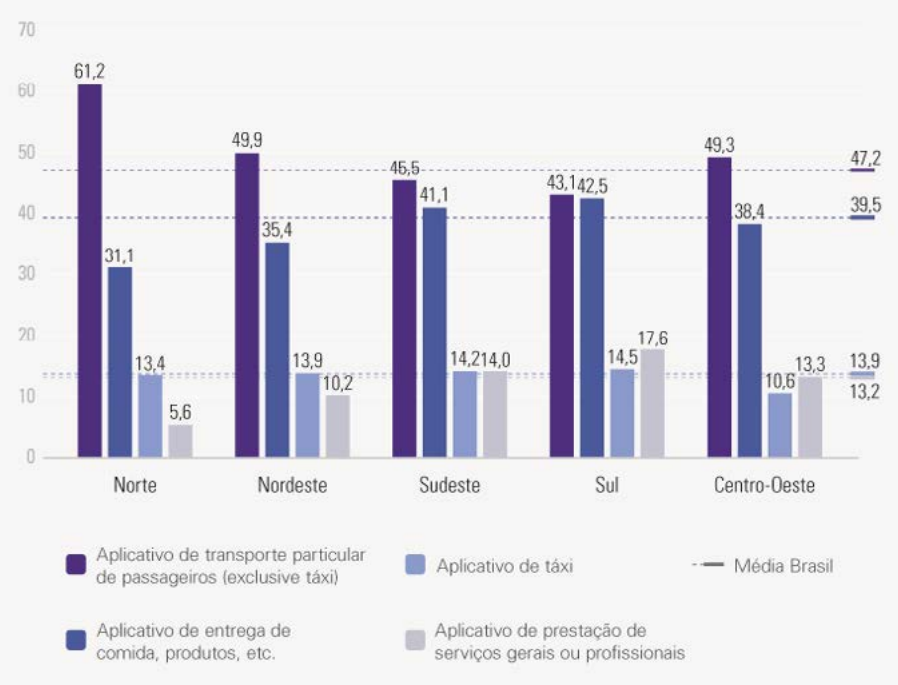
94 IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).*

**Figura 02**: Número de plataformas digitais ativas em nível mundial (1999 - 2020)

**Fonte**: Relatório Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021 (OIT, 2021, on line)

No Brasil, a quantidade de trabalhadores por aplicativo, que não se configuram como empreendedores individuais uma vez que não possuem acesso aos meios de produção, tem crescido em todas as regiões, conforme figura abaixo:

**Figura 03:** Quantidade de trabalhadores por aplicativo por região (2019 a 2022)

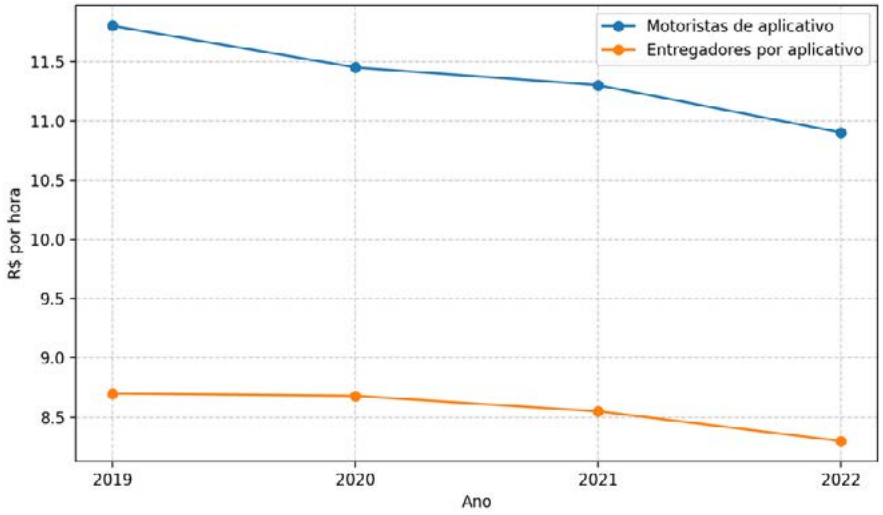



**Fonte**: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgada pelo IBGE. (IBGE, 2023, *online*).

Ao se falar de pesquisa em território nacional, há de se observar que as discrepâncias regionais se justificam pelas distinções das demandas locais, volume da população e popularidade sobre a utilização de aplicativos.

Sobre o perfil das pessoas que exercem trabalhos plataformizados, a pesquisa concluiu que a maioria eram homens (81,3%) e jovens, com o grupo de 25 a 39 anos correspondendo a quase metade (48,4%) dos parceiros das plataformas. Os aplicativos de transporte e entrega têm mais adesão nas regiões mais pobres do Brasil e coincidem com dados de menor escolaridade. A maioria das pessoas consultadas a respeito da escolaridade afirmavam ter nível médio completo ou superior incompleto (61,3%). Quanto aos valores por hora trabalhada, destaca-se o decréscimo de ganhos ao longo do período de consulta, conforme segue:

**Figura 04:** Comparativo de rendimento médio entre motoristas por aplicativo e entregadores por aplicativo, considerando-se a hora trabalhada (2019 a 2022)



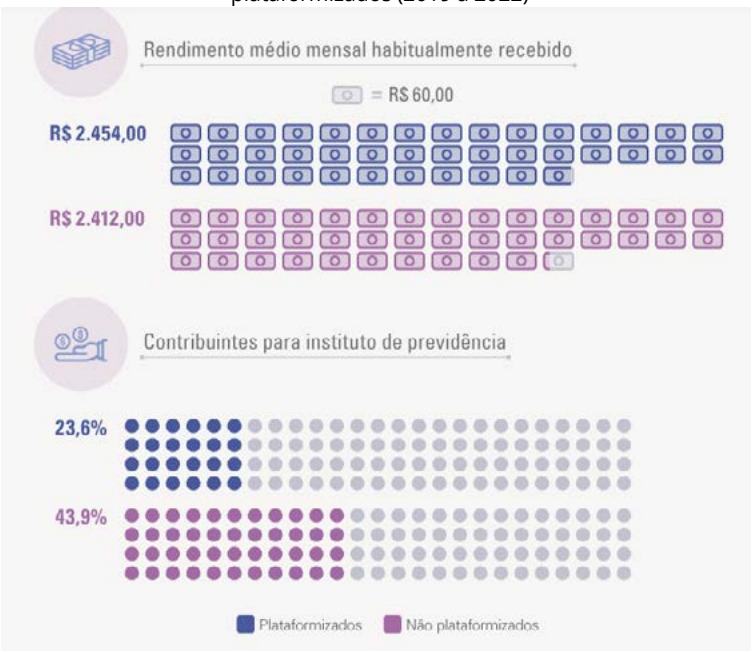

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgada pelo IBGE. (IBGE, 2023, *online*).

Em 2019, motoristas de aplicativo ganhavam R$11,80 (onze reais e oitenta centavos) por hora trabalhada, enquanto entregadores por aplicativo percebiam cerca de R$8,70 (oito reais e setenta centavos) por hora trabalhada. Em 2020, motoristas de aplicativo ganhavam R$11,45 (onze reais e quarenta e cinco centavos) por hora trabalhada e os entregadores por aplicativo ganhavam R$8,68 (oito reais e sessenta e oito centavos) por hora trabalhada. Em 2021, a situação se agravou ainda mais, com motoristas de aplicativo ganhando cerca

de R$11,30 (onze reais e trinta centavos) por hora trabalhada, na medida em que os entregadores por aplicativo ganhavam R$8,55 (oito reais e cinquenta e cinco centavos) por hora trabalhada. Em 2022, período final da coleta de dados para a pesquisa, motoristas de aplicativo ganhavam R$10,90 (dez reais e noventa centavos) por hora trabalhada e os entregadores por aplicativo percebiam apenas R$8,30 (oito reais e trinta centavos) por hora trabalhada, evidenciando crescente precarização dos valores ao longo do tempo.

De acordo com informações do IBGE, os motoristas de aplicativo trabalhavam, em média, 47,9 horas por semana — uma carga horária superior à dos profissionais que não utilizam aplicativos de transporte de passageiros, cuja média era de 40,9 horas semanais.

**Figura 05**: Comparativo de rendimento médio entre trabalhadores plataformizados e não plataformizados (2019 a 2022)




**Fonte**: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgada pelo IBGE. (IBGE, 2023, *on line*).

Evidencia-se que, embora os ganhos médios de trabalhadores plataformizados tenham sido maiores durante o período consultado, a mesma proporção não se aplicou quanto à contribuição previdenciária. Para além dessa constatação numérica, verifica-se que essa classe de profissionais, sobretudo motoristas

de aplicativo e entregadores que atuam na informalidade, contribuem menos para a Previdência Social por uma combinação de fatores estruturais, legais e socioeconômicos.

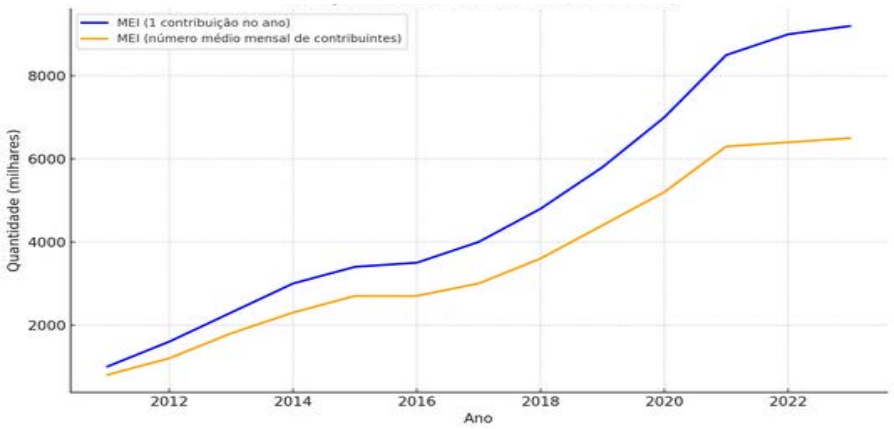
Muitos trabalhadores informais ou de plataformas têm rendimentos baixos ou irregulares, o que dificulta o pagamento regular das contribuições previdenciárias. Em situações de maior restrição financeira, a contribuição à Previdência Social não tende a ser considerada como prioridade, em comparação às preocupações com despesas imediatas como alimentação, moradia e saúde. Soma-se a isso o fato de que muitos trabalhadores também duvidam da efetividade do sistema ou têm receio de que os benefícios não sejam acessíveis no futuro, ou mesmo, desconhecem os benefícios para o contribuinte.

Ainda, deve-se considerar que a forma de contribuição como contribuinte individual ou MEI pode parecer burocrática ou confusa, especialmente para quem não tem familiaridade com questões fiscais ou jurídicas, afastando o trabalhador da formalização e do recolhimento regular. De acordo com estudo elaborado por Rogério Nagamine Costanzi[95], ex-subsecretário do Regime Geral da Previdência Social do Ministério da Previdência, e publicado pelo Observatório de Política Fiscal do FGV Ibre (Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas), desde o final de 2009, o número de trabalhadores registrados como MEIs aumentou de 44 mil para 16,2 milhões até junho de 2025, o que representa um risco estrutural real para a sustentabilidade do sistema previdenciário. A alíquota de contribuição paga por esses trabalhadores, equivalente a 5% do salário mínimo, não é suficiente para cobrir os benefícios que terão direito no futuro, portanto, a conta não fecha. Apesar de os MEIs já representarem cerca de 12% dos contribuintes da Previdência Social, eles respondem por apenas 1% da arrecadação do INSS[96]. Destaque-se o levantamento da evolução numérica de contribuintes MEI a partir de dados do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS):

95 COSTANZI, Rogério Nagamine. *Impactos do Microempreendedor Individual (MEI) no Equilíbrio Financeiro e Atuarial da Previdência Social.*

96 FOLHA DE SÃO PAULO. *MEIs já respondem por déficit futuro de R$711 bilhões na Previdência, mostra estudo.*

**Figura 06**: Evolução quantitativa de contribuintes MEI (2011 a 2023)




**Fonte**: Pesquisa Impactos do Microempreendedor Individual (MEI) no Equilíbrio Financeiro e Atuarial da Previdência Social. (FGV/IBRE, 2025, *online*).

Uma das maiores desvantagens dos regimes de trabalho informais é, justamente, a transferência do risco e da volatilidade dos rendimentos de uma parte relativamente tolerante ao risco (um empregador) para uma parte avessa ao risco (o trabalhador). Os trabalhadores plataformizados têm rendimentos mais voláteis, semana a semana, em comparação aos trabalhadores celetistas. Grande parte desta variação se deve a uma escolha pessoal e reflete a flexibilidade, que, embora seja um atributo próprio do trabalho autônomo, gera preocupações com a segurança financeira do trabalhador e, inquestionavelmente, um problema social.

### 4.1 Metodologia da Pesquisa Empírica: Abordagem Qualitativa

A transformação das relações de trabalho impulsionada pelas plataformas digitais tem produzido novas dinâmicas laborais marcadas por autonomia aparente, desproteção social e instabilidade. Nesse contexto, a pesquisa empírica de abordagem qualitativa surge como a metodologia mais adequada para investigar os efeitos da precarização sobre a contribuição previdenciária de trabalhadores por aplicativo, uma vez que permite uma compreensão profunda dos sentidos atribuídos por esses sujeitos às suas experiências e estratégias de sobrevivência.

A abordagem qualitativa prioriza a análise de aspectos subjetivos[97], sociais e culturais envolvidos na vivência do trabalho mediado por aplicativos, possibi-

97 ANDRADE, Mariana Dionísio de; REMÍGIO, Rodrigo Ferraz de Castro. A desnecessária separação entre abordagem qualitativa ou quantitativa para a pesquisa jurídica: repensando as vantagens do pluralismo metodológico para a pesquisa em Direito Processual Civil.

litando identificar como os trabalhadores percebem sua condição profissional, os vínculos (ou a ausência deles) com a seguridade social, e como constroem seus discursos e práticas em torno da contribuição previdenciária. Trata-se de um campo marcado por ambivalências: ao mesmo tempo em que esses trabalhadores desejam segurança e direitos, também enfrentam dificuldades econômicas, desinformação ou desinteresse que afetam diretamente sua relação com a previdência social.

A pesquisa qualitativa permite captar essas nuances, indo além dos dados quantitativos que, isoladamente, não revelam as motivações[98], os sentimentos de pertencimento (ou exclusão) e as percepções subjetivas dos trabalhadores. A realidade da informalidade disfarçada de empreendedorismo precisa ser analisada sob a ótica dos próprios agentes que a vivenciam diariamente.

Além disso, esse tipo de abordagem possibilita mapear os efeitos sociais da ausência de contribuições previdenciárias regulares, como a insegurança quanto ao futuro, o medo da velhice sem amparo, e as estratégias alternativas de proteção buscadas por esses trabalhadores. Também permite entender como as políticas públicas (ou a falta delas) impactam essa categoria, revelando lacunas normativas e institucionais que contribuem para a exclusão previdenciária.

Portanto, ao estudar os efeitos da precarização sobre a contribuição previdenciária de trabalhadores por aplicativo, a metodologia qualitativa se apresenta como uma ferramenta indispensável. Ela possibilita o acesso direto à experiência concreta dos sujeitos pesquisados, ampliando o entendimento das dimensões sociais, econômicas e subjetivas envolvidas nesse fenômeno contemporâneo do mundo do trabalho.

### 4.2 Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024: o projeto realmente contempla os interesses dos trabalhadores por aplicativo ou os invisibiliza ainda mais?

O Projeto de Lei Complementar n. 12/2024[99] 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.

98 KING, Gary; EPSTEIN, Lee. *Pesquisa empírica em direito:* as regras de inferência.

99 BRASIL. *Projeto de Lei Complementar n. 12 de 03 de março de 2024.*

O projeto resulta de um diálogo complexo entre membros da Mesa do Grupo de Trabalho dos Aplicativos[100], formado por representantes de trabalhadores por aplicativos, governo, empresas e observadores, com o propósito de elaborar uma proposta de regulamentação das atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas, e estimula a autonomia solicitada pelos motoristas. Atualmente, o projeto está "Pronto para Pauta" na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS).

Como principais dispositivos, destacam-se o reconhecimento da categoria[101]; disposição sobre os limites de jornada (com máximo de 12 horas diárias conectados e jornada padrão de 8 horas); remuneração mínima[102]; observação sobre a preocupação com a contribuição previdenciária[103] e negociação coletiva.

No entanto, mesmo com os avanços, o projeto deixou lacunas a serem melhor desenvolvidas. Houve um *déficit* de diálogo social quando trabalhadores em motos ou carregadores de *delivery* foram excluídos do texto, evidenciando limitações do alcance – uma vez que essa exclusão deixou parte da categoria em situação de invisibilidade. Além disso, motoristas que preferem remuneração por quilômetro rodado vão precisar se adaptar à proposta de remuneração fixa por hora, o que tende a reduzir os ganhos. Ainda mais importante: ao formalizar relação autônoma, o projeto pode acabar por legitimar a flexibilização excessiva e reduzir proteções trabalhistas usualmente garantidas pela CLT. Sobre o tema, destaque-se:

> A plataformização é um fenômeno que afeta a organização do trabalho tanto nas formas recentes sob demanda multitudinária, quanto em espaços tradicionais de trabalho. Por isso, o futuro das relações de trabalho está sendo jogado, hoje, no debate sobre a solução política, legislativa e jurídica que será dada para o enquadramento dos motoristas plataformizados. Se for aprovada uma lei que defina um estatuto juridicamente rebaixado às motoristas e aos motoristas e a outras trabalhadoras e trabalhadores plataformizados subordinados, será a cunha que promoverá a uberização de todas as demais profissões no Brasil, institucionalizando-se a precarização do trabalho humano, motivo pelo qual impera-se a reelaboração do PLP 12/24[104].

---

100 Instituído pelo Decreto n. 11.513/2023..

101 Motoristas de carros por app são autônomos por plataforma, com liberdade para definir dia, horário e ausência de exclusividade.

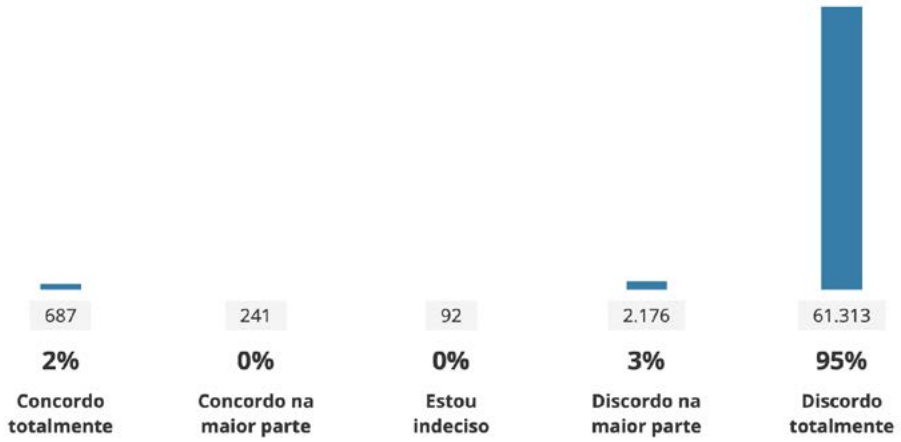
102 Piso no valor do salário-mínimo vigente ou R$ 32/h (já descontado o pro rata para custos operacionais)

103 Contribuição mensal de 7,5 % para o INSS, com apoio da plataforma para inclusão previdenciária

104 LEME, Ana Carolina Paes. Os motoristas não querem o vínculo de emprego: a visão de sindicalistas a partir do discurso ideológico e a compreensão da realidade baseada em pesquisa científica. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). *Motoristas em empresas de aplicativo:* estudos da proposta de regulamentação do Governo.

Há de se considerar a existência de um possível descompasso entre os objetivos do projeto e os reais interesses dos contemplados. De acordo com pesquisa de opinião realizada pela Enquete do PLP n.12/2024, promovida pela Câmara dos Deputados em 2024105 e aplicada junto a motoristas por aplicativo, de um total de 64.509 profissionais consultados, 61.313 (equivalente a 95%) demonstraram completa insatisfação com os termos do projeto, evidenciando o distanciamento entre o destinatário da norma e seu propósito.

**Figura 07:** Resultado parcial da Enquete do PLP n.12/2024




**Fonte**: Câmara dos Deputados (2024, online)

De acordo com a pesquisa, há impressão de imposição de autonomia formal sem garantias, falta de transparência, falta de preocupação com a categoria e desconhecimento sobre a rotina de ganhos médios.

O modelo híbrido proposto (autônomos com direitos previdenciários mínimos) pode deixar lacunas na proteção trabalhista, sobretudo sobre acidentes, remuneração por quilômetro rodado e liberdade real de horários. É certo que o PLP n.12/2024 representa um marco na tentativa de regulamentar o trabalho por aplicativo no Brasil, na medida em que cria uma categoria jurídica específica, prevê piso salarial, previdência, jornada e negociação coletiva. No entanto, o projeto ainda enfrenta críticas devido ao seu escopo limitado, modelo de remuneração questionável e implementação estrutural controversa.

O projeto classifica as empresas de transporte como simples intermediadoras entre clientes e motoristas. Porém, deveriam ser caracterizadas como

105 CÂMARA DOS DEPUTADOS DO BRASIL. *Enquete* - Projeto de Lei Complementar no 12/2024.

empresas que desenvolvem uma atividade econômica relacionada ao serviço que oferecem no mercado. Ainda, caracteriza o motorista por aplicativo como trabalhador autônomo, o que se incompatibiliza com a falta de liberdade que possuem para escolher rotas, horário de trabalho, limites da jornada e definição quanto aos valores cobrados por corrida, além da existência de uma relação direta entre dependência e precariedade106. Portanto, a classificação normativa não se aproxima da realidade.

A etapa final do processo, que compreende a apreciação em comissões e Plenário da Câmara, será decisiva para determinar se serão feitas correções substanciais ou se o texto seguirá na sua forma atual.

O tema alcança enorme relevância, sendo objeto de análise acurada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aprovou a elaboração de uma convenção internacional voltada à regulamentação do trabalho em plataformas digitais, incluindo o trabalho por aplicativos, com o objetivo de assegurar direitos e condições laborais dignas para milhões de trabalhadores. A decisão foi tomada durante a 113ª Conferência Internacional do Trabalho, e a conclusão da convenção está prevista para 2026. O Brasil tem defendido ativamente a criação de um marco normativo que garanta proteção social e condições de trabalho adequadas a esses profissionais.

Essa decisão reflete o reconhecimento do crescimento acelerado desse modelo de ocupação e dos desafios que ele impõe ao acesso a direitos, indicando o compromisso da comunidade internacional com a adaptação das normas trabalhistas às transformações do mundo do trabalho. Milhões de pessoas em todo o mundo atuam em condições marcadas por precariedade, ausência de proteção social, jornadas excessivas e instabilidade contratual.

Nesse contexto, a OIT busca estabelecer um marco normativo global que assegure condições de trabalho decentes, igualdade de tratamento, remuneração justa, segurança no trabalho e acesso à previdência social para os trabalhadores das plataformas, como motoristas de aplicativos, entregadores, *freelancers* digitais, entre outros. A preocupação central é garantir que a inovação tecnológica e os novos modelos econômicos não se façam às custas da dignidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

106 KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho*: crowd work e trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A *gig economy*, assim como outras modalidades de trabalho autônomo em geral, tem provavelmente crescido de forma constante nos últimos anos, em grande parte devido ao aumento dramático do modelo de alienação do trabalho. Apesar deste crescimento aparente, não se pode afirmar que a informalidade superou de forma substancial o emprego tradicional. Mas, sem dúvidas, a tecnologia que permitiu o crescimento das contratações a curto prazo é a mesma que interfere e impacta as rotinas de trabalho, precarizando funções.

Os principais desafios para a regulação do trabalho por plataformas digitais decorrem da natureza híbrida, fragmentada e transnacional dessa forma de organização do trabalho. As plataformas tratam os trabalhadores como autônomos ou parceiros, mas, na prática, há elementos típicos da relação de emprego, como a subordinação estrutural mediada de forma algorítmica, controle de jornada, metas e penalidades.

A informalidade e a natureza descentralizada do trabalho tornam quase impossível o acompanhamento em tempo real por órgãos de fiscalização como sindicatos e Ministério do Trabalho, por meio das superintendências regionais, e o uso de dados e algoritmos pelas empresas pode não ocorrer de forma integralmente transparente, dificultando auditorias e investigações.

Para tornar o cenário ainda mais crítico, ainda é preciso considerar que muitos trabalhadores de plataforma desconhecem ou não têm acesso a direitos básicos, como férias, 13º, aposentadoria, seguro contra acidentes ou auxílio-doença, e regular essas relações exige a recomposição do elo entre trabalho e proteção social, sem desestimular a inovação ou o uso da tecnologia. Portanto, o panorama que se desenha evidencia a precarização do trabalho por aplicativo tem efeitos profundos e preocupantes sobre a contribuição previdenciária desses trabalhadores.

Diante das análises realizadas, é possível identificar que essa precarização da atividade laborativa se reflete na baixa contribuição previdenciária de trabalhadores por aplicativo, gerando efeitos, especialmente, sobre invisibilidade da situação de informalidade em que se encontram, pois mesmo os que são MEIs (Microempreendedores Individuais), muitas vezes deixam de pagar a contribuição mensal devida, especialmente em meses de baixa renda.

Como esses trabalhadores representam uma parcela crescente da força de trabalho urbana, sua ausência no sistema diminui a arrecadação previdenciária,

agravando o desequilíbrio fiscal da seguridade social, afetando não apenas o presente, mas também o futuro financiamento das aposentadorias, pensões e benefícios assistenciais.

Sem contribuições regulares, não há contagem de tempo para aposentadoria, o que pode resultar em atrasos ou impedimentos na concessão de benefícios no futuro, ampliando a situação de vulnerabilidade extrema desses trabalhadores frente a riscos comuns da atividade, como acidentes de trânsito ou problemas de saúde. Essa falta de proteção previdenciária reproduz e aprofunda a precariedade social, mantendo-os em um ciclo de insegurança, sem perspectiva de estabilidade futura.

Por tais razões, é preciso pensar em uma atualização normativa coerente a partir do modelo híbrido de contribuição compulsória compartilhada e automatizada, em que a própria plataforma digital retenha automaticamente um percentual do valor de cada corrida ou entrega para recolhimento ao INSS, considerando-se como pressuposto a existência de mecanismos de fiscalização hábeis, o que geraria, pelo menos em tese, melhora na proteção social e maior arrecadação para a Previdência Social.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Mariana Dionísio de; REMÍGIO, Rodrigo Ferraz de Castro. A desnecessária separação entre abordagem qualitativa ou quantitativa para a pesquisa jurídica: repensando as vantagens do pluralismo metodológico para a pesquisa em Direito Processual Civil. Revista Eletrônica de Direito Processual, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, 2019, p. 384-406.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. *Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:* um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei Complementar n. 12 de 03 de março de 2024.* Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília/DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024>.Acesso em: 10 jun. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS DO BRASIL. *Enquete* - Projeto de Lei Complementar no 12/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/enquetes/2419243/resultados>. Acesso em: 08 jun. 2025.

COSTANZI, Rogério Nagamine. *Impactos do Microempreendedor Individual (MEI) no Equilíbrio Financeiro e Atuarial da Previdência Social.* 2025. Observatório de Política Fiscal da Fundação Getúlio Vargas e Instituto brasileiro de Economia. Disponível em: <https://observatorio-politica-fiscal.ibre.fgv.br/reformas/previdencia/impactos-do-microempreendedor-individual-mei-no-equilibrio-financeiro-e>. Acesso em: 30 jun. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: *Direitos Humanos* - Essência do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 22 ed. São Paulo: Editora LTR, 2025.

FOLHA DE SÃO PAULO. *MEIs já respondem por déficit futuro de R$711 bilhões na Previdência, mostra estudo.* Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/06/meis-ja-respondem-por-deficit-futuro-de-r-711-bi-na-previdencia-mostra-estudo.shtml>. Acesso em: 30 jun. 2025.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua).* 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 18 jun. 2025.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Mercado de trabalho:* conjuntura e análise. 2024. Disponível em: < https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/1/BMT_77_BOOK.pdf >. Acesso em: 05 jun. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho*: crowd work e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/. Acesso em: 26 jun. 2025.

KING, Gary; EPSTEIN, Lee. *Pesquisa empírica em direito:* as regras de inferência. Tradução: Fábio Morosiniet al. São Paulo: Direito GV, 2013.

LEME, Ana Carolina Paes. Os motoristas não querem o vínculo de emprego: a visão de sindicalistas a partir do discurso ideológico e a compreensão da realidade baseada em pesquisa científica. *In*: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). *Motoristas em empresas de aplicativo:* estudos da proposta de regulamentação do Governo. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: Excola Social, 2024, p. 27.

LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). *Motoristas em empresas de aplicativo:* estudos da proposta de regulamentação do Governo. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: Escola Social, 2024.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Relatório Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021*: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Bureau Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2021.

OYER, Paul. The gig economy: non-traditional employment is a great opportunity for many, but it won't replace traditional employment. *In*: *IZA World of labor Review*. Disponível em: <https://wol.iza.org/uploads/articles/523/pdfs/the-gig-economy.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2025.

SINGH, Parminder Jeet. *Economic Rights in a Data-Based Society.* Bonn:Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020

SOUSA, Ulisses. *A "Gig Economy" e a proteção ao trabalhador:* Rumo a um novo marco regulatório? 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/406072/gig-economy-e-protecao-ao-trabalhador-rumo-a-um-marco-regulatorio>. Acesso em: 20 jun. 2025.

STANTON, C. T. *Missing Trade in Tasks:* Employer Outsourcing in the Gig Economy. Harvard Business School Working Paper, 2019.

# TRABALHO DECENTE, PLATAFORMAS DIGITAIS E A NECESSÁRIA PROTEÇÃO SOCIAL[107]

**Luciana Paula Conforti**

Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UnB.
Juíza do Trabalho Titular do TRT da 6ª Região (PE).
Integrante do grupo de pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB-CNPq).
Ex-presidente da Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA (2023-2025).
Professora.
E-mail: lucianapaulaconforti@gmail.com

107 Parte do estudo foi publicado em inglês, com o título *"App's Break": demands for better working conditions by app delivery people and the necessary social protection In: Labor Relations in the Digital Age. DELGADO, Gabriela Neves; SANTANA, Paulo Campanha; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro (coords.). Lisboa: Chiado Books, p. 311-348. O presente artigo traz enfoque distinto, complementos à pesquisa e a atualização de dados. Data da elaboração: 29 jun.2025.*

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho decente na economia de plataformas tem sido objeto de inúmeras discussões em nível mundial, sobretudo a partir da pandemia da Covid-19, com estudo publicado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 2021,[108] devido aos impactos do período pandêmico e das tecnologias no mundo do trabalho e diante das profundas e constantes transformações nas empresas, atividades e profissões.

Na 113ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada pela OIT, em junho de 2025, houve decisão histórica para a elaboração de Convenção Internacional do Trabalho e de recomendação para regulamentar o trabalho mediante plataformas digitais, com previsão de conclusão em 2026. Com a aprovação das normas, milhões de trabalhadoras e trabalhadores em todo mundo poderão ser beneficiados.

A decisão foi precedida de debates em anos anteriores e é considerada representativa no cenário internacional, em face do crescente número de trabalhadores envolvidos, do déficit regulatório em muitos países e da extrema precarização das condições laborais. O Brasil foi um dos membros apoiadores da iniciativa, afirmando ser essencial a criação de marco normativo que assegure condições dignas e proteção social para esses trabalhadores. Também apoiaram a iniciativa, entre outros países, Chile, Uruguai, Colômbia, México e Barbados e os blocos Europeu e Africano.[109]

Muitos países têm avançado ao garantir direitos básicos para os trabalhadores por plataformas digitais e as respectivas legislações também têm inspirado estudos pela OIT. Como parte das análises das lacunas normativas a respeito do trabalho decente na economia de plataformas, cita-se relatório publicado, em julho de 2024, sobre atualizações legais promovidas na Austrália, Canadá, China, Colômbia, e Estados Unidos. As modificações legislativas trataram de temas como: tempo de trabalho e de espera, remuneração, transparência, resolução de conflitos, negociação coletiva, desativação injusta de trabalhadores, seguro, proibição de discriminação, entre outras matérias relevantes.[110]

Protestos de trabalhadores que prestam serviços mediante plataformas digitais começaram a ocorrer em vários países, mesmo antes da pandemia da

108 OIT. *Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo: el papel das plataformas digitales em la transformación del mundo del trabajo.*

109 Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/06/brasil-tem-atuacao-decisiva-em-conferencia-da-oit-para-regulamentar-trabalho-em-plataformas-digitais>..

110 OIT. *Trabajo decente en la economía de plataformas: actualización de la legislación y la práctica. Suíça, Genebra: Tradução da autora.*

Covid-19. Em maio de 2019, por exemplo, ocorreram manifestações de motoristas por aplicativo, por melhores condições de trabalho, em algumas cidades dos Estados Unidos, Reino Unido, França, Austrália, Nigéria, Quênia, Chile, Brasil, Panamá, Costa Rica e Uruguai.[111]

A primeira greve de trabalhadores por aplicativo que se tem notícia no Brasil, ocorreu em novembro de 2016, em São Paulo. Os motoboys ligados à empresa Loggi pararam em razão da redução das taxas das entregas.[112]

Durante a pandemia, em julho de 2020, também houve a paralisação de entregadores por aplicativos. Em regra, esses trabalhadores não receberam proteção para se prevenirem contra o vírus e quando adoeceram, não foram remunerados nos dias em que ficaram sem trabalhar, tampouco tiveram a garantia de retorno às suas atividades. Além disso, os ganhos também diminuíram, apesar do elastecimento da jornada de trabalho, em razão do considerável aumento dos pedidos de cadastramento nas plataformas digitais.[113]

Parte das reivindicações dos trabalhadores foi acolhida na Lei 14.297, de 05 de janeiro de 2022, que dispôs sobre "medidas de proteção ao entregador que prestou serviços por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da pandemia da Convid-19", com a previsão de seguro contra acidentes e doenças contagiosas; pagamento de assistência financeira e a concessão de itens relacionados com a proteção do meio ambiente de trabalho.[114]

Com efeito, as paralisações do mês de julho de 2020 tiveram como causas imediatas o reconhecimento de direitos e a exigência de melhores condições de trabalho, tal como o aumento dos valores pagos por quilômetro rodado e a fixação de valor mínimo por entrega; o fim dos bloqueios sem qualquer justificativa; seguro para a proteção contra acidentes; a cessação do sistema de pontuação e a concessão de equipamentos de proteção individual (EPI).[115]

---

111 Disponível em: <https://outraspalavras.net/direitosouprivilegios/uber-assim-comecam-as--greves-do-futuro/>. Acesso em: 17 jun.2025.

112 Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/01/110432/>. Acesso em: 18 ago.2024.

113 Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Banco-de-ideias/Aplicativos/noticia/2020/07/pegn-trabalhador-enfrenta-fila-de-espera-para-se-tornar-entregador-em-aplicativos.html>. Acesso em: 20 ago.2023.

114 Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.297%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20medidas%20de%20prote%C3%A7%C3%A3o,coronav%C3%ADrus%20respons%C3%A1vel%20pela%20covid%2D19. Acesso em: 18 ago.2024.

115 Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/entregadores-fazem-2-greve-nacional-em-meio-a-pequenas-vitorias-e-divisoes.htm>. Acesso em 18 ago.2024.

Tais protestos vêm sendo renovados ao longo dos anos, tanto internacionalmente, quanto no âmbito nacional, denominados "Breques dos App's" e a paralisação mais recente ocorreu entre o final de março e início do mês de abril de 2025. Assim como desde a primeira vez, os motoboys denunciam as precárias condições de trabalho, a ausência de reajuste nos valores pagos pelas entregas e a ausência de direitos trabalhistas básicos. Outro ponto de destaque da última mobilização é a alta letalidade da profissão. Apenas na capital de São Paulo, as mortes de motociclistas teve aumento de 20% em 2024 (483), em relação ao ano de 2023 (403), segundo o Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN). As principais motivações são as jornadas alongadas e o incremento da remuneração com base no tempo das entregas.[116]

A carência de postos formais de trabalho faz com que muitas pessoas trabalhem na informalidade ou adotem meios de formalização exigidos pelas empresas titulares das plataformas digitais, transformando desempregados em Micro Empreendedores Individuais – MEI's ou em "trabalhadores autônomos".

Apesar de a taxa de desemprego registrada no trimestre encerrado em abril de 2025 ser considerada a menor para o período desde 2012 (6,6%), segundo o IBGE, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua, ainda representa contingente bastante significativo de pessoas envolvidas (7,3 milhões). Quanto à informalidade, o índice registrado foi de 37,9%, no mesmo período, o que corresponde a 39,2 milhões de trabalhadores, em um total de 103,3 milhões de pessoas ocupadas no país.[117]

Nos primeiros três meses de 2025, houve o registro de aumento na abertura de pequenos negócios no Brasil, consoante levantamentos do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). O número de novos CNPJs chegou a 1.407.010 até março de 2025, com destaque para os MEIs, que correspondem a 78% do total.[118]

Em tempos onde os índices de ocupação informal crescem em relação à contratação pelo regime celetista e tendo em vista o surgimento de relações trabalhistas autônomas ou "pejotizadas" no ambiente da economia 4.0, torna-se

116 Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/02/breque-dos-apps-saiba-como-foi-a-greve-nacional-dos-motoboys-contra-a-precarizacao-do-trabalho/> Acesso em: 29 jun.2025.

117 Disponível em: < https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-05/taxa-de-desemprego-menor-para-o-periodo-desde-2012>. Acesso em: 29 jun.2025.

118 Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/04/brasil-registra-abertura-de-1-4-milhao-de-pequenos-negocios-no-primeiro-trimestre-do-ano>. Acesso em: 27 jun.2025.

imprescindível problematizar a proteção social desses trabalhadores e apontar caminhos possíveis para o trabalho decente.

A matéria ganha ainda mais destaque, diante dos processos com repercussão geral em tramitação no Supremo Tribunal Federal.

O primeiro processo é o RE nº 1446336 (Tema 1291), relativo à discussão sobre a existência ou não de vínculo de emprego entre motoristas e a plataforma UBER. O ministro Edson Fachin, relator do caso, destacou a relevante missão do STF ao se debruçar sobre solução uniformizadora para a controvérsia em torno da matéria, mencionando o debate como "um dos mais relevantes na atual conjuntura trabalhista-constitucional", considerando o quadro de insegurança jurídica. O ministro relator também destacou o impacto sobre milhares de profissionais e usuários e, por consequência, sobre o "panorama econômico, jurídico e social do país". Na sua visão, "é necessário conciliar os direitos trabalhistas, garantidos pela Constituição Federal[119], e os interesses econômicos, tanto dos motoristas de aplicativos quanto das empresas".[120]

O segundo processo é o RE com Agravo nº 1.532.603/PR (Tema 1389), relatado pelo ministro Gilmar Mendes. Com a declaração de repercussão geral, houve determinação para a suspensão de todos os processos em tramitação na Justiça do Trabalho que versam sobre "pejotização" e/ou trabalho autônomo. No caso, discute-se não só a existência de vínculo empregatício entre entregadores e plataformas, mas entre trabalhadores de diversos segmentos e seus contratantes, além da competência da Justiça do Trabalho para apreciar tais casos, quando da alegação de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços. Também será apreciada pelo STF a licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou da pessoa jurídica para a prestação de serviços à luz de entendimentos da Corte firmados em outros precedentes, que reconheceram a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, além do ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando-se se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante.[121]

---

119 BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

120 Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>. Acesso em: 28 jun.2025.

121 Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/tema-1389-rg-stf-acordao-de-repercussao-geral.pdf>. Acesso em: 28 jun.2025.

A metodologia adotada no estudo envolve revisão de literatura, análise de jurisprudência, pesquisas e matérias divulgadas pela imprensa, com fundamentação voltada à observância do trabalho decente e da necessária proteção social no trabalho por plataformas digitais.

## 2 CONTEXTO DO TRABALHO POR PLATAFORMAS NO BRASIL E A JURISPRUDÊNCIA

Obra coordenada pela Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), lançada no mês de junho de 2025, reúne vários artigos que demonstram "como a ausência de transparência, combinada à enorme concentração do mercado, dominado por poucas plataformas, criam terreno fértil à exploração de trabalhadores", o que se intensificou nos últimos anos. Um dos destaques do estudo é a baixa remuneração dos profissionais: "quase 60% dos entrevistados recebem menos de dois salários mínimos por mês. Entre as mulheres, a proporção de baixa renda é ainda maior".[122]

De acordo com pesquisa apresentada na obra, "o número de trabalhadores brasileiros mediante plataformas digitais cresceu 47,9% entre 2021 e 2024, saltando de 1,5 milhão para 2,3 milhões de pessoas". A imensa maioria "(92,6%) está inserida em atividades de transporte de passageiros, entregas e serviços presenciais, setores marcados pelo controle algorítmico e informalidade". Só no setor de transporte de passageiros, "plataformas como Uber e 99 concentram mais de 1,4 milhões de motoristas". Já no ramo das entregas, "a *iFood* se mantém hegemônica, com 253 mil entregadores estimados, seguida pela Rappi (26 mil) e Uber (20 mil)".[123]

Parte da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tende a considerar o trabalho por plataformas como autônomo, com fundamentos voltados à inexistência de subordinação jurídica e à presença de liberdade e flexibilidade na prestação dos serviços. Há o reconhecimento de que "as novas formas de trabalho e a incorporação de tecnologias digitais estão provocando profunda transformação no Direito do Trabalho, mas ainda carecem de regulamentação específica.".[124]

Sobre o reconhecimento do vínculo de emprego é importante citar o Acórdão relatado pelo ministro Maurício Godinho Delgado no processo RR - 100353-

122 Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2025/06/18/poder-monopolios-e-poucas-regras-ifood-e-uber-estudo/>. Acesso em: 27 jun.2025.

123 *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos.*

124 Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>. Acesso em: 27 jun.2025.

02.2017.5.01.0066 e o Acórdão do processo RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, de dezembro de 2021, no processo RR - 100353-02.2017.5.01.0066 e o Acórdão do processo RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, relatado pelo Ministro Alexandre Agra Belmonte, em dezembro de 2022.

Nos Acórdãos mencionados, houve o reconhecimento de que as tecnologias possibilitam a criação de empresas de plataformas, com a vinculação, organização e fiscalização de trabalhadores, sem autonomia ou flexibilidade nas relações contratuais analisadas e que diante desses processos históricos de transformação social, o Direito do Trabalho torna-se ainda mais necessário para garantir a proteção dos trabalhadores.

Os ministros Mauricio Godinho Delgado e Alexandre Agra Belmonte destacaram a alteração da CLT, em 2011, relativa ao artigo 6º, parágrafo único, sobre os controles telemáticos e informatizados, que são equiparados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho para o exercício do poder diretivo dos contratantes.

A matéria não chegou a ser pacificada pelo TST, apesar da instauração de procedimento pela sistemática dos recursos repetitivos (Processos: E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066) e atualmente aguarda a repercussão geral no STF (Tema 1291).

Segundo Sidnei Machado, o mapeamento da jurisprudência nos Tribunais do Trabalho, incluindo o TST, identificou, "em julho de 2021, o número de 6586 ações judiciais que já tramitaram ou tramitam na Justiça do Trabalho, em reclamatórias ajuizadas contra Rappi, *iFood*, James, Uber e 99Táxi". O autor aponta que "o maior número de demandas é contra a empresa Uber (41,95%), seguido da empresa 99Táxi (37,01%)" e que "as ações se concentram principalmente nos estados de Minas Gerais (44,20%) e São Paulo (23,74%)", acrescentando que:

> Entre todas as decisões proferidas em processos trabalhistas cujo objeto da controvérsia foi a relação de emprego, 78,14% rejeitaram a qualificação do status de empregado, contra 5,98% que o reconheceram. O restante (15,88%) corresponde a processos que não versam sobre relação de trabalho/emprego.[125]

Quanto à matéria, relevante destacar que o Supremo Tribunal Espanhol reconheceu a existência de vínculo de emprego entre entregador e a plataforma Glovo, na sentença nº 805/2020. Para a Corte, a realidade fática deve

125 MACHADO, Sidnei. *In*: "O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos".

prevalecer, independentemente do tipo de formalização jurídica, devendo-se levar em conta o efetivo trabalho realizado. Em que pese a liberdade de horário do entregador, o trabalhador estava sujeito aos critérios de organização e administração da Glovo e realizava o seu trabalho conforme a programação algorítmica do aplicativo. Além disso, houve a constatação de que o entregador era controlado por geolocalização e que não possuía qualquer estrutura empresarial, pois estava diretamente inserido na organização do trabalho da empresa, os frutos do seu trabalho retornavam para a própria e o trabalhador não tinha qualquer autonomia sobre os preços dos serviços definidos e as tarifas pagas[126].

Já a Suprema Corte do Reino Unido, ainda segundo a pesquisa trazida por Sidinei Machado, reconheceu que a UBER:

> a) estabelece o preço do serviço; b) impõe os termos do contrato; c) controla o trabalhador, que está conectado à plataforma, por meios como o monitoramento da aceitação de pedidos; d) exerce controle significativo sobre como os motoristas prestam serviços, com instrumentos como o sistema de notas; e) restringe a comunicação entre motoristas e passageiros, impedindo que eles desenvolvam qualquer relacionamento além daquela corrida específica. Na condição de *workers*, os motoristas acessam direitos específicos, como o direito ao salário mínimo, ao limite de jornada, às férias, bem como à proteção em casos de denúncia contra a plataforma (REINO UNIDO, 2021).[127]

Sidnei Machado também ressalta que houve evolução da jurisprudência do TST "nos anos de 2022 e 2023, com o reconhecimento da relação de emprego". Segundo aponta, "até 2021, predominava a tese de que os trabalhadores de plataformas digitais eram autônomos, com base na ausência de comando, controle e supervisão direta", esclarecendo que:

> As decisões foram proferidas pelas 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas. Com isso, o quadro geral da disputa na Corte revela uma forte divisão, considerando que das oito Turmas existentes no TST, sete delas foram instadas a se pronunciar sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício.
> [...]
> Essas decisões refletem os desafios enfrentados pelo direito do trabalho em um contexto de transformação tecnológica, onde o controle tradicionalmente exercido por supervisores humanos é substituído por algoritmos.[128]

---

126 GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. *A decisão do Tribunal Supremo da Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro?*

127 MACHADO, Sidnei. *In*: "O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos"., p. 370.

128 MACHADO, Sidnei. *In: "O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos", p. 386.*

E prossegue o autor:

> As decisões do TST entre 2020 e 2024 revelam um quadro jurisprudencial em evolução, onde os argumentos de controle algorítmico e autonomia são frequentemente contrastados. Os tribunais têm reconhecido que o controle exercido por algoritmos pode configurar uma relação de subordinação, mesmo quando os trabalhadores aparentam ter autonomia. Essa interpretação tem implicações significativas para a regulação do trabalho nas plataformas digitais, pois desafia a narrativa de flexibilidade e autonomia que muitas vezes é usada para justificar a precarização das condições de trabalho.[129]

A pesquisa revela, ainda, que:

> [...] grande parte dos trabalhadores tem interesses, demandas e expectativas de proteção de direitos trabalhistas, sem que isso seja visto como incompatível com a autonomia e a liberdade de escolher quando e onde trabalhar. De forma geral, os dados da pesquisa evidenciam que o trabalho em plataformas é despido de direitos e que as singularidades do modelo de negócios das plataformas, bem como os mecanismos de controle tecnológico e gerenciamento via algoritmos, são perfeitamente compatíveis com o modelo de relação de emprego definido pela noção de subordinação jurídica. A legislação trabalhista brasileira, que define o trabalho subordinado e dependente (CLT, artigo 3º), tem amplo potencial de aplicação ao trabalho por plataformas, desconstruindo o falso dilema sobre a existência de controles.[130]

Segundo o estudo, é necessário que "a regulamentação do trabalho por plataformas seja ajustada ao Direito do Trabalho no Brasil" e que também considere a "heterogeneidade do trabalho nas plataformas" e "direitos universais mínimos", que contemplem quatro dimensões:

> (1) Direitos básicos (segurança sobre o vínculo, remuneração, limite de jornada, etc.); (2) Proteção à saúde e à vida (para proteger contra o risco elevado, em especial entregadores; (3) Representação coletiva (ação coletiva, representação e negociação coletiva); (4) Direitos digitais (desconexão, proteção de dados, etc.).[131]

Concorda-se integralmente com as conclusões da pesquisa. Na linha do que foi decidido pelo Tribunal Supremo Espanhol, a realidade da prestação dos serviços levará ao enquadramento jurídico no caso concreto. Mas, em não

129 *Ibid., p. 387.*

130 *Ibid*., p. 402-403.

131 MACHADO, Sidnei. *In: "O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos, p. 405.*

havendo a constatação da existência de vínculo de emprego, os trabalhadores devem ter a garantia da necessária proteção social e o reconhecimento de trabalho decente, não sendo possível a continuidade desse quadro de absoluto desamparo e desassistência que se tem atualmente.

Em dezembro de 2024, o ministro Edson Fachin realizou audiência pública sobre à repercussão geral relativa ao Tema 1.291, acerca da existência ou não de vínculo de emprego entre os motoristas e a UBER. Já houve decisões no STF com o reconhecimento da inexistência de vínculo de emprego e entendimentos no sentido de que a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada configura relação regida pela CLT. Também foi decidido pela possibilidade de terceirização ampla, com base em precedentes da Corte (ADPF 324, ADC 48, ADI 5.625, RE 958.252 - Tema 725).[132]

Com relação ao Tema 1389 de repercussão geral no STF, que trata da "pejotização", foi determinada a suspensão dos processos em trâmite na Justiça do Trabalho, no mês de abril de 2025, o que causou grande impacto.[133]

Como se sabe, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada com a EC 45/2024 para a apreciação de todo e qualquer litígio que envolve o trabalho humano, com exceção de demandas de natureza jurídico-administrativas travadas com o poder público, segundo decisão do STF, na ADI 3395-DF, cuja competência foi declarada em favor da Justiça Federal comum.

As decisões da Justiça do Trabalho resguardam grau mínimo de civilidade nas contratações, com a garantia de sadio ambiente de trabalho e concorrencial, pautado pelo respeito ao patamar mínimo civilizatório de direitos sociais previstos na normatização pátria e internacional que o Brasil se comprometeu a observar.

Em tempos onde os índices de desemprego e informalidade são altíssimos e também no contexto de relações ditas como autônomas ou "pejotizadas" na economia 4.0, torna-se imprescindível o debate sobre o papel e relevância da Justiça do Trabalho como segmento especializado do Poder Judiciário, para a garantia do trabalho digno, do equilíbrio das relações comerciais e responsabi-

132 Como na Reclamação nº 59795-MG, julgada em 19 maio.2023 e na Reclamação MC-MG nº60.347, julgada em 20 jul..2023, ambas de relatoria do ministro Alexandre de Moraes; Reclamação nº 59404-MG e Reclamação nº 61267-MG, julgadas em 28 set. 2023, relatadas pelo ministro Luiz Fux e Reclamação nº 63414-MG, julgada em 08 nov..2023, relatada pelo Ministro Gilmar Mendes.

133 A decisão motivou mobilizações em todo o país em defesa da competência da Justiça do Trabalho e a divulgação de nota técnica sobre os efeitos negativos da "pejotização" pela ANPT, ANAMATRA e ABRAT. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35704-mobilizacao-nacional-em-defesa-da-competencia-da-justica-do-trabalho>; <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2025/NOTA_TECNICA.PEJOTIZACAO.pdf>. Acesso em: 29 jun. de 2025.

lidade social. Nessa esteira, também importa problematizar, refletir e apontar caminhos para o reconhecimento do trabalho decente por plataformas digitais.

## 3 PARALISAÇÃO DOS SERVIÇOS DE ENTREGAS POR APLICATIVOS, REIVINDICAÇÕES DE MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO E PROPOSTAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO

As condições de trabalho dos entregadores por aplicativos vêm sendo discutidas há alguns anos, como já apontado. Em decorrência da última mobilização dos trabalhadores, entre março e abril de 2025, no mês de maio de 2025, foi apresentado o Projeto de Lei nº 2479/2025 na Câmara dos Deputados que dispõe sobre: "o valor mínimo de remuneração para serviços de trabalhadores de plataformas digitais de entregas e mototaxistas, estabelece regras de transparência, cria obrigação de seguro de acidentes e dá outras providências".[134]

Essa mobilização envolveu trabalhadores em 20 Estados e foi composta de várias reivindicações como "reajuste da taxa mínima; aumento do valor por quilômetro; limitação das rotas de bicicleta, com respeito ao limite físico dos ciclistas e pagamento do valor total das entregas no caso de múltiplos pedidos no mesmo trajeto. Segundo os organizadores da mobilização, "essas mudanças são essenciais para que os entregadores não continuem arcando sozinhos com os custos como gasolina, manutenção de veículos e riscos diários nas ruas."[135]

Entre as matérias tratadas na proposta legislativa, estão: tarifa mínima por entrega; adicionais por quilômetro percorrido e tempo de espera; reajuste anual com base no IPCA; obrigatoriedade de seguro de vida e acidentes; estabelecimento de pontos de apoio com água, banheiros, áreas de descanso e de recarga para equipamentos eletrônicos; proibição de metas, bonificações ou sistemas de incentivos financeiros e de avaliação que direta ou indiretamente induzam à aceleração do trabalho ou estejam em desacordo com as normas de segurança de trânsito e ocupacional, pressionem o trabalhador a exceder sua jornada regular ou aumentem riscos de acidentes pela adoção de condutas perigosas para cumprimento de prazos. Prevê, ainda, a obrigação das plataformas de adotar medidas efetivas para prevenção de acidentes de trabalho, devendo se

134 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2916456&filename=PL%202479/2025>. Acesso em: 29 jun.2025.

135 Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/pesquisa-da-ufpr-aponta-impacto-do-dominio-de-mercado-pelo-ifood-na-remuneracao-dos-entregadores/>. Acesso em: 29 jun.2025.

absterem de práticas que incentivem condutas de risco e de estabelecerem metas quantitativas por unidade de tempo (entregas/hora); obriga o oferecimento de mapa atualizado das vias e rotas mais seguras; a disponibilização de botões de pânico para relatar casos ou risco de assédio ou local inseguro, entre outras disposições relativas à proteção do meio ambiente de trabalho.[136]

Apesar de a proposta legislativa afastar, a priori, o vínculo de emprego, há o reconhecimento sobre a urgência "de um piso mínimo de proteção social para os trabalhadores expostos à intensa vulnerabilidade econômica e jurídica". O projeto também avança ao coibir práticas abusivas, como metas inalcançáveis, penalizações por recusa de pedidos e bloqueios arbitrários e coloca a transparência como condição indispensável. Ainda que a iniciativa não resolva todos os problemas, como os casos de fraude ao contrato de trabalho, como aponta Sidnei Machado, é um passo bastante importante para o estabelecimento "de patamar mínimo de dignidade para esses trabalhadores".[137]

Já com relação aos motoristas por aplicativos, o governo encaminhou ao Congresso Nacional o PLC 12/204 para regulamentar as atividades, porém, não houve avanço na Câmara dos Deputados, em razão das diversas controvérsias e limitações da proposta legislativa, que 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". O projeto prevê figura de trabalhador, caracterizado como "autônomo com direitos" e pretende regulamentar: (I) uma remuneração mínima ao trabalhador de aplicativo de acordo com o salário mínimo/hora; (II) a imposição de um limite máximo de jornada de 12 horas aos trabalhadores da categoria; (III) contribuição previdenciária de 7,5% para os trabalhadores; (IV) a possibilidade de representação sindical e negociação coletiva; (V) limitação das hipóteses de exclusão unilateral contra os trabalhadores de plataforma.[138]

As principais críticas ao PLC 12/2024 são relacionadas com a limitação de direitos imposta a esse segmento de trabalhadores, em relação aos direitos

136 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2916456&filename=PL%202479/2025>. Acesso em: 29 jun.2025.

137 Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/a-resposta-legislativa-ao-breque-dos-apps/>. Acesso em: 29 jun.2025.

138 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 29 jun.2025.

sociais previstos na Constituição, principalmente no tocante à remuneração e à jornada de trabalho alongada. Com efeito, quanto à jornada de 12 horas, além de não ser possível fiscalizar se o trabalhador está vinculado a mais de uma plataforma devido à inexistência de exclusividade. Segundo pesquisa realizada pela Associação de Medicina do Tráfego (ABRAMAT), em parceria com a Academia Brasileira de Neurologia e o Conselho Regional de Medicina, "mais de 40% dos acidentes de trânsito são causados por sonolência ao volante, sendo a terceira maior causa de acidentes no país".[139]

Nos meses de fevereiro e março de 2024, após a apresentação do PLC 12/24 pelo Governo Federal, houve a mobilização dos entregadores por aplicativo para a paralisação dos serviços, com reivindicações que muito se assemelham ao período da pandemia. Os movimentos também se relacionaram com o reconhecimento de direitos e de melhores condições de trabalho para a categoria (como aumento da taxa de entrega e fim do bloqueio temporário após a recusa de demandas), além de exigências de regulamentação da profissão. Os entregadores não concordam com a remuneração apenas das entregas e pleiteiam tarifa adequada por quilômetro rodado e remuneração pelo tempo de espera. Apesar do exposto, como aponta Sidnei Machado, "apenas o reconhecimento de direitos trabalhistas poderá estabilizar as condições de trabalho dessas pessoas, retirando-os da desproteção social e vulnerabilidade", como "o direito a férias, limitação da jornada de trabalho e direito à aposentadoria".[140]

É preciso que a proposta apresentada ao Congresso Nacional para a regulação do trabalho dos motoristas por aplicativo (PLC 12/24) seja aprimorada. Estudos indicam que diversos países já debateram formas de regulamentar o trabalho por aplicativos e de garantir proteção social aos trabalhadores.

Pesquisa divulgada pelo IPEA traz iniciativas de alguns países Europeus e da América Latina e a proposta da União Europeia para a respectiva regulamentação. Em alguns países houve o reconhecimento dos trabalhadores por aplicativos como empregados (Espanha) e outros na mesma esteira, mas sem impedir o trabalho como autônomos (Chile, Uruguai e Colômbia). No caso da França, o caminho foi a exigência de maior participação social das empresas, com a formalização de seguros privados. Na Dinamarca, o governo manteve-se

139 Disponível em: <https://diariodovale.com.br/tempo-real/40-dos-acidentes-de-transito-sao-causados-por-sonolencia-ao-volante/>. Acesso em: 29 jun.2025.

140 Disponível em: <https://www.brasildefatopr.com.br/2024/03/19/breque-dos-apps-entregadores-sinalizam-greve-dos-aplicativos-de-delivery-em-curitiba-e-regiao-para-dia-20-quarta>. Acesso em: 18 ago.2024.

neutro, apenas estimulando o diálogo social entre empresas e trabalhadores. No caso do Reino Unido e da Holanda, as Cortes Supremas tiveram papel fundamental no reconhecimento dos trabalhadores como empregados (assim como ocorreu com o Tribunal Supremo Espanhol). Já a regulamentação em discussão no Parlamento Europeu, que vinculará a União Europeia, vai em direção à criação de direitos mínimos para os trabalhadores de plataformas, bem como, na definição de critério, por cada país membro, para o enquadramento dos trabalhadores como empregados.[141]

É relevante ressaltar que estamos tratando de relações de trabalho, tanto no que se relaciona aos motoristas de aplicativo quanto aos entregadores, o que poderá ou não representar vínculo de emprego, a depender do caso concreto, diante dos vários perfis de trabalhadores (alguns que realmente se utilizam do trabalho para a complementação da renda e outros que são absolutamente dependentes das atividades prestadas), serviços e empresas. Efetivamente não se tratam de serviços postos à disposição dos consumidores pelos próprios interessados, os "colaboradores ou parceiros", sem qualquer controle por parte das titulares dos aplicativos, que seriam meras empresas de tecnologia e, portanto, simples intermediadoras, sem qualquer interferência nessas atividades. E diante da temática, não há como afastar a competência da Justiça do Trabalho para a apreciação de tais relações.

Nesse contexto, vislumbra-se importante caminho para o efetivo reconhecimento de direitos e de melhores condições de trabalho para motoristas e entregadores por aplicativo.

## 4 DIREITO À PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO COMO FUNDAMENTAL E HUMANO E O TRABALHO DECENTE

A saúde e a segurança no trabalho são consideradas princípios e direitos fundamentais no trabalho. Em junho de 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, ocasião em que se decidiu pela aprovação da Resolução I, sobre a inclusão do meio ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro de princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho. Por meio do referido documento, reconheceu-se a fundamentalidade das Convenções 155 e 187 da OIT, que aglutinam o

141 RANGEL, Leonardo Alves; GÓES, Geraldo Sandoval; FIRMINO, Antony Teixeira; MARTINS, Felipe dos Santos. *Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais: experiência internacional – América Latina e Europa*.

"trabalho seguro e saudável" como a quinta categoria dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.[142]

Nesse contexto, o crescimento econômico deve considerar a criação de postos de trabalho em condições que permitam sua execução com total liberdade, segurança e dignidade. O trabalho decente é o meio para a consecução das 169 metas e de muitos dos 17 objetivos da Agenda 2030 da ONU sobre o Desenvolvimento Sustentável. O Objetivo 8 do referido documento almeja: "Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos." E o item 8.8: **"**Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários"[143].

A Constituição brasileira assegura a todos o direito à vida (art. 5º, caput, da CF), o direito à saúde (art. 6, caput da CF) e ao meio ambiente equilibrado (art. 225, caput, da CF), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CF), conferindo aos trabalhadores, ainda, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XII, da CF), além dos demais direitos previstos no art. 7º.

Aspectos importantes também a serem analisados são os de que esses trabalhadores, em geral, não têm pontos de apoio com condições dignas de espera, providos de banheiros, água potável, local para o aquecimento de refeições ou descanso, recebem baixa remuneração e não contam com qualquer auxílio para alimentação.

Em 2023, o relatório Caminhos do Trabalho, elaborado pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em parceria com a Universidade Federal da Bahia (UFBA), revelou que quase 60% dos trabalhadores de aplicativo relataram ter sofrido acidente de trânsito, assalto, tiro ou agressão durante o trabalho, o que demonstra que não houve evolução na proteção do meio ambiente de trabalho dessas pessoas, desde a pandemia da Covid-19. De acordo com a pesquisa, "o dimensionamento dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho no Brasil é um grande desafio, especialmente por conta da ocultação das ocorrências pelas empresas". O relatório também revelou que "em média, os entrevistados trabalham 6,4 dias por semana. Mais de 55%

142 BALAZEIRO, Alberto Bastos; CONFORTI, Luciana Paula. *Meio ambiente de trabalho como princípio fundamental: a CIT e a Convenção nº 187.*

143 Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/>. Acesso em: 18 ago.2024.

trabalham sete dias por semana. E quase 60% passam mais de 10 horas do dia trabalhando"[144], o que demonstra que muitos efetivamente dependem dessas atividades para sobreviverem.

A Constituição de 1988 prevê como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV) e a ordem econômica, é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170).

Apesar de algumas tentativas de regulamentação das atividades dos trabalhadores por aplicativos, não houve acordo e as iniciativas não traduzem a proteção constitucional, senão mera parassubordinação do direito italiano ou o autônomo dependente do direito espanhol, sem a garantia de limitação da jornada, de remuneração do tempo à disposição e de uma remuneração mínima (apenas remuneração mínima horária, o que não considera o tempo de espera) e o pagamento de férias e 13º salário, por exemplo, de forma proporcional.

Na verdade, vislumbra-se a intenção da criação de uma "nova categoria de trabalhadores", mas a restrição de direitos previstos na Constituição traz, em si, a exclusão desses trabalhadores de uma maior proteção.

Ainda que o vínculo de emprego possa ser configurado caso a caso, quando presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, a intenção de trazer mais liberdade aos trabalhadores, para aceitar ou recusar os serviços e fazer seu horário, por exemplo, não ataca as questões de fundo, sobre a existência da subordinação algorítmica e do rigoroso controle do trabalho pelas plataformas.[145]

Entende-se que não há a necessidade de nova regulamentação, diante das previsões legais já existentes, como o art. 7º da Constituição e o parágrafo único do art. 6º da CLT, que dispõe acerca da subordinação por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, equiparando-os, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos, para a caracterização do contrato de trabalho. Mas ainda que a solução seja pela nova regulamentação, é preciso identificar conteúdo mínimo civilizatório e a inegociável proteção social desses trabalhadores.

Sobre o tema, importante citar a pesquisa de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Tácio da Cruz Souza Santos e Wendy Santos Rocha, apontando os ele-

144 Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/08/5115248-quase-60-dos-trabalhadores-de-apps-ja-sofreram-violencia-ou-acidentes.html

145 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324&filename=Tramitacao-PL+3748/2020>. Acesso em 03 set.2023.

mentos caracterizadores da relação de emprego, que justificam a adequada proteção social:

> Na análise das decisões judiciais, identifica-se sistemas de entregas por plataformas digitais organizados com algumas diferenças, mas em geral com uma estrutura assemelhada. Se há liberdade de gestão dos horários e turnos de trabalho em favor do entregador, há igualmente vários expedientes de controle e apropriação, seja por intensa vigilância e rastreamento, avaliações por notas, punições e dirigismo econômico pela precificação do trabalho alheio. [...] Com o lastro na análise de decisões dissonantes sobre a caracterização do vínculo empregatício dos entregadores que laboram em plataformas digitais de trabalho de entregas, este texto buscou discutir a incidência da regulação trabalhista para estes trabalhadores que tem sua condição social demarcada pela precariedade. Este debate se torna controvertido justamente no conceito de subordinação jurídica, diante da flexibilidade e relativa autonomia dos entregadores sobre os horários de trabalho. Todavia, uma simples redefinição do conteúdo deste critério jurídico para a noção de controle, seja por algoritmos, por punições ou até mesmo por um dirigismo econômico – num resgate e ressignificação do critério da dependência econômica – permite, por interpretação do ordenamento jurídico brasileiro, o reconhecimento da relação de emprego e, a incidência, da proteção social que é adequada corrigir a assimetria e desigualdade plataforma e seus trabalhadores.[146]

Defende-se que como as plataformas digitais oferecem serviços diversificados e há diferentes perfis de trabalhadores, nas mais variadas situações, a análise deve ser feita caso a caso, mas com a necessária ampliação do entendimento acerca das novas formas de subordinação e de organização do trabalho.

Dependendo da situação, pode-se até entender que algumas relações enquadram-se como trabalho intermitente, com base no art. 443, § 3º da CLT (o que não se está defendendo, devido à alta prejudicialidade de tal regime de trabalho) ou que os trabalhadores teriam sua proteção constitucional como avulsos (art. 7º, XXXIV da Constituição), mas, como foi dito, não se pode criar uma categoria de trabalhadores com menos direitos, já que isso tende a incentivar a migração dos trabalhadores regidos pela CLT para tal regime mais flexível, como ocorreu com o trabalho parassubordinado na Itália.[147]

Sobre a necessária proteção dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, interessante a análise comparativa entre esses trabalhadores e

146 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tácio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos. *Os entregadores das plataformas digitais:* controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle.

147 PORTO, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação: aparência x essência.*

os portuários avulsos, para o reconhecimento de direitos trabalhistas, além da relação de emprego, estabelecida por Rodrigo Carelli e Bianca Carelli.[148]

O relevante a ser destacado, é que seja qual for o tipo de trabalho, autônomo, parassubordinado ou subordinado algorítmico, deve ser protegido, inexistindo a possibilidade de desproteção dos trabalhadores, face à garantia constitucional dos direitos fundamentais trabalhistas, que são cláusula pétrea (art. 60, § 4º, IV da Constituição), uma vez que integram o Título dos Direitos e Garantias Fundamentais, inadmitindo flexibilizações além da proteção aos direitos humanos, de conteúdo igualmente obrigatório e inafastável.

Nesse contexto, imprescindível considerar o princípio da progressividade e do não retrocesso social, como previsto expressamente no art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica, considerando que a plena efetividade dos direitos decorrem de normas econômicas e sociais, que impõem a proteção em face de medidas corrosivas dos direitos fundamentais, de acordo com o art. 1.1. da Convenção Americana de Direitos Humanos e já decidido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.[149]

Diante do exposto, deve-se ampliar a interpretação sobre as formas de controle do trabalho por aplicativos, para configuração do vínculo de emprego, quando presentes os requisitos legais.

A matéria ainda não foi analisada de forma definitiva pelo Supremo Tribunal Federal, apesar de existirem muitas decisões em reclamações constitucionais, com a cassação de decisões de vínculo de emprego proferidas pela Justiça do Trabalho.

No mês de agosto de 2024, a 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal manteve o reconhecimento de vínculo de emprego entre entregador de refeições com empresa terceirizada, contratada por plataforma. A terceirizada exigia exclusividade, como também jornada de trabalho e salário fixo para o profissional, que se utilizava de bicicleta para as entregas. Segundo o relator, ministro Cristiano Zanin, a empresa estabelecia salário e horários fixos, descanso semanal remunerado e proibia o trabalhador de se cadastrar em outras plataformas. Em que pese a exclusividade não ser requisito do contrato de emprego, afigura-se

148 CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. *A zona cinzenta do trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos:* direitos trabalhistas além da relação de emprego.

149 No caso Baena Ricardo e outros vs. Panamá houve o reconhecimento da proteção inafastável dos direitos sociais previstos na Convenção Americana de Direitos Humanos e que o direito interno não pode servir como fundamento para a limitação de direitos e garantias individuais previstas na Convenção. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2023.

importante o referido julgamento, na medida em que reconhece a existência de controle da contratante sobre o trabalhador, com o reconhecimento do vínculo de emprego.[150]

Apesar do exposto, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem sido bem refratária a esse reconhecimento quando a parte demandada é a própria titular da plataforma e necessita avançar para reconhecer a existência desse controle e da direta dependência do trabalhador, com observância dos direitos trabalhistas.

A matéria desafia solução pacificadora em direção ao reconhecimento de direitos e da proteção social desses trabalhadores, esperando-se que as iniciativas dos diversos países, apresentadas no estudo e as discussões no âmbito da OIT norteiem o Congresso Nacional e a jurisprudência no âmbito do STF e do TST.

## 5 CONCLUSÃO

O trabalho por plataformas digitais é marcado pela profunda precarização, cumprimento de jornadas extenuantes, remunerações baixíssimas e alto controle pelos algoritmos, sem o reconhecimento de direitos trabalhistas e da proteção da legislação social.

Destaca-se que essa desproteção dos trabalhadores não encontra qualquer amparo na Constituição, no Direito do Trabalho, tampouco na Convenção Americana de Direitos Humanos, de observância obrigatória no país.

Defende-se que o Direito do Trabalho brasileiro possui dispositivos próprios para alcançar o trabalho por aplicativos, além da proteção constitucional, prevista no artigo 7º, a ser observada. O parágrafo único, do artigo 6º da CLT, dispõe acerca da subordinação por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, equiparando-os, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos para a caracterização do contrato de trabalho. Independentemente dessas disposições, nos casos em que não for constatada a existência de vínculo de emprego, deve-se garantir patamar mínimo civilizatório e a proteção social desses trabalhadores.

Diversas discussões têm sido travadas em nível mundial a respeito da temática, com a regulamentação do trabalho por aplicativo e reconhecimento de direitos trabalhistas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou

150 Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/justica/audio/2024-08/stf-reconhece-vinculo-de-trabalho-de-entregador-de-aplicativo#:~:text=O%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20(STF,usava%20a%20bicicleta%20nas%20entregas>. Acesso em: 18 ago.2024.

a elaboração de convenção internacional e de recomendação, o que poderá beneficiar milhões de trabalhadores.

É preciso analisar o tema sob a ótica do trabalho decente, da progressividade e do não retrocesso social.

Sob o mito do empreendedorismo, milhares de brasileiros desempregados estão sendo considerados como patrões de si mesmos e que trabalham como parceiros ou autônomos, com total liberdade, mediante a intermediação de plataformas digitais que se auto definem como meras empresas de tecnologia. Nesse sentido, passa-se a defender a existência de uma relação de natureza civil entre entregadores "parceiros ou autônomos" e consumidores, com a consideração da plataforma digital como simples intermediadora para a exclusão da competência da Justiça do Trabalho e afastamento dos direitos trabalhistas.

Mesmo que no caso concreto se entenda que não há vínculo de emprego, ainda assim, haverá relação de trabalho e a competência é da Justiça do Trabalho.

É inadmissível a inexistência de responsabilidade dos contratantes pela saúde e segurança dos trabalhadores e também por outros direitos que visem à melhoria da sua condição social. Trata-se da inafastável garantia do fundamental direito ao trabalho digno, protegido pela Constituição, pelo Direito do Trabalho e pelo Direito Internacional do Trabalho e de proteção aos direitos humanos.

A Constituição assegura a todos o direito à vida, à saúde e ao meio ambiente equilibrado, nele compreendido o meio ambiente do trabalho, como direitos fundamentais e humanos e o direito internacional, o trabalho decente.

A paralisação dos trabalhadores com a reivindicação de direitos e de melhores condições de trabalho, desde o período anterior à pandemia e até na atualidade, demonstra que não houve evolução na proteção do meio ambiente de trabalho e social desses trabalhadores e que é necessário esse reconhecimento.

Espera-se que haja a evolução da regulação do trabalho por aplicativos e da jurisprudência para o reconhecimento dos direitos sociais garantidos na Constituição e nas normas internacionais de proteção ao trabalho e aos direitos humanos, aplicáveis a todos os trabalhadores, mesmo os integrantes das novas formas de trabalho, os quais não podem ser excluídos dessas proteções, com a respectiva criação ou inserção discriminatória em uma categoria com menos direitos.

## REFERÊNCIAS

BALAZEIRO, Alberto Bastos; CONFORTI, Luciana Paula. *Meio ambiente de trabalho como princípio fundamental:* a CIT e a Convenção nº 187. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jun-05/opiniao-meio-ambiente-trabalho-principio-fundamental/>. Acesso em: 18 ago.2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 ago.. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: seção 1, Rio de Janeiro: 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 jan. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. A zona cinzenta do trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. *In*: *Contracampo*, ed. 39, n. 2/2020. Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro: Niterói. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38553 >. Acesso em: 31 ago.2023.

CONFORTI, Luciana Paula. "App's Break": demands for better working conditions by app delivery people and the necessary social protection *In: Labor Relations in the Digital Age*. DELGADO, Gabriela Neves; SANTANA, Paulo Campanha; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro (coords.). Lisboa: Chiado Books, p. 311-348.

GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. *A decisão do Tribunal Supremo da Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro?* Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203713/2022_garcia_ivan_decisao_tribunal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 jun.2025.

MACHADO, Sidinei. *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil:* dimensões, perfis e direitos. Sinei Machado; Alexandre Pilan Zanoni (Org.). Paraná: Clínica de Direito do Trabalho da UFPR, 2. ed., 2025. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/ufpr-lanca-livro-de-referencia-sobre-trabalho-em-plataformas-digitais-no-brasil/>. Acesso em: 27 jun.2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo*: *el papel das plataformas digitales em la transformación del mundo del trabajo*. Suiça, Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_823119.pdf>. Acesso em: 17 jun.2025.

_____. *Trabajo decente en la economía de plataformas*: *actualización de la legislación y la práctica*. Suíça, Genebra: OIT, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/Spanish_ILO%20FACTSHEET%20FINAL%20150724%20es%20clean%20version.pdf>. Acesso em: 17 jun.2025. Tradução da autora

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tácio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos. Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. *In*: *Revista de Direito*. UnB, Maio – Agosto, 2020, V. 04, N. 02, p. 63-84. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/issue/view/2119>. Acesso em: 03 set.2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência x essência. In: *Revista Âmbito Jurídico*. São Paulo: Fevereiro, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-61/a-parassubordinacao-aparencia-x-essencia/>. Acesso em: 25 ago.2023.

RANGEL, Leonardo Alves; GÓES, Geraldo Sandoval; FIRMINO, Antony Teixeira; MARTINS, Felipe dos Santos. *Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais:* experiência internacional – América Latina e Europa. Brasília, DF: IPEA, jun. 2024. 38 p. (Texto para Discussão, n. 3004). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13998/1/TD_3004_Web.pdf>. Acesso em: 29 jun.2025.

# PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA: O QUE É MAIS JURÁSSICO, DIREITOS OU SUA NEGAÇÃO?

**Carlos Henrique Bezerra Leite**

Pós-doutor em Democracia e Direitos Humanos (UC/Portugal).
Doutor e Mestre em Direito (PUC-SP).
Desembargador aposentado do TRT da 17ª Região, advogado e professor da FDV nos cursos de graduação e pós-graduação.
Ex-Procurador Regional do Trabalho do MPT da 17ª Região .
Líder do Grupo de Pesquisa "Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos".
E-mail: chbezerraleite@gmail.com
Lattes: lattes.cnpq.br/4640554588143937

**Rosaly Stange Azevedo**

Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais (FDV) e doutoranda no mesmo programa.
Juíza do Trabalho do TRT da 17ª Região, diretora cultural da Amatra XVII, conselheira da Escola Judicial e subcoordenadora do Comitê de Equidade do TRT-17.
Integra o Grupo de Pesquisa "Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos".
E-mail: rosalystange@terra.com.br
Lattes: lattes.cnpq.br/0189507825502055

## 1 INTRODUÇÃO

No imaginário construído por discursos neoliberais contemporâneos, os marcos regulatórios clássicos do Direito do Trabalho vêm sendo crescentemente associados a uma ideia de obsolescência. Em uma conversa recente, ouvi de um amigo – juiz do trabalho por quem tenho grande estima – que "a CLT é jurássica e está com os dias contados". A frase, ainda que dita com certo tom provocativo, reflete uma percepção cada vez mais difundida: a de que os direitos trabalhistas, tal como concebidos na Consolidação de 1943, não apenas perderam atualidade, mas se tornaram entraves diante da chamada "modernização" das relações de trabalho.

A proteção jurídica conquistada historicamente pela classe trabalhadora — expressa, por exemplo, na carteira de trabalho assinada, nos direitos previdenciários e nas garantias da Consolidação das Leis do Trabalho — passa a ser representada como um resquício jurássico de um modelo tido como ineficiente e ultrapassado. O trabalhador protegido é, nesse vocabulário simbólico, o "dinossauro" de um mundo supostamente engessado, burocrático e alheio às exigências da economia digital.

Por outro lado, aquilo que se apresenta como moderno, dinâmico e desejável encontra sua expressão na figura do trabalhador flexível, "conectado" e, sobretudo, desprovido de vínculo jurídico formal. Ser contatado por uma notificação de aplicativo substitui o contrato; aceitar um "bico" via plataforma, em qualquer dia ou horário, torna-se expressão de liberdade; pagar pelo próprio uniforme, deslocar-se a pé para economizar transporte e atuar sem garantia alguma de continuidade no trabalho é convertido, discursivamente, em sinônimo de autonomia e protagonismo. A precariedade é, assim, estetizada — e o desmonte dos direitos, travestido de inovação.

O presente artigo se propõe a examinar criticamente esse processo à luz de dois eixos complementares: por um lado, os impactos concretos da atuação de plataformas digitais na organização do trabalho em setores como o comércio varejista e a educação; por outro, a desconformidade entre essas práticas e o arcabouço normativo nacional e internacional voltado à proteção do trabalho. Para tanto, parte-se da análise de experiências documentadas em reportagens jornalísticas recentes — como a da plataforma Helppi, utilizada por grandes redes de supermercados para recrutar trabalhadores sem vínculo formal[151], e a da Prof-e, que intermedeia a contratação eventual de professores como se

151 BARROS, Carlos Juliano. Apps de 'bicos' em supermercados cobram por uniforme e não pagam transporte.

fossem motoristas por aplicativo[152] — articuladas ao referencial teórico crítico, especialmente o desenvolvido por Abílio, Amorim e Grohmann[153].

Além disso, serão incorporados ao debate os tratados internacionais do trabalho ratificados pelo Brasil, particularmente as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujas normas e princípios impõem obrigações jurídicas que se contrapõem frontalmente às práticas precarizantes ora em curso. Busca-se, com isso, evidenciar como o modelo de intermediação algorítmica se estrutura não apenas como um novo arranjo técnico, mas como um projeto político-econômico de desresponsabilização patronal e corrosão de direitos historicamente conquistados.

A análise se inscreve, portanto, em uma perspectiva que recusa o determinismo tecnológico e reconhece, nas novas formas de subordinação laboral, a atualização de velhos mecanismos de dominação. Em lugar de representar uma ruptura, a uberização do trabalho manifesta a permanência da exploração capitalista, agora reconfigurada sob os signos da inovação, da flexibilidade e da eficiência. O desafio teórico e político que se impõe é o de desnudar tais processos e contribuir para a construção de categorias analíticas enraizadas em nossas realidades periféricas, capazes de enfrentar as formas contemporâneas de degradação do trabalho e de afirmar sua centralidade.

Eis, portanto, o problema a ser enfrentado na presente pesquisa: o trabalho mediado por plataformas digitais representa, de fato, uma inovação estrutural nas formas de organização do trabalho — capaz de romper com a lógica clássica da relação capital-trabalho — ou apenas atualiza, sob novos formatos, os mesmos mecanismos de exploração e negação de direitos que historicamente marcaram as relações laborais? Trata-se, assim, de investigar se o que se apresenta como futuro é realmente novo — ou se a verdadeira obsolescência recai sobre as promessas de liberdade, autonomia e inovação que mascaram a intensificação da precarização.

## 2 A MODERNIDADE NEOLIBERAL E A GLAMOURIZAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO

A chamada uberização do trabalho configura uma das expressões mais emblemáticas das transformações contemporâneas nas formas de controle

152 FRAGA, César. Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade.

153 ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas.

e gestão da força de trabalho. Trata-se de um fenômeno que, embora fortemente ancorado em tecnologias digitais e sistemas algorítmicos, não pode ser compreendido como resultado de um determinismo técnico, mas sim como desdobramento de um longo processo de flexibilização e desregulação das relações laborais, intensificado sob a racionalidade neoliberal.

Ao longo do século XX, o modo de produção capitalista demonstrou notável capacidade de adaptação, enfrentando sucessivas crises e promovendo transformações estruturais com o objetivo de se adequar às dinâmicas cada vez mais aceleradas da cultura do efêmero, ao ritmo das inovações tecnológicas e às exigências do consumo. Essas mudanças, no entanto, mantiveram intacta essa lógica fundamental: a reprodução de mecanismos de exploração e alienação da classe trabalhadora. Nessa perspectiva, o capital se impõe como uma engrenagem totalizante e profundamente controladora das relações sociais, exigindo que todos os aspectos da vida – inclusive os próprios seres humanos – se conformem às suas exigências estruturais[154].

Tal processo, como argumentam Abílio, Amorim e Grohmann, reflete a consolidação de mecanismos que promovem a eliminação progressiva de direitos, a transferência de riscos aos trabalhadores e a constituição de novos arranjos produtivos que se pretendem inovadores, mas que, em essência, atualizam formas históricas de exploração[155].

De acordo com essa perspectiva crítica, a uberização sintetiza e projeta tendências que já vinham sendo gestadas há décadas, inserindo-se como um possível modelo hegemônico para o futuro do trabalho. Sua lógica repousa na mobilização de grandes contingentes de trabalhadores organizados sob demanda, sem qualquer estabilidade ou garantia de continuidade, sob o controle de plataformas digitais que exercem gestão algorítmica sobre as tarefas e remunerações[156].

Essa reorganização do trabalho subordina-se, portanto, a um modelo de acumulação que combina elementos do toyotismo, da financeirização e da digitalização. O controle das plataformas digitais, embora aparentemente descentralizado, resulta na concentração de poder em empresas que operam por meio de aplicações móveis e sistemas opacos de classificação, recompensa e exclusão. Trata-se de um regime de informalização tecnologicamente media-

154 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo:

155 *Ibid*.

156 *Ibid*.

do, que intensifica a desproteção social ao dissolver as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre, entre local de trabalho e espaço doméstico, entre consumo, lazer e produção de valor[157]

Importante destacar que essa dinâmica não constitui mera novidade técnica, mas envolve um reposicionamento político do trabalho nas sociedades contemporâneas. Ao redefinir a subordinação como "autonomia" e a intermitência como "flexibilidade", o discurso das plataformas invisibiliza o conflito de classes e fragmenta a possibilidade de organização coletiva. Como apontam Abílio, Amorim e Grohmann, "o desafio reside em compreender as plataformas digitais como um novo meio poderoso pelo qual as relações de trabalho vêm se reestruturando, sem incorrer em um determinismo tecnológico que mistifique os processos sociais que envolvem décadas de flexibilização e transformação no trabalho"[158]

O capital atua, segundo Antunes[159] (2006), no sentido de acentuar a separação entre a produção voltada às necessidades humanas e a que serve à própria reprodução do capital, subordinando a lógica societal aos seus interesses. Esse processo intensifica a degradação ambiental e a destruição da força de trabalho, sobretudo em um cenário de crescente competição entre capitais. As respostas às crises – como o neoliberalismo e a reestruturação produtiva associada à acumulação flexível – têm provocado profundas transformações no mundo do trabalho, convertendo a produtividade e a concorrência em instrumentos de precarização e desemprego em massa. Trata-se, como destaca o autor, de um contexto marcado por formas concretas de dessocialização humana.

Nessa direção, Mészaros[160] observa que o capital inverte a lógica societal ao priorizar o valor de troca sobre o valor de uso, promovendo um sistema baseado em mediações de segunda ordem — como o dinheiro, o mercado mundial e os meios de produção alienados — que se impõem sobre a atividade produtiva dos indivíduos sociais. Tal estrutura faz com que se apaguem as mediações essenciais da vida humana, aquelas de primeira ordem, como a necessidade de o ser humano se relacionar com a natureza para garantir sua sobrevivência, já que ele não pode viver apenas com base em instintos, como os demais animais.

157 KREIN, José D.; ABILIO, Ludmila.; BORSARI, P. (2021) Plataformas digitais e novas formas de informalização .

158 ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. *Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas*.

159 ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.

160 MÉSZAROS, I. Beyond capital: towards a theory of transition.

Para além da precarização material, portanto, assiste-se à emergência de uma precarização simbólica — uma redefinição das próprias categorias que estruturam o trabalho e seus sentidos. O trabalhador plataformizado é, simultaneamente, explorado e responsabilizado por sua condição, em um exercício constante de autogerenciamento subordinado[161]. A naturalização dessa lógica encontra respaldo na retórica do empreendedorismo de si, que desloca o foco da crítica estrutural para o comportamento individual, e transforma precariedade em estilo de vida.

Ao mesmo tempo, a legitimação dessa nova lógica de trabalho é impulsionada por categorias emergentes no campo teórico, como *dataficação*, *extrativismo de dados*, *capitalismo de vigilância* e *gerenciamento algorítmico do trabalho.*

A *dataficação* se refere ao processo de transformar ações humanas — como trabalhar, consumir ou se deslocar — em dados quantificáveis e analisáveis. Como explica André Lemos, "a dataficação é a tradução de intenções, ações, reflexos, sentimentos em dados operacionalizáveis para gerar novas ações preditivas"[162]. Nas plataformas digitais, cada gesto do trabalhador é capturado, analisado e transformado em insumo produtivo, sem que haja, na maioria das vezes, qualquer forma de retribuição ou controle por parte do sujeito monitorado.

O conceito de *extrativismo de dados* aproxima-se do modelo histórico de exploração colonial: dados são extraídos dos trabalhadores — muitas vezes de forma invisível e compulsória — e monetizados por grandes empresas, sem qualquer redistribuição de valor. Nesse processo, o trabalhador deixa de ser apenas fornecedor de força de trabalho e passa a ser fonte de matéria-prima digital. Como discutem autores como Antonio Casilli e Ulises Mejias[163], trata-se de uma nova forma de despossessão, onde o corpo e o comportamento tornam-se recursos econômicos.

Já o *capitalismo de vigilância*, termo formulado por Shoshana Zuboff[164], designa um regime econômico em que dados pessoais são capturados em larga escala para prever — e induzir — comportamentos futuros, com fins comerciais e de controle. No mundo do trabalho, isso se traduz em mecanismos opacos de avaliação e punição baseados em algoritmos, com impactos diretos sobre a permanência, remuneração e visibilidade do trabalhador nas plataformas.

---

161 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*.

162 LEMOS, André. *Dataficação da vida*, p. 195

163 COULDRY, Nick; MEJIAS, Ulises A. *The Costs of Connection:* How Data Is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism.

164 ZUBOFF, Shoshana. *A era do capitalismo de vigilância:* a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder.

Por fim, o *gerenciamento algorítmico do trabalho*165 é a forma de organização laboral em que as funções tradicionalmente exercidas por supervisores humanos — como distribuição de tarefas, controle de desempenho, definição de metas e aplicação de sanções — são transferidas a sistemas automatizados baseados em algoritmos. No contexto das plataformas digitais, essa lógica de gestão se impõe como elemento central da reestruturação produtiva contemporânea, articulando o controle técnico da informação à informalização estrutural do trabalho. Tais plataformas, ao operarem como intermediárias invisíveis, promovem a terceirização em larga escala, a desresponsabilização patronal e a transferência sistemática de riscos e custos para os trabalhadores. O gerenciamento algorítmico torna possível essa nova configuração ao ocultar as relações de poder por trás da aparente neutralidade dos dados, dificultando a contestação e a responsabilização das empresas que o implementam.

Tais conceitos descrevem, em sua substância, a intensificação de mecanismos clássicos de subordinação e controle do trabalho. A captura massiva de dados sobre desempenho, comportamento e disponibilidade dos trabalhadores — convertida em insumo comercial pelas plataformas — não apenas reconfigura a gestão do trabalho, mas reforça uma lógica de sujeição cotidiana, em que o tempo e a vida do trabalhador passam a ser organizados, monitorados e explorados por sistemas algorítmicos opacos. A vigilância permanente e o controle automatizado das rotinas laborais reproduzem a mesma estrutura vertical de poder que historicamente caracterizou a relação de emprego, ainda que agora mediada por interfaces digitais. O discurso da inovação, nesse sentido, opera como um véu: oculta a dependência econômica, a pessoalidade e a onerosidade — elementos centrais da relação empregatícia — sob a aparência de liberdade e autonomia. Mas o que se mantém, em essência, é o poder de um sobre o tempo e o corpo do outro, típico da exploração do trabalho sob o capitalismo.

## 3 PLATAFORMAS DIGITAIS E OS CASOS DOS TRABALHADORES DE SUPERMERCADOS E PROFESSORES

As reflexões teóricas sobre a uberização e a plataformização do trabalho adquirem concretude nos múltiplos setores em que esses modelos têm-se expandido. No Brasil, observa-se uma incorporação crescente dessas práticas não apenas em atividades tradicionalmente precarizadas, como transporte e

165 ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. *Uberização e plataformização do trabalho no Brasil:* conceitos, processos e formas.

entrega, mas também em segmentos formalizados e historicamente protegidos, como o comércio varejista e a docência. As experiências recentes de trabalhadores vinculados, ainda que informalmente, à plataformas como Helppi, iWof, Switch e Prof-e ilustram com nitidez a forma como a mediação tecnológica tem sido instrumentalizada para a corrosão dos direitos trabalhistas.

No setor supermercadista, a atuação dessas plataformas se concretiza na imposição de condições extremamente desvantajosas aos trabalhadores. Conforme reportagem publicada por Carlos Juliano Barros, o ingresso na plataforma Helppi exige do trabalhador o pagamento por seu próprio uniforme — camiseta e bota —, que pode ser descontado do primeiro pagamento. Os repositores, após realizar um curso de capacitação *online*, são aceitos para turnos de até doze horas, recebendo, em média, R$ 140 por dia[166]. Não recebem vale-transporte, nem auxílio-alimentação, nem possuem qualquer garantia quanto à continuidade das atividades. Em geral, os trabalhadores escolhem turnos apenas em estabelecimentos próximos de sua residência, muitas vezes caminhando até o local para evitar gastos com transporte público. Uma das entrevistadas chegou a relatar que trabalhou dois turnos consecutivos em um supermercado da zona sul de São Paulo para alcançar o valor de R$ 140: "não sei nem como aguentei", afirmou.

A lógica operacional das plataformas, como a Switch, baseia-se na alegada liberdade de escolha: o trabalhador seria livre para aceitar ou recusar ofertas. No entanto, como destaca o Ministério Público do Trabalho, essa autonomia é aparente. Recusar ofertas pode resultar em penalizações algorítmicas, redução da visibilidade do perfil e eventual bloqueio da conta. Além disso, a Switch permite que empresas contratantes "favoritem" determinados trabalhadores, o que viabiliza a convocação reiterada de um mesmo indivíduo pelo mesmo tomador, sem qualquer vínculo jurídico reconhecido[167]. Trata-se, portanto, de uma relação que, embora não formalmente estabelecida, apresenta todos os elementos clássicos de subordinação e habitualidade. Ainda segundo a ação civil pública movida pelo MPT, o modelo operacional da Switch configura terceirização irregular de mão de obra, violando a legislação trabalhista em vigor.

No campo da educação, a precarização via plataforma assume contornos igualmente graves. A Prof-e, como demonstra reportagem de César Fraga, apresenta-se como solução para a "falta de professores", cadastrando docentes para

166 BARROS, Carlos Juliano. *Apps de 'bicos' em supermercados cobram por uniforme e não pagam transporte*.

167 Idem

ministrar aulas sob demanda, em modelo muito semelhante ao funcionamento de aplicativos como Uber e 99. O professor interessado deve pagar uma taxa de inscrição, realizar um curso de formação de 80 horas e gravar uma videoaula. Em caso de aprovação, passa a integrar um banco de dados nacional e pode ser convocado por escolas públicas ou privadas para substituir docentes presenciais ou ministrar aulas remotas. O pagamento é feito por aula diretamente pela unidade escolar e não há garantia de continuidade, carga horária mínima, nem benefícios trabalhistas[168].

O discurso empresarial da Prof-e reforça a lógica do autogerenciamento subordinado. O docente deve possuir seus próprios equipamentos — notebook, celular, conexão de internet —, estar disponível e responder prontamente às demandas da plataforma. Caso contrário, perde visibilidade e oportunidades de chamada. Embora se afirme que não há vínculo de emprego, o controle algorítmico, a ausência de negociação direta e a submissão a critérios impostos pela plataforma revelam, mais uma vez, a existência de subordinação disfarçada. A crítica sindical tem apontado, com razão, que esse modelo representa a transposição da lógica da precarização dos aplicativos para a esfera educacional, colocando em risco a qualidade do ensino e os direitos dos professores.

Como observa Pochmann[169], trata-se da "antessala da educação pública uberizada", em que o docente é transformado em prestador eventual, desvinculado de qualquer estrutura de proteção. O que se configura, portanto, é a aplicação da mesma racionalidade neoliberal e informalizante a setores antes tidos como estruturalmente estáveis. A atuação das plataformas como dispositivos de fragmentação do trabalho, esvaziamento dos direitos e isolamento dos trabalhadores torna-se evidente, reafirmando o que Abílio, Amorim e Grohmann descrevem como a informalização generalizada de um modelo de exploração que desloca o centro da responsabilidade patronal para os próprios trabalhadores.

## 4 TRATADOS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E A CRISE DA PROTEÇÃO JURÍDICA NO TRABALHO PLATAFORMIZADO

A profunda transformação das formas de organização do trabalho promovida pelas plataformas digitais não ocorre em um vazio normativo. O Brasil é signatário de diversos tratados internacionais voltados à proteção dos direitos trabalhistas, com especial destaque para as convenções da Organização Inter-

168 FRAGA, César. *Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade*.

169 POCHMANN, Márcio. *Trata-se da antessala da educação pública uberizada...*

nacional do Trabalho (OIT), cujas normas compõem o corpo normativo aplicável ao ordenamento jurídico interno. Esses instrumentos impõem obrigações concretas ao Estado brasileiro, inclusive no que diz respeito à regulação das novas formas de subordinação travestidas de autonomia.

A Constituição Federal de 1988, ao consagrar em seu art. 5º, §2º que os direitos e garantias expressos no texto constitucional não excluem outros decorrentes de tratados internacionais de que o Brasil seja parte, reconhece a possibilidade de tais normas integrarem o bloco de constitucionalidade. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal já pacificou que os tratados internacionais sobre direitos humanos, quando ratificados segundo o rito ordinário, têm *status* supralegal (RE 466.343/SP, rel. Min. Cezar Peluso, DJ 05.12.2008),[170] o que reforça a necessidade de sua observância por parte do Poder Público e dos particulares.

Dentre as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil que são frontalmente contrariadas pelas práticas das plataformas digitais, destacam-se: a Convenção nº 1 (1919), que limita a jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 semanais; a Convenção nº 95 (1949), que trata da proteção do salário e veda descontos não autorizados, em conflito com a prática de cobrar por uniforme e reter o primeiro pagamento dos trabalhadores; a Convenção nº 98 (1949), sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva, ameaçado pelo isolamento estrutural promovido pela lógica individualizante dos aplicativos; a Convenção nº 100 (1951), sobre igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, desconsiderada nos modelos de pagamento por tarefa impostos de forma unilateral e opaca; a Convenção nº 111 (1958), que proíbe discriminação no emprego, questionável diante de mecanismos algorítmicos de "favoritismo" de trabalhadores (como no caso da Switch), que operam critérios não transparentes; a Convenção nº 155 (1981), sobre saúde e segurança no trabalho, completamente ausente no modelo de "não vínculo", que impede qualquer responsabilização patronal por acidentes.

A ratificação dessas convenções não é meramente simbólica, pois, uma vez ratificado, o tratado internacional passa a integrar o ordenamento jurídico interno e vincula não apenas o Estado, mas todos os atores sociais a quem se dirigem suas normas. Assim, o Brasil tem o dever de implementar políticas que assegurem o cumprimento desses padrões — o que inclui regular as plataformas digitais de modo a impedir a violação sistemática de direitos trabalhistas.

170 BRASIL, 2009.

Além disso, a inércia do Estado diante da precarização promovida pelas empresas-plataforma pode dar ensejo à responsabilização internacional do Brasil junto à OIT. Relatórios enviados por entidades sindicais e organizações da sociedade civil podem desencadear mecanismos de controle e pressão, como já ocorreu em outros países em que se identificaram violações graves aos princípios da Organização. Tal possibilidade reforça a centralidade do controle de convencionalidade, que impõe ao Poder Judiciário a obrigação de interpretar as normas nacionais em conformidade com os tratados internacionais ratificados — inclusive no campo das relações de trabalho.

Não se trata, portanto, de ausência ou insuficiência normativa, diante de um "novo" modelo de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em vigor desde 1943, já define de modo preciso quem é trabalhador e quais os critérios que configuram vínculo de emprego — pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Esses elementos continuam plenamente válidos, independentemente do meio de comunicação utilizado para aproximar empregador e trabalhador, seja o trabalho mediado por carta, telefone, telegrama e, mais recentemente, por aplicativos. O que se tem, na verdade, é a tentativa de disfarçar relações de emprego sob a roupagem da inovação tecnológica, promovendo a exclusão deliberada dos trabalhadores do regime protetivo que lhes é legalmente assegurado.

Carlos Henrique Bezerra Leite[171] identifica duas correntes proeminentes que abordam a natureza jurídica do vínculo empregatício: a contratualista e a anticontratualista. Os contratualistas, como Bonnecase, Renault e Savatier, defendem que a relação empregatícia se estabelece a partir de um contrato expresso, fundado na manifestação de vontade das partes. Já os anticontratualistas, representados por Léon Duguit, sustentam que o vínculo de emprego decorre da própria realidade da prestação de serviços, independentemente de um acordo formal. Como observa Leite, a Consolidação das Leis do Trabalho incorpora ambas as perspectivas, reconhecendo tanto a empresa como sujeito empregador (art. 2º) quanto a existência de um acordo tácito ou expresso como base do contrato de trabalho (art. 442), permitindo ainda a negociação de condições mais vantajosas (art. 444).

É nesse cenário que o controle de convencionalidade se apresenta como instrumento jurídico indispensável para enfrentar a erosão dos direitos sociais. A compatibilidade das normas internas com os tratados internacionais ratifica-

171 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho.*

dos pelo Brasil deve ser constantemente verificada, especialmente diante de práticas empresariais que operam à margem — ou mesmo contra — o pacto constitucional e internacional de proteção do trabalho. Reafirmar a força normativa da Constituição Federal e das convenções da OIT não é apenas tarefa técnica, mas um gesto de resistência política frente à hegemonia da desproteção e à naturalização da informalidade institucionalizada.

A prevalecer a suspensão nacional dos processos judiciais que discutem a existência de vínculo empregatício, determinada pelo Supremo Tribunal Federal no âmbito do Tema 1389 de repercussão geral (ARE 1.532.603/PR)"[172], estar-se-á diante de uma inversão perversa da máxima jurídica "dá-me os fatos e te darei o direito". Em vez de subordinar a decisão ao exame da realidade material da prestação de serviços — como impõe o princípio do contrato-realidade —, a medida suspensiva neutraliza a atuação do juiz do trabalho, que detém, segundo o art. 114 da Constituição Federal, competência exclusiva para apreciar e julgar as controvérsias sobre vínculo de emprego.

Trata-se de decisão inconstitucional e inconvencional, por afrontar diversos dispositivos da Constituição da República, entre os quais os arts. 1º, III (dignidade da pessoa humana), 5º, LXXVIII (processo célere), 6º (direito ao trabalho), 7º, caput e incisos I, III e IV (direitos dos trabalhadores), além dos arts. 23 e 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e dos princípios fundamentais da OIT. A paralisação de ações que envolvem créditos de natureza alimentar, como os salários, além de comprometer o acesso à justiça, vulnerabiliza ainda mais aqueles que já se encontram em condição de hipossuficiência, em favor de um modelo econômico centrado na negação da subordinação e na diluição da responsabilidade empresarial. A compatibilidade das normas internas com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil deve ser constantemente verificada, especialmente diante de práticas empresariais que operam à margem — ou mesmo contra — o pacto constitucional e internacional de proteção do trabalho. Reafirmar a força normativa da Constituição Federal e das convenções da OIT não é apenas tarefa técnica, mas um gesto de resistência política frente à hegemonia da desproteção e à naturalização da informalidade institucionalizada.

Como afirmam Azevedo e Leite, "ao se discutir a existência, atualmente, de relações de trabalho tão cruéis que degradam e objetificam o indivíduo, com-

172 **BRASIL.** *Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo – ARE 1.532.603/PR. Relator: Min. Gilmar Mendes. Tema 1389 da Repercussão Geral: "Licitude da contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta sem vínculo de emprego com o tomador de serviços". Brasília, DF, 24 abr. 2024.*

prometendo sua dignidade, estamos também refletindo sobre o valor intrínseco da nossa própria humanidade. A indiferença diante da condição de um trabalhador submetido à escravidão demonstra a desconexão e o distanciamento com a essência humana. Assumir a responsabilidade de proteger e libertar esses indivíduos é um imperativo para toda a sociedade"[173].

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intermediação algorítmica do trabalho, promovida por plataformas digitais como Helppi, iWof, Switch e Prof-e, representa mais do que uma inovação tecnológica no campo das relações produtivas: ela simboliza um novo regime de invisibilização da subordinação, de desresponsabilização empresarial e de fragilização estrutural dos direitos trabalhistas. Sob a retórica da flexibilidade, da autonomia e da eficiência, reatualizam-se formas de exploração que, embora formalmente distantes do vínculo empregatício tradicional, reproduzem elementos materiais claros de subordinação, controle e dependência econômica.

Como se demonstrou ao longo deste artigo, o fenômeno da uberização deve ser compreendido como uma tendência estruturante do capitalismo contemporâneo, cujos fundamentos se enraízam na informalização progressiva das relações de trabalho, na transferência de riscos ao trabalhador e na fragmentação dos mecanismos coletivos de proteção. Ainda que mobilize dispositivos e narrativas próprios da era digital, esse modelo não constitui uma ruptura em relação ao passado, mas sim uma continuidade sob novas formas — uma atualização da exploração, agora estetizada pela linguagem da inovação e legitimada pelo silêncio normativo.

O discurso liberal que sustenta esse processo procura reconfigurar os próprios sentidos do que é ser trabalhador. Ter direitos passa a ser interpretado como sinal de rigidez ou anacronismo; portar uma carteira de trabalho se torna sinônimo de atraso; depender de um aplicativo, de modernidade. A informalidade é romantizada, a instabilidade, naturalizada. Trata-se, como se argumentou, de uma operação simbólica que inverte valores historicamente conquistados e, ao fazê-lo, esvazia a gramática da proteção social.

A análise empírica dos casos de repositores de supermercado e professores convocados por aplicativo evidencia a materialidade dessas violações. Jornadas extenuantes, ausência de garantias, pagamentos por tarefa, cobrança de

173 AZEVEDO, Rosaly Stange; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Trabalho escravo contemporâneo: de propriedade à dignidade*, p. 33272.

taxas e custos operacionais repassados ao trabalhador compõem um cenário de degradação que contrasta frontalmente com os compromissos normativos assumidos pelo Brasil, tanto no plano constitucional quanto no plano internacional. As convenções da OIT, ratificadas pelo Estado brasileiro, impõem deveres claros de proteção que vêm sendo reiteradamente descumpridos.

O desafio é duplo: de um lado, fortalecer o controle de convencionalidade como instrumento jurídico de resistência à desregulação; de outro, construir categorias analíticas e estratégias políticas que expressem, a partir do Sul global, a centralidade persistente do trabalho na acumulação capitalista contemporânea. Não se trata apenas de nomear o que se transforma, mas de reconhecer o que permanece — a saber, a exploração como fundamento e a dignidade da pessoa trabalhadora como horizonte normativo irrenunciável.

Antiquado não é portar uma carteira de trabalho, não é a relação de emprego com os direitos que lhe são devidos, mas o modelo de exploração que se busca reinventar. Velho — e dinossáurico — é o trabalho sem direitos, que retorna sob nova roupagem, agora impulsionado pela estetização da precariedade e pela retórica da autonomia. A estratégia não é nova: invisibilizar o vínculo para transferir o risco, fragmentar a coletividade para enfraquecer a resistência, e diluir a responsabilidade do tomador final. As plataformas digitais, longe de promoverem rupturas, funcionam como sofisticadas ferramentas de continuidade da lógica capitalista de exploração, mascaradas sob a linguagem da modernização.

Em suma, o que este artigo procurou demonstrar é que a plataformização das relações de trabalho, ao invés de representar uma ruptura emancipatória, constitui antes uma sofisticada atualização da subordinação, marcada pela dispersão da execução e pela centralização do controle. Denunciar esse modelo e seus efeitos, tanto jurídicos quanto sociais, é condição necessária para a construção de um direito do trabalho que não apenas resista à sua erosão, mas que reencontre, em novas formas, sua vocação originária de proteção frente às assimetrias do capital. Diante disso, a resposta à provocação lançada no título é evidente: jurássico não é o direito do trabalho, não é a nossa CLT — jurássico é o trabalho sem direitos, é a precarização naturalizada, é a volta, em pleno século XXI, de formas análogas à escravidão sob o disfarce da tecnologia.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Sem maquiagem:* o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.

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

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 23

AZEVEDO, Rosaly Stange; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Trabalho escravo contemporâneo: de propriedade à dignidade. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v. 16, n. 12, p. 33257–33277, 2023. Disponível em: https://www.eumed.net/rev/cccss/2023/12/trabalho-escravo-contemporaneo.html. Acesso em: 20 maio 2025.

BARROS, Carlos Juliano. *Apps de 'bicos' em supermercados cobram por uniforme e não pagam transporte*. UOL, 20 maio 2025. Disponível em: https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2025/05/20/apps-de-bicos-em-supermercados-cobram-por-uniforme-e-nao-pagam-transporte.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

COULDRY, Nick; MEJIAS, Ulises. *The Costs of Connection:* How Data is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism. Stanford: Stanford University Press, 2019.

FRAGA, César. *Contratação uberizada de professores por aplicativo já é realidade*. Extra Classe, 7 jan. 2020. Disponível em: https://www.extraclasse.org.br/educacao/2020/01/contratacao-uberizada-de-professores-por-aplicativo-ja-e-realidade/. Acesso em: 20 maio 2025.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: estratégias de invisibilização e resistências. *Cadernos de Campo (São Paulo)*, v. 28, n. 1, p. 83–101, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v28i1p83-101. Acesso em: 22 maio 2025.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila Costhek; BORSARI, Pedro. Plataformas digitais e novas formas de informalização. *Estudos Avançados*, v. 35, n. 101, p. 81–102, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LEMOS, André. Dataficação da vida. Civitas: *Revista de Ciências Sociais*, v. 21, n. 2, p. 193-202, maio/ago. 2021. Disponível em: https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.2.39638. Acesso em: 22 maio 2025.

MÉSZAROS, I. *Beyond capital:* towards a theory of transition. Merlin Press, Londres, 1995

POCHMANN, Márcio. (2020, 7 de janeiro) Trata-se da antessala da educação pública uberizada... [Tweet],

SADOWSKI, Jathan. When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. *Big Data & Society*, v. 6, n. 1, 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). *Recurso Extraordinário com Agravo* – ARE 1.532.603/PR. Relator: Min. Gilmar Mendes. Tema 1389 da Repercussão Geral: "Licitude da contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta sem vínculo de emprego com o tomador de serviços". Brasília, DF, 24 abr. 2024. Disponível em: https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=1532603. Acesso em: 20 maio 2025.

ZUBOFF, Shoshana. *The Age of Surveillance Capitalism:* The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. New York: PublicAffairs, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. *A era do capitalismo de vigilância:* a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Tradução de George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020

# **TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL:** DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

**Ana Júlia Silva Pereira Garcia**

Mestre e Pós-graduada em Direito do Trabalho
pela Universidade de São Paulo.
Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão "O Trabalho além do Direito do Trabalho" da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.
Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
E-mail: anaju_@hotmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/5984404770081951

**Quésia Falcão de Dutra**

Pós-graduada em Prevenção e Combate à Corrupção
pela Universidade Estácio de Sá.
Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
E-mail: quesia.fd@gmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/2103396296022179

## 1 INTRODUÇÃO

A ascensão da inteligência artificial (IA) tem redesenhado profundamente o mundo do trabalho, impactando sobretudo os modos de produção e as formas de organização das relações laborais. As aplicações baseadas em algoritmos, *machine learning* e automação vêm sendo cada vez mais incorporadas nos mais diversos setores da economia. A utilização da inteligência artificial perpassa desde o diagnóstico de doenças em estágios iniciais até o treinamento de pilotos de aviões comerciais.

No entanto, a despeito da inegável contribuição das redes neurais artificiais nas mais distintas áreas de conhecimento, é certo que o uso e ampliação exponencial dessas tecnologias também geram inquietações, inclusive no que diz respeito à substituição da força de trabalho humana, à precarização dos vínculos laborais e à erosão de direitos humanos sociais.

Nesse contexto, o debate sobre o futuro do trabalho transcende a esfera econômica e tecnológica, adentrando o campo do direito ao trabalho digno, consagrado em diversos instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e os tratados da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O conceito de "trabalho decente", formulado pela OIT e que atualmente integra a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) como um Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana, à inclusão produtiva e à justiça social, sendo um dos pilares da construção de sociedades democráticas e sustentáveis.

Tais pontos passam por significativas alterações na medida em que algoritmos passam a intermediar, controlar e até substituir atividades humanas, acarretando novos desafios normativos e interpretativos. Acentuam-se questões como o desemprego tecnológico, a intensificação da desigualdade social, a vigilância algorítmica e a desumanização das relações de trabalho, as quais desafiam a efetividade da proteção trabalhista tradicional.

Diante dessa realidade, o presente artigo tem como objetivo a análise dos impactos da inteligência artificial no mundo laboral, além da importância da regulamentação da matéria a fim de se garantir o mínimo dos direitos aos trabalhadores.

É basilar entender como a transformação digital deve ser realizada em observância às diretrizes éticas e regulatórias, sem o comprometimento da dignidade dos trabalhadores e aprofundamento das desigualdades históricas no mercado de trabalho, de forma a se buscar uma transição mais justa, inclusiva e respeitosa dos direitos fundamentais.

## 2 A NOVA ERA TECNOLÓGICA E A REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO

### 2.1 Inteligência Artificial e os desafios no trabalho

O desenvolvimento da economia se caracterizou pela evolução de formas de produção, que ensejou a classificação, na doutrina econômica, em "revoluções industriais". A Primeira Revolução Industrial foi aquela do século XVIII, em que se passou a utilizar carvão e máquina a vapor e trouxe grandes avanços à industrialização da época. A Segunda Revolução Industrial, ocorrida na metade do século XIX, baseou-se no uso do aço, da energia elétrica e dos combustíveis derivados do petróleo, que até hoje são fundamentais para a locomoção e para a indústria automotiva.

A Terceira Revolução, datada da segunda metade do século XX, foi marcada pelo surgimento dos computadores e pela criação da *internet*, do telefone celular e de todo o setor de telefonia móvel, além de inovações como a robótica que causaram grandes transformações em toda a sociedade.

A inteligência artificial (IA) representa um dos principais pilares da Quarta Revolução Industrial, constituindo-se na mais disruptiva transformação tecnológica da contemporaneidade. Essa revolução, conforme descrita por Leon Santos[174], citando o presidente do Fórum Econômico Mundial, Klaus Schwab, não se restringe a avanços tecnológicos isolados, mas caracteriza-se pela fusão dos domínios físico, digital e biológico, moldando radicalmente a estrutura de países, empresas e relações sociais. Nesse contexto, a Inteligência Artificial desponta como uma tecnologia-chave, capaz de simular capacidades humanas como raciocínio, percepção, aprendizado e tomada de decisão, e de operar de forma autônoma em uma multiplicidade de contextos produtivos.

No mundo do trabalho, a integração da IA às cadeias produtivas não apenas tem aumentado a eficiência e reduzido custos, mas também alterado profun-

174 SANTOS, Leon. Revolução 4.0: quarta revolução industrial já está em vigor e deve mudar a realidade que conecemos.

damente a lógica da organização do trabalho, transformando ocupações, eliminando postos tradicionais e criando exigências de qualificação. A automação inteligente, impulsionada por algoritmos, *big data*, *machine learning* e robótica, já está presente em setores como logística, atendimento ao cliente, saúde, educação, finanças e manufatura, promovendo ganhos significativos de produtividade, precisão e personalização em massa.

Entretanto, o impacto dessa revolução tecnológica é ambivalente. Por um lado, tecnologias baseadas em IA têm o potencial de libertar os trabalhadores de tarefas perigosas, repetitivas ou entediantes, além de ampliar a acessibilidade a serviços e melhorar diagnósticos médicos, decisões jurídicas e planejamento urbano.

Por outro lado, como alertam Feliciano e Ribeiro[175], a substituição massiva de trabalhadores humanos por sistemas automatizados, sem uma correspondente política de realocação, gera o risco de uma "classe inútil", composta por pessoas estruturalmente excluídas do mercado formal de trabalho.

No Relatório "Emprego, Direito e Conhecimento: Consolidar a Ligação", advindo da Conferência Internacional do Trabalho 113ª de 2025[176], a OIT destaca que o aumento da IA como elemento desafiador no cenário laboral atual, indicando a estimativa de que as plataformas digitais representem de 3% a 5% do trabalho na maioria dos países.

Já o Relatório sobre o Futuro dos Empregos 2025, publicado pelo Fórum Econômico Mundial[177], aponta que até 2030 cerca de 170 milhões de novos empregos serão criados, enquanto 92 milhões serão extintos, resultando em um saldo líquido de 78 milhões de novas oportunidades de trabalho no mundo. Revela ainda que as mudanças estruturais emergentes das alterações climáticas, tensões geopolíticas e a transição demográfica afetarão cerca de 22% dos empregos atuais e que as transformações são impulsionadas principalmente pela inteligência artificial (IA), automação, transição energética, envelhecimento populacional e reconfigurações econômicas. Relatou-se ainda que aproximadamente metade das empresas ouvidas pretende reformular seus modelos de negócios com base nas novas tecnologias, enquanto cerca de 77% planejam

175 FELICIANO, Guilherme. SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. *A Inteligência Artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico.*.

176 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/ILC113-2025-I%28B%29-CABINET-250407-001-PT.pdf. Acesso em: 26 jun. 2025.

177 FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Disponível em <https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_PTBR.pdf> Acesso em: 26 jun. 2025.

investir na qualificação de seus colaboradores, mas 41% também afirmam que irão reduzir postos de trabalho por conta da automação de tarefas.

Além disso, a Quarta Revolução Industrial introduz novas formas de subordinação e controle. A chamada "subordinação algorítmica", conceito análogo ao reconhecido com a alteração do art. 6º da CLT pela Lei n.º 12.551/2011, caracteriza-se pela supervisão e avaliação do trabalho por sistemas automatizados, que monitoram desempenho, impõem metas e até determinam desligamentos, sem qualquer mediação humana. Tal modelo relativiza a noção clássica de contrato de trabalho e fragiliza os instrumentos de proteção coletiva, criando zonas de informalidade e precarização que desafiam o direito do trabalho tradicional.

Outro ponto crítico refere-se aos dilemas éticos e jurídicos emergentes: como garantir a responsabilização por decisões discriminatórias tomadas por algoritmos? Como assegurar a transparência dos critérios automatizados de avaliação? Como proteger a saúde mental de trabalhadores submetidos a metas inatingíveis e vigilância constante?

Sob essa perspectiva, embora a inteligência artificial represente um salto de inovação, sua aplicação desregulada no universo laboral impõe riscos reais à efetivação dos direitos humanos no trabalho.

Frente a esses desafios, torna-se urgente repensar os marcos regulatórios. Como destacam Feliciano e Ribeiro, a Inteligência Artificial deve ser compreendida não apenas como ferramenta técnica, mas como fenômeno social e político, cujos impactos exigem medidas de proteção baseadas na dignidade humana, no valor social do trabalho e na centralidade do emprego como vetor de inclusão e cidadania. A regulação da Inteligência Artificial, nesse contexto, deve incluir garantias como a proteção contra a automação (prevista no art. 7º, XXVII, da Constituição Federal), políticas robustas de requalificação profissional, limitação da jornada de trabalho e fortalecimento da negociação coletiva.

Portanto, embora a IA simbolize um salto de inovação, sua implementação desregulada pode agravar desigualdades, precarizar relações laborais e ameaçar direitos fundamentais. É preciso assegurar que essa transição tecnológica seja guiada por princípios de justiça social, inclusão, responsabilidade e sustentabilidade, e não apenas por imperativos de eficiência econômica.

### 2.2 Plataformas Digitais e o Modelo da "Gestão Algorítmica"

A Indústria 4.0, caracterizada pelo avanço da inteligência artificial, da automação e da digitalização de serviços, traz novos conceitos e panoramas, a

exemplo da *Gig Economy*, a economia de compartilhamento, na qual o trabalho realizado em plataformas digitais é realidade cada vez mais presente no capitalismo contemporâneo.

A plataformização pode ser entendida como a aplicação de tecnologias que permitem a conexão direta entre produtores e consumidores, em um ambiente virtual para que interajam entre si, buscando criar algum valor de troca.

Em 2022, o Brasil registrou 1,5 milhão de pessoas trabalhando por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, o que representa 1,7% da população ocupada no setor privado[178]. Os dados inéditos foram divulgados pelo IBGE, por meio do módulo experimental da PNAD Contínua sobre Teletrabalho e Trabalho por Plataformas Digitais, em parceria com a Unicamp e o Ministério Público do Trabalho.

Entre esses trabalhadores, 52,2% atuavam em aplicativos de transporte de passageiros, enquanto 39,5% faziam entregas de comida ou produtos e 13,2% prestavam serviços profissionais ou gerais. O perfil predominante era de homens (81,3%), jovens entre 25 e 39 anos, com ensino médio completo ou superior incompleto.

A pesquisa evidencia graves sinais de precarização: 70,1% dos trabalhadores estavam na informalidade, e apenas 35,7% contribuíam para a previdência social. Além disso, a jornada média semanal dos plataformizados era de 46 horas, superior à dos demais ocupados (39,6 horas). Ainda assim, o rendimento por hora era, em muitos casos, inferior ao dos não plataformizados — especialmente entre entregadores, cujo rendimento médio era R$ 8,70 por hora, contra R$ 11,90 dos não usuários de plataformas.

Outro ponto crítico é a dependência das plataformas: a maioria não define quanto ganha nem escolhe os próprios clientes, sendo submetida aos algoritmos que controlam valor da tarefa, rotas e ritmo de trabalho.

As conclusões da pesquisa apontam para a necessidade urgente de regulação e proteção social para esse segmento crescente da força de trabalho. O estudo reforça que o modelo atual fragiliza direitos, acentua desigualdades e desafia as instituições a promoverem uma transição justa para o trabalho digital, onde a tecnologia sirva à dignidade humana, e não o contrário.

O avanço das tecnologias de informação e comunicação expandiu o trabalho remoto e viabilizou a realização de atividades por meio de plataformas digitais, demandando novas formas de organização da força de trabalho e de regulamentação jurídica.

178 Disponivel em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/ Acesso em 30 jun. 2025.

Atualmente, há um grande dissenso sobre o enquadramento desses trabalhadores. As empresas de tecnologia os classificam como trabalhadores autônomos, ou seja, independentes e únicos responsáveis pelos ônus e bônus da prestação de serviço, alegando que, como empresa de tecnologia, oferece a plataforma para prestação de serviços, sendo responsável apenas por interligar o cliente que demanda o serviço com o prestador, oferecendo pouca ou nenhuma estrutura física para execução destes serviços. No entanto, especialistas apontam que há elementos de subordinação que indicam a existência de vínculo empregatício disfarçado.

O trabalho mediado por plataformas digitais tem sido objeto de estudo, pois, ao operar sem observância das normas trabalhistas e previdenciárias, essas empresas transferem os riscos para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que se beneficiam de uma estrutura algorítmica de controle e da maximização de lucros. Esse modelo de negócios resulta na precarização das condições laborais, uma vez que exige disponibilidade quase permanente dos profissionais, que, diante da baixa remuneração e do pagamento por tarefa, acabam dedicando longas jornadas para garantir sua subsistência. Além disso, para assegurar um contingente mínimo de prestadores de serviço disponíveis a qualquer momento, as plataformas digitais adotam mecanismos de incentivo que promovem a sensação de autonomia, permitindo que os trabalhadores escolham seus horários e locais de atuação. No entanto, esse suposto controle sobre a própria jornada é condicionado pela lógica do atendimento sob demanda, que mantém os profissionais constantemente disponíveis durante 24 horas por dia, sete dias por semana, sem garantias de estabilidade ou proteção social.

Certamente, surge uma nova modalidade de trabalho, que embora diferente do modelo tradicional, ainda preserva formas de subordinação estruturadas pelo trabalho sob demanda. Nesse contexto, os profissionais permanecem vinculados diretamente às ofertas das plataformas digitais, sem garantias de estabilidade, enquanto executam tarefas pontuais sob um sistema de controle algorítmico. Além disso, esse modelo se insere no fenômeno do *crowdwork*, no qual o trabalho é fragmentado e distribuído por plataformas, reforçando a lógica da remuneração por tarefa e da ausência de direitos trabalhistas.

O trabalho por meio destes aplicativos suscita questões trabalhistas relevantes, como a existência de subordinação e possível caracterização de vínculo empregatício, frequentemente mascarados sob o discurso da autonomia e da flexibilidade.

É verdade que o trabalho plataformizado enfrenta forte precarização, pois não há vínculo empregatício com a plataforma digital, de forma que todo o custo operacional (materiais, combustível, por exemplo) é assumido pelo profissional. Além disso, não contam com nenhuma cobertura social em caso de acidente do trabalho, não há assistência de saúde ou garantia de renda mínima, inexistindo qualquer recolhimento previdenciário por conta das plataformas.

O novo trabalhador digital é, assim, um empreendedor às avessas. Embora lhe seja prometido um maior ganho em razão de certa autonomia existente quanto aos horários, a remuneração reduzida, na prática, o obriga a prestar longas horas de serviços, para viabilizar uma renda minimamente viável, destituída de quaisquer direitos básicos garantidos aos trabalhadores celetistas, tais como férias e décimo terceiro, transferindo para o profissional todos os riscos e instabilidades da relação de trabalho.

Na prática, as relações plataformizadas apresentam elementos clássicos de vínculo empregatício, como controle de horários, aplicação de punições e exigência de padrões mínimos de comportamento e desempenho por parte do prestador de serviços.

Outro ponto sensível diz respeito à vigilância algorítmica e à gestão por metas automatizadas. Em ambientes corporativos digitalizados, *softwares* controlam o tempo de produção, o número de atendimentos realizados, o desempenho individual e até o comportamento dos trabalhadores. Essa lógica de produtividade extrema pode causar doenças ocupacionais visíveis e invisíveis, como ansiedade, *burnout* e depressão, especialmente quando os sistemas ignoram os limites humanos e exigem níveis de desempenho comparáveis aos das máquinas.

Há, ainda, o grave problema da discriminação algorítmica. Os sistemas autônomos "aprendem" com os dados históricos que recebem, e, se esses dados contêm vieses discriminatórios, os algoritmos tendem a reproduzi-los. Estudos já demonstraram que *softwares* de recrutamento e seleção podem favorecer candidatos homens e brancos, excluindo automaticamente perfis considerados "menos produtivos", com base em estigmas sociais[179].

Assim, a tecnologia, quando mal utilizada, pode cristalizar desigualdades históricas e violar os princípios de igualdade e não discriminação previstos nos tratados de direitos humanos.

179 OURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.

Por fim, a falta de transparência nos critérios e decisões automatizadas, muitas vezes tomadas sem supervisão humana, compromete o direito à informação, ao contraditório e à ampla defesa. Trabalhadores avaliados, punidos ou demitidos por um algoritmo não sabem, muitas vezes, quais métricas foram utilizadas para definir seu desempenho, tornando impossível contestar ou mesmo compreender o processo. Esse cenário representa uma desumanização das relações de trabalho, em que o sujeito deixa de ser visto como pessoa e passa a ser tratado como um dado, em clara violação à dignidade da pessoa humana.

Diante desses riscos, torna-se urgente refletir sobre quais limites devem ser impostos aos modelos computacionais de decisão no ambiente laboral, a fim de garantir que os avanços tecnológicos não sejam utilizados para ampliar injustiças.

## 3. ENTRE A INOVAÇÃO E OS DIREITOS HUMANOS

### 3.1 O Conceito do Trabalho Digno como Direito Fundamental

O trabalho pode ser compreendido como uma das principais formas de integração social, construção de identidade e realização da dignidade humana, não possuindo um viés puramente economicista ou voltado à produção e circulação de riquezas.

Neste sentido, a ideia contida na expressão "trabalho digno" transcende a mera existência de um vínculo formal ou remuneração mínima, elevando-se como direito humano central, que engloba, em sua essência, a proteção à liberdade, igualdade, justiça social, participação cidadã e dignidade da pessoa humana.

A ideia de dignidade no trabalho não é nova, sendo desenvolvida ao longo dos séculos, sobretudo após a Revolução Industrial. É possível aferir, por exemplo, a ideia de tratamento digno dos empregados pelos patrões na Encíclica Rerum Novarum, redigida pelo Papa Leão XIII, ainda no ano de 1891[180].

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, o trabalho digno figurou nas disposições dos artigos 23 e 24, que preveem o direito ao trabalho livre, com condições justas, igualitárias e favoráveis de trabalho, com direitos à organização sindical e repousos. Destaca-se no texto a previsão de que: "*Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social*"[181].

180 LEÃO XIII. Rerum Novarum: sobre a condição dos operários. 1891.

181 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966, reconhece, em seu artigo 6º, "*o direito de toda pessoa de ganhar a vida mediante trabalho livremente escolhido ou aceito*", obrigando os Estados a tomarem medidas para garantir condições dignas de trabalho, incluindo formação profissional, remuneração justa, segurança e igualdade[182].

A OIT cunhou o termo "trabalho decente" no final dos anos 1990, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, com o objetivo de desenvolver uma agenda universal de promoção de condições laborais garantidoras não apenas de emprego, mas de emprego com dignidade.

Na Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, de 2008, formulada na 97ª Conferência Internacional do Trabalho, são definidos quatro objetivos estratégicos para o alcance do trabalho digno em nível global, quais sejam: 1) a promoção de empregos criando um entorno institucional e econômico sustentável; 2) a adoção e ampliação de medidas de proteção social sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais; 3) a promoção do diálogo social e tripartição; 4) o respeito, promoção e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho[183].

O trabalho decente, mais recentemente, foi incluído como objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, em contraposição ao desenvolvimento econômico inclusivo e sustentável, destacando-se a garantia de pleno emprego, garantia de igualdade nos padrões remuneratórios e inclusão de jovens e pessoas com deficiência, erradicação de trabalho forçado, escravidão moderna, tráfico de pessoas e trabalho infantil, proteção aos direitos trabalhistas, promoção de ambientes de trabalho seguro, inclusive para migrantes e pessoas em trabalhos precários[184].

No plano interno, a Constituição Federal de 1988 incorpora a ideia de trabalho decente, elegendo em seu art. 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, listando, no artigo 7º, uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais voltados à melhoria de sua condição social, à proteção contra formas de exploração e à garantia de condições justas de trabalho[185].

---

182 BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

183 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa.

184 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico.

185 BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A despeito de inegáveis avanços legislativos vivenciados nas últimas décadas no Brasil com relação aos direitos sociais, sobrepõem-se desafios históricos e modernos.

Na seara dos problemas crônicos observam-se os reflexos persistentes da cultura escravocrata que moldou as bases sociais e econômicas do país, como aferido na condenação proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, em 2020, no Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares *vs*. Brasil. O caso citado demonstra graves, reiteradas e inadmissíveis violações de direitos humanos básicos pelo Estado brasileiro, dentre os quais o trabalho decente[186].

No mais, a informalidade, a exploração de mão de obra vulnerável, os baixos salários, o racismo estrutural e o desrespeito aos direitos trabalhistas ainda são realidades marcantes em muitos países, especialmente em países da América Latina e da África.

Ocorre que as feridas sociais antigas parecem estar em rota de colisão com os desafios contemporâneos relacionados à tecnologia, que, se não for corretamente manejada, pode agravar o cenário laboral, com ampliação da precarização do trabalho.

A partir desse panorama torna-se indispensável reafirmar o trabalho digno como direito humano inegociável, que deve nortear qualquer transformação nos modelos produtivos, inclusive na adoção de inovações tecnológicas. Afinal, não se trata apenas de adaptar o ser humano ao progresso, mas de garantir que o progresso esteja a serviço do bem da humanidade.

### 3.2 O Caso das Plataformas de Fazendas de Cliques

A preocupação com as condições mínimas de dignidade do trabalhador já encontra razão no cenário atual, com a emergência de novas formas de exploração do trabalho, mascaradas sob o discurso da inovação e da autonomia. Um exemplo emblemático dessa realidade é o das chamadas "fazendas de cliques", analisadas por Rafael Grohmann e outros[187] como plataformas parasitárias que operam à margem da infraestrutura das redes sociais, remunerando trabalhadores, em sua maioria mulheres com histórico de informalidade, por curtidas,

186 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil.

187 GROHMANN, R., PEREIRA, G., GUERRA, A., ABÍLIO, L., MORESCHI, B., & JURNO, A. (2022). *Plataformas de fazendas de cliques: condições de trabalho, materialidades e formas de organização.*

comentários e seguidores em perfis de terceiros. A lógica algorítmica dessas plataformas impõe um gerenciamento automatizado, em que cada tarefa rende centavos (tarefas repetitivas remuneradas a R$ 0,006 por ação) e exige o controle simultâneo de múltiplas contas, muitas vezes falsas, para que se atinja uma renda mínima de sobrevivência.

Esse modelo de microtrabalho, embora simplificado como "cliques fáceis" e "renda extra", representa na verdade uma forma extrema de precarização do trabalho na economia de plataformas. A dependência da força de trabalho humana para alimentar sistemas e simular engajamento digital reforça o conceito de *fauxtomation*, a falsa automação em que os trabalhadores realizam tarefas ocultas que sustentam processos digitais que, superficialmente, parecem automatizados. Trata-se de um trabalho "fantasma" essencial à manutenção da economia da atenção, da indústria da influência e, em muitos casos, do treinamento de inteligências artificiais.

Ao explorar as fragilidades de populações marginalizadas e invisibilizadas, as plataformas de fazendas de cliques não apenas intensificam a informalidade histórica do trabalho no Brasil, mas acentuam as desigualdades sociais ao reservar aos mais vulneráveis tarefas mecânicas, instáveis e mal remuneradas. Essa realidade escancara os riscos de uma transição digital desregulada, que, em vez de democratizar oportunidades, aprofunda exclusões. Como alerta Grohmann, "*as fazendas de cliques constituem uma camada profunda do trabalho por plataformas, uma verdadeira deep web da informalidade laboral*", em que a promessa de liberdade digital se dissolve na realidade de uma nova classe trabalhadora invisível e hiperexplorada.

## 4. PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES FRENTE À INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: ESFORÇOS NO PLANO NACIONAL E INTERNACIONAL E AS EXPERIÊNCIAS DE REGULAMENTAÇÃO

### 4.1 A Proteção Internacional e Nacional

Diante dos impactos da inteligência artificial sobre o mundo do trabalho, torna-se fundamental analisar o papel das normas internacionais e nacionais na proteção dos direitos trabalhistas.

Precipuamente, deve-se ter em vista que, a despeito da sofisticação tecnológica, os princípios que regem o trabalho digno permanecem como referências

normativas indispensáveis para assegurar que o progresso digital ocorra sem violação dos direitos humanos.

No plano internacional destaca-se a atuação da OIT, que vem promovendo sua agenda global voltada à antecipação dos desafios trazidos pela transição digital. Em 2019, a OIT publicou o relatório "Trabalho para um Futuro Mais Promissor", elaborado por sua Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. O documento defende que a abordagem para um futuro de trabalho decente deve ser centrada no ser humano, com foco em investimentos na capacitação profissional ao longo da vida, garantia de proteção social universal, regulação justa das novas tecnologias e fortalecimento das instituições do trabalho, especialmente da negociação coletiva.

O relatório também introduz o conceito de "transição justa", que compreende a necessidade de apoiar os trabalhadores em suas transições, inclusive daqueles que forem impactados pela automação, garantindo-lhes meios de adaptação, reconversão profissional e integração digna nos novos arranjos produtivos.

Essa visão é respaldada por Convenções da OIT, como a Convenção n.º 122, que trata da política de emprego, e a Convenção n.º 190, que trata da violência e assédio no mundo do trabalho, temas ainda mais sensíveis no contexto do uso de ferramentas de IA.

Entretanto, apesar da existência desse arcabouço internacional, a efetivação das normas depende da incorporação nos ordenamentos jurídicos internos, com as adaptações necessárias, inclusive nas políticas públicas adotadas.

No caso do Brasil, ainda não há uma legislação específica que regule o uso de inteligência artificial nas relações de trabalho. Não só isso, a Reforma Trabalhista de 2017 contribuiu para a fragilização de direitos coletivos, sem oferecer mecanismos de proteção frente às novas formas de subordinação tecnológica.

Adicionalmente, o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de instrumentos robustos para regular algoritmos usados na gestão de pessoas, especialmente no que se refere à transparência, responsabilidade e possibilidade de contestação por parte do trabalhador.

Recentemente, foi apresentado o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024 (PLP 12/2024)[188], que tem por objetivo regulamentar o trabalho dos mo-

188 Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243. Acesso em 30 jun. 2025.

toristas de aplicativos, seguindo a tendência de regulamentação e apelos discutidos na 113ª Conferência da OIT.

A regulamentação pretendida não é tarefa fácil, pois além da necessidade de obter consenso político, trata de temas voláteis, que se alteram com o surgimento acelerado e exponencial de novas tecnologias.

A ausência de normativas claras e eficazes compromete a capacidade dos Estados de cumprir com suas obrigações constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho em confronto com as novas tecnologias. O desafio, portanto, não é apenas tecnológico, mas jurídico, institucional e político: garantir que os avanços da inteligência artificial estejam subordinados a marcos de direitos humanos, com o escopo de que a inovação tecnológica não seja utilizada como instrumento de exclusão, mas de promoção da justiça social.

### 4.2 Experiências de Regulamentação

A transformação digital das relações de trabalho, impulsionada pelas plataformas digitais e pelo uso de algoritmos na gestão da força laboral, tem desafiado os marcos normativos tradicionais. Nesse contexto, a Espanha se tornou referência ao adotar a Lei Rider (Real Decreto-Ley 9/2021), a primeira iniciativa normativa europeia centrada na proteção dos trabalhadores de aplicativos de entrega[189].

A Lei Rider originou-se de um processo de diálogo social tripartite envolvendo governo, sindicatos de trabalhadores e entidades empresariais. O texto normativo introduziu duas inovações principais: (i) a presunção de vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais e (ii) o direito à informação quanto aos critérios dos algoritmos utilizados para organizar, dirigir ou controlar o trabalho. A lei teve como ponto de partida o julgamento do caso Rider *vs*. Glovo, em que o Tribunal Supremo Espanhol reconheceu que, apesar da formalidade contratual de "autônomo economicamente dependente", havia subordinação algorítmica, ausência de autonomia, características típicas da relação de emprego.

Em paralelo à experiência espanhola, a União Europeia aprovou, de forma pioneira, a Lei da Inteligência Artificial[190], criando o primeiro marco jurídico

189 El DIÁRIO.ES, 2021. Glovo y Deliveroo desafían la entrada en vigor de la Ley Rider al mantener a repartidores autónomos. El Diario.es, 11 de agosto de 2021. Disponível em: https://www.eldiario.es/economia/glovo-deliveroo-desafian-entrada-vigorley-rider-mantener-repartidores-autonomos_1_8211900.html. Acesso em 30 jun. 25.

190 Lei de Inteligência Artificial. https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20230601STO93804/lei-da-ue-sobre-ia-primeira-regulamentacao-de-inteligencia-artificial. Acesso em 30 jun. 2025

abrangente sobre a tecnologia no mundo. A lei classifica os sistemas de IA segundo quatro níveis de risco: mínimo, limitado, elevado e inaceitável. Aplicações com risco inaceitável, como o reconhecimento facial em tempo real e sistemas de pontuação social, foram proibidas. Já os sistemas de risco elevado — categoria que abrange os algoritmos utilizados na gestão de trabalhadores e no acesso ao emprego — passam a estar sujeitos a obrigações específicas de transparência, auditabilidade e supervisão humana.

A interpretação integrada destas regulamentações aponta para um modelo regulatório de dupla camada: nacional e supranacional, combinando direitos trabalhistas clássicos com novos direitos digitais. Nesse sentido, a exigência espanhola de transparência algorítmica no gerenciamento do trabalho se alinha ao espírito do regulamento europeu, que também prevê o direito dos trabalhadores e representantes sindicais ao acesso às informações sobre os critérios, parâmetros e instruções que orientam decisões automatizadas com impacto nas condições de trabalho.

Todavia, o desafio persiste quanto à implementação e fiscalização dessas normas. A "AI Act" prevê um cronograma progressivo de aplicação, com entrada plena em vigor até 2026, e estabelece mecanismos para denúncia de violações junto às autoridades nacionais. No caso espanhol, a efetividade da Lei Rider dependerá do fortalecimento institucional e da articulação entre Poder Judiciário, Ministério do Trabalho e sociedade civil organizada.

Mas tais inspirações nos demonstram que para a implementação de normas aplicáveis ao uso de IA se exige, além de normas bem elaboradas, vontade política, fiscalização eficaz e, sobretudo, a reafirmação do trabalho como direito humano e valor social. O avanço tecnológico, nesse cenário, não deve ser compreendido como ameaça, mas como oportunidade para reconstruir as bases de uma economia digital justa, inclusiva e democrática.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A emergência de um novo paradigma produtivo, marcado pela inteligência artificial e pela plataformização do trabalho, impõe profundas transformações nas relações laborais, desafiando o ordenamento jurídico a responder a fenômenos inéditos com celeridade, responsabilidade e centralidade nos direitos humanos. Este artigo buscou evidenciar que, embora o avanço tecnológico seja um dado inescapável da contemporaneidade, sua incorporação ao mundo do

trabalho não pode ocorrer à revelia dos princípios fundamentais que regem o trabalho digno, a inclusão social e a justiça distributiva.

A inteligência artificial, em sua vertente mais sofisticada, promete ganhos expressivos em eficiência, produtividade e qualidade de vida. No entanto, seus efeitos sobre o mercado de trabalho são ambivalentes: ao mesmo tempo em que substitui funções humanas e intensifica a vigilância, precariza vínculos, fragiliza garantias históricas e amplia desigualdades preexistentes. A gestão algorítmica e o uso opaco de sistemas automatizados não apenas desafiam os institutos clássicos do direito do trabalho, mas também desumanizam a experiência laboral, convertendo trabalhadores em dados, métricas e probabilidades.

No campo das plataformas digitais, observou-se um processo contínuo de desproteção e informalização da força de trabalho, mascarado sob o discurso da inovação e do empreendedorismo. A pesquisa do IBGE, os estudos sobre fazendas de cliques e a análise da subordinação algorítmica demonstram que o modelo vigente se apoia na assimetria de poder e na captura de populações vulneráveis, reproduzindo desigualdades sociais e operando à margem das normas trabalhistas. A lógica do pagamento por tarefa, da disponibilidade permanente e da ausência de garantias sociais consolida um tipo de relação laboral que naturaliza a precariedade como norma.

Nesse contexto, torna-se imperativo reafirmar o trabalho decente como eixo estruturante da regulação contemporânea. A dignidade da pessoa humana, princípio fundante da ordem constitucional brasileira e da normativa internacional, deve orientar qualquer inovação tecnológica, sob pena de legitimar formas modernas de exploração. Tal reconhecimento também impõe limites éticos e jurídicos à automatização irrestrita, exigindo transparência, responsabilidade e controle social sobre o uso de sistemas inteligentes.

As experiências regulatórias analisadas indicam caminhos promissores, ainda que insuficientes. Demonstram que a proteção do trabalhador na era digital requer uma abordagem multidimensional: não basta adaptar normas preexistentes; é necessário criar uma nova gramática jurídica que incorpore os desafios da inteligência artificial, da automação e da intermediação digital. É igualmente crucial fortalecer o papel das instituições públicas (Judiciário, Ministério do Trabalho, sindicatos e atores sociais) no monitoramento, fiscalização e produção de conhecimento crítico sobre as novas formas de trabalho. Também são louváveis iniciativas como a do Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) 2024-2028,

que visa transformar o país em referência mundial em novação e eficiência no uso da inteligência artificial, sobretudo no setor público[191].

Por fim, uma transição tecnológica justa não é apenas uma possibilidade; é uma necessidade democrática. Isso implica reconhecer que a inovação deve estar a serviço da justiça social, da igualdade de oportunidades e da inclusão produtiva. Significa assumir que não haverá futuro do trabalho digno sem um presente de luta política, solidariedade institucional e compromisso ético com os mais vulneráveis. Em tempos de mudanças aceleradas, o desafio não é apenas regular o novo, mas garantir que o novo não perpetue as exclusões do passado.

O trabalho, enquanto expressão da dignidade humana, deve permanecer no centro das transformações — como direito, como valor e como horizonte de uma sociedade verdadeiramente democrática.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jan. 2021.

_____**.** *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.* Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 12 set. 2024.

_____. *Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) 2024-2028*. Disponível em set. https://www.gov.br/lncc/pt-br/assuntos/noticias/ultimas-noticias-1/plano-brasileiro-de-inteligencia-artificial-pbia-2024-2028. Acesso em 30 jun. 2025.

CARVALHO, André Carlos Ponce de Leon Ferreira de. Inteligência Artificial: riscos, benefícios e uso responsável. *Estudos Avançados*, v. 35, n. 101, p. 21-35, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2021.35101.003>. Acesso em: 25 set. 2024.

CNN BRASIL. *Barroso: grande problema da regulação da IA é a velocidade da transformação.* CNN Brasil, 10 mar. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/barroso-grande-problema-da-regulacao-da-ia-e-a-velocidade-da-transformacao/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

CONJUR – CONSULTOR JURÍDICO. *AI Act: projeto de estrutura regulatória de IA na União Europeia*. Consultor Jurídico, 14 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/

191 Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) 2024-2028.Disponivel em https://www.gov.br/lncc/pt-br/assuntos/noticias/ultimas-noticias-1/plano-brasileiro-de-inteligencia-artificial-pbia-2024-2028. Acesso em 30 jun. 2025.

2024-mar-14/ai-act-projeto-de-estrutura-regulatoria-de-ia-na-uniao-europeia/>. Acesso em: 28 set. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil.* Sentença de 15 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2024.

El DIÁRIO.ES, 2021. Glovo y Deliveroo desafían la entrada en vigor de la Ley Rider al mantener a repartidores autónomos. El Diario.es, 11 de agosto de 2021. Disponível em: https://www.eldiario.es/economia/glovo-deliveroo-desafian-entrada-vigorley-rider-mantener-repartidores-autonomos_1_8211900.html. Acesso em 30 jun. 25.

FELICIANO, Guilherme. SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. A Inteligência Artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico*. Ver. TST*, São Paulo, vol. 88, JAN/MARÇO 2022.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Relatório sobre o Futuro dos Empregos 2025: 78 milhões de novas oportunidades. Genebra, 2025. Disponível em: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_PTBR.pdf. Acesso em: Acesso em: 26 jun. 2025.

IBGE. Disponivel em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/. Acesso em 30 jun. 2025.

GROHMANN, R., PEREIRA, G., GUERRA, A., ABÍLIO, L., MORESCHI, B., & JURNO, A. (2022). *Plataformas de fazendas de cliques:* condições de trabalho, materialidades e formas de organização. Galáxia (São Paulo). Disponível em <https://doi.org/10.1590/1982-2553202257969>. Acesso em: 30 jun. 2025.

Lei de Inteligência Artificial. https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20230601STO93804/lei-da-ue-sobre-ia-primeira-regulamentacao-de-inteligencia-artificial. E https://artificialintelligenceact.eu/ . Acesso em 30 jun. 2025

LEÃO XIII. *Rerum Novarum: sobre a condição dos operários*. 1891. Disponível em: <https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 12 set. 2024.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. *Sexualidad, Salud y Sociedad* (Rio de Janeiro), n. 8, p. 15–31, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/?lang=pt>. Acesso em: 24 set. 2024

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos.* 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 set. 2024.

_____**.** *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8*: Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 16 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa.* Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf>. Acesso em: 14 set. 2024.

_____**.** *Emprego, direitos e crescimento:* consolidar a ligação. Relatório do diretor-geral. ILC.113/Relatório I(B). Genebra, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/ILC113-2025-I%28B%29-CABINET-250407-001-PT.pdf. Acesso em: 26 jun. 2025.

_____**.** *Trabalho Digno.* 20 nov. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-digno>. Acesso em: 14 set. 2024.

_____**.** *Trabalho digno, direitos humanos e desenvolvimento sustentável:* um olhar sobre a Agenda 2030. Lisboa: Escritório da OIT para Portugal, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf>. Acesso em: 28 set. 2024.

OURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. *Sexualidad, Salud y Sociedad* (Rio de Janeiro), n. 8, p. 15–31, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/?lang=pt>. Acesso em: 30 jun. 2025.

SANTOS, Leon. Revolução 4.0: quarta revolução industrial já está em vigor e deve mudar a realidade que conecemos. *RBA – REVISTA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO,* ano 30, n. 132, p 22-24, 2019.

# **“UM MUSEU DE GRANDES NOVIDADES”:** AS RAÍZES ESCRAVOCRATAS DO TRABALHO PLATAFORMIZADO NO BRASIL

**Sergio Dias Guimarães Junior**
Doutor e mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
Mestre em Recursos Humanos pela Universidade Paris II / Panthéon-Sorbonne, França.
Professor do curso de graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ).
E-mail: sergiodiasguima@gmail.com;
Lattes: http://lattes.cnpq.br/9919628034893904

**Cláudia Freire Vaz**
Doutora em Psicologia Social pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ).
Professora dos cursos e graduação em Psicologia da Universidade Estácio de Sá e do Centro Universitário Serra dos Órgãos.
E-mail: claudiafreirevaz@gmail.com;
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4569700459684986

**Miguel de Sousa Lacerda Neto**
Mestre e doutorando em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
Professor do Curso de Graduação em Psicologia da Unigranrio.
E-mail: lacerdanetomiguel@gmail.com;
Lattes:http://lattes.cnpq.br/0384091319773227

## 1 INTRODUÇÃO

As transformações do modo de produção capitalista e suas formas de trabalho correlatas ganham novos contornos no tempo histórico neoliberal e sua complexidade impõe desafios múltiplos para os mecanismos de proteção social, garantia de direitos e preservação da saúde e dignidade da classe trabalhadora. Nesse mosaico, ganha destaque o fenômeno da *uberização do trabalho* que, em linhas gerais, representa uma tendência global de organização do trabalho, caracterizada, sobretudo, pela mediação de novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) na exploração da força de trabalho em vários setores da atividade econômica, envolvendo diferentes categorias profissionais (ABÍLIO, 2020).

Diante da variedade dos modos de trabalho "uberizado" ou "plataformizado" (ANTUNES, 2019), Grohmann (2020) compreende que a conjuntura trabalhista é afetada por um processo de plataformização que materializa e concretiza processos de exploração do trabalho já existentes, que se apresentam intensificados, agora envolvendo mecanismos de extração de dados, controle digital e organização algorítmica sob a égide neoliberal e seus modos de captura subjetiva. Diante desse panorama, o autor defende que a expressão *plataformização do trabalho* descreve de maneira mais qualificada o atual cenário do trabalho digital, uma vez que o termo "uberização" não abrange a multiplicidade de atividades mediadas por plataformas, dada a significativa variedade de modos de extração de valor e seus desdobramentos em diferentes setores, atividades e categorias profissionais (GROHMANN, 2020).

No interior da estrutura colonialista das relações sociais e laborais do Brasil, o fenômeno da *plataformização do trabalho* é dotado de características particulares que demandam um olhar cuidadoso e atento para as desigualdades estruturais que serviram de alicerce para a formação social brasileira (PRADO JÚNIOR, 1975), incluindo a constituição sócio-histórica da classe trabalhadora e, de forma mais amplificada, as relações de trabalho do país. Tal cenário revela-se, portanto, como uma espécie de "museu de grandes novidades", no qual velhas estruturas colonialistas são mantidas e atualizadas em uma conjuntura laboral que se pretende ultramoderna. Nota-se, assim, que tal "modernização" trabalhista depende de alicerces coloniais para sua efetivação e continuidade - como os tradicionais mecanismos interseccionais de exploração, dominação e exclusão de cunho racial, de gênero e classe (BENTO, 2022).

Nesse sentido, o objetivo deste capítulo é analisar criticamente as raízes escravocratas do trabalho plataformizado no Brasil e, com isso, reunir elementos que permitam evidenciar como velhas estruturas de exploração ainda permanecem vivas no interior de uma conjuntura trabalhista que se pretende moderna e cada vez mais tecnológica. Para tal, o texto encontra-se estruturado da seguinte maneira: primeiramente será apresentado um panorama sobre as articulações entre colonialidade, trabalho e raça no Brasil, com destaque para a figura do trabalhador negro e sua posição social entre a exclusão e a resistência. Em seguida, será desenvolvida uma análise acerca do fenômeno da plataformização do trabalho no país à luz de seus aspectos legais e marcadores interseccionais. Por fim, será empreendida uma análise crítica sobre o conceito de escravidão urbana e suas articulações com as formas de trabalho uberizado/plataformizado na contemporaneidade.

## 2 COLONIALIDADE, TRABALHO E RAÇA NO BRASIL: O TRABALHADOR NEGRO ENTRE A EXCLUSÃO E A RESISTÊNCIA

A constituição da imagem do trabalhador no Brasil está profundamente marcada por hierarquias raciais herdadas do escravismo colonial e reconfiguradas no interior do Estado republicano. O reconhecimento em letra de lei da liberdade e da cidadania, conquistado com o fim do escravismo em 1888 e a proclamação da República em 1889, a uma parcela da população escravizada, não significou a superação da lógica colonial, mas sua atualização sob novas formas de dominação e exclusão. Pensar o sujeito do trabalho no Brasil é, dessa forma, compreender como a racialização da divisão do trabalho impacta de modo sistemático os corpos e subjetividades pensados no interior organismo social. Ou seja, a partir de seu lugar racial o sujeito tem sua posição enquanto trabalhador demarcada no imaginário social, mas também no que comparece enquanto (im)possibilidades na realidade material. Esse intrincado sistema é como o poder se atualizou nas lógicas seguintes a partir da instauração da lógica colonial como organização do mundo e das formas de sociedade.

Aníbal Quijano (2005) nos ajuda a pensar sobre a lógica colonial. O conceito *colonialidade do poder*, cunhado pelo sociólogo, se refere a um padrão de dominação que sobrevive ao fim do colonialismo formal e organiza as relações sociais, epistêmicas e econômicas nos países do sul global. Segundo o autor, "a classificação social da população do planeta em termos da ideia de 'raça' foi

a forma mais eficaz de dominação social básica, operando na distribuição do trabalho, dos recursos e do conhecimento" (Quijano, 2005, p. 117). No Brasil, essa classificação racial sustentou a divisão entre sujeitos aptos ao exercício da cidadania e sujeitos condenados à marginalidade. A figura do negro escravizado foi a base para constituir o trabalhador como alguém marcado pela desumanização e pela violência. Mesmo após a abolição, esse trabalhador foi mantido à margem do projeto nacional, sendo substituído simbolicamente pelo imigrante europeu como modelo de modernidade e progresso em uma tentativa de branqueamento da população, mas também em um movimento que alçava o sujeito branco, imigrante e europeu a trabalhos compreendidos como mais dignos, fundamentais e alinhavados na moral de progresso que sustentava a ideia de república. Trabalhos que, por esse desenho moral, são melhor remunerados e assim garantem a hierarquia racial na sociedade estratificada em classes.

A transição do escravismo para o trabalho assalariado não rompe com a lógica de extermínio e precarização dos corpos negros. Porque inúmeras estruturas sociais foram erguidas e mantidas para garantir que o sujeito negro, antes incluído no sistema colonial pela figura do escravizado, agora ocupasse um outro lugar. É o caso das elaborações pseudocientíficas do movimento eugenista que qualificava, a partir de um discurso científico, o sujeito negro como incapaz, degenerado e fator do atraso moral e socioeconômico da nação (RODRIGUES, 1932, 1938, LACERDA, 1911). O ordenamento jurídico também compareceu como dispositivo que aprisionava a população negra com leis que criminalizam as práticas, costumes e culturas vindas de África. Como o caso da "vadiagem" que foi um crime previsto no Código Criminal de 1830, o único do Império, e no Código Penal de 1890, o primeiro da República, sendo o principal motivo de detenções durante o Estado Novo e ainda hoje presente na lista de contravenções.

A Lei da Vadiagem não foi um caso isolado; outras normas igualmente restritivas, como a Lei contra Feitiçaria de 1805 e a Lei de Terras de 1850, que impedia os escravizados de adquirir propriedades e fomentava a imigração de colonos brancos europeus, ilustram a recorrência histórica de dispositivos legais que reforçam a lógica racializada do Estado brasileiro. Essas medidas desvelam um cálculo, uma economia política do Estado que intensifica o racismo institucional e preserva a estrutura colonial que funda a sociedade brasileira. Os efeitos dessa engrenagem histórica são visíveis nos números atuais da violência e do encarceramento. Embora o Brasil tenha registrado, segundo o Instituto de Pes-

quisa Econômica Aplicada, a menor taxa de homicídios em 11 anos, as pessoas negras seguem sendo a maioria absoluta das vítimas, enfrentando um risco de assassinato 2,7 vezes maior do que o de pessoas não negras. Em 2023, 76,97% das vítimas de homicídio eram pretas e pardas, totalizando 35.213 casos (IPEA, 2025). Da mesma forma, o Anuário Brasileiro de Segurança Pública aponta que, dos mais de 850 mil presos no país, cerca de 70% são negros, um contingente de aproximadamente 470 mil pessoas, o que corrobora o destino reservado à população antes cativa nas senzalas, hoje mantida sob novas formas de contenção e controle (FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2024).

Sobre essa relação do Estado com corpos e subjetividades, o autor Achille Mbembe (2018) introduz o conceito de *necropolítica* para descrever como o poder moderno exerce controle sobre a vida por meio da produção da morte. Como afirma o autor: "a política contemporânea é, cada vez mais, uma administração generalizada da precariedade e da morte" (Mbembe, 2018, p. 14). No Brasil, essa administração se revela no cotidiano dos trabalhadores negros, alocados nos empregos mais desvalorizados, nos territórios mais precarizados e nos sistemas mais violentos de controle, como o encarceramento em massa e o genocídio da juventude negra (BRASIL, 2024). A informalidade, o desemprego e a violência policial operam como dispositivos necropolíticos que mantêm esses sujeitos em constante vulnerabilidade, mesmo quando "livres".

Se compreendermos que raça é um produto do racismo, pois surge a partir dos esforços de simbolizar a relação do branco europeu com o mundo, podemos tomá-la como uma invenção que estrutura um escalonamento de tudo o que existe a partir do ideal de brancura. Desse modo, o valor de sujeitos, territórios, saberes e culturas passa a ser medido por uma ordem hierárquica. Assim, um sujeito branco do Sul Global, por exemplo, ocupa uma posição inferior ao branco oriundo de países colonizadores. Do mesmo modo, as noções de história, cultura e espaço também são atravessadas por essa gradação racial. No entanto, é preciso reconhecer que certas posições sociais se beneficiam de modos privilegiados dessa lógica, enquanto outras não apenas são marginalizadas, mas exterminadas pela própria dinâmica de racialização do mundo. Existem, então, os mecanismos que sustentam a pluralidade dos sujeitos brancos no interior da branquitude, garantindo o privilégio no sistema que construiu a realidade e atua em um conjunto de práticas e discursos que de forma implícita atuam com poder, dissimulando as relações e determinando seu simbólico na inscrição da realidade (LACERDA NETO; FRANÇA, 2019).

Sobre a forma desse sistema gerar a exclusão simbólica no mundo do trabalho, Cida Bento (2002) argumenta que há um "pacto narcísico da branquitude", pelo qual pessoas brancas se mantêm em posições de privilégio em nome de uma identificação narcísica com seus pares. Segundo a autora, "os pactos narcísicos são mecanismos psíquicos e sociais que permitem que a exclusão dos negros do poder e da riqueza seja mantida com naturalidade" (Bento, 2002, p. 25). Esse pacto atua de forma silenciosa, mas eficaz, nos processos de seleção, promoção e valorização no mundo do trabalho. Os negros permanecem sub-representados nos cargos de liderança e super-representados nos serviços precarizados, como a limpeza urbana, o trabalho doméstico e os serviços de segurança privada. A exclusão não se dá apenas por ausência, mas por estigmatização: o trabalhador negro é visto como ameaça, como excesso, como desvio.

No entanto, é preciso que se conte a história que a História não conta e dar visibilidade às revoltas negras que atuaram como forças centrais produzindo narrativas de resistência ao regime colonial-escravista e às formas subsequentes de exploração no Brasil. Desde os quilombos, como Palmares, que resistiu por quase um século, até levantes urbanos como a Revolta dos Malês, em 1835, as populações negras protagonizaram lutas coletivas por liberdade, dignidade e direitos (MOURA, 2010). Na Bahia, essas formas de insurgência extrapolaram a luta armada e se articularam também ao mundo do trabalho. Um marco expressivo foi a primeira greve registrada no estado, em 1857, quando as ganhadeiras, mulheres negras que comercializavam alimentos e lavavam roupas, paralisaram suas atividades em Salvador contra a taxação imposta pela Câmara Municipal (REIS, 1993). Esse movimento revela como a resistência negra se reinventa e combina cultura, trabalho e organização política, como apontou Beatriz Nascimento (1989) ao evidenciar os quilombos como símbolos de luta viva que se prolongam na ação coletiva urbana. Assim, as revoltas negras e as greves de trabalhadoras e trabalhadores racializados reafirmam que a história do Brasil é inseparável da luta por liberdade construída pelas mãos e vozes de quem foi subalternizado.

## 3 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ASPECTOS LEGAIS E MARCADORES INTERSECCIONAIS

Na realidade laboral brasileira, as assimetrias de cunho étnico-racial (Bento, 2022; Gonzalez, 1984), de gênero (Hirata, 2018; Santos, Diogo e Schu-

cman, 2014) e de classe social (Antunes, 2019), intensificadas durante o período pandêmico (Antunes, 2020), representam um exemplo nítido de como heranças coloniais, características da historicidade do país, ainda mantém vivos os seus efeitos de poder na atribuição de lugares sociais de dominação e servidão e na manutenção secular de privilégios e formas de exclusão. Mudam-se os períodos históricos, os estágios do desenvolvimento do capital, mas sua estrutura colonialista se mantém. Nesse panorama, ao mesmo tempo que o capital se propõe ultramoderno, seus fundamentos revelam-se muito arcaicos e apontam para a contradição fundamental de que sua "modernização" necessita substancialmente do seu caráter tradicional, brutal e de suas práticas tradicionais, pautadas na colonialidade.

Com base nessa perspectiva, os processos de precarização estrutural do trabalho (Antunes, 2019) e, mais especificamente o fenômeno da plataformização do trabalho e suas variações no contexto brasileiro, refletem elementos históricos da formação social do país, com destaque para desigualdades e assimetrias de raça, gênero e classe que encontram na arena trabalhista um palco privilegiado de manifestação. Nesse sentido, analisar tais fenômenos a partir de uma mirada interseccional representa uma tarefa importante para o campo das ciências do trabalho que, tendo em vista os esforços de proteção e garantia de formas de trabalho digno, contribuem para a continuidade do exercício ético-político que Guimarães Junior, Ferreira e Freitas (2023) denominaram de *crítica da razão dogmática neoliberal*.

Primeiramente, do ponto de vista jurídico, o conjunto de mudanças no mundo do trabalho, produzidas pelos processos de intensificação do uso de plataformas digitais, gerou alterações no papel do Direito do Trabalho, especialmente no que tange à regulação juslaboral dessa nova morfologia trabalhista. Nesse contexto, Dutra e Sepúlveda (2020) destacam a negação, por parte das empresas, da existência de uma relação de trabalho entre os/as trabalhadoras/es e as plataformas digitais. Para os autores, o modelo de negócios utilizado por essas empresas busca mascarar o vínculo de trabalho existente entre o aplicativo e o/a trabalhador/a sob o argumento de que esses sujeitos são empreendedores autônomos que utilizam a plataforma apenas como meio de obter clientes e prestar serviços.

Tal fato também é contestado por Oliveira, Carelli e Grillo (2020), ao demonstrarem que, apesar de tecnológicas e enxutas, as plataformas digitais são organizações econômicas tanto quanto as empresas de modelo fordista ou

toyotista. Trata-se, portanto, de novos métodos tecnológicos e de gestão que ocultam o típico trabalho assalariado, gerando, inclusive, uma nova questão social pela retomada da *mais-valia absoluta*: grandes jornadas; baixa remuneração; custos e riscos de produção atribuídos ao sujeito trabalhador. Em paralelo, Martins e Almeida (2020) afirmam que, especificamente, a empresa Uber tem desenvolvido um modelo de trabalho que, apesar de novo, é baseado em uma relação de emprego tradicional pautada na exploração da mão de obra. Entretanto, os pesquisadores reconhecem a dificuldade de uma identificação clara quanto à natureza dessa relação, em razão de seus contornos aparentemente genuínos e inovadores. Para Martins e Almeida (2020) essa indefinição, que provoca entendimentos diversos acerca da mesma forma de trabalho, ocorre pelo fato de esses/as trabalhadores/as estarem em uma área fronteiriça entre uma relação de emprego e uma relação autônoma.

Diante desse contexto, Oliveira (2019) ressalta que o fator de sucesso econômico dessas empresas é consubstanciado justamente por sua atuação nessa zona de desregulação, pois, nesse tipo de trabalho, a dimensão clássica da subordinação jurídica é de difícil visualização e caracterização. Da mesma forma, Abílio (2020) e Raposo (2020) ressaltam o papel ativo do Estado para o pleno funcionamento desse modelo no mercado. Para as pesquisadoras, as regulações estatais atuam eliminando sistematicamente os freios legais à exploração e à precarização do trabalho, que envolve a legitimação, a legalização e a banalização da transferência de custos e riscos ao sujeito trabalhador.

Trata-se, portanto, de uma situação grave sob os pontos de vista jurídico e social, pois a precarização dessa atividade pode estimular a exploração dos/as trabalhadores/as pelas empresas e a violação de princípios fundamentais, sobretudo o da dignidade da pessoa humana (MARTINS; ALMEIDA, 2020; OLIVEIRA, 2019). Por essa razão, os autores defendem que, para alcançar a dignidade como condição para o *trabalho decente* é necessária a existência de uma regulação jurídica abrangente para essa nova realidade social e trabalhista, a fim de assegurar as devidas proteções constitucionais de quem trabalha (MARTINS; ALMEIDA, 2020; ROSENFIELD; MOSSI, 2020).

Com base nesses apontamentos, as condições sócio-históricas do fenômeno da plataformização do trabalho devem ser analisadas no interior do fluxo das transformações do capitalismo neoliberal, assim como devem considerar sua dinâmica de funcionamento e as especificidades presentes no cotidiano de diferentes categorias profissionais. A respeito da historicidade das mutações

do capital, Franco e Ferraz (2019) explicitam o desenvolvimento histórico das novas formas de acumulação capitalista que se articularam e influenciaram o surgimento da chamada uberização do trabalho – entre as quais se destacam o chamado *crowdwork*, ou *crowdsourcing*, e a emergência da economia do compartilhamento (*sharing economy*). Esses autores localizam o desenvolvimento da uberização nesse fluxo histórico como uma espécie de continuidade dessas práticas de trabalho flexível e precarizado na era neoliberal.

Na consideração crítica desse panorama, Pires (2021) e Franco e Ferraz (2019) partem de postulados da teoria marxista para situar a análise do fenômeno da uberização no interior dos conflitos capital-trabalho. Com base no materialismo histórico-dialético, os autores apontam que as contribuições de Marx já antecipavam essa tendência da economia capitalista e, nesse sentido, defendem o argumento de que "a uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva" (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 845).

Em paralelo, outros estudos também explicitam modos distintos e complementares (teórica e empiricamente) de análise e compreensão do fenômeno em questão. Observa-se o modo como as formas de controle e exploração características da uberização passam a ser veladas e mascaradas sob a roupagem da ideologia do *empreendedorismo*, cujos fundamentos de concorrência generalizada e individualismo exacerbado estão em consonância com o ideário neoliberal e o *ethos* do capital contemporâneo (DARDOT; LAVAL, 2016).

Nesse sentido, observa-se uma crítica contundente às narrativas de estímulo ao empreendedorismo e à atuação laboral autônoma que levam esses sujeitos a assumir os riscos e os custos de sua atividade, sem garantias sobre remuneração, tempo de trabalho, saúde e segurança (ABÍLIO, 2019, 2021; CASAGRANDE; ZAMORA; OVIEDO, 2021; FREITAS, 2020; GONDIM, 2020). O estudo de Gondim (2020, p. 472) argumenta que a precariedade que envolve trabalhadores/as uberizados/as sustenta-se em uma nova racionalidade, de caráter neoliberal, que se propaga por meio de um conjunto de discursos, práticas e dispositivos usados para a construção de um sujeito "empreendedor de si mesmo", capaz de se valorizar cada vez mais enquanto um "capital humano" e reproduzir, nessa dinâmica, os desígnios insaciáveis de produção de mais valor da razão instrumental capitalista (DARDOT; LAVAL, 2016). Casagrande, Zamora e Oviedo (2021) reforçam esse posicionamento ao afirmarem que, ao contrário do que

vem sendo empregado por inúmeros artigos e propalado no senso comum, um motorista de Uber não pode ser considerado um empreendedor, mas, sim, um trabalhador, com especificidades típicas dos novos arranjos tecnológicos e laborais. Para os autores, em vez de empreender, o motorista uberizado é um trabalhador precário, com flexibilidade de tempo e gerência automatizada. Em consonância com os demais autores, Abílio (2019, 2021) também faz uma crítica ao uso da noção de empreendedor para o sujeito trabalhador uberizado, propondo ainda o deslocamento dessa acepção para a definição de *autogerenciamento subordinado*. Para a autora, esse conceito deixa mais evidente que o que está em jogo na dinâmica da uberização é a terceirização de parte do gerenciamento da atividade para o/a próprio/a trabalhador/a: um (auto) gerenciamento, portanto, subordinado.

A combinação desses fatores pode ser observada em diferentes categorias profissionais cujo trabalho se encontra mediado por plataformas digitais. Entre elas, destacam-se, principalmente, estudos envolvendo trabalhadores/as da educação (OLIVEIRA; PINO; ACCORSSI, 2021; SILVA, 2019; VENCO, 2019), da saúde (COSTA *et al*., 2020; SOUZA *et al*., 2020), e entregadores/as e motoristas particulares (ABÍLIO, 2019, 2020, 2021; FREITAS, 2020; LIMA; BRIDI, 2019; RAPOSO, 2020). Diante da especificidade de cada uma dessas categorias, é possível destacar um ponto de interseção próprio da dinâmica da plataformização do trabalho, que diz respeito ao processo de valorização da lógica do gerencialismo pela sociedade, uma vez que as formas de controle e avaliação dos/as trabalhadores/as são concebidas, nesse modelo, pelos/as próprios/as consumidores/as de seus serviços (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Diante dessas contribuições e das características particulares que o fenômeno da plataformização recebe em diferentes setores e categorias profissionais, destacam-se pesquisas que analisam as formas de organização do trabalho mediado por plataformas digitais à luz de importantes categorias analíticas como raça, gênero e classe social. O entrelaçamento de aspectos do fenômeno da plataformização com essas categorias fornece importantes subsídios para a análise das formas de exploração, dominação e exclusão social próprias do capitalismo contemporâneo, particularmente, na arena trabalhista. Nesse sentido, Guimarães Junior (2024) propõe uma mirada interseccional no campo das ciências do trabalho no Brasil, com destaque para a apropriação do conceito de interseccionalidade como ferramenta ético-política fundamental para os processos de análise, compreensão e intervenção nos cenários labo-

rais - especialmente no contexto brasileiro estruturado sob bases colonialistas. Nessa perspectiva, em linhas gerais, compreende-se interseccionalidade como "uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação" (CRENSHAW, 2002, p. 117), ou seja, uma lente reflexiva que permite analisar o entrecruzamento de relações sociais de poder concernentes a categorias como raça, sexo e classe e seus variados efeitos psicossociais.

Do ponto de vista de uma mirada interseccional, as considerações de Abílio (2020) sobre o trabalho de entregadores de aplicativos (*bikeboys* e *motoboys*) revelam o modo como essas atividades têm um caráter tipicamente juvenil, negro e periférico. De acordo com a autora, "modos de vida tipicamente periféricos estão sendo administrados de forma centralizada e racionalizada sob esse novo tipo de organização e gerenciamento do trabalho" (ABÍLIO, 2020, p. 580). Personificando a figura do "trabalhador sob demanda", também conhecido como *"trabalhador just in time",* imersos num contexto de trabalho periférico, desprotegidos socialmente e expostos a inúmeros riscos em suas atividades laborais, esses sujeitos revelam-se peças-chave nesse complexo quebra-cabeça no qual "quanto mais socialmente desprotegida e mais mal remunerada, mais juvenil e negra é a ocupação de entregador" (ABÍLIO, 2020, p. 581).

Em paralelo aos aspectos étnico-raciais, Abílio (2019, 2020) desenvolve importantes reflexões sobre o trabalho feminino no seio das relações próprias ao fenômeno da uberização. A autora parte do conceito de "trabalho amador" para analisar ocupações tipicamente femininas (como o caso de revendedoras e empregadas domésticas) e identifica os níveis de fragilidade e fragmentação de formas de trabalho que, no limite, perdem os elementos que as caracterizam enquanto tal. Trata-se, portanto, de um trabalho que, em meio às ofensivas dos processos de precarização generalizada, perde sua forma de regulação social, sua identidade, seu reconhecimento enquanto fazer amparado pelo Estado e, no limite, sua própria concretude de "ser trabalho". Em consonância com esses dados, Bezerra (2021) afirma que a difusão de trabalhos mediados por aplicativos não é a primeira forma de uberização do trabalho feminino, uma vez que esse já vem sendo explorado através da informalidade do sistema de vendas diretas utilizado por grandes empresas do setor de cosméticos há décadas.

Assim, percebe-se que a combinação dessas categorias (raça, gênero e classe social) caracteriza e delimita papéis cruciais na dinâmica do trabalho uberizado, que, considerando a historicidade excludente, escravagista, colonialista e

patriarcal do contexto brasileiro, justificam cada vez mais os esforços para o desenvolvimento de estudos que investiguem esses temas, principalmente na atualidade do cenário trabalhista sob a hegemonia neoliberal - que se pretende moderna, mas, para tal, necessita manter suas estruturas colonialistas como alicerce estrutural dos modos de vida e trabalho.

## 4 ESCRAVIDÃO URBANA NO RIO DE JANEIRO E SUAS ARTICULAÇÕES COM O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

Que a longa história de colonização e escravidão deixaram rastros presentes em nossa sociedade e mercado de trabalho até hoje, é ponto pacífico em nosso trabalho. Contudo, de que tipo de escravidão estamos falando? Segundo Vaz (2016), a memória social que estudantes de ensino médio do Rio de Janeiro apresentam sobre escravidão está diretamente relacionada com o meio rural. Os sujeitos participantes da pesquisa acreditam que agricultura, trabalhos ligados à cana-de-açúcar, extração de pedras preciosas e os serviços domésticos eram as principais atividades realizadas pelos escravizados no ambiente urbano. Essas atividades eram presentes no meio rural, mas não no meio urbano, nos levando a crer há um esquecimento social a respeito desse tipo de escravidão.

Quando temos em mente que a escravidão que aconteceu no Brasil foi unicamente rural fica muito difícil perceber a herança escravocrata em nosso país, visto que 87,4% das pessoas vivem em área urbana segundo o Censo Demográfico do IBGE (2022). Contudo, quando nos apropriamos do conceito de *escravidão urbana* e do conceito de escravidão de ganho – formas de trabalho escravos que não eram predominantes no país, mas se encontravam presentes nas principais capitais como Rio de Janeiro, Salvador, Pernambuco e São Luís do Maranhão – conseguimos perceber essas conexões de maneira mais evidente.

A escravidão urbana possuía um tipo bastante característico de escravizados, os chamados escravos de ganho. Estes realizavam diversos tipos de atividades: eram sapateiros, vendedores de doces, flores, sangradores, dentre outras. Ao final do dia era necessário dar uma determinada porcentagem dos seus ganhos aos senhores e poderia manter o restante. Além disso, para realizar esses trabalhos, eles possuíam uma possibilidade de deslocamento pela cidade muito maior do que as pessoas escravizadas em ambiente rural (Karasch, 2000).

Dentro da escravidão e ganho também existia um recorte de gênero, assim como no trabalho plataformizado. Ao passo que os homens atuavam, habitualmente, como sagradores e barbeiros, as mulheres negras exerciam as atividades de lavadeiras, cozinheiras e costureiras. Essas escravizadas estavam presentes não só no ambiente doméstico, mas nas ruas cariocas, diferentemente das mulheres brancas que, tendo como objetivo preservar a sua honra, mantinham-se restritas as próprias residências.

Apesar de possuir acesso ao dinheiro e uma possibilidade maior de transitar pelas ruas, sem uma figura de controle tão ostensiva quanto o capitão do mato, isso não significa que não houvesse violências contra esses escravizados. Segundo Santos (2006), os limites de circulação pela cidade eram claramente determinados. Outra forma de violência sofrida por eles era a quantidade de horas de trabalhos que tinham que enfrentar. Com o intuito de honrar a quantia preestabelecida acordada com o senhor, as jornadas de atividades eram duplicadas ou triplicadas. No caso das pessoas escravizadas por senhores pobres, a situação era ainda mais precária, pois além da subsistência daquela família, estes também era responsáveis pelos serviços domésticos.

Diante desse cenário, brevemente desenhado e do que já foi exposto sobre o trabalho plataformizado, é possível traçarmos 4 interfaces com a escravidão urbana, a saber: ***o perfil dos trabalhadores, o perfil dos trabalhos, o tipo de controle nesses tipos de trabalho e a economia que senhores de escravos e empresas possuem com esse tipo de trabalho.***

- *Perfil dos trabalhadores:*

Schwartz (1988) afirma que a expectativa de vida de pessoas escravizadas no Brasil, nos vinte e cinco anos finais do século XIX, era de 19 anos. Vale pontuar que a esperança de vida para um brasileiro não negro, naquela época, também era baixa: de 27 anos. Contudo, esse cenário significa que pessoas escravizadas tinham, aproximadamente, 30% menos de vida do que pessoas não negras.

Esse perfil de trabalhadores jovens e negros é também notado entre nas atividades plataformizadas. Abílio (2020) nos aponta que o trabalho plataformizado possui o mesmo perfil, tendo, em média, 27 anos. Considerando que o Brasil hoje tem uma esperança de vida de 76,4 anos, quase três vezes maior do que no final do século XIX, e o fato dos trabalhadores plataformizados serem em média 0,5% mais velhos do que a média anterior, só nos mostra que

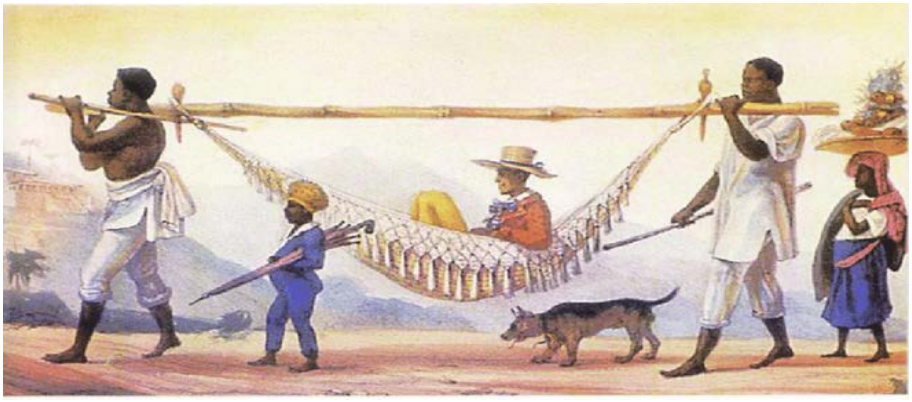
a insalubridade do trabalho realizado pelos escravizados de ganho e pelos trabalhadores plataformizados se mantém.

- *Perfil dos trabalhos:*

A forma como motoristas de aplicativo e *bikeboys* circulam pela cidade tem grande semelhança com os escravizados urbanos. Além da grande circulação, outra semelhança entre os trabalhos por aplicativo e os escravizados do século XIX era o próprio tipo de trabalho. Eles exigem pouca qualificação e é necessária uma carga horária extenuante para que as pessoas garantam sua sobrevivência.

Se tratando do tipo de trabalho, o trabalho de Jean-Baptiste Debret nos auxilia a fazer a correspondência entre o que ocorria no século XIX e na atualidade. Este renomado pintor francês que chega ao Brasil em 1816, com a Missão Artística Francesa, é uma das fontes históricas que utilizamos para legitimar as interfaces entre os trabalhos ocorridos no passado e no presente. Conhecido por registrar o cotidiano carioca em suas pinturas, essas imagens para além de competência artística nos oferece relevantes dados sobre a história da capital do Rio de Janeiro.

Na pintura "Retorno à cidade de um proprietário de chacra", o artista registra um senhor de escravos retornando de sua propriedade rural para a cidade. Quando observamos a cena, muito comum no período, não seria semelhante ao que hoje chamamos de carro por aplicativo? Tanto na pintura de Debret quanto no cotidiano observamos trabalhadores negros, em condições precárias de trabalho, transportando pessoas de um lugar para outro.



"Retorno à cidade de um proprietário de chacra", 1835. | Jean Baptiste Debret

Com relação à carga horária, assim como dissemos acima da existência de uma dupla ou tripla jornada do escravizado urbano, Abílio (2022) relata em seu trabalho que 57% dos *bikeboys* trabalham todos os dias da semana, de 9 a 12 horas diárias. Ou seja, a superexploração que se via no século passado, justificada por uma missão de fazer os negros, seres sem alma, pagar pelos seus pecados em terra, hoje em dia veste-se com uma roupagem de "empreendedorismo".

- *O tipo de controle nesses tipos de trabalho:*

Assim como os escravizados urbanos, os trabalhadores plataformizados também não têm um controle como o das pessoas que trabalham formalmente. Não tem ponto eletrônico ou assina qualquer documento que prove a presença desse trabalhador em algum lugar. Em vez disso, eles ficam no aguardo para que solicitem os seus serviços. Enquanto os escravizados, no século XIX, ficavam nos cantos – esquinas ou cruzamentos da cidade onde se encontravam escravizados à espera de pessoas que os quisessem contratar –, o trabalhador uberizado fica à espera do aplicativo tocar. Ou seja, observamos que a lógica do trabalhador "*just in time",* anteriormente abordada, não se inaugura com o uso de aplicativos, ela tem sua origem no período escravocrata.

Percebe-se, então que a forma de controle não se materializa em uma pessoa ou em um documento, mas na necessidade de realizar a sua tarefa a qualquer custo, para que essa pessoa possa sustentar a si mesmo e à sua família. Agora o que é claramente definido não é a circulação pela cidade: é a capacidade de trabalhar pela própria subsistência.

- *A economia que senhores de escravos e empresas possuem com esse tipo de trabalho:*

A escravidão de ganho gerou uma economia aos senhores de escravo. Na escravidão rural, cabia ao senhor de escravos arcar com a subsistência do escravizado: alimentação e moradia por exemplo. No caso do escravo de ganho, o fato de ele possuir alguma renda desresponsabilizava o senhor destes custos. Existem registros de pessoas escravizadas que moravam em cortiços ou até em praças, nas ruas, mas que eram propriedade de alguma pessoa.

Com relação ao trabalho uberizado percebemos a precariedade das condições de vida dos trabalhadores. A eliminação de direitos de trabalho, que a gente chama *just-in-time*, que está ligado a transferir ao trabalhador todos os custos e riscos da atividade, e a questão da total ausência de garantias. Qual-

quer incidente que impossibilite a realização da atividade acarreta a sua não remuneração.

Esses quatro pontos aqui expostos brevemente estão para defender a perspectiva de que as plataformas utilizadas para intermediar o trabalho têm raízes profundas. A apropriação da escravidão urbana nos mostra que, se tratando de explorar o trabalhador, ao observar a história percebemos que estamos diante de um "museu de grandes novidades".

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cida Bento, em seu já clássico livro "O pacto da Branquitude", cita a seguinte frase do texto "Racismo à brasileira: A distância entre fatos e discursos" de Hédio Silva Jr.: "O trabalho lança raízes no Brasil através do trabalho escravo". Esta frase orienta esse capítulo e a nossa forma de compreensão de como trabalho se estrutura em nosso país. Contudo, a força dessa frase só se faz presente se compreendermos algumas nuances do processo escravocrata no Brasil que não são tão conhecidas e difundidas nos livros escolares e pela mídia.

A figura do trabalhador negro no Brasil revela as continuidades entre o passado escravista e o presente neoliberal. A colonialidade do poder, a necropolítica e o pacto narcísico da branquitude operam em diferentes níveis, estrutural, simbólico, institucional, para manter a desigualdade racial como fundamento da organização social e econômica. Ao invés de uma ruptura com o colonialismo, o Brasil republicano encenou sua modernização sobre os escombros de uma liberdade não realizada. A cidadania do trabalhador negro permanece marcada pela negação, pelo silenciamento e pela violência. No entanto, também é nesse espaço de exclusão que emergem formas de resistência, reexistência e luta por reparação histórica e justiça social.

Assim, ao reconhecer as raízes escravocratas do trabalho plataformizado e suas atualizações na lógica neoliberal, reafirmamos a urgência de denunciar as continuidades coloniais que estruturam as desigualdades interseccionais do mundo do trabalho no Brasil. Somente por meio de uma análise crítica e de práticas de resistência comprometidas com a justiça racial e social será possível construir outras formas de organização do trabalho que rompam com o "museu de grandes novidades" e afirmem a dignidade de todos os sujeitos historicamente subalternizados.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos Estudos – CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020. DOI: https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectiva*, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: informalização e o trabalhador *just in time*. *Trabalho, Educação e Saúde,* Rio de Janeiro, v. 19, p. e00314146, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00314.

ANTUNES, R. *Coronavírus:* o trabalho sob fogo cruzado (Pandemia Capital). 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão:* o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

BENTO, M. A. *O pacto da branquitude*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Pacto narcísico da branquitude no racismo brasileiro*. 2. ed. São Paulo: Caleidoscópio, 2002.

BEZERRA, I. D. S. C. Uberização do trabalho feminino: percurso histórico da violência de gênero no mundo do trabalho. *Portal de Trabalhos Acadêmicos*, v. 13, n. 3, 2021. Disponível em: https://revistas.faculdadedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/1744. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. *Índice vulnerabilidade da juventude negra e violência*; evento em prol da igualdade racial na UFMA. Brasília, nov. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/copy2_of_noticias/mir-realiza-evento-em-prol-da-igualdade-racial-na-ufma/20241121indicevulnerabilidadedajuventudenegraaviolencia.pdf. Acesso em: 27 de junho de 2025.

CASAGRANDE, Lucas; ZAMORA, Martin Andres Moreira; OVIEDO, Carlos Fernando Torres. Motorista de Uber não é empreendedor. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 1-24, 2021. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG210003.

COSTA, José Augusto Fontoura; SOLA, Fernanda; GARCIA, Marco Aurélio Fernandes. Telemedicina e uberização da saúde: médicos operários ou consumidores. *Cadernos*

*Ibero-Americanos de Direito Sanitário*, Brasília, DF, v. 9, n. 3, p. 72-88, 2020. DOI: https://doi.org/10.17566/ciads.v9i3.699.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2022.

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

DUTRA, Renata Queiroz; SEPÚLVEDA, Gabriela. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. *Rei – Revista Estudos Institucionais*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, 2020. DOI: https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.494.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2024 (18. ed.). São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. 404 p. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/bitstreams/1d896734-f7da--46a7-9b23-906b6df3e11b/download. Acesso em: 27 jun. 2025.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luisa da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 17, n. Especial, p. 844-856, 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936.

FREITAS, Ana Virgínia Porto de. Pandemia, responsabilidade civil e direito à saúde do trabalhador de plataformas digitais: uma reflexão a partir da concepção de irresponsabilidade organizada na teoria da sociedade do risco. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 6, n. 2, p. 96-115, 2020. DOI: http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2020.v6i2.7067.

GONDIM, Thiago Patricio. A luta por direitos dos trabalhadores 'uberizados': apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. *Mediações: Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, 2020. DOI: https://doi.org/10.5433/2176-6665.2020v25n2p469.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, p. 223-244, 1984.

GROHMANN, R. Plataformas de propriedade de trabalhadores: cooperativas e coletivos de entregadores. *Matrizes,* São Paulo, v. 16, n. 1, p. 209-233, jan.-abr., 2022. DOI: http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v16i1p209-233.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D. Por uma mirada interseccional no campo das ciências do trabalho no Brasil. *In*: ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO - ENAMAT, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (Org.). *Igualdades e diversidades*. 1. ed. Araucária: Coleção Estudos ENAMAT - 13, 2024.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D.; FERREIRA, J. B. de O.; FREITAS, L. G. de. Neoliberalismo e produção de subjetividade: elementos para uma crítica da razão dogmática neoliberal. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, v. 27, n. 43, p. 69-86, 2023.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho*, v. 1, n. 53, p. 22-34, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico 2022*: população e domicílios: primeiros resultados. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: [Endereço eletrônico específico da publicação]. Acesso em: 16 jun. 25.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; FBSP – FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Atlas da Violência 2025. Brasília: Ipea; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2025. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes/290/atlas-da-violencia-2025. Acesso em: 27 jun. 2025.

KARASCH, Mary C. *A vida dos escravos no Rio de Janeiro:* 1808-1850. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

LACERDA NETO, M. S. ; FRANÇA, B. A. de Considerações Para Afirmação Da Negritude: A Construção Do Não-Lugar. *Revista Nós - Cultura, Estética e Linguagens,* UFG, v. 04, n.02, 2019.

LACERDA, João Batista de. Sur les métis au Brésil. Comunicação apresentada no *Premier Universal Races Congress*, Londres, 26 a 29 jul. 1911. Documento fac-símile disponível em: https://bdor.sibi.ufrj.br/bitstream/doc/35/1/Surlesmetis%20cdr.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH,* Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-342, 2019. DOI: https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 55-75, 2020. DOI: http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2017.v3i1.1812.

MBEMBE, Achille. *Necropolítica*. São Paulo: n-1 Edições, 2018.

MOURA, Clóvis. *Rebeliões da Senzala:* quilombos, insurreições, guerrilhas. 4. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

NASCIMENTO, Beatriz. O Quilombo: resistência ao escravismo. *Revista Estudos Afro-Asiáticos*, Rio de Janeiro, n. 17, 1989, p. 141–149.

OLIVEIRA, João Henrique Figueredo de; PINO, Mauro Augusto Burkert Del; ACCORSSI, Aline. A precarização do trabalho ao seu encalço. *SciELO Preprints*, São Paulo, 21 maio 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2356.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais. *Teoria Jurídica Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2019. DOI: https://doi.org/10.21875/tjc.v4i1.24367.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080.

PIRES, Guilherme Nunes. Uberization of labor and Marx's Capital. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 228-234, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e74812.

PRADO JUNIOR. C. *A formação do Brasil contemporâneo* (Colo□nia), São Paulo, Martins Fontes, 1975.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. *In*: Lander, Edgardo (org.). *A colonialidade do saber*: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 107–130.

RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. A escravidão digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 510-518, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/1982-02592020v23n3p510.

REIS, João José. A greve das ganhadeiras de 1857: trabalho feminino e escravidão na Bahia. *In*: *Escravidão e invenção da liberdade:* estudos sobre o negro no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1993. p. 131–152.

RODRIGUES, Raymundo Nina. *As raças humanas e a responsabilidade penal no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Ed. Nacional, 1938.

RODRIGUES, Raymundo Nina. *Os Africanos no Brasil*. 1. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1932. 280 p. (obra póstuma). 9. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2004. 315 p. ISBN 8523006273.

ROSENFIELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho docente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. *Sociedade e Estado*, Brasília, DF, v. 35, n. 3, p. 741-764, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202035030004.

SANTOS, E. F.; DIOGO, M. F.; SHUCMAN, L. V. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 17, n. 1, p. 17-32, 2014.

SILVA JÚNIOR, Hédio. Racismo à brasileira: A distância entre fatos e discursos. *In*: _____. *A distância entre fatos e discursos:* a questão racial no Brasil. Rio de Janeiro: Pallas, 2017. p. 1-18.

SILVA, Amanda Moreira da. A uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. *Trabalho Necessário*, Niterói, v. 17, n. 34, p. 229, 2019. DOI: https://doi.org/10.22409/tn.17i34.p38053.

SOARES, Luiz Carlos. Os escravos de ganho do Rio de Janeiro do século XIX. In: SOARES, Luiz Carlos. *O povo de cam*: a escravidão de ganho na cidade do Rio de Janeiro no século XIX. 2. ed. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2011. p. 1-18.

SOUZA, Antônio Reguete Monteiro de. *Da mão para boca*: vadios e vagabundos e o projeto de modernização. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/16565/16565_4.PDF. Acesso em: 27 de junho de 2025.

SOUZA, Midian Oliveira et al. Risco de uberização do trabalho de enfermagem em tempos de pandemia da covid-19: relato de experiência. *Research, Society and Development*, [s. l.], v. 9, n. 10, p. 1-9, 2020. DOI: http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i10.9060.

VAZ, Cláudia Freire. *A memória social da escravidão urbana no Rio de Janeiro.* 2016. 224 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre docentes de São Paulo, Brasil? *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 35, n. 1, p. 1-17, 2019. DOI: https://doi.org/10.1590/0102-311X00207317.

# **CLT EM DESMONTE:** A TRAMA NEOLIBERAL ENTRE O DISCURSO, A LEI E A JURISPRUDÊNCIA

**Isaura Barbosa de Oliveira Lanza**

Doutora e mestre em Serviço Social pela UFJF.
Coordenadora do curso de Direito da Faculdade Metodista Granbery.
Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho
na Faculdade Metodista Granbery. Advogada.
E-mail: zazaadv@hotmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/0959045492671526

**Nívea Maria Santos Souto Maior**

Doutora em Direito pela UFPE. Mestre em Direito pela UNESA.
Mestre em Serviço Social pela UEPB.
Coordenadora Editorial da Revista Brasileira de Direito Previdenciário.
Advogada. Professora. Servidora pública do Ministério
da Gestão e da Inovação (MGI/CEEXT).
Pesquisadora do grupo Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica (UFPE)
e do Núcleo Trabalho Além do Direito do Trabalho (NTADT/USP).
E-mail: nivea.maior@ufpe.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8837507427556940

## 1 INTRODUÇÃO

O ativista do Movimento dos Entregadores Antifascistas, Paulo Roberto da Silva Lima (o "Galo"), fez um discurso em 04/05/2023 durante um Seminário promovido pelo TST em alusão aos 80 anos da promulgação da CLT, que é o ponto de partida da presente investigação.

> Sei que não é fácil defender a CLT. Eu sei que não é fácil defender ela. Hoje, a CLT, para muitos trabalhadores, virou a manga com leite deste tempo. (...) Faz mal. Quando os *motoboys* conhecem a CLT, a CLT já está na sua fase líquida. E quando eu falo fase líquida é o trabalho que um dia já foi sólido. O trabalho um dia já foi uma fábrica, com operários e com a esteira. E aí, quando esses trabalhadores queriam melhorar suas condições de vida, eles faziam umas coisas que se chamava greve. Eles saíam de dentro da fábrica, a produção parava, a esteira parava, e aí abria espaço para negociação. Tudo isso que acabei de falar para senhores e senhoras, é sólido. Você consegue pegar na mão. Consegue sentir o cheiro. Se vocês fecharem os olhos, vocês conseguem ver até as cores. Se vocês fecharem os olhos, vocês conseguem ouvir até o Lula falando, nos anos 80, em cima de um palanque. É sólido. E aí vem a terceirização, que é a fase líquida do trabalho. O trabalhador já não sabe contra quem ele faz a greve. É contra a terceirizada ou é contra aquele que a terceirizada presta serviço? E aí dentro da terceirização, surge a quarteirização, que é a gente chamava de boca de porco, que eram aqueles que prestavam serviços para as terceirizadas. *O motoboy já pega a CLT em uma fase em que ela já não é tão forte. Então, a lembrança que o motoboy tem da CLT não é de algo forte, algo que de fato o protege 100%. Então, muitas vezes, quando você tem um trabalhador que diz que não quer a CLT é preciso que se leve em consideração que momento, que tempo e espaço esse trabalhador surge***.** O serviço de motoboy surge nos fins dos anos 90. E ali o trabalho já é líquido. Hoje, o trabalho é gasoso. Como é que você organiza o gás? Como que você faz para organizar o gás? Como que você faz para dialogar? O chão de fábrica virou o asfalto (ENAMAT, 2023, transcrição e grifos nossos).

Referido posicionamento expressa a consciência social da importância do que foi e é a CLT: um passaporte para cidadania e garantia social de patamar civilizatório mínimo. O desprezo ao diploma celetista vem sendo generalizado tanto pelo Judiciário (Grijalbo[192], 2021; Lanza, 2024), como pelo Parlamento (Souto Maior, 2025a), pela classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2019) e, até mesmo, por crianças e adolescentes (Corsini, 2025) em que o trabalho é geralmente proibido pela legislação social.

192 "O Supremo Tribunal Federal, desde 2007-2008, com maior intensidade a partir de 2013-2014, tem desconstruído o Direito e o Processo do Trabalho, na imensa maioria das vezes, diga-se, apenas mediante revisão de sua jurisprudência, sem nenhuma alteração legislativa" (Coutinho, 2021, p. 577).

Assim, tem-se como hipótese de pesquisa que a desvalorização simbólica da CLT decorre diretamente da precarização crescente imposta pelo modelo capitalista atual que impulsiona o enfraquecimento da legislação trabalhista, amparado e legitimado pelos Poderes.

A consequência para o mundo do trabalho é um aprofundamento da informalidade e da precarização do trabalho, ou seja, a existência cada vez maior de trabalhadores sem direitos e garantias, vivendo num trabalho sem direito à descanso, ao lazer, a um salário digno, às férias, dentre tantos outros direitos assegurados e arduamente conquistados pela classe trabalhadora. Afinal, onde estaria o embrião desse pensamento contemporâneo? Por que a narrativa de desprezo se propaga tão velozmente entre aqueles que mais necessitam da proteção celetista, como os motoristas e entregadores de mercadorias que trabalham em plataformas de trabalho?

O estudo foi construído a partir de revisão documental e bibliográfica, além de ser adotado o materialismo histórico-dialético como método de investigação, sendo estruturado em três seções: a primeira observa-se a postura do Judiciário, com ênfase no Supremo Tribunal Federal ao considerar, em sua jurisprudência majoritária, como lícita a contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo quando há uma relação de emprego disfarçada, cuja tendência tem sido reiterada por parcela considerável da Justiça do Trabalho. Em sequência, constata-se a postura do Congresso Nacional num histórico de edição de leis esparsas e de alteração dentro da própria CLT para legitimar formas atípicas de contratação à margem do vínculo celetista.

Por fim, verifica-se a narrativa pela classe trabalhadora que incorpora o discurso neoliberal, em que muitos se intitulam de "empreendedor" quando na prática não existe uma autonomia real, ou seja, numa ilusão de liberdade que se apoia na aversão ao modelo da CLT, apresentado como algo incompatível com o mundo moderno.

## 2 CLT À SOMBRA: A ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO NA DESCONSTITUIÇÃO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA

Apesar de vigente, a CLT vem sendo esvaziada por mudanças jurisprudenciais e pelo uso distorcido das Reclamações Constitucionais, revelando o alinhamento do Direito com a sociabilidade capitalista. Como destaca Lanza (2024), o Direito reproduz a ideologia liberal ao se apresentar como neutro, enquanto

legitima desigualdades. A crítica marxista, em contraposição, vê o Direito como instrumento das lutas de classe, ligado à base material da sociedade. Nesse contexto, as decisões judiciais que negam vínculos trabalhistas refletem a retórica empresarial e conservadora, contribuindo para a precarização do trabalho e a reprodução das relações capitalistas.

Em pesquisa empírica realizada por Lanza (2024) no tocante aos julgamentos no TST, no período 2019-2022, cujo escopo foi a análise do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de transporte de passageiros e plataformas digitais de trabalho, foram encontradas 18 decisões.

Percebe-se que quatro turmas foram instadas a se pronunciar sobre o reconhecimento do vínculo empregatício, ocorrendo à época um empate no entendimento[193]. Duas, a 3ª e a 8ª Turmas, reconheceram o vínculo empregatício, com votos proferidos pelos Ministros Mauricio Godinho Delgado e Alexandre Agra Belmonte. Outras duas, 4ª e 5ª Turmas, entenderam ausentes os elementos configuradores da relação empregatícia, com votos dos Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Breno Medeiros e Alexandre Luiz Ramos.

A partir de uma análise histórica e crítica, os Ministros Mauricio Godinho Delgado e Alexandre Agra Belmonte defenderam o reconhecimento do vínculo empregatício nas relações de trabalho por plataformas digitais. Enfatizaram os efeitos da desregulamentação do Direito do Trabalho e alertaram para o risco de retrocesso civilizatório diante da ausência de proteção mínima ao trabalhador. Ambos concluíram que a uberização intensifica a precarização e que se trata de uma relação de emprego, exigindo a aplicação da legislação trabalhista.

Assim, ressaltaram a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego nas atividades dos motoristas de plataformas digitais. Destacaram que o trabalhador é pessoa física, atua com pessoalidade, recebe contraprestação financeira definida exclusivamente pela plataforma e exerce suas funções de forma não eventual.

Obtemperaram que a flexibilidade de horários e a intermitência na prestação dos serviços não afastam o vínculo empregatício. A subordinação permanece presente sob novas formas, como a subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle telemático exercido pelas plataformas digitais. Ressaltaram, ainda, a necessidade de constante atualização das interpretações jurídicas diante das transformações no mundo do trabalho.

193 Em obra posterior, Souto Maior (p. 167, 2025a) atualizou o levantamento sobre o posicionamento das Turmas do TST quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, registrando, até o momento, cinco Turmas favoráveis ao reconhecimento e três posicionadas em sentido contrário.

Já os argumentos contrários ao reconhecimento do vínculo salvaguardaram os interesses do padrão de acumulação capitalista. Em suas decisões, afirmaram que atribuir indiscriminadamente ao motorista e às empresas-plataformas a natureza jurídica de relação empregatícia estar-se-ia impedindo o desenvolvimento econômico. Entenderam, ainda, que a relação entre motoristas e plataformas é marcada pela autonomia, inexistindo os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Ambos consideraram que não há subordinação nem habitualidade, pois o trabalhador teria liberdade total para definir seus horários e dias de trabalho.

Por fim, entenderam a inexistência de comando dado pela empresa-plataforma, bem como controle e supervisão do trabalho. As decisões que não reconheceram a existência do vínculo empregatício e que, portanto, recusaram-se a salvaguardar os direitos sociais dos trabalhadores demonstraram que assentem com a agudização da precarização e a despreocupação com a tendência do espraiamento desse tipo de trabalho para outros setores.

Assim, não obstante a própria Justiça do Trabalho, um ramo especializado do Judiciário e garantidora dos direitos sociais trabalhistas, não possuir, unanimemente, a compreensão sobre a necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício e, com isso, contribuir com o seu desmonte, o STF, em 2025, propôs o Tema 1389 de Repercussão Geral, determinando a suspensão dos processos em trâmite na Justiça do Trabalho que versassem sobre a pejotização.

Para além da usurpação da competência da Justiça do Trabalho, observa-se que, após significativa flexibilização imposta à CLT pela Lei 13.467/2017, o STF tem sinalizado a intenção de promover novas alterações no Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais, assumindo um ativismo que ultrapassa a função interpretativa tradicional.

A proposta desse Tema se deu no RE 1532603, interposto por um trabalhador que, insatisfeito com a decisão do TST em RR (AIRR 262-33.2020.5.09.0014), pretendia ver reconhecido seu vínculo empregatício, a partir do reconhecimento de fraude na sua contratação sob o formato de franquia.

O TST interpretou que o STF, no julgamento do Tema 725, adotou leitura ampliativa de seu próprio precedente. Essa interpretação teria extrapolado os limites traçados, estendendo os efeitos da decisão não apenas à terceirização, mas também à pejotização. Com base nesse entendimento, o TST concluiu não haver irregularidade na contratação de pessoa jurídica, mesmo em situações que estariam sob o manto protetivo da CLT.

Nesse contexto, cumpre destacar que, em 1º de abril de 2025, o Ministro Gilmar Mendes, relator do RE, determinou seu recebimento com o objetivo de submeter ao Plenário do STF a proposta de reconhecimento de Repercussão Geral da matéria. A proposta foi acolhida em 12/04/2025, por maioria de votos. A data de 1º de abril, tradicionalmente associada a situações de incredulidade e ironia, assume aqui um caráter simbólico que não passa despercebido, dada a gravidade e os potenciais impactos da decisão para o sistema de proteção trabalhista.

Registrou o Ministro que, para além da discussão sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgamento das causas em que se discute a existência de fraude no contrato de prestação de serviços, a discussão presente não se limita ao contrato de franquia, objeto da ação, ampliando a análise pelo STF de todas as modalidades de contratação civil/comercial, incluindo os contratos com representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais de saúde, da área de TI, *motoboys*, entregadores, dentre outros. Em 14/04/2025, o Ministro determinou a suspensão de todos os processos na Justiça do Trabalho que tratem da pejotização, até o julgamento definitivo do RE.

Assim, consoante Souto Maior (2025b), se o STF firmar entendimento favorável à autonomia do ajuste individual de vontade para negar a relação de emprego e seus consectários direitos sociais, "o resultado concreto será o desaparecimento da figura do emprego e, por consequência, do Direito do Trabalho, ao menos num primeiro momento".

Observa-se então a construção de um projeto político-jurídico voltado à legitimação do esvaziamento das garantias trabalhistas. Estado, Direito e empresas articulam, em conjunto, estratégias discursivas que reposicionam o ideário do empreendedorismo como valor central, ao mesmo tempo em que deslegitimam a aplicação da CLT e fragilizam a proteção ao trabalho subordinado.

É necessário retomar a crítica marxista ao papel do Direito na sociedade capitalista, a fim de rejeitar interpretações jurídicas que se pretendem neutras, mas que sustentam a reprodução das relações sociais do capital em prejuízo da classe trabalhadora. Por isso, impõe-se uma análise histórica do Direito e do mundo do trabalho, vinculada às lutas dos trabalhadores, conforme apontado por Gramsci (2011) e Poulantzas (1985).

Ratificando a tendência do Judiciário acima apresentada, outra pesquisa empírica corroborou que o STF exerce um papel semelhante ao de um legislador negativo do Direito do Trabalho pela via inadequada das Reclamações Constitucionais. Igualmente quanto às relações dos motoristas de transporte

de passageiros e entregadores de mercadorias controlados por empresas-plataformas digitais:

> Aferiu-se 16 reclamações constitucionais ajuizadas pelas empresas-plataformas no período de maio de 2023 a março de 2024 onde aproximadamente 70% desse total foram julgadas procedentes para cassar decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram a relação de emprego na uberização (Souto Maior, 2025b, p. 295).

A pesquisa apontou que o STF tem utilizado as Reclamações Constitucionais estrategicamente para declarar a incompetência da Justiça do Trabalho e afastar a aplicação da CLT, especialmente em casos de uberização.

Constata-se, assim, a completa submissão do trabalhador à lógica do capital, marcada pelo esvaziamento paulatino dos sujeitos amparados pelo CLT e pela legitimação, por parte do Judiciário, de relações que reduzem sujeitos a uma condição sub-humana (Cavalcanti, 2021). Trata-se de uma realidade em que trabalhadores são privados até mesmo do acesso ao mínimo existencial, em flagrante violação aos princípios fundantes do Estado Democrático de Direito, cujo compromisso maior deveria ser a proteção da dignidade da pessoa humana.

## 3 O PARLAMENTO E O ENFRAQUECIMENTO DA CLT POR LEIS ESPARSAS

Não é mera coincidência a ascensão do neoliberalismo no Brasil a partir da década de 1990 e a intensificação da produção legislativa voltada à regulamentação de profissões que excluíssem a incidência da CLT. O país, paulatinamente, despediu-se da ideia de cidadania regulada, formulada pelo cientista político Wanderley Guilherme dos Santos, segundo a qual o acesso aos direitos sociais esteve historicamente condicionado não apenas à cidadania formal (ser brasileiro com documento de identidade), mas, ao registro como empregado na posse de uma Carteira de Trabalho (CTPS) assinada. Ou seja, a CLT era uma lei aplicada como uma espécie de porta de acesso para políticas públicas e no sistema de proteção social.

O Estado reconfigurou sua base produtiva a partir da substituição da dinâmica de acumulação rígida pela acumulação flexível. Uma das estratégias adotadas nesse processo foi a adoção de formas não assalariadas de trabalho, dando lugar a um cenário em que há mais parceiros (associados, colaboradores), empresários de si mesmos, do que empregados formais.

Inverteu-se a lógica da presunção do vínculo empregatício. O Estado, por meio do Poder Legislativo, passou a ter a ação legiferante de desestimular a contratação de trabalhadores via carteira assinada, como é possível observar na Lei nº 9.849/1999 que dispõe sobre a contratação temporário por excepcional interesse público, são vínculos que não permitem a aplicação da CLT e, frequentemente, há um uso indevido recorrente dessa modalidade para suprir mão de obra permanente de forma precária, resultando na precarização da força de trabalho, além de fraude à regra constitucional do concurso público.

Outras normas na atualidade seguem o mesmo perfil de rejeição ao modelo da CLT, a exemplo: Lei 13.097/2015, que determina que os corretores de imóveis vinculados às imobiliárias devem possuir entre si contrato de associação; Lei 13.352/2016, na qual se presume contrato de parceria entre os profissionais dos salões de beleza e o salão-parceiro; e, mais recentemente, a Lei 13.877/2019 onde prevê que dirigentes e assessores partidários são atividades que não geram vínculo empregatício.

Souto Maior realizou um levantamento dos projetos de lei federais submetidos com o objetivo de regulamentar o trabalho dos uberizados. Identificou-se que, dos "177 projetos de lei apresentados para a regulação da uberização do trabalho no período de janeiro de 2015 a setembro de 2024, apenas 8% das proposituras legislativas propõem a CLT como marco regulatório" (2025a, p. 295–296). O resultado dessa pesquisa ratifica uma tendência histórica de rejeição à CLT por parte dos parlamentares ao proporem a regulação de determinadas categorias profissionais.

## 4 EMPREENDEDOR DE SI, EXPLORADOR DE SI: O AUTOENGANO DA CLASSE TRABALHADORA

A narrativa neoliberal, que coloca a CLT no lugar de algoz do trabalhador, fez, e insiste em fazer, com que muitos trabalhadores permaneçam alienados e cooptados pela lógica do mercado (essa sim nefasta) tornando-se empreendedores na forma e empregados no conteúdo, sem que possuam capital inicial, planejamento e direitos.

A Reforma Trabalhista foi precedida pela Reforma do Ensino Médio, estando ambas articuladas no propósito de enfraquecer a aplicabilidade da CLT nas relações de trabalho no Brasil. A Lei nº 13.415/2017, que instituiu o Novo Ensino Médio, inscreve o empreendedorismo como eixo formativo obrigató-

rio, promovendo a ideia de que o estudante deve se constituir como pequena empresa de si mesmo. O artigo 36 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), reformulado por essa lei, prevê os chamados itinerários formativos, organizados em cinco grandes áreas: linguagens, matemática, ciências da natureza, ciências humanas e formação técnica e profissional —que deverão abordar obrigatoriamente quatro eixos estruturantes, entre os quais se destaca o empreendedorismo. A redação do artigo 35A[194], § 7º, reforçava que os currículos deveriam estar orientados à construção de projeto de vida, deslocando para o indivíduo a responsabilidade de planejar seu percurso formativo e profissional.

> A formação técnica e profissional proposta na Lei n. 13.415/2017 está em concordância com recomendações da Unesco (2003) e do Banco Mundial (2007), instituições que propõem o desenvolvimento na educação secundária de estruturas flexíveis e opções variadas que ampliem os vínculos com o mundo do trabalho. Na perspectiva dessas instituições, a ênfase do processo de aprendizado está colocada no desenvolvimento de competências e de habilidades individuais das(os) estudantes, que podem, entre outros aspectos, lhes ser úteis em termos de empregabilidade, considerando as crises estruturais do capitalismo e o desemprego na contemporaneidade (UNESCO, 2003; BANCO MUNDIAL, 2007). O modelo de empreendedorismo, defendido pelos organismos internacionais, está presente nessa contrarreforma e busca responsabilizar a(o) própria(o) jovem pela sua empregabilidade, reforçando os processos de individualização e culpabilizando-as(os) pelos seus sucessos ou fracassos (Duarte et al, 2020, p. 9-10).

Nesse cenário, os estudantes são guiados a internalizar valores como autonomia, autogestão e competitividade, para o atendimento da lógica neoliberal e aos futuros postos de trabalho ofertado à margem da CLT pelo mercado.

Um dado que ratifica o estímulo do empreendedorismo como saída ao assalariamento, ao vínculo empregatício, é o aumento expressivo na arrecadação do Simples Nacional: "entre janeiro e abril de 2023, 1 milhão de MEIs abriram empresas no país. Ao todo, já são 12 milhões em atividade. O número é quase 50% maior do que era em 2019" (Mazza; Tavares; Buono, 2023). Isso denota crescimento no número de microempresários individuais que prevê uma rede ínfima de proteção social aos trabalhadores quando comparado ao conjunto de direitos previstos na CLT.

194 Este artigo foi revogado pela Lei nº 14.945/2024, que foi apelidada de "reforma da reforma" por ter sido aprovada para corrigir a flexibilidade curricular, mas os efeitos dessa nova lei ainda não foram plenamente percebidos, diante da previsão de implementação total até o ano de 2027.

Outro argumento que reforça a hipótese ora apresentada são os resultados da tese de doutoramento do sociólogo Vinicius Tomaz Fernandes, na qual o autor propõe uma tipologia dos empreendedores, categorizando-os em três grupos. O primeiro corresponde aos empreendedores por oportunidade, considerados os legítimos agentes que inauguram circuitos econômicos prósperos e efetivamente lideram seus próprios negócios. O segundo grupo abrange os empreendedores por necessidade, caracterizados por atuarem na informalidade, por meio de estratégias de viração, buscando gerar renda imediata, porém sem planejamento estruturado. Por fim, o terceiro grupo refere-se aos chamados empreendedores salariais, que recebem uma remuneração fixa mensal de um único contratante, relação essa que encobre um vínculo empregatício disfarçado. A partir de entrevistas semiestruturadas, Fernandes infere que a terceira categoria mencionada é a mais numerosa, evidenciando que:

> Reconhece a sua faceta CLT por ter um horário fixo de trabalho, bem como um local fixo para exercê-lo, estando subordinada a uma hierarquia e tendo as obrigações de uma assalariada, à revelia de não gozar de férias remuneradas, décimo terceiro e FGTS, como ela mesmo destaca [...], mas há também um fator que lhe escapa, próprio de seu ofício: não se trata apenas de uma escolha pessoal, há um discurso que tenta apresentar a situação como uma opção disponível que pode ser acessada, quando na verdade não pode ser. Em seu relato [de uma das entrevistadas], também nos conta que o MEI foi uma exigência para a sua contratação (Fernandes, 2023, p. 147).

Trata-se de uma das estratégias do neoliberalismo para a redução dos custos com empregados, visto que as empresas passam a orquestrar, fraudulentamente, novas formas contratuais de prestação de serviços em que os trabalhadores passam a ser designados como parceiros, associados, colaboradores e outras denominações no principal objetivo de excluí-los como destinatários daqueles direitos previstos na CLT.

A título ilustrativo, pode-se mencionar a massiva propaganda da Uber ao estimular seus trabalhadores a serem "empreendedores de si mesmos". O que está em questão é a tentativa de criar uma aparência que oculta as reais necessidades do capital, no sentido de pressionar os trabalhadores a aceitaram salários e condições de trabalho em níveis rebaixados e, assim, acelerar a dinâmica da acumulação capitalista.

O discurso que promove a cultura do empreendedorismo, fundamentado na não adoção da CLT e, consequentemente, em seu esvaziamento, tem como ob-

jetivo central a degradação, a fragilização e a flexibilização das relações laborais. Tal estratégia visa ampliar a competitividade entre as empresas, tendo como principal consequência o aumento do lucro empresarial por meio da redução dos custos. Essa é mais uma atuação do capital que busca, com a precarização e com o enfraquecimento da legislação social, sua reprodução, além de afetar, profundamente, a própria organização política dos trabalhadores que hoje se diz empreendedora.

É importante ainda registrar a inversão ideológica que vem sendo propagada pelos jovens desta quadra histórica, atualmente em processo de inserção no mercado de trabalho e que não vivenciaram a experiência de pertencer a vínculos regulados pela CLT, associam essa legislação quase centenária a condições negativas, tais como baixos salários, jornadas exaustivas e ambientes laborais tóxicos (Lacerda, 2025).

Eis o autoengano: essas condições são proibidas pela CLT que prevê limitação de jornada, garantia de salário-mínimo e combate ao assédio, tudo isso foi fruto de conquista histórica construída por meio de greves e lutas coletivas. Se os direitos contidos na CLT são desrespeitados somado à precária fiscalização pelas autoridades competentes, isso compõe o acirramento da exploração capitalista sob o trabalho alheio.

## 5 CONCLUSÕES

O presente estudo evidenciou que o desprezo à CLT não decorre de suas limitações, mas de um projeto político-jurídico alinhado à lógica neoliberal, que busca deslocar a centralidade do trabalho como fundamento da proteção social. Demonstrou-se que esse movimento tem sido impulsionado por três frentes articuladas: o Judiciário, especialmente o STF, que tem reinterpretado precedentes para negar o vínculo de emprego mesmo diante de relações nitidamente subordinadas; o Parlamento, que promove sistematicamente a aprovação de normas que excluem categorias profissionais da incidência celetista; e a própria classe trabalhadora, cooptada por uma narrativa de empreendedorismo que transforma subordinação em aparência de autonomia.

Os dados analisados revelaram que o Estado, ao invés de garantir os direitos inscritos na CLT, tem operado ativamente em sua erosão. A pejotização, a uberização e a multiplicação de contratos atípicos vêm sendo legitimadas sob o argumento de modernização, ignorando os impactos concretos da precarização na vida dos trabalhadores.

Portanto, torna-se urgente recuperar a historicidade da CLT, compreendendo que se trata de um instrumento construído a partir de lutas históricas, responsável por institucionalizar garantias sociais no Brasil. Resgatar sua memória e seus fundamentos é reafirmar o trabalho como valor social e condição para a dignidade humana. Relegá-la ao passado ou tratá-la como entrave é permitir que a lógica do capital continue a revogar direitos, reduzindo o trabalho a mercadoria descartável. Reivindicar a CLT, portanto, é disputar o futuro do trabalho e do próprio Estado Democrático de Direito.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho***.** 7. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. *Sub-humanos:* o capitalismo e a metamorfose da escravidão. São Paulo: Boitempo, 2021.

CORSINI, Camila. Era sonho, virou ofensa: por que os jovens têm medo de ser CLT. *UOL Economia*, São Paulo, 13 mar. 2025. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/03/13/era-sonho-virou-ofensa-por-que-os-jovens-tem-medo-de-ser-clt.htm. Acesso em: 02 abr. 2025.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Justiça Política do Capital:* A desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais. Tirant lo Blanch, 2021.

DUARTE, Adriana Maria Cancella *et al*. A contrarreforma do Ensino Médio e as perdas de direitos sociais no Brasil. *Roteiro*, Joaçaba/Santa Catarina, v. 45, jan. 2020.

ENAMAT – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho. Seminário 80 anos da CLT: Dignidade e Justiça Social. 4 de maio de 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=x5q0SclQPdU. Acesso em: 12 dez. 2023.

FERNANDES, Vinicius Tomaz. Sociologia do Microempreendedor Individual (MEI): entre a proteção e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *Tese (Doutorado em Ciências Sociais)* Universidade Estadual de Campinas– (Unicamp), Campinas, 2023.

GRAMSCI, Antonio. *O leitor de Gramsci*: escritos escolhidos 1916-1935. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

LACERDA, Nara. Direitos ou precariedade: o que está por trás da crítica da geração Z à CLT? São Paulo: *Brasil de Fato*, 02 maio 2025. Disponível em: https://www.brasildefato.

com.br/2025/05/02/direitos-ou-precariedade-o-que-esta-por-tras-da-critica-da-geracao-z-a-clt. Acesso em: 20 jun. 2025.

LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira. O trabalho na era digital e a atuação do Poder Judiciário: uma análise dos direitos trabalhistas dos motoristas em empresas-plataforma. *Tese (Doutorado em Serviço Social)* – Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora, 2024.

MAZZA, Luigi; TAVARES, Pedro; BUONO, Renata. O PAÍS DOS MEI. *Revista Piauí*, Rio de Janeiro, 10 jul. 2023. Disponível em: https://piaui.folha.uol.com.br/o-pais-dos-mei/. Acesso em 21 jun. 2025.

PEREIRA, Francisco. *Karl Marx e o Direito:* Elementos para uma crítica marxista do Direito. Salvador: Lemarx, 2019.

POULANTZAS, Nicos. *O Estado, o poder, o socialismo.* Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985. Capítulo III da Primeira Parte – A lei; Segunda Parte – As lutas políticas: o Estado, condensação de uma relação de forças.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. O impasse regulatório na uberização do trabalho: a conjuntura política e parlamentar do trabalho controlado pelas empresas-plataformas digitais. *Tese (Doutorado em Direito)* - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2025a.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Tema 1389*: a cartada decisiva do STF e o reacender da luta de classes. Blog Jorge Luiz Souto Maior, 14 abr. 2025b. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/tema-1389-a-cartada-decisiva-do-stf-e-o-reacender-da-luta-de-classes. Acesso em: 19 jun. 2025.

# PARTE III
## DEFINIÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DESAFIOS JURISPRUDENCIAIS

# O PANORAMA DE ONTEM E HOJE E AS POSSIBILIDADES DO AMANHÃ: DISPUTAS NA AUDIÊNCIA PÚBLICA ACERCA DO TEMA 1291/STF

**Ana Carolina Reis Paes Leme**

Doutora em Direito pela UFMG. - Professora.
Analista Judiciário do Tribunal Regional da 9ª Região. Pesquisadora do Projeto de Extensão Clínica de Direito do Trabalho da UFPR.
E-mail: anacarolinapaesleme@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/9715907508121443

**Nívea Maria Santos Souto Maior**

Doutora em Direito pela UFPE.
Mestre em Direito pela UNESA.
Mestre em Serviço Social pela UEPB.
Coordenadora Editorial da Revista Brasileira de Direito Previdenciário.
Advogada. Professora. Servidora pública do Ministério da Gestão e da Inovação (MGI/CEEXT).
Pesquisadora do grupo Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica (UFPE) e do Núcleo Trabalho Além do Direito do Trabalho (NTADT/USP).
E-mail: nivea.maior@ufpe.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8837507427556940

**Viviane Vidigal**

Professora Universitária. Socióloga do Trabalho.
Doutoranda e mestre em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), pós-graduada em Direito do Trabalho, pós-graduada em Direito Penal.
Coordenadora da ESA/OAB/SP.
Integrante do grupo de pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses sob a coordenação do prof. Ricardo Antunes.
Integrante do grupo de pesquisa Trabalho e Capital sob a coordenação do prof. Jorge Souto Maior.
E-mail: cursovivianevidigal@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/2050929814439150

## 1 INTRODUÇÃO

A jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros tem-se debruçado há anos sobre a temática da existência do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as empresas que administram tais plataformas. Essa discussão é objeto de diversos julgados, porém, no recorte aqui adotado, a audiência pública ocorrida nos dias 9 e 10 de dezembro de 2024, no Supremo Tribunal Federal (STF), nos autos do Recurso Extraordinário (RE) nº 1446336[195], foi escolhida como fonte primária de análise, pelo fato de que dez mil processos[196] atualmente em tramitação serão afetados na decisão final, a ser proferida com efeito vinculante, atingindo ainda milhões de trabalhadores que estão sob o controle de plataformas digitais.

Sendo o RE 1446336 o *leading case* do Tema 1291, importa também averiguar a controvérsia a ele subjacente, acerca da discussão sobre se a regulação de direitos trabalhistas nessa espécie de relação violaria o princípio constitucional da livre iniciativa das atividades empresariais, à luz dos artigos 1º, IV, 5º, II e XIII e 170, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88). Observa-se, portanto, que há relevância do objeto ora pesquisado, pelo fato de, ao julgamento, ter sido atribuída, por unanimidade, à repercussão geral, ou seja, o efeito de orientar as decisões no âmbito de todos os processos que tenham como objeto o reconhecimento do vínculo de emprego nesse modelo de negócio.

O ministro relator Edson Fachin, no intuito de colher dados e evidências imprescindíveis para a decisão final, resolveu realizar a audiência pública, examinada neste artigo, para a oitiva de representantes das classes envolvidas, órgãos, entidades e especialistas na questão, havendo como critério principal a atuação e/ou expertise na matéria. Dos cento e noventa e quatro pedidos de habilitação, foram deferidos cinquenta e oito expositores, o que incluiu pesquisadores, cientistas, sindicalistas, entidades de classe, representantes das empresas e trabalhadores. Acompanhadas de argumentos científicos críveis, como também daqueles claramente falaciosos, foram trazidas múltiplas perspectivas sobre o tema e sobre as vivências dos trabalhadores, que este texto abordará.

Neste sentido, o objetivo do presente estudo é verificar a existência (ou não) de subsídios sociojurídicos que fundamentem o reconhecimento de direitos

195 Trata-se de uma ação trabalhista com trâmite de origem no TRT do Rio de Janeiro que tem como partes a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda e uma motorista, Viviane Pacheco Câmara (processo 0100853-94.2019.5.01.0067).

196 Informação extraída no acórdão do ministro relator na data de 08 de fevereiro de 2024, quando se manifestou pela existência de repercussão geral.

trabalhistas para motoristas e entregadores que trabalham para plataformas digitais, especialmente no que se refere à definição do caráter empregatício do vínculo, a partir da constatação dos elementos caracterizadores do emprego, em especial a subordinação, bem como a atuação das empresas de plataforma no domínio do campo político, simbólico e jurídico no espaço nacional.

Para tanto, o texto foi estruturado em quatro seções, considerando as manifestações de todos os expositores na audiência pública e os aspectos relacionados à precarização do trabalho, com ênfase nos seguintes pontos: (1) práticas de controle digital e algorítmico; (2) sujeição jurídica dos motoristas em relação às plataformas; (3) manipulação jurisprudencial, notadamente por parte da empresa Uber; e (4) práticas de condutas antissindicais. Adotou-se o método hipotético-dedutivo como abordagem de pesquisa, além da revisão documental e bibliográfica como técnica investigativa.

Em relação às práticas de controle digital e algorítmico, sobressai a tentativa das empresas de descaracterizar ou ocultar seu caráter de fonte imperativa e absoluta dos termos de regulação unilateral, bem como o completo controle e fiscalização dessas formas de trabalho pelos meios automatizados. De outro lado, a narrativa dos trabalhadores mostra o caráter meramente de adesão aos termos colocados pela empresa (remuneração, condição dos veículos, exclusão injustificada das plataformas), de sujeição fática sem perspectiva de diálogo aos comandos automatizados, assim como sua afetação pelos estímulos para gamificação e cumprimento de metas, como se verá a seguir.

No tocante à sujeição jurídica dos motoristas em relação às plataformas, a situação atual é de uma gestão unilateral pelas empresas, que estabelecem e modificam continuamente o conjunto de regras de trabalho, sem qualquer participação dos trabalhadores. Exemplo disso são as regras de remuneração, modificadas em tempo real, durante a realização da atividade, quando se altera o fator de multiplicação da precificação do ganho, sem aviso prévio e em prejuízo do trabalhador, em prática conhecida como tarifa dinâmica.

O terceiro ponto trata dos aspectos relacionados à manipulação do diálogo jurisprudencial, desequilibrando a discussão nos tribunais, revelada por pesquisadores que identificaram as práticas das empresas de mapearem turmas de Tribunais Regionais do Trabalho com maior tendência ao reconhecimento do vínculo de emprego, para fazerem acordos antes que os processos submetidos a julgamento nesses órgãos fossem apreciados, para, com isso, criar a aparência de que haveria consenso nos tribunais sobre a ausência da relação de emprego.

Por fim, apresenta-se a prática de condutas antissindicais, em revisão de pesquisas científicas, mostrando a tentativa das empresas Uber e 99 de cooptar lideranças e, ainda, bloquear sindicalistas, promovendo dispensa discriminatória, a exemplo das reconhecidas pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT4).

Passa-se a apresentar como esses argumentos foram trazidos na audiência pública realizada em 09 e 10 de dezembro de 2024, no Supremo Tribunal Federal.

## 2 PRÁTICAS DO CONTROLE DIGITAL E ALGORÍTMICO

As práticas de gerenciamento algorítmico caracterizam-se pela automatização de decisões mediadas por sistemas computacionais, implicando a substituição progressiva da mediação humana, representada por gestores e prepostos, por interfaces digitais[197]. Como consequência, os trabalhadores passam a se relacionar predominantemente com um "sistema", o que pode levar à transferência da responsabilização pelos desdobramentos laborais ao próprio algoritmo, ocultando quem o desenvolveu, instituiu, e o opera e modifica. Contudo, é imprescindível ressaltar que esses sistemas são concebidos, desenvolvidos e operados por empresas que, de modo unilateral, definem as regras que estruturam a relação de trabalho[198], não só por meio dos termos contratuais formulados para adesão, mas sobretudo pela própria estrutura, competências e comandos dispostos no sistema.

O controle digital ultrapassa a mera supervisão dos trabalhadores, articulando-se também como um mecanismo de neutralização de resistências. Opera, assim, por meio da reconfiguração dos léxicos, da adoção de linguagens gamificadas, que visam estimular a intensificação do trabalho e o incremento da produtividade, e por diretrizes e comandos incorporados nos próprios algoritmos, cuja identificação é dificultada por sua invisibilidade e pela aparência de neutralidade e objetividade que os envolve.

Como observa Mazzotti[199], embora os algoritmos estejam profundamente integrados às dinâmicas cotidianas, são frequentemente percebidos como entidades invisíveis e naturalizadas. Essa percepção decorre, em grande medida, da opacidade de seu funcionamento e do afastamento desses sistemas em relação ao escrutínio público, o que lhes confere um caráter enigmático e su-

197 MÖHLMANN, Mareike; ZALMANSON, Lior. *Hands on the wheel, 2017.*

198 VIDIGAL, Viviane. *As ilusões da uberização, 2020.*

199 MAZZOTTI, Massimo. *Algorithmic life, 2017.*

postamente inacessível. Nesse contexto, os algoritmos assumem a forma de autênticas "caixas-pretas"[200] ou, em outra chave interpretativa, de "caixas de Pandora"[201]. Podemos perceber esse papel pelas falas na Audiência Pública[202]:

> *Luiz Carlos Correa Albuquerque, Sindicato dos Prestadores de Serviços por meio de APPs (SindMobi):* "Somos monitorados de forma rígida, mas quando precisamos da ajuda da empresa, ela se omite. Nos controla como empregados, e se esconde atrás da fraude ao nos chamar de parceiros comerciais para fugir de suas responsabilidades", disse.
>
> *Gilberto Almeida dos Santos, Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas do Estado de São Paulo (SindiMotoSP):* "O algoritmo, hoje, é o pior dos piores chefes que um funcionário pode ter, com um agravante: ele é invisível, e a gente nunca consegue falar com ele.".
>
> *Rodrigo Lopes da Silva Correia, Sindicato dos Entregadores e Motociclistas Autônomos de Pernambuco, (SEAMBAPE):* "Não sei como o aplicativo ouviu uma conversa minha com o passageiro, mas eu estava passando o meu PIX para ele pagar. Imediatamente, por incrível que pareça, recebi outro e-mail da Uber dizendo: "Conversa por fora do aplicativo pode cancelar".
>
> *Ana Carolina Reis Paes Leme, pesquisadora, Doutora pela UFMG*: "A Uber controla realmente frenagem suave, acelerações suaves, ou seja, tem controle de frenagem. A Uber sabe até que horas o motorista está freando ou acelerando e se suave ou brusca. Têm estilos de direção, ela não deixa os motoristas entregarem cartões aos usuários, ou seja, o cliente é da Uber. Informa quanto às altas taxas de cancelamento, ou seja, exige que o motorista aceite as corridas. Traz bônus e oferece bônus para que os motoristas fiquem *online*, ela incentiva a habitualidade. Nas políticas de desativação está ficar *online*, ou seja, ela exige a não eventualidade. Além de interferir totalmente na organização do trabalho. Essa mensagem fala que os motoristas precisam carregar papel toalha, *spray* para higienização, material de higienização. Ela organiza mesmo o trabalho"

Nota-se que os trabalhadores têm mesmo dificuldade de expressar em palavras a sua condição de subordinados, da qual, porém, não têm dúvidas. Na gestão digital realizada pelas empresas proprietárias das plataformas, a percepção de estar sob controle torna-se tênue e difusa, dificultando o reconhecimento da subordinação a que estão sujeitos os trabalhadores. Em um contexto de "arquitetura da informação", em que o controle se manifesta precisamente nas formas de produção,

200 MAZZOTTI, Massimo. *Algorithmic life, 2017.*

201 VIDIGAL, Viviane. *Em modo de espera, 2022.*

202 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF realiza debate..., 2024.*

organização e manipulação da informação pelas empresas, o trabalhador identifica a figura concreta do controlador com mais dificuldade. Tal dinâmica favorece a ilusão de neutralidade[203], contribuindo para a naturalização do controle algorítmico e para a invisibilização das relações de poder que o sustentam. Tal problemática deságua na própria sujeição jurídica, que será vista a seguir.

## 3 SUJEIÇÃO JURÍDICA DOS MOTORISTAS ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

Dentre os cinquenta e oito expositores na audiência pública[204], apenas cerca de uma dezena se posicionou contrária ao reconhecimento do vínculo empregatício nos trabalhos controlados por plataformas digitais. Em termos quantitativos, um percentual menor do que 20%.

Uma dessas manifestações contrárias, que deve-se mencionar, foi a declaração do representante da Advocacia-Geral da União (AGU), que "se manifestou nos autos no sentido de que essa relação de trabalho deve ser analisada de forma ampla e atual, sem a aplicação da CLT de forma literal e automática"[205]. Pautada nos artigos 131 da CF/88 e 1036, §1º do Código de Processo Civil (CPC), tal manifestação revela uma interpretação do interesse público que tende a privilegiar argumentos econômicos em detrimento da efetivação dos direitos sociais fundamentais, ao passo que se distancia dos aspectos legais da identificação dos elementos da relação de emprego. Em um julgamento de tamanha relevância, a AGU desconsiderou evidências de vulnerabilidade e assimetria nas relações controladas pelas empresas-plataformas, posição institucional que reforça a precarização estrutural do trabalho, de modo a afastar o Poder Público de sua função de guardião da ordem jurídica e do interesse público em sentido amplo.

Corroborando a tese de não configuração da relação de emprego, as confederações patronais[206] e os representantes das plataformas digitais, juntamente com a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), defenderam a existência de uma relação comercial na qual os motoristas são prestadores de serviços autônomos. Segundo estes, caso o desfecho do RE 1446336 venha a

203 VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma, 2023.*

204 Link para acesso integral das transcrições ocorridas na 43ª audiência pública: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/audienciasPublicas/anexo/AudinciaPblica43Transcrio.pdf.

205 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF realiza debate..., 2024.*

206 Mais especificamente, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a Confederação Nacional de Serviços (CNS).

decidir a favor do vínculo, "será extremamente prejudicial a todo o ecossistema que faz uso dos aplicativos, impactando significativamente, além das próprias empresas, o consumidor e os trabalhadores"[207].

Embora seja fala comum no contexto da uberização, esse argumento não se sustenta diante de experiências internacionais que demonstram o contrário. Conforme pesquisa de Souto Maior[208], países como a França, Alemanha, Suíça, Espanha, Portugal e até mesmo a Holanda, que é a sede europeia (*hub* continental) da Uber, reconheceram o vínculo de emprego e ainda assim as principais plataformas, como Uber, Deliveroo e Glovo, continuam operando e mantendo margens significativas de lucratividade. Isso demonstra que o reconhecimento de direitos trabalhistas não inviabiliza economicamente o setor.

No lugar da narrativa do trabalho autônomo, vários pesquisadores, magistrados trabalhistas (neste item, destaca-se a fala do desembargador Francisco Jorge Neto do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT2), e a voz da própria categoria externada por lideranças sindicais, enfatizaram a existência da subordinação na relação uberizada, como também as consequências nocivas à saúde desses trabalhadores. As transcrições abaixo demonstram uma gestão unilateral pelas plataformas digitais, que criam e modificam as regras ao seu exclusivo arbítrio, controlam e supervisionam os trabalhadores, mas se furtam ao diálogo e à responsabilização:

> *Luiz Carlos Correa Albuquerque, do Sindicato dos Prestadores de Serviços por meio de APPs (SindMobi):* "Somos monitorados de forma rígida, mas quando precisamos da ajuda da empresa, ela se omite. Nos controla como empregados, e se esconde atrás da fraude ao nos chamar de parceiros comerciais para fugir de suas responsabilidades", disse.
>
> *Gilderson Carlos Cavalcanti, presidente Sindicato dos Trabalhadores em Aplicativos de Transportes do Rio Grande do Norte (Sintat-RN):* "Colecionamos histórias que revelam o preço alto que estamos pagando para trabalhar em condições de exploração, sem as condições necessárias para o mínimo plausível para a nossa dignidade", afirmou.
>
> *André Luiz Figueira Cardoso, advogado do Sindicato dos Motoristas (SindMaap-DF):* "O curral é a verdadeira cara do modelo de negócios que aqui se debate. Não há parceira possível que não seja a que existe entre a cicatriz e o chicote," disse.
> *Gilberto Almeida dos Santos, presidente do Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas do Estado de São Paulo (SindiMotoSP):* Para ele, as empresas

207 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF realiza debate..., 2024.*

208 SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. *O impasse regulatório na uberização do trabalho, 2025, p. 162.*

> também operam para o sufocamento dos sindicatos laborais. Defendeu que a falta de regulamentação do trabalho dos motoristas de aplicativo está gerando uma epidemia de acidentados e mutilados que vêm superlotando os hospitais brasileiros e inundando o sistema público de saúde. "Os trabalhadores estão sendo empurrados para um mecanismo de morte."[209]

Os depoimentos acima denunciam a precarização extrema das condições de trabalho dos uberizados. Os relatos das lideranças sindicais apontam para uma realidade marcada pelo alto controle e sujeição, associado à ausência de proteção social e ao reconhecimento de direitos em condições de igualdade com os demais trabalhadores.

O "curral digital" descrito por um dos expositores é simbólico de um sistema que, ao esconder-se atrás da inovação tecnológica, perpetua formas contemporâneas de exploração, produzindo um cenário de adoecimento físico, psicológico e desmobilização coletiva. Diante desse quadro, torna-se evidente que a regulamentação e o reconhecimento do vínculo empregatício não apenas se mostram juridicamente viáveis, mas socialmente urgentes, diante do imperativo constitucional de proteção ao trabalho em suas formas mais vulneráveis. Isso porque o modelo de negócios atual das plataformas digitais de trabalho sob demanda no Brasil é pautado pela violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Ocorre que há um fator importante de manipulação jurisprudencial que faz parecer que este contexto é inexistente, como se verá no próximo tópico.

## 4 A MANIPULAÇÃO JURISPRUDENCIAL

Sobre a manipulação da jurisprudência, Ana Carolina Reis Paes Leme, em sua fala – realizada na audiência pública ocorrida no STF (Tema 1.291), em 10 de dezembro de 2024 –, contou com detalhes como chegou aos dados científicos que evidenciavam uma manipulação da jurisprudência pela empresa Uber do Brasil:

> *Ana Carolina Reis Paes Leme, da UFMG:* "Decidi fazer uma pesquisa manual e descobri os processos arquivados, porque na ferramenta eletrônica não constavam os arquivados. E nos arquivados, o que descobri? Acordos em valores muito próximos ao da inicial. O que me chamou muito a atenção foi o caso de Arthur Soares. Ele estava pedindo R$ 24.478,00 na inicial. Quando o processo foi para o segundo grau caiu em uma Turma de desembargadores considerados de vanguarda, a

209 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF realiza debate..., 2024.*

> Uber fechou um acordo com ele por R$ 21.000,00 mais honorários de R$ 2.940,00, praticamente o valor que ele estava pedindo na inicial. Em razão desse indício, comecei a pesquisar mais e denunciei, junto com minha orientadora, essa litigância manipulativa da jurisprudência. Após a publicação desses dados, tribunais como os de Campinas, Amazonas, Roraima, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro deixaram de homologar acordos com indícios de manipulação para proteger o acesso à Justiça. O que podemos falar sobre essa manipulação do sistema de Justiça? Que ela é muito grave. Ela provoca um déficit democrático no debate da questão e impede que o entendimento da jurisprudência seja livre, porque só uma das partes aparece. O efeito nos trabalhadores foi convencer esses motoristas de que eles não tinham direitos, porque tinham mais decisões negando o vínculo e menos decisões reconhecendo o vínculo, disse.[210]

No contexto acadêmico, Adriana Orsini e Ana Carolina Paes Leme[211], no artigo intitulado *"Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico*, analisaram criticamente a estratégia de litigância adotada por empresas-plataforma do setor de transporte. Segundo as autoras, tais empresas recorrem sistematicamente à celebração de acordos trabalhistas em processos judiciais que, em grau recursal, seriam submetidos à apreciação de Turmas e/ou Desembargadores do Trabalho com propensão a reconhecer a existência de vínculo empregatício e/ou a conceder direitos trabalhistas aos motoristas que atuam em suas plataformas[212].

Essa problemática já havia sido identificada anteriormente por Leme[213], ao concluir que a finalidade precípua desses acordos não se restringia à resolução consensual de conflitos, característica essencial da conciliação, mas sim na estratégia deliberada de evitar a formação e consolidação de jurisprudência favorável ao reconhecimento de direitos trabalhistas. Trata-se, portanto, de uma forma de manipulação processual que compromete a pluralidade de entendimentos jurisdicionais sobre a matéria.[214]

Com base nos achados da pesquisa de Leme, o Ministério Público do Trabalho (MPT) passou a adotar medidas institucionais concretas, ajuizando ação civil

210 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF realiza debate..., 2024.*

211 ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte, 2021.

212 ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte, 2021.

213 LEME, Ana Carolina Paes. *Da máquina à nuvem, 2019.*

214 LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos, 2022.*

pública com o propósito de assegurar o reconhecimento dos direitos trabalhistas dos motoristas e coibir práticas empresariais que inviabilizam a formação de precedentes jurisprudenciais favoráveis a esses trabalhadores. A referida ação também objetiva responsabilizar as empresas pela imposição de condições laborais em desacordo com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Importante destacar que, na exata situação concreta que levou ao caso subjacente que deu origem ao Tema 1291, foi expressamente reconhecido o uso de litigância manipulativa e predatória pela Uber, com tentativa de violação do acesso à justiça. O Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) contra o qual a Uber do Brasil interpôs o RE 1446336, ao qual o STF atribuiu repercussão geral (Tema 1291), reconheceu que a Uber praticou litigância manipulatória, confirmando a decisão da Corte Regional que declarou que "a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo".

A Oitava Turma do TST concluiu que "a finalidade do acordo proposto pela ré não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas um agir deliberado, para impedir a existência, formação e consolidação da jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos seus motoristas". Ficou "evidenciada a má-fé processual, com o notório intuito de obter vantagem desproporcional" e fixou-se que a conduta processual da ré configura abuso processual de direito, porque "atenta contra o poder judicial criativo do juiz, esvazia o conteúdo da jurisdição, por ausência deliberada de pretensão resistida, causa tumulto processual", inviabiliza a "manifestação pública da jurisprudência dos Tribunais" e impede "que se assegure linha de entendimento mais coesa e, portanto, a segurança jurídica".[215]

O que essas empresas-plataforma pretendem ao manipular o sistema de justiça é a não formação de precedente favorável ao vínculo de emprego e, com isso, criar um espaço de não incidência da legislação trabalhista, como concluiu Leme em sua fala do dia 10 de dezembro de 2024, na audiência pública, ao expor os dados obtidos em suas pesquisas de campo:

> *Ana Carolina Reis Paes Leme, da UFMG:* "Vi que as empresas de aplicativo estavam apostando na disseminação de informações falsas, porque, quando perguntava para o motorista por que ele não queria a CLT, ele dizia quatro coisas: 1) só vou poder trabalhar para uma plataforma; 2) só vou trabalhar oito horas; 3) só vou

215 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo n. 100853-94.2019.5.01.0067 (RRAg). Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda.; Recorrida: Viviane Pacheco Câmara. rel. Alexandre Agra Belmonte. 2022*

> ganhar um salário-mínimo; e 4) nunca mais vou poder recusar corridas. A exclusividade nunca foi requisito do vínculo de emprego. A flexibilidade de jornada está prevista no art. 235 da CLT; a flexibilidade de jornada é regra para o motorista. Além disso, a possibilidade de recusa de corridas está na CLT, no art. 452-A. Salário-mínimo não é um teto, mas um piso, e eles poderiam fazer uma negociação coletiva. O que posso afirmar é que não é verdade que os motoristas não querem a CLT. A verdade é que todas essas estratégias que trouxe - condutas antissindicais, manipulação do sistema de justiça e disseminação de informações falsas sobre o regime de emprego - criaram uma zona cinzenta, um contexto de indefinição, em que pessoas, instituições e os próprios motoristas não sabem nem mais o que eles são. Se eles são parceiros, usuários, microempresários, consumidores, terceirizados, trabalhadores ou empregados. O que essas empresas tentaram fazer, e estão conseguindo, é criar um espaço de não incidência da legislação trabalhista e esconder a realidade de que - foi muito falado ontem - existe subordinação, existe controle.", existe o vínculo de emprego disse[216].

Entretanto, não é apenas a litigância manipulativa que afeta o contexto em questão, pois ele é permeado também por condutas antissindicais.

## 5 A PRÁTICA DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS

Desde o início da operação da Uber no Brasil, os trabalhadores foram alvo de uma série de estratégias empresariais voltadas a cercear o surgimento e crescimento de lideranças sindicais. As condutas antissindicais dificultaram o aparecimento de lideranças dentro da plataformização e obstruíram o desenvolvimento pleno da organização coletiva dos trabalhadores contratados por empresas-plataforma. Um exemplo disso foi trazido por Leme em sua fala do dia 10 de dezembro de 2024, relatando a entrevista, obtida em pesquisa de mestrado, do primeiro motorista Uber Black de Belo Horizonte, no ano de 2016:

> *Ana Carolina Reis Paes Leme, da UFMG:* "Quando iniciei minha pesquisa e ele participou, foi bloqueado pela plataforma Uber. Foi bloqueado porque criou um grupo de WhatsApp para conversar com os colegas. Na época, isso nem era feito. A justificativa da Uber para esse bloqueio é que ele estaria fazendo um motim. Esse caso ilustrou que essas empresas de transporte tentam silenciar motoristas que buscam organizar-se. E não foi um caso isolado", disse[217]

216 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF realiza debate..., 2024.*

217 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF realiza debate..., 2024.*

A voz da própria categoria enfatizou a existência de perseguições patronais para esvaziar a luta e, consequentemente, sufocar os sindicatos laborais, como pode ser visto da manifestação de Gilberto dos Santos:

> *Gilberto Almeida dos Santos, do Sindicato dos Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas do Estado de São Paulo (SINDIMOTOSP):* "A categoria, até então, não gostava do sindicato porque as empresas praticavam ações antissindicais e praticam o tempo todo, para esvaziar a luta, para esvaziar o sindicato", disse.

A prática de condutas antissindicais por empresas de transporte plataformizado foi relatada em artigo acadêmico datado de 2017[218], no qual se concluiu por uma enorme disparidade entre as partes para travar a luta por regulação. Os sindicatos se organizam com muita dificuldade e sem custeio nem financiamento público, razão pela qual se afirmou metaforicamente que os trabalhadores usam "estilingues" como arma de luta, enquanto as empresas operam com "drones a laser", usando toda a tecnologia e gamificação como sistema de ameaça das lideranças e trabalhadores sindicalizados.[219]

Um processo judicial emblemático nesse sentido foi o caso da líder Carina Trindade, que na época, primeiro semestre de 2021, atuava na condição de presidente de sindicato, e que foi bloqueada e banida da plataforma, no curso das negociações em mediação pré-processual requerida pelo Sindicato junto ao TRT4. No acórdão, publicado em 23.06.2022, o relator chamou a atenção para o fato de que o bloqueio da autora foi efetivado durante a tramitação do pedido de mediação pré-processual acima mencionado, sendo "nítida a tentativa de frustrar sua atuação", e reconheceu que houve violação das disposições da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como a prática de conduta antissindical prevista na Convenção nº 99[220].

Outra situação de prática de conduta antissindical foi levantada por Leme em sua fala do dia 10 de dezembro de 2024, em referência à reunião festiva promovida pela Uber às vésperas da manifestação nacional dos motoristas:

> *Ana Carolina Reis Paes Leme, da UFMG:* "Ano passado, aconteceu uma paralisação nacional dos motoristas no dia 15 de maio de 2023, uma paralisação amplamente divulgada por eles. Acredito que tenha sido a primeira paralisação que uniu

218 LEME, Ana Carolina Reis Paes. A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindicais, 2017.

219 VIDIGAL, Viviane; MAIOR, Nívea M. S. S.; LEME, Ana C. R. P.; BRAGA, Cynthia R.. *Do estilingue ao drone laser, 2024.*

220 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região. *Processo n. 0020882-91.2021.5.04.0201, 2022.*

> lideranças sindicais, diretores de associação, inclusive influenciadores digitais - motoristas que também são youtubers. Cinco dias antes da paralisação, a Uber convocou uma reunião e convidou apenas os motoristas Diamante, que, como foi falado ontem, são aqueles que têm melhores notas, estão na Uber há mais tempo. Eles também são influenciadores digitais, são formadores de opinião. Essa reunião foi uma cortina de fumaça, porque foi uma reunião festiva, ofereceram prêmios, brindes, para esses motoristas Diamante. O resultado foi incrementar ainda mais o que a gente já sabe que acontece e que a Uber também sabe, que é a fragmentação da categoria. Eles começaram a brigar entre si, porque só os motoristas Diamante foram convidados. Brigaram com as lideranças sindicais, com os diretores de associação, cinco dias antes da mobilização nacional. Esse episódio mostra como é complexa a auto-organização dos trabalhadores e como a contrarreação das empresas de plataformas é de tamanha proporção que reduz demais as capacidades de resistência e de mudança social", disse[221].

Tal evento promovido pela Uber para conceder brindes e prêmios na intenção de cooptar os principais articuladores da categoria e desmobilizar o movimento paredista já havia sido denunciado por Vidigal, Maior, Leme e Braga no artigo "Do estilingue ao drone laser: a disputa de projetos de classe entre trabalhadores/as e empresas-plataforma"[222].

Todas essas situações demonstram que a vulnerabilidade das iniciativas de organização coletiva dos trabalhadores é agravada pela prática reiterada de condutas antissindicais, como estratégia para impedir as iniciativas coletivas voltadas ao reconhecimento do vínculo.[223] Os bloqueios, as suspensões, os

---

221 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF realiza debate..., 2024.*

222 VIDIGAL, Viviane; MAIOR, Nívea M. S. S.; LEME, Ana C. R. P.; BRAGA, Cynthia R.. *Do estilingue ao drone laser, 2024. As autoras informaram que "há pouco tempo, os motoristas de aplicativo organizaram uma paralisação nacional no dia 15 de maio de 2024. Essa manifestação tinha por finalidade a visibilidade da categoria que luta por melhores condições de trabalho, de modo a reivindicar por sua regulamentação profissional, o aumento no repasse dos ganhos das corridas, a maior transparência dos dados, a isenção de IPVA, a cobertura previdenciária e outras garantias sociais. De modo estratégico, cinco dias antes da citada mobilização, a empresa Uber realizou um grande evento para supostamente dialogar com as lideranças sindicais, influenciadores digitais e os motoristas diamantes. Na verdade, tratou-se de uma cortina de fumaça, uma reunião para conceder brindes e prêmios na intenção de cooptar os principais articuladores da categoria e desmobilizar o movimento paredista. Isso corrobora do que aqui se denomina de `drone a laser´ porque dias antes da citada paralisação operária, o capital solta um evento regado a modernos raios de laser para tentar ofuscar a visão dos trabalhadores e confundi-los. O episódio acima narrado ratifica o quanto é complexa a auto-organização destes trabalhadores; a contrarreação das empresas-plataforma é de tamanha proporção que dificulta qualquer possibilidade de resistência e mudança social. Dito isso, entende-se que se está diante de um debate antidemocrático em virtude da posição de desigualdade das partes envolvidas".*

223 KALIL, Renan; FONSECA, Vanessa; FREITAS, Paula. *Estratégias adotadas por empresas prestadoras de serviço via plataforma digital para afastar o reconhecimento de vínculos empregatícios, 2021.*

cancelamentos, os impedimentos, a utilização do poderio econômico e tecnológico contra aqueles que, de certa forma, se organizam ou são líderes das entidades sindicais[224] conduz ao enfraquecimento da categoria e da luta dos trabalhadores por direitos.

## 6 CONCLUSÕES

O que se depreende do conjunto analisado é que existe uma condição ativa daqueles que são proprietários da plataforma digital, estabelecendo por meio da programação algorítmica todo o processo de trabalho. E vão além, regulando por meio de normas fixadas unilateralmente todos os aspectos das relações de trabalho, inclusive os níveis de concorrência entre pares, na medida em que estabelecem não só quem ingressa como trabalhador na plataforma, mas direciona as chamadas conforme critérios obscuros, cria estímulos para que haja maior adensamento em determinadas áreas que lhes parecem estratégicas, precificam em tempo real o valor da hora do trabalhador. Como visto, sem afetar seus ganhos, que se mantêm invariáveis, desde que quaisquer dos trabalhadores atendam ao chamado. Além disso, praticam litigância manipulativa e condutas antissindicais para tentar sufocar a luta dos trabalhadores.

Em síntese, da análise do conjunto de manifestações na audiência pública, observa-se a presença de pluralismo argumentativo e de um debate democrático, elementos que se destinam a conferir legitimidade à decisão de efeito vinculante que ainda está por vir, dada a ampla participação da sociedade, dos especialistas e dos atores envolvidos nessa espécie de relação trabalhista. Na avaliação das autoras deste trabalho, o debate alcançado favoreceu a consolidação de um entendimento jurídico em prol do reconhecimento do vínculo empregatício, em que pesem as manifestações no sentido oposto, uma vez que se pôde ouvir, no próprio STF, num único período, uma ampla gama de lideranças de trabalhadores, pesquisadores, MPT, cujas falas muitas vezes não encontram a mesma repercussão das vozes empresariais e seus defensores.

Assim, a tomar-se apenas o cenário da audiência pública, percebe-se um relevante conjunto de subsídios para que o STF promova a superação da situação cada vez mais precária, arriscada e degradante do trabalho intermediado por plataformas digitais. Ressalte-se, por fim, que a audiência pública foi inteiramente conduzida pelo Ministro Luiz Edson Fachin, que mostrou escuta atenta

224 LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos..., 2023, p. 93.*

durante todo seu transcorrer. Resta saber qual o peso efetivo cada um dos ministros atribuirá ao diagnóstico produzido nesse importante ato processual.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região. *Processo n. 0020882-91.2021.5.04.0201*. Recorrente: 99 tecnologia Ltda. Recorrido: Carina Mineia dos Santos Trindade. Rel. Marcos Fagundes Salomão, 2022. Julgamento da 5a Turma do TRT 4, em 23.06.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo n. 100853-94.2019.5.01.0067* (RRAg). Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda.; Recorrida: Viviane Pacheco Câmara. rel. Alexandre Agra Belmonte. Julgamento da 8ª Turma do TST, em 19.10. 2022

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 1446336* RG, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 01-03-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-151 DIVULG 01-07-2024 PUBLIC 02-07-2024.

KALIL, Renan; FONSECA, Vanessa; FREITAS, Paula. Estratégias adotadas por empresas prestadoras de serviço via plataforma digital para afastar o reconhecimento de vínculos empregatícios. *In*: LEONE, Eugênia; PRONI, Marcelo (org.). *Facetas do trabalho no Brasil contemporâneo*. Campinas: CESIT/Unicamp; Curitiba: CRV, 2021. p. 187-199.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindicais. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* São Paulo: LTr, 2017. p. 304-317.

LEME, Ana Carolina Paes. *Da máquina à nuvem:* caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

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

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos*: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil. São Paulo, LTr, 2023.

MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. *Los Angeles Review of Books*, 22 jan. 2017. Disponível em: https://lareviewofbooks.org/article/algorithmic-life/. Acesso em: 26 abr. 2025.

MÖHLMANN, Mareike; ZALMANSON, Lior. Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. *In*: INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFOR-

MATION SYSTEMS – ICIS 2017, Seoul, Coreia do Sul, dez. 2017. *Anais* [...]. [S.l.]: Association for Information Systems, 2017.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região*, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021. Disponível em: https://juslaboris. tst.jus.br/handle/20.500.12178/182394. Acesso em: 18 jun. 2025.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. *O impasse regulatório na uberização do trabalho*: a conjuntura política e parlamentar do trabalho controlado pelas empresas-plataformas digitais. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF realiza debate sobre vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais. *Notícias STF*, Brasília, 9 dez. 2024. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-realiza-debate-sobre-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-de-aplicativos-e-plataformas-digitais/. Acesso em: 26 jun. 2025.

VIDIGAL, Viviane. *As ilusões da uberização*: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 303 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2020.

VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma*: as facetas e as falácias. Leme/SP: Mizuno, 2023.

VIDIGAL, Viviane. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. *Revista katálysis*, Espaço temático: trabalho, tecnologias da informação e comunicação e condições de vida, v. 25, n. 1, jan-abr. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565. Acesso em: 15 abr. 2025.

VIDIGAL, Viviane; MAIOR, Nívea M. S. S.; LEME, Ana C. R. P.; BRAGA, Cynthia R.. Do estilingue ao drone laser: a disputa de projetos de classe entre trabalhadores/as e empresas-plataforma. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 7, p. 1-22, 2024.

# SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E OS DESAFIOS DA REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS


## Cristiane de Mattos Carreira

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP, Brasil.
Advogada e professora universitária da Universidade de Mogi das Cruzes e da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
E-mail:cristiane@carreiraadvogados.com.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/0346268704498014

## Liandra Macedo dos Santos

Graduanda em Direito pela Universidade de Mogi das Cruzes
Estagiária da 4ª Vara do Trabalho de Mogi das Cruzes TRT2.
Pesquisadora em Direito do Trabalho e Transformações Tecnológicas.
E-mail: draliandramacedo@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/5564505495767776

## 1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial, ocorrida no final do século XVIII, transformou profundamente as relações de trabalho ao introduzir novas tecnologias e reorganizar a produção em massa, um período em que o avanço tecnológico impulsionou transformações econômicas e sociais profundas. Com o desenvolvimento das máquinas a vapor e a mecanização das fábricas, houve uma crescente demanda por mão de obra assalariada, sob condições frequentemente precárias. Esse período histórico costuma ser apontado como ponto de partida que originou o Direito do Trabalho, surgindo como resposta às condições desfavoráveis enfrentadas pelos trabalhadores e buscando regulamentar a relação de emprego, estabelecendo um padrão de proteção social e econômica para o trabalhador[225].

No cerne dessa regulamentação está o conceito de subordinação, que define a relação entre o trabalhador e o empregador. A subordinação no modelo clássico, caracterizada pela hierarquia e pelo controle direto do empregador sobre o tempo, a forma e o local de trabalho, tornou-se um elemento fundamental para distinguir o trabalho assalariado de outras formas de trabalho, como a prestação de serviços autônoma[226]. Esse princípio estabelece o que se convencionou como um contrato de trabalho típico, no qual o trabalhador, em troca de uma remuneração, submete-se a ordens e a um padrão de produção previamente determinado pelo empregador.

Com o passar do tempo, o Direito do Trabalho evoluiu para atender às demandas de uma sociedade em constante transformação. A evolução tecnológica e a popularização das plataformas digitais de trabalho têm modificado radicalmente as relações laborais contemporâneas e o modelo tradicional de subordinação começou a ser desafiado. Com a chamada subordinação algorítmica, emergiu uma nova forma de controle no trabalho, onde algoritmos substituem a supervisão humana direta, determinando a distribuição de tarefas, horários, padrões de desempenho e remuneração dos trabalhadores. Esse modelo apresenta desafios profundos para o Direito do Trabalho, que, em sua origem, foi pensado para relações mais tradicionais e estáveis, nas quais a subordinação e o vínculo empregatício estavam claramente definidos[227].

225 HOBSBAWM, Eric. *A Era das Revoluções*.

226 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.

227 DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social.*

O desenvolvimento de plataformas digitais e da chamada economia sob demanda[228] trouxe uma nova dinâmica para as relações laborais. Neste novo modelo, os trabalhadores estão subordinados não a um supervisor humano, mas a algoritmos que coordenam, monitoram e avaliam suas atividades em tempo real. As plataformas digitais, ao utilizarem algoritmos para alocar tarefas, definir remuneração e estabelecer métricas de desempenho, exercem um controle indireto, porém rigoroso, sobre os trabalhadores. Isso redefine o conceito de subordinação e desafia a aplicação do Direito do Trabalho tal como ele foi inicialmente concebido.

Neste artigo, busca-se explorar a subordinação algorítmica como uma característica marcante das novas relações de trabalho, particularmente no mercado de trabalho brasileiro, onde a informalidade e a precarização têm raízes profundas, demonstrando os principais desafios que ela causa à regulação tradicional das relações trabalhistas. A análise parte do conceito histórico de subordinação e segue até o impacto das plataformas digitais e da economia sob demanda, ressaltando as implicações jurídicas e sociais dessa nova modalidade de subordinação para o trabalhador contemporâneo.

Dessarte, a pesquisa baseia-se na revisão bibliográfica de livros, artigos, jurisprudência, bem como na revisão da legislação nacional e regulamentação do tema pela Organização Internacional do Trabalho e União Europeia, as quais demonstram a atualidade e importância de se adotar uma regulação efetiva sobre o tema.

## 2 INOVAÇÃO, INFORMALIDADE E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO NO CAPITALISMO DIGITAL

A inovação tecnológica tem desempenhado papel central nas economias contemporâneas, sendo reconhecida como um dos principais motores de crescimento econômico e força propulsora do capitalismo. Dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) demonstram que países como Áustria, Finlândia e Estados Unidos estruturaram seus modelos de crescimento sobre bases tecnológicas, promovendo ganhos expressivos de produtividade e eficiência[229]. Segundo Robert Solow[230], mais de 80% do crescimento econômico pode ser atribuído à melhoria do uso de tecnologias.

228 SIGNES, Adrián Todolí. *O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho.*

229 SIQUEIRA NETO, José Francisco; MENEZES, Daniel Francisco Nagao. *Dicionário de inovação tecnológica.*

230 MAZZUCATO, Mariana. *O valor de tudo: Produção e apropriação na economia global.*

Desde a Revolução Industrial, a inovação tem sido agente de transformações profundas na organização do trabalho, gerando novos modelos produtivos e relações econômicas. Contudo, tais avanços também têm promovido uma reestruturação do mercado de trabalho, substituindo empregos formais por arranjos precários e informais. O desenvolvimento de tecnologias digitais, em especial, vem sendo acompanhado pela automação de funções e pela disseminação de plataformas digitais que intermediam a prestação de serviços.

Nesse contexto, a informalidade assume novas configurações. No Brasil, mais de 40% da força de trabalho atua na informalidade, sem proteção social ou direitos garantidos[231]. No plano global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 61% da população economicamente ativa se encontra em condição informal[232]. Esses indicadores evidenciam uma "crise de efetividade" das normas trabalhistas, conceito empregado por André Dorster[233] para descrever o descompasso entre o Direito do Trabalho, concebido com base na subordinação direta típica da era industrial, e a realidade do trabalho digitalizado, mediado por sistemas automatizados de gestão.

É justamente nessa nova morfologia do trabalho que surge a chamada subordinação algorítmica, definida como a forma de controle exercida por algoritmos que monitoram, distribuem tarefas, avaliam desempenhos e impõem sanções, substituindo o comando humano direto. Alain Supiot[234] e Dorster[235] apontam que o conceito clássico de subordinação vem se diluindo diante da diversificação das relações de trabalho, dificultando a identificação de vínculo empregatício em novas configurações laborais.

Ademais, a economia sob demanda e o *crowdsourcing*, conforme descritos por Adrián Todolí Signes[236], constituem os pilares dessa nova estrutura produtiva. Tais modelos permitem que plataformas digitais administrem uma multidão de trabalhadores que, embora formalmente autônomos, são rigidamente regulados por softwares. Como exemplificado por empresas como Uber, iFood e

231 CARNEIRO, Lucianne. *IBGE vê recorde de informalidade como característica estrutural do mercado de trabalho.*

232 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Women and men in the informal economy: a statistical picture.*

233 DORSTER, André. *Subordinação e a Nova Morfologia do Trabalho*.

234 SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*

235 DORSTER, André. *Subordinação e a Nova Morfologia do Trabalho*.

236 SIGNES, Adrián Todolí. *O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho.*

Amazon Mechanical Turk, os trabalhadores têm sua remuneração, distribuição de serviços, permanência na plataforma e desempenho profissional definidos por critérios automatizados, opacos e inalteráveis.

O resultado é uma relação de dependência funcional, na qual o trabalhador, embora classificado como "parceiro" ou "empreendedor de si mesmo", está submetido a um controle algorítmico intenso, que impacta diretamente sua autonomia. Como observa Dorster, esse modelo representa uma verdadeira "subordinação pela técnica"[237]. Zipperer[238] complementa ao identificar um "limbo jurídico" em que tais trabalhadores permanecem desprotegidos, mesmo exercendo atividades essenciais à cadeia produtiva digital.

A jurisprudência começa a dar os primeiros passos no reconhecimento dessa subordinação invisível. Em acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Processo nº 1000963-33.2019.5.02.0005), foi reconhecido o vínculo empregatício entre um entregador e a plataforma Rappi, com base nos elementos de pessoalidade, onerosidade e, principalmente, subordinação algorítmica. Esse entendimento sinaliza a necessidade de revisão do critério clássico de subordinação, pois a gestão do trabalho é real, embora mediada por código.

A crise de efetividade das normas trabalhistas clássicas, somada ao crescimento da informalidade digital, revela que os trabalhadores das plataformas não aderem a esse modelo de forma voluntária e emancipada, mas por imposição das novas condições econômicas. Como bem identificou Émile Durkheim[239], "Se nos especializamos, não é para produzir mais, e sim, para podermos viver nas novas condições de existência que nos são criadas". Essa constatação sociológica aplica-se à realidade dos trabalhadores digitais, que recorrem à informalidade mediada por plataformas não por aspiração empreendedora, mas como forma de sobrevivência.

A fragmentação do trabalho também tem impactado a coesão social. Durkheim, ao analisar a divisão do trabalho, alertava para os riscos da anomia quando há ausência de normas ou regulação adequada. No caso da subordinação algorítmica, o trabalhador atua de forma individualizada, à margem da representação sindical e da negociação coletiva, o que enfraquece os mecanismos clássicos de proteção trabalhista. A dicotomia histórica entre empregados

237 DORSTER, André. *Subordinação e a Nova Morfologia do Trabalho.*

238 ZIPPERER, André Gonçalves. *A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais: Repensando o Direito do Trabalho a partir das Novas Realidades do Século XXI*.

239 DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social*.

e autônomos, baseada no critério de subordinação clássico, torna-se cada vez menos eficaz para enquadrar as relações laborais modernas.

Em suma, o surgimento da subordinação algorítmica reflete uma mudança estrutural no mundo do trabalho, exigindo uma reinterpretação do Direito do Trabalho e a ampliação das categorias jurídicas tradicionais. Trata-se de reconhecer que, ainda que o controle se dê por meios digitais, a relação de dependência e sujeição permanece, exigindo do legislador e do Poder Judiciário respostas adequadas às novas formas de exploração do trabalho humano no capitalismo digital.

## 3 SUBORDINAÇÃO DISRUPTIVA, SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E ESCRAVIDÃO DIGITAL: TRÊS DIMENSÕES DO CONTROLE TECNOLÓGICO SOBRE O TRABALHO

Fausto Siqueira Gaia, na tese de doutorado intitulada "As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso 'UBER'" e em sua obra subsequente "Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva", desenvolve o conceito de subordinação jurídica disruptiva como uma resposta às transformações provocadas pelas chamadas economias colaborativas e pelo trabalho sob demanda mediado por aplicativos[240]. A partir da observação do uso de tecnologias no processo produtivo, Gaia propõe um novo modelo de vinculação jurídica: o trabalhador permanece subordinado ao empregador mesmo sem supervisão direta, por meio do gerenciamento remoto de sua atividade via plataformas digitais.

Trata-se, portanto, de uma subordinação tecnicamente invisível, mas funcionalmente presente, em que a dependência econômica e organizacional do trabalhador é mantida por mecanismos digitais. Gaia destaca que essa subordinação não elimina as vertentes clássicas da subordinação subjetiva e objetiva; ao contrário, amplia seu alcance e atualiza sua aplicação frente às novas formas de organização do trabalho. O conceito é proposto como uma ferramenta doutrinária para permitir o reconhecimento de vínculos empregatícios em cenários de intermediação digital.

Essa ideia se articula diretamente com o conceito de subordinação algorítmica, que descreve a relação de controle exercida por sistemas automatizados, algoritmos e *softwares* utilizados pelas plataformas para distribuir tarefas,

240 GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "Uber"*.

avaliar desempenhos e aplicar sanções. Alexandre Pereira[241] observa que essa subordinação surge na "dimensão amorfa do trabalhador em multidão, em uma sociedade desterritorializada, guiada por uma economia de bicos", onde o comando não se faz por voz humana, mas por código programado.

Ambos os conceitos convergem na identificação de que há uma relação de dependência funcional e econômica entre o trabalhador e a plataforma, ainda que disfarçada sob o discurso de autonomia e empreendedorismo. As plataformas mantêm o poder diretivo por meio do algoritmo, gerindo desde a distribuição de atividades até a remuneração, a permanência na plataforma e a avaliação do serviço prestado. Gaia salienta que o trabalhador continua funcionalmente vinculado ao titular do aplicativo, não havendo ruptura com a lógica empregatícia clássica, mas apenas um mascaramento dessa relação por meio de tecnologias.

A esse quadro soma-se a discussão sobre a chamada escravidão digital, expressão utilizada para descrever formas modernas de exploração do trabalho caracterizadas por jornadas exaustivas, ausência de proteção social e submissão a um sistema de comando algorítmico constante[242]. Ainda que não haja privação de liberdade física, o trabalhador encontra-se em condições que comprometem sua autonomia e dignidade, com controle severo sobre suas ações e rendimentos.

A caracterização jurídica da escravidão digital exige uma leitura evolutiva do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, que trata do trabalho em condições análogas à escravidão. Além disso, a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 6º, parágrafo único, reconhece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios diretos de comando. Isso reforça a legitimidade da aplicação da legislação trabalhista mesmo em contextos digitais, desde que presentes os elementos clássicos da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

Autores como Zipperer[243] e Adrián Todolí Signes[244] descrevem que esses sistemas de gestão baseados em algoritmos promovem uma descentralização atomizante da produção, tornando os trabalhadores isolados, sem acesso a

241 PEREIRA, A. P. B. *Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo*..

242 REIS JÚNIOR, Neuber Teixeira dos. *Escravidão digital: trabalho uberizado e as violências trabalhistas sofridas pelos trabalhadores algorítmicos.*

243 ZIPPERER, André Gonçalves. *A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais: Repensando o Direito do Trabalho a partir das Novas Realidades do Século XXI*.

244 SIGNES, Adrián Todolí. *O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho.*

sindicatos e a mecanismos tradicionais de negociação coletiva. Essa condição não só perpetua a precarização, como também dificulta a efetiva aplicação do Direito do Trabalho. A subordinação algorítmica, assim como a disruptiva, impõe um modelo de comando altamente eficaz, mas juridicamente opaco, que transfere riscos ao trabalhador e desobriga o contratante de qualquer responsabilidade direta.

Nesse sentido, os conceitos de subordinação disruptiva e algorítmica se complementam e se sobrepõem em alguns aspectos, descrevendo as diferentes faces de um mesmo fenômeno: a reconfiguração da dependência trabalhista por meio da tecnologia. A noção de escravidão digital é o ponto extremo desse *continuum*, quando a subordinação se torna tão intensa e desregulada que compromete os direitos fundamentais do trabalhador. O reconhecimento e a regulação dessas formas de subordinação, ainda não plenamente incorporadas ao sistema jurídico brasileiro, representam um dos principais desafios da tutela trabalhista no século XXI.

## 4. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NOS TRIBUNAIS E DESAFIOS PARA O DIREITO DO TRABALHO

A evolução das relações de trabalho mediadas por tecnologia tem repercutido também no campo jurisprudencial, com julgados que reconhecem a presença da subordinação algorítmica como elemento caracterizador de vínculo empregatício. Em diversos casos, os tribunais têm compreendido que, embora o trabalhador não esteja subordinado a um supervisor humano direto, o controle exercido por sistemas informatizados e algoritmos configura uma forma de subordinação jurídica, nos moldes do artigo 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a 17ª Turma reconheceu a existência de vínculo de emprego entre uma empresa de *crowdwork* e seus prestadores de serviço[245], destacando que, mesmo na ausência de chefia direta, havia controle intensivo da jornada, imposição de escalas e punições por parte da empresa, todos realizados por meios digitais e algoritmos. Além disso, exigia-se dos trabalhadores a formalização como MEI, o que foi interpretado como tentativa de disfarçar a relação de emprego.

245 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2). Processo nº 1000963-33.2019.5.02.0005. Julgamento da 17ª Turma.

O Tribunal Superior do Trabalho também tem manifestado entendimento semelhante. Em decisão da 8ª Turma[246], foi reconhecido o vínculo de emprego entre um motorista e uma plataforma de transporte individual, considerando que a empresa "monitorava os motoristas por meio de algoritmos, controlava suas atividades com ferramentas tecnológicas e impunha padrões de conduta e desempenho".

Entretanto, nem todas as decisões seguem essa linha. De forma contrastante, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RCL 60347[247], afastou o reconhecimento de vínculo entre motorista e a plataforma Cabify, ressaltando que o controle por algoritmo não configura, por si só, subordinação jurídica nos moldes tradicionais exigidos pela CLT. Segundo o relator, admitir vínculo nessas condições implicaria ampliar, por via judicial, o conceito constitucional de empregador, violando a livre-iniciativa.

Na mesma linha, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o AIRR-1092-82.2021.5.12.0045[248], manteve a decisão que afastou o vínculo entre motorista e plataforma, entendendo que a autonomia para definir horários e a ausência de ingerência direta sobre a forma de prestação dos serviços indicavam uma relação de natureza civil e não empregatícia.

Essas decisões refletem a polarização jurisprudencial em torno do tema e demonstram a ausência de consenso quanto à aplicabilidade da subordinação algorítmica como fundamento para o reconhecimento do vínculo empregatício. Enquanto algumas cortes reconhecem a presença de elementos jurídicos suficientes para caracterizar a relação de emprego, outras entendem que o modelo de gestão algorítmica não atinge os parâmetros exigidos pela legislação vigente.

Essas decisões refletem uma reinterpretação necessária do conceito de subordinação, que, nas palavras de Alain Supiot[249], "não fornece hoje um critério jurídico próprio para abranger a diversidade das situações de trabalho". Dorster[250] reforça esse entendimento ao sustentar que o controle algorítmico constitui uma nova forma de direção empresarial, que, embora exercida de maneira não presencial, exige o reconhecimento jurídico da subordinação. Gaia[251], por sua vez, propõe o conceito de subordinação jurídica disruptiva, que surge

246 TST, RR-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa.

247 STF, RCL 60347, 1ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 05/12/2023.

248 TST, AIRR-1092-82.2021.5.12.0045 (j. 30/11/2022, 4ª turma, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho.

249 SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho.*

250 DORSTER, André. *Subordinação e a Nova Morfologia do Trabalho*.

251 GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "Uber"*..

justamente para dar conta dessas novas formas de controle e gerenciamento, realizadas por aparatos tecnológicos que mantêm o poder disciplinar e diretivo do empregador mesmo à distância.

A emergência dessas novas formas de subordinação coloca em xeque a eficácia do modelo clássico de contrato empregatício, moldado sob a lógica fabril do século XX. O ordenamento jurídico brasileiro, embora contenha dispositivos como o artigo 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara os meios telemáticos aos meios diretos de comando, ainda carece de instrumentos normativos específicos para lidar com as relações laborais nas plataformas digitais.

Segundo Dorster, há uma crise de efetividade do Direito do Trabalho, pois os elementos clássicos da relação empregatícia (pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação) persistem sob novas formas, mas não são reconhecidos em razão do seu afastamento do padrão tradicional. Isso expõe o trabalhador à precarização e à insegurança jurídica.

Diante disso, torna-se urgente a atualização do arcabouço jurídico trabalhista, para: (i) reconhecer expressamente a subordinação algorítmica como modalidade jurídica válida; (ii) estabelecer garantias de transparência e direito à explicação das decisões automatizadas; (iii) criar mecanismos de representação coletiva e sindicalização no âmbito digital; e (iv) estender a proteção previdenciária e acidentária aos trabalhadores de plataformas.

A adoção dessas medidas é essencial para que o Direito do Trabalho recupere sua função histórica de proteção da parte mais vulnerável da relação de produção. Como adverte Émile Durkheim252, uma divisão do trabalho desregulada, dissociada da solidariedade social, conduz à anomia e ao esfacelamento dos laços sociais. Essa advertência permanece atual, especialmente frente à ascensão de tecnologias laborais que, sem regulação adequada, comprometem os fundamentos éticos e jurídicos do trabalho digno.

## 5 PERSPECTIVAS INTERNACIONAIS: REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL E NA UNIÃO EUROPEIA

A rápida expansão das plataformas digitais no mercado global trouxe à tona desafios regulatórios inéditos, exigindo respostas diferenciadas dos ordenamentos jurídicos. Enquanto a União Europeia se antecipa por meio da

252 DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social.* 2ª. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

Diretiva (UE) 2024/2831[253], o Brasil ainda se apoia em soluções casuísticas e na interpretação das normas trabalhistas convencionais.

Em abril de 2024, o Parlamento Europeu aprovou a Diretiva (UE) 2024/2831, cuja inovação central reside na presunção legal de vínculo empregatício quando a plataforma atender a pelo menos dois de cinco critérios objetivos (controle de horários, definição de condutas, monitoramento de desempenho, restrições à autonomia e gestão unilateral da atividade). Inverte-se, assim, o ônus da prova: cabe à empresa demonstrar a ausência de subordinação jurídica, e não ao trabalhador comprovar seu vínculo. A norma também impõe transparência algorítmica, obrigando as plataformas a explicitar o funcionamento dos parâmetros automatizados que influenciam a remuneração, a distribuição de tarefas e a avaliação do desempenho. Ademais, proíbe decisões totalmente automatizadas que possam resultar em sanções ou desligamentos sem revisão humana qualificada, assegurando ao trabalhador o direito ao contraditório. Por fim, reconhece-se expressamente aos trabalhadores de plataforma, ainda que juridicamente autônomos, o direito à negociação coletiva, como forma de corrigir a desigualdade estrutural e garantir condições mínimas de trabalho e de segurança social.

Já o ordenamento jurídico brasileiro carece de norma específica para o trabalho em plataformas. A CLT, embora tenha equiparado os meios telemáticos a meios diretos de comando (art. 6º, § único), não contempla expressamente o controle algorítmico. A ausência de regulamentação converteu-se em judicialização intensa, com decisões divergentes: de um lado, há acórdãos que, reconhecendo subordinação algorítmica, declararam vínculo empregatício (TRT 2ª Região, Processo nº 1000963-33.2019.5.02.0005; TST, RR-100853-94.2019.5.01.0067); de outro, recentes julgados afastaram o vínculo (STF, RCL 60347; TST, AIRR-1092-82.2021.5.12.0045). Essas decisões ressaltam a falta de uniformidade quanto aos requisitos clássicos de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

Como observa Zipperer[254], o resultado é uma "zona de desregulamentação programada", na qual o discurso da autonomia contratual oculta a dependência funcional dos trabalhadores. André Dorster[255] descreve esse cenário como

253 UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de abril de 2024. Relativa à melhoria das condições laborais no trabalho em plataformas digitais.

254 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.

255 DORSTER, André. *Subordinação e a Nova Morfologia do Trabalho*. Brasília: Venturoli, 2024.

crise de efetividade do Direito do Trabalho, pois as normas foram concebidas para relações hierarquizadas e presenciais, não alcançando as formas difusas de subordinação mediada por algoritmos. Fausto Siqueira Gaia256 propõe a subordinação jurídica disruptiva como instrumento doutrinário para reconhecer vínculos invisíveis mantidos por aparatos tecnológicos.

Em contraste, a experiência europeia demonstra que o reconhecimento prévio da subordinação algorítmica e a adoção de medidas protetivas (presunção de vínculo, transparência e supervisão humana) podem assegurar direitos fundamentais sem inviabilizar a inovação tecnológica. No Brasil, faz-se necessária a elaboração de um marco normativo próprio, inspirado em boas práticas internacionais, mas calibrado para nossa realidade socioeconômica. A proteção ao trabalhador digital deve ser encarada não como obstáculo à economia digital, mas como imperativo constitucional para a efetiva promoção da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (arts. 1º, III e IV, e 170 da CF/88).

## 6 CONCLUSÃO

A crescente judicialização das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais evidencia um cenário de profunda insegurança jurídica, em virtude da ausência de critérios normativos objetivos que regulem a subordinação algorítmica. A disparidade de entendimentos entre as cortes, ora reconhecendo o vínculo empregatício, ora o afastando, compromete a previsibilidade das decisões judiciais e a proteção dos trabalhadores inseridos nessa nova morfologia laboral.

Nesse contexto, destaca-se a relevância do Tema 1291, atualmente pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal, que trata do reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais (RE 1.446.336). O reconhecimento da repercussão geral da matéria reforça a urgência da definição de parâmetros constitucionais sobre o tema. A indefinição até o momento, contudo, contribui para a manutenção de um ambiente de instabilidade normativa e jurisprudencial, com reflexos diretos sobre os direitos sociais e sobre a segurança das relações produtivas.

A superação desse impasse exige uma regulamentação equilibrada, que não ceda a posturas extremas. Não se pode presumir que toda relação desenvolvida em plataformas digitais configura subordinação jurídica. Há, de fato,

256 GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "Uber"*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

modelos operacionais nos quais as plataformas apenas organizam a prestação de serviços, sem exercer controle direto sobre o trabalhador, o que valida a terceirização ampla e a livre-iniciativa, em consonância com os precedentes do Supremo Tribunal Federal. Por outro lado, não se pode ignorar os casos em que a atuação da plataforma configura verdadeiro poder diretivo exercido por meio de sistemas algorítmicos, exigindo uma resposta jurídica que acompanhe a transformação tecnológica e não restrinja a tutela trabalhista ao formato original da subordinação do pós-Revolução Industrial.

Dessa forma, a construção de um marco normativo atualizado se mostra essencial. Propõe-se a reformulação do conceito jurídico de subordinação, incorporando critérios objetivos que permitam identificar a subordinação algorítmica, como o controle de horários, a avaliação automatizada de desempenho, a definição unilateral de condutas e a imposição de metas operacionais. Tal normatização não apenas ampliaria a efetividade do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social, mas também garantiria segurança jurídica e previsibilidade a todas as partes envolvidas nas novas formas de prestação de serviços digitais. Trata-se de preservar os valores fundamentais do trabalho humano, sem impedir o desenvolvimento da economia digital.

## REFERÊNCIAS

*BRASIL.* Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 jun. 2025.

*BRASIL.* Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

*BRASIL.* Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

*BRASIL*. Supremo Tribunal Federal (STF). Recurso Extraordinário n. 1244919. Rel. Min. Alexandre de Moraes. j. 05 dez. 2023.

*BRASIL.* Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (TRT-23). Processo n. 0000306-72.2023.5.23.0009. 1ª Turma. j. 22 fev. 2024.

*BRASIL.* Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). Processo n. 1000963-33.2019.5.02.0005. 17ª Turma. j. 2022.

*BRASIL.* Tribunal Superior do Trabalho (TST). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1092-82.2021.5.12.0045. 4ª Turma. Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. j. 30 nov. 2022.

*BRASIL*. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista n. 100853-94.2019.5.01.0067. 8ª Turma. Rel. Min. Dora Maria da Costa. j. 04 set. 2023.

CARNEIRO, Lucianne. *IBGE vê recorde de informalidade como característica estrutural do mercado de trabalho.* 30 de junho de 2022. Disponível em: https://valor:globo:com/brasil/noticia/2022/06/30/ibge-ve-recorde-de-informalidade-como- caracteristica-estrutural--do-mercado-de-trabalho:ghtml. Acesso em: 30 ago. 2024.

CONJUR. Presunção de subordinação no trabalho por meio de plataformas. *Consultor Jurídico*, 24 jan. 2025. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2025-jan-24/presuncao-de-subordinacao-no-trabalho-por-meio-de-plataformas/. Acesso em: 6 jun. 2025.

COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber*. Dissertação (UnB), 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DORSTER, André. *Subordinação e a Nova Morfologia do Trabalho.* Brasília: Venturoli, 2024.

DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social*. 2ª. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999. 274 p.

GAIA, Fausto Siqueira**.** *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "Uber"*. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

HOBSBAWM, Eric. *A Era das Revoluções.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Women and men in the informal economy:* a statistical picture. 3.ª ed. Geneva: Internacional Labour Office, p. 1 – 164, 2018. Disponível em: https://www:ilo:org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--- dcomm/documents/publication/wcms_626831:pdf. Acesso em: 30 ago. 2024.

MATTOS, Beatriz Gebra. Uberização do trabalho: a precarização da relação algorítmica dos prestadores de serviço de empresas de aplicativos de comida*. Revista do TRT da 15ª Região*, 2022.

MAZZUCATO, Mariana. *O valor de tudo:* Produção e apropriação na economia global. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2020. 4090-4167 p.

REIS JÚNIOR, Neuber Teixeira dos. Escravidão digital: trabalho uberizado e as violências trabalhistas sofridas pelos trabalhadores algorítmicos. *Revista TDH,* 2022. Link: https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/135

SANTOS, Lara da Silva. *A subordinação algorítmica nas relações de trabalho uberizadas.* Universidade Federal de Goiás, 2023.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. LTr, São Paulo, p. 28 – 43, 2017.

SIQUEIRA NETO, José Francisco; MENEZES, Daniel Francisco Nagao. *Dicionário de inovação tecnológica.* 1ª. ed. Belo Horizonte: : Arraes Editores, 2020. v. 1.

SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho:* Tradução: António Monteiro Fernandes. 1ª. ed. [S.l.]: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. 341-342 p.

*TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2).* Processo nº 1000963-33.2019.5.02.0005. Julgamento da 17ª Turma. Disponível em: https://painelderiscos.com.br/subordinacao-algoritmica-trt-sp-ve-vinculo-empregaticio-em-trabalho-sob-o-regime-de-crowdwork/. Acesso em: 6 jun. 2025.

*TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST).* Recurso de Revista RR-100853-94.2019.5.01.0067. 8ª Turma. Rel. Min. Dora Maria da Costa. Julgado em 4 set. 2023. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-set-04/paula-schneider-zona-cinzenta-trabalhadores-app/. Acesso em: 6 jun. 2025.

*TRT 2ª REGIÃO.* Acórdão nº 1000963-33.2019.5.02.0005. Disponível em: https://pje:trt2:-jus:br/. Acesso em: 19 ago. 2024.

*UNIÃO EUROPEIA.* Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de abril de 2024. Relativa à melhoria das condições laborais no trabalho em plataformas digitais. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831. Acesso em: 6 jun. 2025.

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. 55-62 p.

# RELEMBRANDO ALGUMAS TESES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM MATÉRIA DE TRABALHO PARA EMPRESAS-PLATAFORMA EM CONTRAPONTO AO OBJETO DO TEMA 1389 DO **STF:** A RELAÇÃO DE TRABALHO PLATAFORMIZADO COMO PONTO DE DISPUTA DA COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Sergio Torres Teixeira**

Desembargador do TRT6 (Pernambuco). Doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE (2004). Professor Associado da FDR / UFPE. Professor Titular da Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP. Pesquisador-Líder do grupo de Pesquisa LOGOS; Processo, Hermenêutica e Tecnologia. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.
E-mail: sergiotteixeira@uol.com.br.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/5251373969908944

**Flora Oliveira da Costa**

Doutora em direito pela Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP (2023). Estágio doutoral na Universidade de Valência - Espanha. Estágio Pós-Doutoral na Unicamp. É autora de livro (2018), diversos artigos e capítulos de livros publicados sobre Direito do Trabalho. Membra dos Grupos de Pesquisa GPTEC, da UFRJ, Direito, Economia e Política da UFPE e núcleo de Pesquisa e Extensão «O trabalho além do direito do trabalho» da FD/USP. Membra da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Advogada trabalhista.
E-mail: professorafloraoliveira@gmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/1732354680008306

## 1 INTRODUÇÃO

O importante geógrafo brasileiro Milton Santos, já advogava: "a tecnologia é mais aceita do que compreendida[257]". Assim, a introdução do modelo de gestão de negócio conhecido como economia do compartilhamento / *gig economy* tem modificado as indústrias e o capitalismo. Unindo-se a tecnologia, apresentou para o mundo as empresas estruturadas no modelo de plataformas digitais, que se consolidam pela ausência de patrimônios e a multidão de consumidores e trabalhadores cadastrados.

Essas empresas de plataforma, em oposição ao enorme sucesso como modelo de negócio, consolidaram-se sem patrimônios, estoques, frotas de caminhões, restaurantes ou supermercados, ditando, elas próprias, como defende a professora Renata Dutra (Dutra, 2018), a regulação do mercado, com total conivência do Poder Público.

Essas corporações não só remuneram precariamente, pelo subterfúgio da relação de autônomo, como controlam a jornada de trabalho, adotando estratégias, como preços dinâmicos em horários de trânsito e condições climáticas distintas, vinculam validações e certificações dos consumidores à permanência dos trabalhadores no trabalho, além de utilizar estratégias de gameficação[258] para otimizar o consumo e a exclusividade no trabalho.

Essas estratégias de mercado, somadas as causalidades político-jurídicas que, moldada pela era do neoliberalismo e da financeirização, que fragmentou a classe trabalhadora em terceirizados e intermitentes, majorando em números alarmantes a taxa de informalidade[259], onde os uberizados representam a mais recente fotografia do mundo do trabalho, entregam ao mercado de trabalho, uma messa de trabalhadores e trabalhadoras sem emprego e dispostos a aceitar qualquer trabalho para sobreviver.

Nesse contexto, a temática sobre a categorização jurídico-trabalhista e as condições de trabalho mantida pelas empresas-plataformas, vem sendo objeto

257 PRATO CHEIO: O que o Milton Santos diria do Ifood? Locução de Victor Matioli, 25/06/21. Podcast.

258 A gamificação é uma ferramenta não neutra utilizada nas relações econômicas no neoliberalismo que "se propõe a reestruturar o comportamento social segundo um sistema e métrica desenhados pelos games". Esta utiliza-se de elementos de jogos fora do seu contexto, em que os seus participantes são motivados a se engajar e a responder demandas, como se fosse um jogador, e este modelo tem sido utilizado no trabalho que é a atividade que toma a maior parte do tempo da vida das pessoas. WOODCOK, Jamie, JOHNSON, Mark R. Gamification: What it is, and how to fight it.

259 A última Pnad contínua de 2022 informou existir no Brasil uma taxa de 8,6 milhões de desempregados Dados sobre o desemprego da Pnad contínua do último trimestre de 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php. Acesso: 10/10/2024.

de intensas discussões no Poder Público brasileiro, sendo publicado pelo governo federal, em março deste ano, o Projeto de Lei Complementar no. 12/2024, criado para regulamentar o trabalho de motoristas de aplicativo e objeto de inúmeras críticas da academia[260], por, principalmente, reconhecer como autônomo o trabalhador, sem, ao menos, admitir prova em contrário.

No âmbito jurídico, em especial, os Tribunais Trabalhistas passam a ser instados, seja para se pronunciar acerca do reconhecimento de vínculo de emprego, seja sobre a responsabilidade decorrente da relação de trabalho, contudo, a partir do ano de 2023, ampliaram-se as críticas oriundas do Supremo Tribunal Federal aos posicionamentos da Justiça do Trabalho.

Argumenta-se que essas decisões trabalhistas desobedecem aos pressupostos da livre iniciativa dos agentes econômicos, a exemplo da decisão monocrática proferida na Reclamação 60347, pelo Ministro Alexandre de Moraes.

Portanto, considerando que o trabalho dito uberizado traz para o direito do trabalho novos problemas de operacionalidade esse estudo objetiva investigar os efeitos dos recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal para a promoção trabalhista a quem mais necessita de guarida: os/as trabalhadores.

## 2. REVISITANDO QUATRO TESES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM MATÉRIA DE TRABALHO PARA EMPRESAS – PLATAFORMA

O trabalho desenvolvido para empresas-plataformas traz importantes desafios para o interprete deste novo arranjo de trabalho: Conhecer suas ferramentas e o desenvolvimento das plataformas digitais; investigar o grau de autonomia ou dependência está sujeito os trabalhadores em plataforma, especificamente as que oferecem serviços com execução final realizado de forma presencial, pelos trabalhadores (a exemplo dos entregadores ou motoristas) e por fim, qual o nível de intervenção do direito do trabalho, no sentido de garantir a proteção dos mais vulneráveis nessa prestação de trabalho.

Como tema atual e bastante recorrente nos tribunais trabalhistas, diversos Países estão voltados para compreender essas perspectivas e suas consequências nas relações de trabalho, como forma de garantir uma proteção social ao trabalho desenvolvido nesses novos formatos, bem como uma maior segurança

260 Recentemente, o Núcleo de Pesquisa e Extensão "O Trabalho além do Direito do Trabalho" (vinculado ao DTBS/FDUSP), publicou a obra coletiva intitulado **O Direito do Trabalho dos Motoristas de Plataforma**, pela editora Venturoli, analisando ponto a ponto do Projeto de Lei 12/2024.

as relações econômicas movimentadas pelas economias de compartilhamento, como vem se planejando a agenda 2030[261] da Organização das Nações Unidas, sobre a dignidade no trabalho e o crescimento econômico, notadamente a metas que advogam pela proteção dos direitos trabalhistas, incentivo, promoção da diversificação, modernização tecnológica e inovação no mercado de trabalho.

Dessa forma, se buscará neste tópico, a partir da análise de cinco decisões do Tribunal Superior do Trabalho[262], desenvolver quatro teses pelas quais entendem os Ministros não encontrar verificado os elementos que constituem o vínculo de emprego.

---

261 São os objetivos da meta 8, sobre trabalho decente e crescimento econômico 8b. Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho; 8a. Aumentar o apoio da iniciativa de ajuda para o comércio (Aid for trade) para os países em desenvolvimento, particularmente os países de menor desenvolvimento relativo, inclusive por meio do quadro integrado reforçado para a Assistência Técnica relacionada com o comércio para os países de menor desenvolvimento relativo; 8.10. Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros, e de seguros para todos; 8.9. Até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais; 8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário; 8.7. Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças soldado e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas; Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação; até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; 8.4. Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de como com o "plano decenal de Programas sobre produção e consumo sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança; 8.3. Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros; 8.2. Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra; sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do produto interno bruno nos países de menor desenvolvimento relativo. Plataforma agenda 2030. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/ods/8/. Acesso 27/062025

262 Agravo de Instrumento 101036-14.2017.5.01.0042. Relatoria Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª turma. Publicado em 01/10/2021; Recurso de Revista 10555-54.2019.5.03.179. Relatoria Ministro Ives Gandra. 5ª turma. Publicado em 05/03/2021; Agravo de Instrumento 10575-88.2019.5.03.0003 - Relatoria Ministro Ives Gandra. 5ª turma. Publicado em 09/09/2020 e Processo Tutela Cautelar Antecipatória 1000825-67.2021.5.00.000 – Perícia técnica – segredo empresarial. 28/05/2021.

Os quatro entendimentos se consolidaram no bojo de recursos próprios para o Tribunal Superior do Trabalho e todos em face da empresa Uber Brasil, plataforma digital que se consolida pela oferta de transporte de pessoas.

Importante registrar que no aspecto da transcendência[263] jurídica, todos os recursos foram recepcionados pelo Tribunal, sob o argumento de se tratar de "recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia" ser um tema recente no âmbito do Tribunal, sendo relevante a recurso por demandar interpretação da legislação a uma situação contemporânea de trabalho.

**Primeira Tese: Não dependência e Contrato de Autonomia**

Justificado em prova oral[264] promovida pelas partes litigantes, foi decidido pelos Ministros da Corte Trabalhista que a flexibilidade em se conectar a plataforma e com isso estar apto para receber demandas, de modo que os dias de inatividade não implicariam em punições pela não prestação de serviço, somado ao fato de não possuir supervisor e ser avaliado pelos usuários-clientes, constituem impedimentos para a constatação da subordinação jurídica entre as partes[265].

Em um segundo argumento, foi constatado que a ausência de subordinação entre as partes e o repasse de valores ao motorista mais se assemelha ao contrato de parceria que um uma relação de emprego. Nesta perspectiva, também foi usado como parâmetro o trabalho dos motoristas rodoviários de carga, definido na Lei 11.442/2007, para a não configuração do vínculo de emprego.

A sustentação desta primeira tese faz emergir um entendimento de igualdade entre as partes, no sentido de que a flexibilidade para se disponibilizar ao trabalho na plataforma digital recebesse protagonismo em detrimento da análise do trabalho por conta alheia, a partir da inserção do trabalhador na organização da empresa.

263 Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.226, de 4.9.2001)§ 1o São indicadores de transcendência, entre outros: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) I - econômica, o elevado valor da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

264 Agravo de Instrumento 101036-14.2017.5.01.0042. Relatoria Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª turma. Publicado em 01/10/2021;

265 Agravo de Instrumento 10575-88.2019.5.03.0003 - Relatoria Ministro Ives Gandra. 5ª turma.

Isso porque, na relação de autônomo, o trabalhador desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução[266]. A flexibilidade de prestação do serviço do trabalho em plataformas digitais ocorre em razão do funcionamento da plataforma, que está disponível de modo ininterrupto, pois há uma multidão de trabalhadores conectados a plataforma, ávidos por uma chamada.

As plataformas de entrega de comida, a exemplo do Ifood[267], por exemplo, oferecem vínculos a plataforma como nuvem ou como parte de um operador logístico. Como nuvem, entende-se a forma pela qual o trabalhador poderá conectar-se voluntariamente. Já os trabalhadores vinculados a um operador logístico[268], pertencem a um líder, que organiza rotas estabelecidas, horários, mediante diárias de trabalho.

No caso do trabalho desenvolvido na modalidade "nuvem" ou para a situação dos motoristas e das motoristas particulares da Uber, por exemplo, escolher quando trabalhar, tendo liberdade de horário e liberdade de jornada, se verificado em conjunto com a existência da propriedade do trabalho, de fato, poderia concluir pela via do trabalho autônomo.

Contudo, o trabalho do tipo *crowdsourcing,* embora ofereça uma liberdade na prestação do serviço, conta com novas formas de direção e controle, como o sistema de avaliação dos trabalhadores pelos próprios usuários do serviço e o controle do tráfego e da demanda por serviços, via sistemas de geolocalização. Como sustentado por Adrian Todolí-Signes, a liberdade na execução do trabalho não desvirtua o controle na relação de trabalho.[269]

Desse modo, a constatação da ausência de subordinação jurídica e a posterior confirmação da relação de autônomo deve observar a conjugação dos fatores de autonomia e propriedade, não podendo ser constatada a autonomia pela aproximação de outras formas de trabalho – como contrato de parceria e trabalho no transporte de cargas, sem que seja exaurida a análise da propriedade do trabalho, pelas novas formas de controle, próprios desses novos arranjos de trabalho.

---

266 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. 1999*. Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos*.

267 Como funciona a relação do Ifood com o entregador. Disponível em: https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores. Acesso em 09/06/25.

268 Percebi ao longo da pesquisa desenvolvida com os entregadores de plataforma digital, que eles se referem a essa divisão meramente como "OLs".

269 TODOLÍ-SIGNES, Adrián. 2017. *O mercado de trabalho no século xxi: on- demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho.*

E na continuidade da análise da autonomia, importante destacar que o fundamento da relação de parceria prevista no Estatuto da Terra, Lei 4.505/64 é a divisão dos frutos da associação capital – proprietário da terra, com trabalho – proprietário da força de trabalho. Desta forma, o não cumprimento dos parâmetros[270] estabelecidos pela lei, principalmente no que diz respeito aos percentuais recebidos pelas partes, poderá desvirtuar a finalidade da parceria/arrendamento rural.

Dessa forma, o mesmo poderá ocorrer com o trabalho dos motoristas de Uber, uma vez que a plataforma gerencia o controle da oferta e da demanda, de modo que percentuais de recebimento poderão ser sempre alterados, a favor dos interesses da plataforma digital.

Segundo estudo já publicado[271], a Uber adota o modelo de salário por peça, precisamente por unidade de obra, e a externalização dos ativos (ou instrumentos), como veículos e celular, é mais um expediente de redução de custos e precarização. Desse modo, estando o trabalhador seduzido pela ideia do trabalho por conta própria, ao controlar sua conexão junto à plataforma e engajado com a ideia de receber mais ao gerar uma maior produção, acaba não percebendo que o prolongamento da jornada, não significa maior contraprestação.

Deste modo, a comparação do repasse de parte do que foi auferido pela disponibilização do serviço de transporte à plataforma com o contrato de parceria, em virtude das variações de percentuais sempre mais favoráveis à plataforma, confirmam o que foi dito pelo pesquisador Murilo Oliveira272, que se trata de

---

270 VI - na participação dos frutos da parceria, a quota do proprietário não poderá ser superior a: a) 20% (vinte por cento), quando concorrer apenas com a terra nua; b) 25% (vinte e cinco por cento), quando concorrer com a terra preparada; c) 30% (trinta por cento), quando concorrer com a terra preparada e moradia; d) 40% (quarenta por cento), caso concorra com o conjunto básico de benfeitorias, constituído especialmente de casa de moradia, galpões, banheiro para gado, cercas, valas ou currais, conforme o caso; e) 50% (cinquenta por cento), caso concorra com a terra preparada e o conjunto básico de benfeitorias enumeradas na alínea d deste inciso e mais o fornecimento de máquinas e implementos agrícolas, para atender aos tratos culturais, bem como as sementes e animais de tração, e, no caso de parceria pecuária, com animais de cria em proporção superior a 50% (cinquenta por cento) do número total de cabeças objeto de parceria; f) 75% (setenta e cinco por cento), nas zonas de pecuária ultra-extensiva em que forem os animais de cria em proporção superior a 25% (vinte e cinco por cento) do rebanho e onde se adotarem a meação do leite e a comissão mínima de 5% (cinco por cento) por animal vendido; g) nos casos não previstos nas alíneas anteriores, a quota adicional do proprietário será fixada com base em percentagem máxima de dez por cento do valor das benfeitorias ou dos bens postos à disposição do parceiro;

271 MAIOR, Nívea Maria Santos Souto e VIDIGAL, Viviane. *Em Modo de Espera: a condição de trabalho e vida uberizada. 2022.*

272 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. 2019. *Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica: Revisitando os Conceitos.*.

uma sustentação da análise econômica da precificação no trabalho em plataforma, do que a existência de uma autonomia necessária na relação de parceria.

**Segunda Tese: O serviço ofertado é de tecnologia e não de transporte**

Todas as decisões, em um espaço maior ou menor, argumentaram que a empresa Uber Brasil oferece serviço tecnológico, inclusive se valendo das informações presentes em seu contrato social e que por isso, não haveria fraude na relação de trabalho mantida, porque essas empresas são provedoras de tecnologia. Também foi defendido no processo cautelar[273] que empresas como a Uber gerenciam informações sigilosas através de tecnologia digital e que por isso, não poderiam se submeter a perícia técnica.

Embora se utilizem da retórica da prestação de serviços digitais para refutar a gestão e controle do serviço presencial, é evidente que faz parte da gestão de serviços do tipo plataforma a interação (ILO, 2018) entre trabalhadores como produtores e clientes, como consumidores, através do uso da tecnologia de plataforma. Significa que a gestão do serviço, o trabalho visual e de marketing, se opera de forma virtual. A etapa de execução, de entrega do serviço demandado realizada pelos trabalhadores e trabalhadoras, mediante requisição dos consumidores, será a que melhor caracterizará a atividade econômica desenvolvida pela plataforma.

Como dito pelos autores Carreli e Oliveira[274], é possível concluir a atividade econômica pela sua própria denominação como plataforma digital. Por exemplo, *Just Eat*, *Uber Eat*, *Ifood*, *Deliveroo*, dizem respeito a comida e agilidade. Já *Uber*, *Cabify*, *FreeNow*, *Lyft*, indicam transporte privado.

A tática de apresentação das plataformas digitais como desenvolvendo serviços tecnológicos, em verdade, representa uma fuga da legislação trabalhista e tributária[275]. Nesse cenário, o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia – TJCE, julgando a partir de um caso da empresa Uber ocorrido na Espanha, decidiu:

273 Processo Tutela Cautelar Antecipatória 1000825-67.2021.5.00.000 – Perícia técnica – segredo empresarial. 28/05/2021

274 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio e CARRELI, Rodrigo. 2020. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI.*.

275 Para um empregado regularmente contratado , com salário de R$ 2 .000 ,00, haveria recolhimento de R$ 576,00 (parte patronal) e R$ 180 ,00 (cota do segurado) , totalizando R$ 756 ,00 de contribuições previdenciárias mensais, enquanto na qualidade de MEI há o recolhimento mensal global de R$ 54,90 (atividade de serviços), sendo revertido para o INSS , tão somente R$ 49 ,90 e para o Município de São Paulo, ínfimos, R$ 5 ,00 de ISS:

> A esse respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão. Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação não de serviço da sociedade da informação – na acepção do artigo 1.a, n. 2, da diretiva 98/34, para a qual remete o artigo 2, a, alínea a) da diretiva 2000/31, mas sim de serviço no domínio dos transportes, na acepção do artigo 2.o, n.o, 2, alínea d) da diretiva 2006/123. Além disso, tal qualificação é corroborada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o conceito de serviço no domínio dos transportes abrange não só os serviços de transporte, considerados enquanto tais, mas também qualquer serviço intrinsecamente ligado a um ato físico de movimentar pessoas ou mercadorias de um local para outro através de um meio de transporte (v. neste sentido, acórdão de 15 de outubro de 2015, Grupo Itevelesa e o, C168/14, EU:C:2015, n. 45 e 46, e parecer 2/15 (Acordo de Comércio Livre com Singapura), de 16 de maio de 2017, EU:C 2017:376, n. 61.

No que diz respeito a impossibilidade de realização da perícia técnica, por se tratar de serviços tecnológicos, constata-se que o processo perde em produzir provas que possam indicar por exemplo formas de organização e gerenciamento pela plataforma, simplesmente por considerar o serviço ofertado como digital.

Como concluíram Carreli e Oliveira[276], não se pode confundir segredo empresarial com a gestão de trabalho. É dizer que a forma de divisão de viagens, precificação do trabalho e estabelecimento de suspensões e desativações são estratégias da atividade econômica e quando confrontadas com direitos trabalhistas, padecem de prova técnica e interpretação jurisprudencial.

E por fim, defender esta tese implicaria em isentar a responsabilização da empresa por problemas diversos na prestação do serviço, bem como seria

276 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio e CARRELI, Rodrigo. 2020. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI.*.

impossível considerar que as pessoas que prestam serviço para a plataforma virtual sejam consideradas trabalhadores.

Essa perspectiva poderia ser aplicada para outra plataforma virtual, como *Bla Bla Car*, que criou um serviço *online* de caronas, onde os motoristas cadastrados definem rotas e valores das viagens, com autonomia para decidir onde buscar e deixar os passageiros e passageiras, como transporte de animais, entre outras.

**Terceira Tese: Relação de autonomia pela responsabilização de dívidas**

Para desenvolver o entendimento da relação de autonomia mantida entre as partes, foi utilizado a responsabilização pelos custos do serviço ofertado, como despesas de combustível, seguro de veículo, celular e internet, por parte do motorista, como se o objeto do trabalho fossem esses instrumentos e não a que eles estão servindo.

É possível considerar o trabalho como sendo autônomo quando o trabalho é executado por sua própria organização, assumindo para si os riscos e benefícios da atividade desenvolvida. Do contrário, quando o trabalhador encontra-se integrado na atividade empresarial, recebendo direcionamento e controle da organização, torna-se insustentável a tese do trabalho autônomo.

Desta forma, justificar o trabalho autônomo por outro caminho que não seja o da autonomia na execução da atividade, como o sustentado nesta tese, parece distanciar-se do debate sobre o trabalho por conta própria.

Registra-se que quando um cliente ou consumidora solicita uma viagem à plataforma da Uber, ela não quer um carro, ela quer um serviço de transporte, o mesmo ocorre com as plataformas dedicadas a entrega de comida. Os veículos e o telefone celular são instrumentos para a realização do trabalho e por isso não podem ser confundidos com a titularidade dos meios de produção.[277]

Isso porque, existem certas questões que não são relevantes para decidir pela existência de contrato de autônomo ou contrato de trabalho. Em primeiro lugar porque os materiais utilizados pelos trabalhadores de plataforma digital, em geral, têm pouco valor (bicicleta, patinete, carros alugados), no mesmo sentido que os riscos e custos assumidos pelos trabalhadores são irrelevantes quando comparados aos riscos para a manutenção do serviço[278].

277 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio e CARRELI, Rodrigo. 2020. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI.*.

278 Associa-se a falha operacional no software que oferta o serviço, semelhante aos que ocorrem nas redes sociais Facebok e Instagram.

Os verdadeiros meios de produção são de natureza tecnológicos. Assim, quem investiu na tecnologia - para criar e para mantê-la – é de fato seu proprietário, que, quando comparados com os custos para o trabalho, se torna insignificante.

Nesse sentido, novas modalidades de prestação de serviço, como o teletrabalho, introduzido pela reforma trabalhista, que se baseiam na vigilância e acompanhamento telemático da execução e entrega do trabalho, não alterou a qualificação do contrato de trabalho para o de autônomo, pela simples assunção dos custos domésticos para realização do trabalho, por parte do empregado.

Dessa forma, a sustentação dessas teses faz crer que o trabalho em plataforma digital de trabalho, a exemplo do desenvolvido pela empresa Uber, não deve ser considerado como relação de emprego, pela existência de novas formas de execução do trabalho, como ativação e desativação pela pessoa trabalhadora e da utilização dos próprios instrumentos de trabalho para executar o serviço. As teses levam a crer que a preocupação maior é de encontrar uma forma de justificar a prestação do contrato autônomo, quando deveria aprofundar a investigação do que é o trabalho em plataformas digitais, inclusive sem ao menos autorizar a realização de uma perícia técnica para conhecer as formas de gestão e organização do trabalho em plataformas digitais.

A consolidação das leis do Trabalho, por exemplo, desde a última reforma laboral, estabelece uma nova modalidade de prestação do trabalho onde a subordinação está relativizada com a autonomia do trabalhador de rechaçar solicitação de trabalho. É esse o caminho defendido pelos professores Maria Cecília Máximo e Marcos Oliveira[279], o contrato intermitente para o trabalho em plataformas digitais.

Portanto, conclui-se que a consolidação das teses tratadas acima, difundidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, não avalia a profundidade da relação de independência necessária para caracterização da relação de autônomo em virtude da falta de aprofundamento concreto da funcionalidade da plataforma digital, seu modo de gestão e funcionamento. Não se espera com isso, priorizar a tese contrária, de submissão a uma subordinação jurídica, já que se trata de uma forma de trabalho com novas formas de controle e novas formas de prestação do serviço.

279 OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. *A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente*..

**Quarta Tese: A subordinação reticular**

Como visto nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho acima desenvolvidas, a tendência da justiça brasileira decide por negar demandas de trabalhadores de aplicativos que reivindicam vínculo empregatício com empresas como Uber e iFood, contudo, uma decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, abriu um precedente inédito na corte a favor desses profissionais: o colegiado reconheceu a relação de emprego entre um motorista e a Uber.

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e o aplicativo Uber. O colegiado já havia formado maioria pelo reconhecimento do vínculo, mas o julgamento estava paralisado por pedido de vista do ministro Alexandre Agra Belmonte.

Prevalecendo o voto do relator, o ministro Maurício Godinho Delgado, pontuando que embora se trate de um tema relativamente novo, e que o Judiciário passou a tratá-lo há poucos anos, sendo o primeiro impacto - e essas decisões inúmeras representam primeiro impacto - a ideia de que se tratava de uma forma de conexão apenas, na relação entre aplicativos de transporte como Uber e motoristas dessas plataformas estão presentes os cinco elementos que configuram o vínculo empregatício.

Acentuou em seu voto, inclusive, que se trata de uma empresa que adota um "controle sofisticado de seus trabalhadores:

> No caso, nós temos o que? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT.

Para ele, não há como retirar a incidência da ordem jurídica apenas por se tratar de modelo tecnológico.

Isso evidencia que a conexão tecnológica se converte em elemento indispensável para tornar efetiva a atividade de trabalho, assim como a posterior execução da atividade concreta, devendo manter-se o vínculo *online* durante toda a prestação do trabalho.

Em relação a este modo de trabalhar comum, conectados a aplicações móveis por um grande tempo de trabalho, tomando por exemplo o trabalho dos entregadores de comida em domicílio, observa-se que as empresas determinam

brechas de horários que são ofertadas as pessoas para sua correspondente descrição, para a qual, prevê o sistema de preferência de acesso para a eleição, atendendo a medidas internas que cada empresa estabelece. Deste modo, as pessoas colaboradoras, não dispõem de um acesso completo da totalidade de horários, nem da possibilidade para modificar esses horários.

Através desse primeiro estabelecimento do tempo dedicado à plataforma, as pessoas trabalhadoras selecionam o lapso em que estarão disponíveis e que se encontram predispostas a aceitar tarefas/encomendas, mas isso não as vincula à realização efetiva de todos os pedidos que durante esse espaço temporal puderam receber, reservando-se a possibilidade de recursar encargos.

Desse modo, há uma tríplice configuração do tempo de conexão. Em primeiro lugar, a conexão dirigida a configurar os tempos de prestação, seleção de horários ou obtenção de informação do serviço; em segundo lugar, a conexão em que se oferta a prestação de serviços e o trabalhador se mantem à disposição para receber ordens: e em terceiro lugar, o tempo dedicado a executar a tarefa encomendada pela plataforma. O segundo e o terceiro, a depender da intensidade de tempo dedicada a conexão com a plataforma e o serviço, poderá trazer mais riscos.

Portanto, a única possibilidade disponível à parte trabalhadora para que receba demandas pela aplicação é se mantendo disponível o maior tempo possível e procurando aceitar o maior número de pedidos. De outra forma, como o número de pedidos aceitos e efetivamente entregues é um parâmetro para a elaboração do ranking pessoal dos trabalhadores, de forma a receber uma maior visibilidade por parte dos clientes, se propicia uma tendência a mostrar espaços de disponibilidade os mais amplos possíveis.

A subordinação ao contrato, fundamentado no acordo de vontades que dele deriva, faz com que as partes se desnudem da condição de indivíduos para tornarem-se sujeitos de uma relação autoimposta. Deste acordo de vontades, nascem as relações de poder: Obriga-se o trabalhador à prestação de uma certa atividade e igualmente um dever de fidelidade nas futuras determinações impostas.[280]

Deste modo, se o trabalhador põe sua energia de trabalho à disposição de um trabalho alheio, este assumirá a legitimidade de dirigir e controlar a atividade, mediante pagamento, não havendo direção dos direitos de personalidade deste.

280 MELHADO, Reginaldo. 2003. *Poder e Sujeição: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação*..

A subordinação ainda se opera de uma forma sinalagmática: depende o empregador dar atividade ao empregado para o desenvolvimento de sua finalidade empresarial e pelo trabalhador, atua em um desdobrar de condutas, mais ou menos contínuas que de maneira agregada a de outros trabalhadores, alimenta a participação integrativa na atividade da empresa.[281]

Deste modo, aplicado de uma forma evolutiva e histórica, havendo o entrelaçar tácito ou expresso, ainda que exteriorizado em uma forma de trabalho com suposta autonomia, o caráter da subordinação se perpetua no tempo por exercer uma atividade coordenada inserida na lógica e no processo produtivo da dinâmica empresarial.

Desse modo, a centralidade do contrato de trabalho é a atividade colocada à disposição do empregador, mediante a obrigação patrimonial de prestação pessoal. A subordinação ganha signo na atividade desempenhada pelo empregado, embora a pessoalidade seja elemento constitutivo da relação de emprego. Em arremate, significa que a relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva, mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva, pois tem como finalidade prestar uma atividade ao empregador de modo contínuo.[282]

## 3. RECENTES TESES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM MATÉRIA DE TRABALHO PARA EMPRESAS-PLATAFORMA

O STF, instado a partir de Reclamações Constitucionais distribuídas pelas empresas-plataforma, vem, na maioria dos casos, proferindo decisões que determinam a nulidade de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas quais o vínculo de emprego havia sido reconhecido, em diversos setores de atividades, ameaçando, até mesmo, a competência da Justiça do Trabalho.

Essas decisões se fundamentam, sobretudo, no descumprimento da tese de repercussão geral do Tema 725 do STF, que reconheceu a constitucionalidade da terceirização da atividade fim (Droppa, *et al*., 2024). Analisa-se, doravante, os argumentos jurídicos defendidos pelos Ministros da Corte Suprema.

Na Reclamação Constitucional nº 59795, o Ministro Alexandre de Moraes, em decisão monocrática procedente, considerou que é a posição reiterada da Corte a permissão de formas alternativas da relação de emprego, reconhecendo a licitude da terceirização da atividade fim e declarando a incompetência da

281 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. 1999. *Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos.*.

282 ROMITA, Arion Sayão. 1979. *A subordinação no Contrato de Trabalho.*.

Justiça do Trabalho, anulando a decisão proferida pelo TRT da 3ª Região nos autos do processo 0010140-79.2022.5.03.0110.

A decisão proferida na Reclamação Constitucional nº 55769, pelo Ministro Gilmar Mendes, cassou o acórdão proferido pelo TRT da 3ª Região, que reconheceu o vínculo empregatício da Reclamante com o escritório de advocatícia, nos autos do processo número 0011693- 40.2017.5.03.0013, se manifestando no sentido de inexistir qualquer irregularidade na referida contratação, concluindo, assim, pela licitude da terceirização pela via da "*pejotização*".

Na Reclamação Constitucional nº 59404, o mesmo Ministro cassou a decisão proferida pelo TRT da 3ª Região que reconhecia o vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo CABIFY Agência de Serviço de Transporte de Passageiros Ltda, com base no mesmo fundamento.

Já o acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos da Ação Trabalhista 10000488-92.2022.5.02.0063, que reconhecia o vínculo de emprego entre entregador e a empresa RAPPI Brasil Intermediação de Negócios Ltda, foi anulado pela Reclamação nº 63.823 no STF, em decisão monocrática do Ministro Cristiano Zanin, que sustentando favorável às teses fixadas pelo STF na ADPF 324-DF, no RE 958.252 RG/MG – Tema 725 de Repercussão Geral, que fixaram as seguintes teses jurídicas, respectivamente:

> 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.
> 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (ADPF 324/DF, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, DJe 6/9/2019).
>
> É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG, Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJe 13/9/2019).
>
> 1 - A Lei no 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei no 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7o, XXIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei no 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista (ADC 48 e ADI 3.961, julgadas em conjunto, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe 19/5/2020).

Contudo, a terceirização de serviços tratada nessas teses, que se consolidou em um contexto pós-fordista de acumulação flexível, e recebeu a permissão legal da jurisprudência e do texto reformista trabalhista283, em nada se assemelha à uberização, sobretudo porque existe nesta primeira, ainda que a título precário, a presença inequívoca da subordinação jurídico-trabalhista e seus direitos correlatos.

Portanto, sem adentrar na ameaça à competência constitucional da Justiça do Trabalho, conclui-se, de logo, que as teses consolidadas no Tema 725 de Repercussão Geral, equivocam-se por apresentar idêntica consequência jurídica à mobilizações de trabalhadores ditos uberizados, uma vez que a estes são negados os direitos trabalhistas mínimos, como jornada mínima, respeito ao salário e proteção em face da dispensa discriminatória, ficando essa massa de falsos autônomos, sujeitos à regulação das empresas-plataforma.

Desse modo, embora a Academia284 esteja publicando vastas pesquisas que se voltam a explicar a operacionalidade do trabalho de entrega e de transportes dessas empresas-plataformas, adiante se objetivará elucidar algumas características do trabalho dito uberizado.

No Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.152.603/PR o Reclamante insurgiu-se contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que julgou improcedente a Reclamação Trabalhista, reconhecendo a licitude de contrato de prestação de serviços, afastando a existência de vínculo empregatício com Empresa de Seguro.

O Ministro Gilmar Mendes, como Relator, em decisão monocrática invocou o Tema de Repercussão Geral 1389, no qual será decidido pela Corte Suprema a "Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade".

Recentemente, em 12 de abril de 2025, os Ministros do STF, por maioria, vencido o Ministro Edson Fachin, reconheceram a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada, acolhendo o verbete do, agora, Tema 1389: **Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude**

283 Vide https://www.esquerdadiario.com.br/O-Vale-Tudo-do-STF-para-esvaziar-a-justica-do-trabalho-ate-aproximar-terceirizacao-com-uberizacao-1.

284 Vide as recentes pesquisas sobre uberização das relações do trabalho organizadas, por exemplo, divulgadas pela Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, fundada em 1989. Site: https://abet-trabalho.org.br/

**da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade.**

Importante ressaltar, a propósito, o inteiro do teor da proposta feita pelo Ministro Gilmar Mendes (e acolhida pelo plenário do STF), que demonstra a abrangência real do Tema. Explicita o Ministro, em sua decisão:

> Por fim, cumpre registrar que a discussão não está limitada apenas ao contrato de franquia. É fundamental abordar a controvérsia de maneira ampla, considerando todas as modalidades de contratação civil/comercial. Isso inclui, por exemplo, contratos com representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais da saúde, artistas, profissionais da área de TI, motoboys, entregadores, entre outros. Ante o exposto, manifesto-me pela existência de matéria constitucional e de repercussão geral das controvérsias referentes: **I)** à competência da Justiça do Trabalho para julgamento das causas em que se discute a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; **II)** à licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e **III)** ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante.

No dia 14 de abril de 2025, o Ministro Gilmar Mendes proferiu decisão interlocutória determinando a suspensão de todos os processos em trâmite na Justiça do Trabalho que tratam de "pejotização".

Em relação à suspensão nacional dos processos de que trata o Tema nº 1389, especificamente sobre a competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços, pela amplitude do tema facilmente vislumbra-se o universo de processos que estão sendo paralisados pela determinação já cientificada a todas as instâncias trabalhistas, sobretudo às duas primeiras, cuja competência abrange avaliação de provas produzidas ou as consequências de sua não produção. As consequências desta paralisação, obviamente, são incomensuráveis.

Há mais de oitenta anos o reconhecimento da existência ou não de uma relação de emprego, quando controvertida a correspondente questão em meio a uma disputa judicial, tem sido uma atribuição inconteste do Judiciário Trabalhista no país. A identificação da presença concomitante ou não dos elementos

estruturais de um vínculo empregatício, seja quando negado por completo qualquer forma de relação de trabalho pela alegada entidade patronal, seja quando afirmada a existência de alguma outra modalidade de relação jurídica entre os litigantes, foi pacificamente reconhecida como matéria de competência dos órgãos do Justiça do Trabalho desde da instituição desta na década de 30 do século passado, antes mesmo da sua integração ao Poder Judiciário.

E tal entendimento decorre, inclusive e especialmente, do fato de que a respectiva apreciação jurisdicional da questão normalmente desafiar a valoração de provas produzidas pelas partes, o que necessariamente impõe um olhar de um julgador especializado na temática correspondente, como é o caso de quem integra a magistratura do trabalho.

O artigo 9º da CLT expõe de modo enfático que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Qualquer ato apontado como transgressor da legislação trabalhista, assim, precisa ser examinado por uma autoridade judiciário que não apenas conhece profundamente a legislação laboral, mas igualmente domina as técnicas inerentes à regência do princípio da primazia da realidade, fundamental no âmbito das relações de trabalho.

Ademais, não se pode confundir terceirização, a envolver três partes, como regulado em lei, com pejotização, abrangendo duas partes.[285]

Não se pode olvidar, também, que a República Federativa do Brasil tem como um dos fundamentos "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" (CF, artigo 1º), que entre os Direitos e Garantias Fundamentais inserem-se os Direitos Sociais (CF artigos 6º a 11) e que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social" (CF art. 170).

## 4 CONCLUSÕES

A era digital na qual se encontra imersa a sociedade revela o quanto o contexto das relações de trabalho atuais é diferente daquele de quando a Justiça do Trabalho foi implantada no Brasil. Os trabalhadores agora desempenham suas tarefas longe da sede da empresa, a qualquer tempo e sob o comando empresas-plataformas, em uma lógica que reforça as diretrizes da flexibilidade e da dispersão geográfica e temporal.

285 Vide nota da Academia Brasileira de Direito do Trabalho sobre o tema 1389 do STF: https://andt.org.br/nota-sobre-a-decisao-do-stf-sobre-a-competencia-da-justica-do-trabalho-com-paralisacao-de-processos-em-curso/ Acesso: 10.jun.2025

Agora, muitos desafios se impõem às relações de trabalho em geral e à Justiça do Trabalho, pois mesmo após oito décadas de sua inauguração, há questionamentos de sua competência no julgamento de demandas advindas das novas relações de trabalho digitais e na efetivação de direitos fundamentais trabalhistas para a pessoa trabalhadora, ainda que a prestação de serviços não conte com o reconhecimento do vínculo empregatício.

Por certo que a quantidade de ferramentas tecnológicas atualmente disponíveis para o trabalho, embora tenha provocado grandes mudanças na execução de tarefas, não esvaziou a competência da Justiça do Trabalho de solucionar as lides provenientes de todas as formas de trabalho.

O art. 114, I, da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela EC nº 45/2004, assegura ampla competência à Justiça Trabalhista, o que seguramente inclui as demandas decorrentes das relações de trabalho plataformizadas. A prestação de serviços por meio de empresa gestora de aplicativo, tampouco esvaziou a relação do Poder Judiciário Trabalhista com a promoção da justiça social e a pacificações das relações de trabalho.

O Direito do Trabalho constitucionalizado, amparado em princípios que objetivam concretizar no plano fático a dignidade da pessoa humana no e pelo trabalho, conferindo-lhe segurança e bem-estar social, deve ser harmonizado com a proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica. Nesse sentido, o grande desafio posto à Justiça do Trabalho é efetivar o padrão constitucional de proteção ao sujeito trabalhador, ao valor social do trabalho e ao meio ambiente de trabalho de forma integrada, de modo a garantir um patamar mínimo civilizatório de direitos trabalhistas por meio da efetivação do direito fundamental ao trabalho digno, consideradas suas múltiplas dimensões, para as relações de trabalho e para as relações de emprego.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. 2021. *Uberização, autogerenciamento e o governo da viração*. Margem Esquerda. 1a semestre de 2021, pp. 55-70.

ALOISI, Antonio e STEFANO, Valerio DE. 2022. *Your Boss is an Algorithm*: Artificial Intelligence, Platform work and labour. s.l. : Hart Publishing, 2022.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira e GARCIA, Lucia. 2022. O espraiamento das plataformas de trabalho. *Revista ciências do trabalho*. n. 21 de abril de 2022, pp. 1-4.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. 2020. O caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XIX. *In:* Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e Jose Eduardo de Resende Chaves Junior. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Ltr, 2020, pp. 130-146.

CASILLI, Antonio. 2020. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. *Matrizes*. V.14 de jan/abril de 2020, pp. 13-21.

COSTA, Flora Oliveira da. 2023. *As condições de trabalho dos entregadores de empresas de plataformas digitais no Brasil e na Espanha*: Uma análise qualitativa por estudo de caso múltiplo. Recife : Tese de Doutorado, 2023. Universidade Católica de Pernambuco.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. 2017. *A reforma trabalhista no Brasil:* com os comentários a lei 13.467/2017. São Paulo : LTr, 2017. Vol. 1.

DELGADO, Mauricio Godinho. 2014. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo : Ltr, 2014. Vol. 14a edição.

DELGADO, Gabriela Neves. 2006. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo : LTr, 2006.

FUCHS, Christian. 2014. Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production. *The Political Economy of Communication*. v.1 de janeiro de 2014, pp. 3-27.Tradução Livre.

JACOB, Raphael Brolio. 2021. *O Trabalho via Plataformas Digitais*: Aportes teóricos e os fundamentos dos casos dos entregadores por aplicativo na Espanha. São Paulo : Lujur, 2021.

MELHADO, Reginaldo. 2003*. Poder e Sujeição*: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo : Ltr, 2003. Vol. 1.

MACHADO, Sidnei e ZANONI, Alexandre Pilan. 2022. Demandas de Direitos no Trabalho por Plataformas Digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. *Caderno CRH*. 2022, Vol. v.35, p.1-15.

MACHADO, Sidnei. 2009. *A noção de subordinação jurídica*: Uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo : LTr, 2009.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos Souto e VIDIGAL, Viviane. *Em Modo de Espera:* a condição de trabalho e vida uberizada. 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. 2019. *Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica:* Revisitando os Conceitos. Curitiba : Juruá Editora, 2019. Vol. 2a.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio e CARRELI, Rodrigo. 2020. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho* – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Rio de Janeiro : Dialeticia, 2020. Vol. 1.

OBSERVATÓRIO OIT, CUT - Secretaria de Relações Internacionais e Instituto. 2021. *Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife*. São Paulo : s.n., 2021.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente*. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 175-191, dez. 2018.

ROMITA, Arion Sayão. 1979. *A subordinação no Contrato de Trabalho*. São Paulo: Forense, 1979.

SEVERO, Valdete souto. 2019. Reforma trabalhista e o desafio democrático. *Revista da Escola Judicial do TRT4*. p.181-199, 2019, Vol. 1, jan-jun.

SRNICEK, Nick. 2018. *Capitalismo de Plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018. Tradução Livre.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. 2020. *Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales*. Labour & law Issues. 2020. Tradução Livre.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. 2017. O mercado de trabalho no século XXI: on- demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In*: Ana Carolina Reis Paes, Bruno Alves e José Eduardo Resende Chaves Júnior. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano:* a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo : LTr, 2017.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. 2021. Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos. IUS Labor *Revista d`anàlisi de Dret del Treball*. 12 de July de 2021. Tradução Livre.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. 1999. *Relação de Emprego:* Estrutura Legal e Supostos. São Paulo : Ltr, 1999. Vols. 2 edição, revista e atualizada. WOODCOCK, Jamie. 2020. O panóptico algoritmico da deliveroo: mensuracao, precariedade e a ilusao do controle. *In*.: Ricardo Antunes. *Uberizacao, trabalho digital e industria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, pp. 33-67.

# O SALÁRIO POR "TAREFA" E O MODELO DE TRABALHO "FLEXÍVEL" EM PLATAFORMAS DIGITAIS: PRECIFICAÇÃO COMO MECANISMO DE CONTROLE E DIREÇÃO[286]

**Murilo Carvalho Sampaio Oliveira**

Doutor em Direito pela UFPR.
Estágio Pós-doutoral na UFRJ.
Juiz do Trabalho na Bahia.
Professor Associado da UFBA em Direito e Processo do Trabalho.
Professor da Graduação e Mestrado/Doutorado da UFBA.
Coordenador do Grupo de Pesquisa: Lutas Sociais, Relações de Trabalho e Direito do Trabalho
E-mail: murilo.oliveira@trt5.jus.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/5472565563394662

286 Texto originalmente publicado em OLIVEIRA, Murilo. O salário por "tarefa" digital: *o assalariamento praticado pelas plataformas digitais de trabalho.*

## 1 INTRODUÇÃO

No trabalho em plataformas digitais por demanda[287], diversas pesquisas identificam uma percepção ou um reconhecimento por parte dos trabalhadores de que vivem em uma condição de autonomia e de flexibilidade[288]. Encontra-se até a afirmação enfática de que os próprios trabalhadores não querem o vínculo empregatício. As causas detectadas para o discurso de recusa do vínculo empregatício são principalmente duas: temor em perder a flexibilidade no tocante aos horários de trabalho; imediata remuneração auferida por semana e ganhos expansivos e proporcionais à jornada disponibilizada.

Estes argumentos são muito importantes porque embaralham as concepções jurídicas sobre subordinação clássica e a noção de trabalho autônomo. Isto porque a subordinação clássica é normalmente referenciada como uma situação de jornada inflexível para o trabalhador e com padrão de uma remuneração fixa e mensal. Já a noção de trabalho autônomo não se conecta com situações de controle, precificação e direção por parte do tomador dos serviços. Este embaralhamento – nem subordinação jurídica clássica e nem a tradicional autonomia – explica, de certo modo e do ponto de vista abstrato, porque se cogita uma regulação intermediária – nem empregado, nem autônomo –, embora isto seja um equívoco político-social como já comprovado no caso italiano da parassubordinação[289].

A hipótese aqui articulada é que esta confusão ou inadequação destas categorias jurídicas ao trabalho em plataformas digitais decorre de premissas inconsistentes e de reduções conceituais nas formas ou modos de aferição do salário. No caso das concepções que circunscrevem o Direito do Trabalho como um sistema regulatório circunscrito ao modelo de gestão fordista centrado na forma de salário por tempo, é bem difícil entender como um trabalhador, nestas empresas, tem certa margem de expandir ou diminuir a jornada e consequentemente o salário. No caso da concepção de trabalho autônomo, causa estranhamento reconhecer que apenas a (parcial) autogestão da jornada representaria a caracterização fiel de autogoverno empresarial, mesmo quando há padronização do serviço, vigilância, programação, punição e sobretudo um dirigismo econômico como precificação unilateral sobre o trabalho alheio.

---

287 DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy".*

288 ABÍLIO, L. C. et al. *Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19.*

289 PORTO, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação: aparência x essência. Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário.*

Acredita-se que há sim assalariamento, no sentido de trabalho dependente ou subordinado no caso das plataformas classificadas como dirigentes[290], mas pela forma salarial conhecida, inclusive recorrente nos modelos produtivos capitalistas pré-fordistas, que é o salário por "peça"[291] ou tarefa. Então, a proposta do texto é percorrer as formas salariais (por tempo, por resultado e por tarefa) com o objetivo de associá-las ao sistema de precificação do trabalho feito por algumas plataformas digitais de trabalho.

Esse artigo é uma revisitação, redução e atualização de publicação anterior[292]. Para tanto, este estudo se inicia situando, de modo panorâmico, os elementos conceituais do trabalho plataformizado. Recorrendo às categorias dogmáticas do Direito do Trabalho, apresenta as formas salariais, com o objetivo de evidenciar que o assalariamento não se dá apenas pelo modelo de salário por tempo. Conectando os aportes conceituais anteriores, examina como a precificação feita por algumas plataformas é uma renovação do salário por tarefa. Entendida a forma de assalariamento pela direção econômica, prossegue referenciando como a regulação já existente na CLT é adequada e compatível com a "autonomia e flexibilidade" já praticadas pelas plataformas.

O método dialético e uma abordagem conceitual transdisciplinar são as referências metodológicas na construção deste texto. Em particular, foi feita uma pesquisa exploratória, de caráter sociojurídica-crítica com problematização das formas jurídica-normativas[293] e empregadas técnicas de pesquisa bibliográfica e documental sobre julgados e termos de uso das plataformas digitais, além da menção às pesquisas etnográficas e qualitativas de trabalhadores plataformizados.

## 2 CONTEXTUALIZANDO O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A compreensão mais ampla e crítica sobre o trabalho em plataformas digitais demanda uma contextualização a partir de abordagens conceituais interdisciplinares que tentam explicar o conjunto de fenômenos ora designado por

290 OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.*

291 OLIVEIRA, Murilo. *Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais.*

292 OLIVEIRA, Murilo. *O salário por "tarefa" digital: o assalariamento praticado pelas plataformas digitais de trabalho.*

293 FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. *Iniciação à Pesquisa no Direito: Pelos caminhos do conhecimento e da invenção.*

"trabalho por aplicativos"[294], por "*sharing econmoy*"[295], por "uberização"[296], por "*gig economy*"[297], por indústria 4.0 ou por capitalismo de plataformas. Em razão dos limites e da proposta diversa deste ensaio, trata-se de uma panorâmica contextualização, cabendo a remissão a outros artigos[298] e textos[299], os quais pormenorizaram os caracteres e elementos da plataformização do trabalho.

A par da miríade de concepções expostas na ampla revisão bibliográfica feita por Kalil[300], considera-se que a descrição mais ampla e crítica do fenômeno é a caracterização deste como "capitalismo de plataformas", na proposta de Srnicek[301]. Para este autor, essas empresas são infraestruturas digitais que viabilizam a interação de mais de um grupo, assumindo, inicialmente, a posição de intermediárias que conectam usuários, sejam eles clientes, anunciantes, provedores, produtores e distribuidores. A caracterização disto como capitalismo de plataforma se explica, porque não se trata de mera "conexão" entre grupos, mas a estruturação de modo de interação capitalista de compra e venda de diversas mercadorias, no qual a plataforma digital pode governar e delimitar as possibilidades de ação dos seus usuários, já que é a criada (e modificadora) do ecossistema.

A grande distinção deste modelo empresarial – em especial com os modelos fordista ou toyotista – é a estruturação "digital", entendida como lastreada na "dataficação", o que também caracteriza seus trabalhadores como "trabalhadores de dados"[302]. Daí que as novas TICS como algoritmos, "*big data*", "*data mining*" e "inteligência artificial" são elementares, além do indispensável uso de *internet* e aplicativos. Seguindo o padrão capitalista, esses dados são tratados como típicas mercadorias, inclusive Srnicek[303] denuncia que a atuação digital de consumidores e trabalhadores em plataformas é constitutiva de dados que

294 CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho.*

295 CALDAS, Josiane. *A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?*

296 MACHADO, Sidnei et al. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos.*

297 ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. *A quarta revolução tecnológica e o trabalho na gig economy: limites e fronteiras do direito do trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos.*

298 OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.*

299 CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI.*

300 KALIL, Renan. *A regulação do trabalho via plataformas digitais.*

301 SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataforma.*

302 CASILLI, Antonio. *Esperando a los robots: investigación sobre el trabajo del clic.*

303 SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataforma.*

são fonte de valor para aquele modelo de negócio. Afirmar este distintivo digital não implica renegar que nesta cadeia global de produção, conforme Fuchs[304], há muitas etapas de trabalho físico com intensa exploração de trabalhadores com expedientes coloniais e raciais.

Nestes ambientes, há mais possibilidade técnica de controle sobre os sujeitos que ali atuam. Vallas e Schor[305] descrevem as plataformas como "gaiolas digitais", tendo em vista que o mapeamento permitido pelos dados viabiliza uma cartografia total da dinâmica empresarial de uma atividade e o perfil dos seus personagens. "As plataformas, assim, exercem uma governança (privada) e de certa forma oculta nos seus algoritmos sobre os seus parceiros e usuários"[306]. Há ainda usos de técnicas de gamificação como aponta Casilli[307], com "gatilhos" e "alertas" para estimular os usuários a agir do modo desejado pelas plataformas, o equivalente, segundo o autor, a uma subordinação técnica digital.

Na dimensão política e econômica, a plataformização do trabalho é expressão da financeirização econômica em conjunção com subjetividade neoliberal, conforme delineia Grohmann[308]. A sistemática da "nota individual" do plataformizado implica em autocobrança, resultado que aparentemente só depende do trabalhador, riscos do negócio impostos ao trabalhador[309] são manifestações desta perspectiva do neoliberalismo e da financeirização neste modelo empresarial.

Apesar das propagandas lastreadas em ideologia de empreendedorismo, é perceptível a antagônica situação de intensa inovação tecnológica com a consectária hipervalorização da empresa-plataforma e simultaneamente condições precárias e duras de trabalho, a exemplo de jornadas superiores a doze horas, ausência de repouso semanal ou anual, pagamentos líquidos inferiores ao salário ao salário mínimo, entre outras situações. A fim de ocultar este lado precário (para os trabalhadores), as plataformas digitais constroem, com meios políticos, ideológicos e muita propaganda, invisibilidades, como afirma Cher-

304 FUCHS, Christian. *Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production.*

305 VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. *What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy.*

306 OLIVEIRA, Murilo. *Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais.*

307 CASILLI, Antonio A. *Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais.*

308 GROHMANN, Rafael. *Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal.*

309 ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão.*

ry[310]. A principal invisibilidade, no campo jurídico, é a estipulação unilateral que transforma trabalhador em "parceiro" ou "contratante autônomo", com inicial exclusão da proteção trabalhista.

Ante a diversidade das plataformas digitais de trabalho e sua variedade de organização, a utilização de classificações auxilia na exata compreensão de como a regulação trabalhista pode ser aplicada. Uma das primeiras e mais conhecida foi aquela proposta por De Stefano[311]: a) "trabalho em multidão" ("*crowdwork*"), bastante variado indo de projetos, tarefas ou até microtarefas, embora todas caracterizadas por serem executadas via rede mundial de computadores (internet); b) atividades também variadas (transportes, entregas, limpeza, serviços administrativos e jurídicos), que são prestadas presencialmente mediante demanda por meio de aplicativos, denominado de trabalho sob demanda ("*work-on-demand* via *apps*").

Carelli, Oliveira e Grillo[312] apresentam uma classificação para fins trabalhistas, também em dois grupos: primeiro plataformas puras que apenas mediam a relação entre os consumidores e os tomadores do serviço, sem qualquer controle e ingerência sobre o trabalho e em segundo, as plataformas híbridas ou dirigentes que, além da função estrita de aproximação de pessoas, exercem controle e direção sobre os trabalhadores. Em termos gerais, a GetNinjas situa-se no primeiro grupo[313], enquanto a Uber e a Ifood no segundo agrupamento. Plataformas híbridas, então, constituem-se como dirigentes porque ordenam e governam os serviços oferecidos pelos trabalhadores, em típica situação de manifestação de poder diretivo que insere estes em situação de dependência, inclusive oriunda da precificação imposta.

## 3 FORMAS (TIPOS) SALARIAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O salário calculado com base no tempo à disposição, embora seja muito frequente e bem típico do padrão fordista de gestão empresarial, não é a única forma de se remunerar empregados. Relembre-se que, na dogmática do Direito do Trabalho, há uma certa tradição em classificar as formas salariais em

310 CHERRY, Miriam A., *People Analytics and Invisible Labor.*

311 DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy".*

312 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.*

313 Oliveira, Murilo et Al. *O trabalho na plataforma digital Getninjas: vitrine de pessoas, moedas virtuais e leilão reverso.*

critérios como resultado, condição, entre outros. Visualizar que o empregado é somente quem está sob fiscalização de horário e recebe com base nesse tempo de trabalho é, por óbvio, um equívoco conceitual de fácil percepção, sobretudo na pragmática do mundo do trabalho diante de empregados que recebem por "comissão", porcentagens, prêmios, ações e outras modalidades de retribuição ao trabalho entregue.

Logo, *a primeira redução conceitual que precisa ser desfeita é rememorar que a forma salarial por tempo que demanda uma jornada fiscalizada não é a única maneira de um empregador estabelecer a remuneração dos seus trabalhadores*. Nas outras formas salariais, o fator tempo não se mostra tão relevante, como ocorre no salário por resultado ou obra.

Em geral, a doutrina trabalhista brasileira mais clássica – a exemplo de Gomes – ou mais atual – a exemplo de Martinez[314] – divide as formas de quantificação da retribuição pelo trabalho em três critérios: salário por tempo (com as subdivisões de salário por mês, por quinzena, por semana, por dia ou por hora); salário por resultado ou obra, como são o salário por peça, por produção, por comissão; salário fixado por atividade e por tempo, a qual corresponde uma composição dos critérios tempo e resultado.

Dentro dessa expressão gênero – salário por produção –, encontra-se as espécies de salário por peça, salário incentivo, salários variáveis, salários por resultados, salários por intermediação de vendas. O quadro abaixo alinha as diversas características:

| Forma salarial | Característica | Exemplos |
|---|---|---|
| **Salário por tempo** | Quantificada pelo tempo gasto ou à disposição<br>Não considera o resultado do trabalho | Por mês, por quinzena, por semana, por dia ou por hora |
| **Salário por resultado** | Quantificada pelo resultado efetivo do labor<br>Não considera o tempo efetivo ou à disposição | Por peça, por resultados, por produção, por comissão, percentagens, |
| **Salário por tarefa** | Mescla um certo resultado e considera o tempo como critério de quantificação | Viagem ou entrega com pagamento variável conforme o deslocamento e tempo despendido |

**Fonte:** elaboração própria.

314 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho.

Delgado[315] esclarece que o salário por unidade de obra é normalmente adotado em situações em que há dificuldade de exercício do controle do empregador sobre execução do trabalho, e, por tal razão, seria mais frequente nas situações de trabalho no domicílio, à distância (como no teletrabalho) ou trabalho externo sem possibilidade de controle de jornada.

Nas fórmulas salariais baseadas no resultado, há claro objetivo de propiciar o engajamento do trabalhador pela seguinte fórmula: mais resultado do trabalho, maior remuneração. O engajamento se dá porque estimula economicamente o interesse do empregado em se esforçar mais para, produzindo mais, receba maior remuneração.

O salário por resultado revela-se, então, como uma forma salarial que transfere ao trabalhador os riscos da atividade, porque se não houver efetivo resultado, obra ou produção não haverá pagamento, o que, na prática, ofenderia ao princípio da alteridade que atribui ao empregador os riscos do negócio, inclusive nos termos do art. 2º, *caput* da CLT. Por tal razão, Delgado[316] elucida que a legislação (como a garantia do salário mínimo em caso de remuneração variável conforme art. 7º, VII da CRFB ou a regra do art. 78 da CLT, previsão de rescisão indireta se reduzida excessivamente a quantidade de "peças" ou "tarefas" como disposto no art. 483, g, da CLT).

Há ainda e numa posição intermediária ou híbrida, uma forma mista entre salário por unidade de tempo e por unidade de resultado que é nomeada como "salário por tarefa". Nesta modalidade de salário, exige-se uma produção mínima do trabalhador acoplada a um certo parâmetro temporal[317].

No salário por tarefa (forma mista entre atividade e tempo), Saad, Saad e Branco[318] apontam que pode o trabalhador sair antes do horário normal se já concluída a tarefa. Daí conclui-se que pode ser caracterizado o assalariamento (e a consectária relação de emprego) por empresas que, dirigindo a prestação dos serviços dos trabalhadores, impõem mecanismos de controle e fixação da remuneração, de modo que pouco relevante se fiscalizar a jornada realizada, como também que se admita que o próprio trabalhador, em total semelhança com a figura do empregado intermitente, recuse a convocação para o trabalho, como literalmente previsto pela CLT no art. 452-A, §3º.

315 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 2019, p. 884*

316 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho, 2019.*

317 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho, 2019, p. 887.*

318 SAAD, Eduardo; SAAD, José Eduardo; BRANCO, Ana Maria. *CLT Comentada. 2019, p. 300.*

## 4 O SALÁRIO POR TAREFA EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A par das diversas formas salariais que podem ser praticadas – por escolha de quem exerce o poder organizativo, corolário do poder empregatício – é necessário perquirir se as plataformas digitais que definem o sistema de precificação dos trabalhadores e se isso seria, concretamente, expediente de assalariamento típico de empregados (CLT, art. 2º, caput).

Ao desenhar um ecossistema digital que o trabalhador tem certa margem de flexibilidade de definir seus dias e horários de trabalho, as empresas-plataformas dirigentes afastam a clássica forma de salário por tempo disponível e registrado em controles de jornada. Aqui, cabe enfatizar que esta flexibilidade é, sobretudo, uma escolha da própria plataforma digital, ou seja, é a empresa-plataforma quem escolheu e arquitetou no seu modelo de negócios a inserção de trabalhadores eventuais ou mesmo conectados a outras empresas-plataformas concorrentes no mesmo período de disponibilidade.

Dessarte, a flexibilidade de horários é um caractere facultado pela plataforma e não estrutural ou inerente à posição do trabalhador naquele modelo. Ademais, essa flexibilidade – articulada falsamente como a prova cabal da autonomia de trabalho – não é impune. Carelli e Oliveira[319] argumentam que o exercício da recusa ou o absenteísmo implicam em redução de notas, que gera menos chamadas e até punições temporais ou mesmo a exclusão do sistema. No particular de uma empresa de entregas de alimentos, há trabalhadores com "horários fixos" (turnos)[320], o que mostra que há entregadores que não gozam dessa flexibilidade de gestão de horários.

De qualquer modo, há relativa inovação deste modelo empresarial com a adoção de mecanismos de assalariamento que não passam pela forma "salário por tempo". Conforme categorias salariais articuladas por Marx[321], o salário por peça é modelo de remuneração baseado no resultado em si do labor, normalmente executado de modo distante da fiscalização da empresa, como nas situações de "*putting-out-system*" e "facção"[322]. Isto é, o assalariamento por peça se associa a processos de externalização e incorpora uma subjetivação

319 CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI.*

320 DESGRANGES, N. *Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood.*

321 MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política. Livro I: O Processo de Circulação do Capital, 2009. p. 525.*

322 COLLI, Juliana Marília. *O 'salário por peça' e sua reposição nas novas formas de trabalho à facção.*

por parte do trabalhador no aumento da intensidade e na maior extensão do tempo de trabalho[323]. Por isso, encontra-se diversos autores que sustentam que as plataformas digitais adotam o modelo do salário por peça no padrão digital, como Dubal[324] e seu argumento de "digital *piecework*" ou Castro[325] que qualifica essa forma salarial como "unidade de obra".

Inicialmente, o entendimento aqui acolhido também era que a forma salarial das plataformas digitais é, em termos gerais, o "salário por peça"[326]. Contudo, uma reflexão mais pormenorizada no campo da dogmática trabalhista permite refinar esta compreensão para, doravante, tentar caracterizar que a precificação do trabalho alheio praticada pelas empresas-plataformas é a adoção da forma salarial mista: o salário por tarefa.

A princípio, a denominação "peça" e sua tradicional semântica de objeto produzido distancia-se dessas atividades de entregas ou viagens. Estas são atividades-ação no sentido de conduta e cujo resultado não produz um bem ou objeto-peça. Logo, a designação *"salário por peça"* perde significação, porque sua principal semântica não remete à "ação" e nem a "produto-resultado". Intitular, então, salário por tarefa viabiliza um maior encontro semântico: viagem ou entrega ou outros serviços são, concretamente, tarefas demandadas por comunicação viabilizada por aplicativos.

No sistema de trabalho precificado pela plataforma digital, o principal elemento justificador da remuneração pelo labor prestado é, efetivamente, o cumprimento da atividade demandada pelo aplicativo, seja uma viagem ou um entrega. *"Se observarmos o trabalho nas empresas-aplicativos é um trabalho por peça, conforme descrito acima por Marx. O trabalhador recebe por cada mercadoria que ele entrega..."*[327]. Se a viagem não for finalizada ou a entrega não for realizada, não se paga por isto. O tempo para a execução desta "produção" é um critério secundário, mas igualmente importante para se obter a quantidade final de salário.

No caso da empresa Uber, a análise dos termos de uso dos motoristas[328] indica que para cada "viagem" há "preço", cujo cálculo é baseado na *"... distância*

323 GUANAIS, Juliana Biondi. *Salario por pieza y superexplotación del trabajo.*

324 DUBAL, Veena. *The Time Politics of Home-Based Digital Piecework.*

325 CASTRO, Viviane Vidigal de. *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber.*

326 [45] OLIVEIRA, Murilo. *Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais.*

327 GONTIJOI, Laura Valle. *Os efeitos da produtividade e da intensidade do trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores.*

328 Na versão disponível neste endereço https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20

*e/ou quantidade de tempo... sendo que a distância e/ou a quantidade de tempo poderão ser pré-determinados em certas situações... e podem variar dependendo da oferta e demanda local*" (item 7, a). Com isso, constata-se que na própria montagem do algoritmo o preço é exatamente o resultado, pela escolha da plataforma de uma remuneração primeiro baseada numa ação (viagem) em uma certa quantidade de tempo.

No caso da Ifood[329], o item 7.1. dos seus termos de uso esclarece que para o cálculo do valor da entrega "... *o algoritmo poderá levar em conta, sem limitação: (i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta...*". Novamente, infere-se que a quantificação da remuneração desta "ação" (realizar a entrega) é uma composição preponderantemente entre a distância percorrida e o tempo gasto.

Nestes exemplos, entende-se que se trata de uma nova forma de salário por tarefa (forma salarial eclética do salário por tempo e por resultado). Todavia, este resultado não é corporificado em um bem (como é um calçado para um sapateiro ou uma vestimenta para uma costureira), mas sim uma atividade realizada: o transporte de pessoas em veículo individual, uma entrega efetuada via motocicleta ou bicicleta.

No caso das plataformas digitais dirigentes, a adoção desse salário por tarefa enseja também transferência do risco do negócio porque só haveria pagamento se primeiro a produção mínima (viagem ou entrega) for cumprida. Neste caso, o fator temporal tem um caráter secundário na composição desta forma salarial, exatamente porque só é aplicado se o primeiro fator - a viagem/entrega - fosse alcançado.

Diante desta fórmula salarial que prioritariamente exige que a tarefa seja cumprida como primeira condição para o pagamento, a fiscalização da jornada se torna desnecessária, exatamente porque somente se paga quando o trabalho final (a tarefa de entrega ou transporte) seja concluído com êxito. Tal como anteriormente no sistema do salário por peça praticado para trabalhadores que ficavam fora do ambiente empresarial, é desnecessária a busca pelo controle de jornada, porque o controle já se estabeleceu anteriormente no preço da peça. Precificar de modo habitual então o trabalho alheio é um mecanismo de controle e assalariamento que dispensa o tradicional controle da jornada dos trabalhadores.

---

DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf

329 Na versão disponível neste endereço https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf

Aliás, este modelo de jornada "livre" – desde que acoplado ao controle por precificação – propicia mais eficácia nos resultados, porque forja uma subjetividade no trabalhador de mais intensidade e produtividade. Sendo o trabalhador o gerente e fiscal de si mesmo, que diz que quanto mais trabalho concluído com êxito, maior será seu pagamento, a empresa que dirige e precifica não carece de ter "gerentes" ou "fiscais" desse trabalhador.

Essa fórmula salarial baseada na produtividade justifica, legitima e estimula que o trabalhador intensifique seu labor. Caracteriza-se uma "captura da subjetividade do trabalhador"[330], porque há relação direta entre majoração da produtividade e a percepção de satisfação deste trabalhador.

Esta percepção de recebimento de mais salário por mais trabalho é sagaz, porque ao tempo que estimula mais produção também oculta que o mecanismo de assalariamento. Ao fixar o preço da "peça" ou tarefa, este comprador "exclusivo" exerce controle econômico total sobre o trabalhador, o qual termina vendendo não uma produção ou resultado, mas apenas a força de trabalho, aferida por resultado e não por tempo.

Como o tempo não é tão relevante nesta fórmula salarial, o exercício do controle, normalmente presencial e frequentemente hierárquico via gerente ou encarregado (outra o "capataz") mostra-se até desnecessário, embora nas plataformas haja diversas situações de controle intenso e onipresente via instrumentos tecnológicos.

Isto é, o assalariamento por peça é uma forma ardil que promove uma percepção de autonomia (pouco controle), flexibilidade de jornada (trabalhe quando quiser), dispensa um chefe presencial, mas, na sua estrutura, prossegue como trabalho alienado e expropriado como é o assalariamento no capitalismo: quem diz o seu salário é o contratante ao impor o preço da peça ou tarefa.

Anote-se, ainda, que a falta de transparência dos critérios praticados pela precificação via algoritmos reforça esses expedientes de controle e alienação. Se o dirigismo econômico é internalizado pela plataforma digital de trabalho tecnicamente por seus algoritmos, é necessário conforme aspectos mais gerais do Direito Privado e seus deveres de boa-fé e direito de informação, ter muita clareza e precisão na fórmula adotada para precificar o trabalho alheio. No particular, a legislação nacional de proteção de dados (Lei 13.706/2018, art. 6º, VI) impõe a necessidade de "transparência algorít-

330 GONTIJOI, Laura Valle. *Os efeitos da produtividade e da intensidade do trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores, 2022, p. 8.*

mica"[331], pela qual deve-se explicar como os dados utilizados, o que inclui os critérios de aferição dos preços das atividades e os percentuais de desconto e cobranças em favor das plataformas. Ademais, este dever de transparência é também fundamental para se diagnosticar programações nos algoritmos que propiciem ou potencializem discriminações injustas ou ilegais.

Com isso, extrai-se que a precificação algorítmica criada e governada por algumas plataformas digitais revela-se como prática de assalariamento, por meio da direção econômica que impõe aos trabalhadores a obrigação de aceitar o salário por "tarefa" como condição de atuar naquele ecossistema. Caracterizado o assalariamento por dirigismo econômico, o trabalhador situa-se, então, na situação de labor "sob dependência".

## 5 TRABALHO DEPENDENTE E PROTEÇÃO TRABALHISTA

Ao contrário da argumentação acadêmica[332] ou jurisprudencial[333] que sustenta que não há regulação na ordem jurídica brasileira para estes trabalhadores em plataformas que não estariam enquadrados como empregados por falta da subordinação jurídica clássica, sustenta-se neste texto que há incidência da regulação da CLT para estes trabalhadores. Trata-se de rememorar que *são empregados todos aqueles trabalhadores que, na forma do art. 3º da CLT, que estejam "sob dependência", em dissenso com as reduções doutrinárias e jurisprudenciais que ignoram dolosamente a literalidade do amplo conceito legal e se apegam uma versão reduzida de "dependência" como apenas subordinação clássica*.

Não há muita dúvida de que as plataformas digitais classificadas como dirigentes impõem aos seus trabalhadores a condição de "dependentes". A dependência tecnológica do acesso à plataforma digital como condição de trabalhar neste sistema é inclusive qualificada academicamente como "subordinação disruptiva" para Gaia[334] e como subordinação algorítmica para Pires[335]. Ramalho[336] (2022, p. 315)

331 PARREIRA, Ana Carolina. *Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho.*

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

333 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Ramos. Brasília: DEJT, 09 set. 2020. p. 1-14.

334 GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.*

335 PIRES, Victória Régia Batista. *Subordinação por padronização na empresa Uber: um novo olhar sobre a subordinação jurídica.*

336 RAMALHO, Maria do Rosário Palma (org.). *Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões),*

caracteriza que o labor em plataformas digitais é demarcado pela dependência. Rocha e Meireles[337] também verificam uma ampla concepção de dependência no modelo de trabalho na precursora decisão espanhola que reconheceu o vínculo de emprego, adotando o conceito de *ajenidad*.

O argumento central aqui é que a precificação por "*tarefa*" – no sentido de salário dependente de uma ação (viagem ou entrega) em um certo tempo – implica dependência do trabalhador nessas plataformas digitais. A precificação das plataformas é, então, o método de gestão do trabalho que causa a dependência econômica, haja vista que impõe, de modo unilateral, quanto o trabalhador irá auferir pelo trabalho prestado, em típica situação de "assalariar". Se o modelo da plataforma digital fosse baseado no real trabalho autônomo, caberia ao trabalhador empreendedor fixar qual o valor do seu labor.

No entanto, a imposição do preço pelas empresas-plataformas revela-se como forte evidência de que estas não são apenas intermediadoras entre trabalhadores e clientes solicitantes de serviço. Decerto que se a plataforma é apenas uma intermediadora que não governa (ou controla) os trabalhadores, o pagamento por esta intermediação deveria ser quantificado por essa aproximação via serviço tecnológico e não baseado no valor final do trabalho prestado. Se fossem meramente intermediadoras, tal como agem empresas de corretagem e agência, não poderiam impor preços pelos serviços feitos pelos intermediados, pois quem media não estabelece o valor do trabalho alheio. Como as plataformas de trabalho estabelecem os padrões remuneratórios, elas exercem direção econômica da atividade sob o trabalhador, sujeitando-lhe a uma dependência igualmente econômica[338].

Com isso, quando a plataforma digital de trabalho precifica o labor do trabalhador, configura-se a característica típica e exclusiva do empregador que "assalaria" (art. 2º da CLT) e, por consequência, impõe a situação fática de prestação de serviços "sob dependência" (art. 3º da CLT). A literalidade destes artigos da CLT permite a qualificação jurídica desses trabalhadores como empregados, naturalmente desde que afastada a visão doutrinária e jurisprudencial que, desconsiderando a literalidade da legislação, somente concebe a ideia de subordinação jurídica como a dimensão "clássica" e subjetiva com fiscalização de jornada e controle presencial por um superior (hierarquia).

337 DA ROCHA, Cláudio Jannotti; MEIRELES, Edilton. *A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira.*

338 OLIVEIRA, Murilo. O Trabalho Uberizado: dilemas da subordinação jurídica e a retomada da dependência econômica In: direito do trabalho no século XXI.

A verificação do labor dependente, no plano fático, enseja, por coerência e integridade da ordem jurídica, o afastamento a presunção de labor por conta própria para fins previdenciário advinda da previsão do Art. 11-A da Lei nº 12.587/2012, redação dada pela Lei nº 13.640/2018. Nesta direção, o Acórdão do Ministro Alexandre Agra Belmonte, processo que no STF foi transformado no tema 1239, caracterizou que essa precificação da Uber é uma clara situação de "dependência". "[...] Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, *também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho*."

Ressalta-se que, como consta na legislação brasileira que define empregador e empregado, não se exige que haja exclusividade. Isto torna juridicamente inócua e irrelevante a alegação de que os trabalhadores que laboram em plataformas digitais podem prestar serviços para diversas empresas, o que impediria a caracterização do vínculo empregatício. Tanto empregados como autônomos podem ter multiplicidade de empregadores e tomadores dos serviços.

Por força da mudança advinda da Lei nº 12.551/2011 que incluiu o parágrafo único no art. 6º, a CLT foi ajustada para explicitar que os meios informatizados – incluídos logicamente os meios digitais baseados em conexão com a internet – também se inserem como expedientes de manifestação da subordinação jurídica. Isto é, a CLT encontra-se atualizada para permitir que o poder diretivo do empregador se manifeste por "meios telemáticos e informatizados", exatamente como ocorre na organização via algoritmos das plataformas digitais de trabalho.

Em que pese a configuração do vínculo empregatício decorrer da simples aplicação dos artigos 2º, 3º e do parágrafo único do 6º da CLT, o mais forte argumento contrário centra-se na ideia de que o trabalhador nas plataformas digitais tem liberdade de horários e possibilidade de recusar o labor. Cabe, então, recorrer à própria CLT para mostrar que estas duas circunstâncias já estão previstas e permitidas na legislação.

Desde 1943 com a vigência da CLT, sabe-se que o horário fixo e fiscalizado não é uma característica constitutiva da relação de emprego, pois há diversos empregados que, na forma do art. 62, não se sujeitam à fiscalização do trabalho. Ter flexibilidade de horários, definir os dias que vai laborar, escolher quando repousar ou definir o horário de término da jornada é, então, faculdade que não é impeditiva da condição de empregado, pois é a própria legislação reconhecem empregados que têm essa liberdade de jornada.

Por outro lado, a recusa à "chamada" para uma viagem ou uma entrega também não é, sozinha, elemento cabal da caracterização do trabalho autônomo. A Lei nº 13.467/2017, ao alterar a CLT, estabeleceu que "A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente" (art. 452-A, §2º). Esta regra, por simples analogia, justifica que, no modelo de muitas plataformas digitais que decidem não exigir jornada fixa (permanente), que o trabalhador tenha o direito de recusar a tarefa solicitada via aplicativo.

Assim, a flexibilidade e liberdade atribuída aos trabalhadores das plataformas digitais já se encontram permitidas pelas regras da CLT dos seus artigos 62 e 452-A, §2º. Ressalve-se que há controvérsia se essas liberdades podem, concretamente, ser manejadas sem efetiva punição ou discriminação, porque a recusa de viagens ou a falta de *login* implicam em redução de notas com a consectária diminuição de novas demandas e até exclusão do ecossistema.

Independente deste debate sobre a efetiva liberdade dos trabalhadores plataformizados, o modelo de assalariamento por peça e por tarefa já explica que pode o empregado dispor de relativa autonomia sobre o tempo de trabalho e a quantidade de produção a ser alcançada. Também desde 1943, consta na CLT que os empregados podem ser remunerados por outros critérios diversos da jornada. A redação do art. 78 da CLT estabelece *"Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo*...". Em complemento, o art.83 da CLT valida o trabalho feito pelo empregado em seu domicílio, assegurando-lhe o salário mínimo mesmo que esta remuneração variável seja por peça ou tarefa. Destarte, na remuneração por peça ou tarefa, o empregado que labora externamente já poderia definir os horários de trabalho, aceitando ou não novas demandas, tal como os trabalhadores das empresas plataformas.

No caso das plataformas digitais que fazem serviços de transporte individual ou entregas, a leitura atenta da CLT propicia ainda que se encontre uma regulação especial para a atividade desses trabalhadores "motoristas". Ou seja, as singularidades do trabalho de motoristas em veículos ou em motocicletas já se encontra inscrita na CLT, inicialmente pela Lei nº 12.619 de 2012, com redação alterada Lei nº 13.103/2015, conforme seção IV-A que cuida exclusivamente do "Serviço do Motorista Profissional Empregado" e abrange os artigos 235-A até 235-H.

É importante ressaltar que esta regulação especial do trabalhador motorista comporta a atual fórmula de trabalho do salário por "tarefa" praticado pelas

plataformas digitais. A precificação da "tarefa" de fazer uma viagem ou entrega está devidamente autorizada pelo art. 235-G, o qual estabelece: "*É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem...*".

Para a situação em que o trabalhador se encontra disponível para o trabalho – ou seja, logado e *online* aguardando a demanda – o art. 235-C institui o pagamento de uma indenização por esta disponibilidade, dispondo que "...As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal".

A liberdade de definir o início, o intervalo ou final da jornada – razão alegada por muitos trabalhadores plataformizados como justificativa para recusa do vínculo empregatício – é igualmente situação prevista na CLT para os motoristas empregados. Estes são alcançados pela proteção trabalhista da CLT e tem horários livres, como estabelece o art. 235-G, § 13: *"Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos"*.

No entanto, uma advertência conceitual se impõe. A argumentação deste texto indica que a precificação unilateral das plataformas caracteriza, por si, a situação de dependência (econômica) e subordinação do trabalhador, ensejando a caracterização do vínculo empregatício como regra. Todavia, se no caso concreto, ocorrer trabalho eventual ou esporádico, não haverá a qualificação da relação como empregatícia, por força do requisito da "não eventualidade" do art. 3º da CLT.

## 6 CONCLUSÕES

A compreensão crítica do modelo empresarial das plataformas digitais propicia reconhecer que algumas destas exercem governo e controle sobre os trabalhadores, embora com elementos distintos dos indícios da típica subordinação jurídica do modelo fordista. Ao manifestar poder diretivo e dirigismo econômico pela precificação unilateral do trabalho alheio, as plataformas digitais sujeitam seus trabalhadores à condição de trabalho "sob dependência" e mediante salário por "tarefa", assumindo assim a posição legal de empregadores, caso presentes os demais requisitos do art. 3º da CLT.

Para isto, é indispensável fugir das reduções conceituais que operam na dogmática trabalhista e nas posições jurisprudenciais. O conceito literal de empre-

gado na CLT não está adstrito à subordinação jurídica, porquanto, repita-se, o legislador elegeu um critério amplo e indeterminado de trabalho "sob dependência". Da mesma forma, a subordinação jurídica não se restringe à condição de trabalhar com jornada fiscalizada e sujeita à gerência presencial por um encarregado, haja vista a existência de outras dimensões de subordinação jurídica como a objetiva ou estrutural. Visualizar o empregado apenas como aquele que se insere na subordinação clássica é uma redução conceitual injustificável, cujo propósito hermenêutico (e ideológico) é reduzir a aplicação da lei que sempre foi ampla.

Justamente pela recuperação da ampla e literal concepção consagrada na legislação trabalhista nacional, é factível reconhecer que o trabalhador cujo preço do trabalho é fixado unilateralmente pela plataforma digital é um típico empregado, todavia com salário não fixado por tempo. Realizar uma viagem ou uma entrega, a partir de uma tarifa variável e quantificável pela distância percorrida e ponderada em um certo tempo, é receber salário por "tarefa", como fórmula de aferição da retribuição ao trabalho baseada primordialmente no resultado e secundariamente no tempo.

O assalariamento por "tarefa" – concepção dogmática mais precisa do que o salário por "peça" – é previsto na CLT desde sua origem, conforme dicção dos seus arts. 78 e 83. Do mesmo modo, o empregado é aquele que labora sob dependência (art. 3º), inclusive por meios informatizados (art. 6º, parágrafo único) e mediante assalariamento (art. 2º). Este mesmo empregado pode estar sujeito à jornada livre (art. 62) e recusar a chamada do empregador para o labor (art. 452-A, §2º). No caso de motoristas de veículos ou motocicletas, a CLT viabiliza que o horário de trabalho não seja fixo (art. 235-G, §13), que o salário seja por esta tarefa de transportar pessoa ou coisa (art. 235-G), indenizando-se o tempo de espera com 30% (art. 235-C). Ainda, é direito destes trabalhadores plataformizados com salário por "tarefa" o direito ao salário mínimo, conforme art. 83 da CLT.

Este esforço em fazer remissão a um conjunto de dispositivos que estão na CLT demonstra que, superadas reduções conceituais doutrinárias e axiologia liberal que vem reverberando na política trabalhista, indica que a regulamentação para as mais conhecidas plataformas digitais de trabalho já existe. *Não falta, portanto, legislação para os principais aspectos protecionistas diante da assimetria daquela relação de trabalho*, sem prejuízo da vindoura criação de nova legislação mais específica, outras questões, a exemplo dos bloqueios e exclusões. *Falta, decerto, a vontade e a concretização do compromisso constitucional de proteger os trabalhadores dependentes*.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19*. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun. 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>. Acesso em: 30 ago. 2022.

ABÍLIO, Ludmila. *Sem Maquiagem*: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. Boitempo, São Paulo, 2014.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003*. Relator: Ministro Alexandre Ramos. Brasília: DEJT, 09 set. 2020. p. 1-14.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (8ª Turma). *Acórdão: 0100853-94.2019.5.01.0067.* Relator(a): ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE. Data de julgamento: 19/12/2022

CALDAS, Josiane. *A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho*: utopias do nosso tempo? Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho:* como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Editora Dialética, 2021.

CASILLI, Antonio. *Esperando a los robots*: investigación sobre el trabajo del clic. LOM Ediciones, 2022.

CASILLI, Antonio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais*. Matrizes*, v. 14, n. 1, p. 13-21, 10 maio 2020. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579/160674. Acesso em: 26 maio 2020.

CASTRO, Viviane Vidigal de. *As ilusões da uberização*: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 303 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 22, p. 36-51, 201

CHERRY, Miriam A., People Analytics and Invisible Labor (July 18, 2017). *Saint Louis University Law Journal*, 61, 1, 2016-2017. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3004797. Acesso em: Acesso em: 16 dez. 2020.

COLLI, Juliana Marília. O 'salário por peça' e sua reposição nas novas formas de trabalho à fação. *Estudos de Sociologia*, Araraquara, v. 3, n. 5, p. 75-86, 2008. Disponível em: https://

www.researchgate.net/publication/268361593_O_'salario_por_peca'_e_sua_reposicao_nas_novas_formas_de_trabalho_a_facao. Acesso em: 28 nov. 2020.

DA ROCHA, Cláudio Jannotti; MEIRELES, Edilton. *A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira*. Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2021.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *In: International Labor Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of work and employment* series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 18 mar. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho:* obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DESGRANGES, N. Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. *Pensata*, [S. l.], v. 9, n. 2, 2021. DOI: 10.34024/pensata.2020.v9.11136. Disponível em: https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11136. Acesso em: 30 dez. 2022.

DUBAL, Veena. The Time Politics of Home-Based Digital Piecework. *Ssrn Electronic Journal,* p. 1-17, 2020. Elsevier BV. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3649270. Acesso em: 21 dez. 2020.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. *Iniciação à Pesquisa no Direito*: Pelos caminhos do conhecimento e da invenção. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 52-55.

FUCHS, Christian. Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production. *The Political Economy of Communication*, [S.l.], v. 1, n. 2, jan. 2014. ISSN 2357-1705. Available at: <http://www.polecom.org/index.php/polecom/article/view/19>. Date accessed: 13 jul 2021

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho:* aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GONTIJOI, Laura Valle. *Os efeitos da produtividade e da intensidade do trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores*, 2022. Disponível em https://www.academia.edu/44189211/Os_efeitos_da_produtividade_e_da_intensidade_do_trabalho_sobre_a_subjetividade_dos_trabalhadores. Acesso em 22/01/2022

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eptic, São Cristóvão (SE), v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: https://revec.revistas.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188.* Acesso em: 16 dez. 2020.

GUANAIS, Juliana Biondi. Salario por pieza y superexplotación del trabajo. *Sociología del Trabajo*, n. 92, p. 67-85, 12 abr. 2018. Universidad Complutense de Madrid (UCM). http://dx.doi.org/10.5209/stra.59579. Disponível em: https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/64289. Acesso em: 03 nov. 2020.

IFOOD. Termos e condições de uso. https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf

KALIL, Renan. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

MACHADO, Sidnei et al. *O trabalho controlado por plataformas digitais:* dimensões, perfis e direitos. Clínica Direito do Trabalho (Universidade Federal do Paraná), 2022

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARX, Karl. *O Capital:* Crítica da Economia Política. Livro I: O Processo de Circulação do Capital. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 525.

*NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário:* conceito & proteção. São Paulo: Ltr, 2008.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080. Acesso em: 10 dez. 2020.

OLIVEIRA, Murilo. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito*, UFBA, v. 31, n. 1, 2021. Disponível em https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523.

OLIVEIRA, Murilo. O Trabalho Uberizado: dilemas da subordinação jurídica e a retomada da dependência econômica *In: direito do trabalho no século XXI*.1 ed. Belo Horizonte: UFMG, 2020, v.1, p. 46-53. Disponível em https://www.conpedi.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Livro-2-Direito-do-Trabalho.pdf

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*. Revista Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080.

OLIVEIRA, Murilo et Al. O trabalho na plataforma digital Getninjas: vitrine de pessoas, moedas virtuais e leilão reverso*. In: Teoria Jurídica Contemporânea*, 6. Disponível em https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/41812

OLIVEIRA, Murilo. O salário por "tarefa" digital: o assalariamento praticado pelas plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito Unifacs*, n. 273, 2023.

PARREIRA, Ana Carolina. Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho. *Revista do Trib. Rev. do Trab. da 3A* Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 322, 2020. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_102/. Acesso em: 18 jan. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência x essência. *Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário*. Editora Porto Alegre, v. 5, n. 27, 2008.

PIRES, Victória Régia Batista. Subordinação por padronização na empresa Uber: um novo olhar sobre a subordinação jurídica. *In*: ROCHA, Andréa Presas; LEAL, Érica Ribeiro Sakaki;

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio (org.). Direito do trabalho e tecnologia: aspectos materiais e processuais. Salvador: *Escola Judicial TRT-5*, 2022. p. 299-322. ISBN 978-65-88862-18-6. Disponível em: https://portalpje.trt5.jus.br/node/60553. Acesso em: 11 jan. 2023

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (org.). Autonomia, subordinação jurídica e dependência económica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões). *In*: RAMALHO, Maria do Rosário Palma (org.). *Trabalho na Era Digital:* que Direito?. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2022. p. 307-324.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A quarta revolução tecnológica e o trabalho na gig economy: limites e fronteiras do direito do trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos = The fourth technological revolution and work at gig economy: limits and boundaries of Labor Law in the protection of workers in applications. *Revista de direito do trabalho e seguridade social*, São Paulo, v. 47, n. 216, p. 145-159, mar./abr. 2021.

SAAD, Eduardo; SAAD, José Eduardo; BRANCO, Ana Maria*. CLT Comentada*. 51. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 300.

SANTOS, José Aparecido dos. *Curso de Cálculos de Liquidação Trabalhista*: dos conceitos essenciais à elaboração das contas. 5. ed. Curitiba: Juruá, 2018, p. 146.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataforma*. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, v. 46, n. 1, 2020. Disponível em: https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857. Acesso em: 05 maio 2020.

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

# PARTE IV

## ACESSIBILIDADE, SAÚDE MENTAL E TRABALHO DIGNO

# VIVÊNCIAS COTIDIANAS DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS NO PRECÁRIO TRABALHO EM EMPRESAS-PLATAFORMA

**Ana Claudia Moreira Cardoso**

Pós-Doutora pelo Centre de Recherche Sociologiques e Politiques de Paris – CRESPPA.
Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo e pela Universidade de Paris 8.
Atualmente é consultora no Ministério das Mulheres e da Escola Nacional de Saúde Pública/Fiocruz e formadora no Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.
E-mail: anacmc2@hotmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/3898149422199355

## 1 INTRODUÇÃO

> Tem testemunho aqui que o cara chega a chorar. O motorista diz: "eu não fiz nada", e chegar em casa e ter que explicar pra esposa o porquê ele foi excluído. Então, eles tão criando uma coisa na cabeça do ser humano. Eu tenho até um relato de um trabalhador, cê vê que o cara tá tão chocado com a exclusão dele da plataforma, que ele ficou imaginando, "será que eu fiz alguma coisa?" [...] Então, assim, é desumano, tá mexendo com a cabeça do trabalhador." (Homem, Uber e 99 – transporte -, SP, *In*: Leme, 2022, p.190) [339].

O relato anterior explicita a vivência de um trabalho que mexe "com a cabeça do trabalhador" no sentido de desorientá-lo, deixá-lo na dúvida sobre suas capacidades e suas ações, envergonhá-lo. Um trabalho "desumano" que é fruto de uma gestão laboral violenta por parte das empresas-plataforma de trabalho e da demora de uma legislação brasileira que regule a atuação dessas empresas, assim como acontece com as empresas tradicionais[340].

Mas por quais motivos o trabalho em empresas-plataforma está sendo qualificado como precário, na presente discussão? Quais características o configuram como precário? De acordo com o significado de precário no dicionário, trata-se de algo que não há garantia de duração e estabilidade, sendo que, a qualquer momento, pode ser posto em causa. No latim *pre carius* significa um direito ou um estado que só pode ser exercido com autorização revogável, indicando que se trata de uma relação social de dominação, sendo que a situação de um indivíduo está muito mais submetida às decisões de outros do que às suas próprias escolhas.

Trazendo o olhar para o mundo do trabalho e suas ideias correlatas – dominação, incerteza, fragilidade e reversibilidade –, Kallenberg[341] ressalta que o trabalho precário está relacionado aos riscos, custos e responsabilidade assumidos, cada vez mais, pelos trabalhadores, apesar da manutenção da falta de autonomia. Para o autor, a insegurança é a principal característica da precariedade e se manifesta de diversas formas: no mercado de trabalho, no emprego, no posto de trabalho, na formação, no salário e na representação sindical.

---

339 Para localizar cada relato, sem identificar a pessoa, sempre que possível, serão indicados o sexo, o nome da empresa e o setor, o Estado e a referência de onde foi retirado.

340 O termo "tradicional" refere-se às empresas que não nasceram digitalizadas – como o caso das empresas -plataforma, mas que em seus atuais processos de digitalização dos processos produtivos estão se apropriando das tecnologias digitais.

341 KALLEBERG, A. L. *O crescimento do trabalho precário: um desafio global*, 2009.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT[342], o trabalho precário caracteriza-se por um contrato de trabalho de duração limitada; relações laborais triangulares e disfarçadas, como o falso autônomo, a subcontratação, os contratos por agência e pelas empresas-plataforma; bem como condições de trabalho sem qualidade (salário baixo, ausência de proteção social, dos benefícios associados ao emprego formal, além de acesso limitado à legislação trabalhista). Em diálogo com as definições anteriores, no Brasil, Druck e Franco[343], ao tratarem da temática da precarização laboral ocorrida nas últimas décadas, incluem os padrões de gestão e organização, como a intensificação e o assédio organizacional; o crescente isolamento; o enfraquecimento da organização sindical; a crise do direito do trabalho, bem como seus impactos na segurança e saúde laboral.

A partir dessa concepção de trabalho precário, que engloba diversas dimensões, o objetivo do capítulo é analisar a relação entre a gestão e a organização laboral nas empresas-plataforma, as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Para tal, além desta introdução e das considerações finais, partimos de uma contextualização no que se refere à presença dessas empresas nos diversos setores no Brasil. Em seguida, tendo como base o diálogo entre os relatos dos trabalhadores, colhidos por diversas pesquisas realizadas no Brasil, e análises macro, investigamos os modelos de gestão e organização do trabalho; desenvolvemos a discussão sobre algumas dimensões das condições de trabalho e fechamos com a análise a respeito de como este trabalho precário adoece e mata.

## 2 CONTEXTUALIZANDO E LOCALIZANDO AS EMPRESAS-PLATAFORMA DE TRABALHO NO BRASIL

Partimos do entendimento de que empresas como Uber, IFood, Parafuzo, JusBrasil, Franq, e tantas outras, não são "plataformas", mas se utilizam da tecnologia plataforma (assim como da Inteligência Artificial, dos algoritmos, da nuvem, da Internet das Coisas, dentre tantas outras) para a produção, a organização, a gestão laboral e a comunicação com clientes e trabalhadores. A plataforma é um meio de produção[344], sendo que mesmo as empresas tra-

342 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *World Employment and Social Outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work, 2011.*

343 DRUCK e FRANCO. *Trabalho e precarização social, 2011.*

344 CARELLI e OLIVEIRA. *As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XX , 2021.*
*AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M. e BRIDI, M. A. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências, 2022.*

dicionais passaram, em meio a seus processos de digitalização, a utilizar a tecnologia plataforma[345]. Assim, Uber, IFood, Parafuzo, JusBrasil e Franq são, em realidade, empresas de transporte, de entrega, de limpeza doméstica, do setor jurídico e do setor bancário, apesar de não se apresentarem como organizações econômicas ou comerciais constituídas para explorar um ramo de negócio e oferecer bens e serviços, mas se autodenominarem como empresas de tecnologia, provedoras de conteúdo ou serviço de informação.

> Os serviços são executados por entusiastas da bricolagem sob a sua inteira responsabilidade. [...] Sob nenhuma circunstância o Site pode ser considerado como um ente principal, um empregador ou um provedor de serviços. O Site não garante a conclusão bem-sucedida das missões (SuperMano, 2025) [346].

> A Uber não fornece serviços de transporte ou logística e não atua como transportadora e que todos esses serviços de transporte ou serviços de logística são fornecidos por fornecedores terceirizados independentes que não são empregados da Uber ou de qualquer uma de suas afiliadas (Uber, 2025)[347].

Muitas empresas-plataforma de trabalho se colocam, ainda, como sendo contratada pelo próprio trabalhador: "O Personal Banker é um cliente da Franq e contrata nossas plataformas por meio de uma licença de uso". Para isso, o ideal é que o Personal Banker tenha uma Pessoa Jurídica e seja empresa ou Microempreendedor Individual (MEI)[348]. Essa falsa narrativa tem contribuído para que essas empresas consigam fugir da legislação trabalhista em meio ao histórico fetichismo da tecnologia – no sentido de a sociedade esquecer que a tecnologia é uma construção social. Além, é claro, do enorme poder econômico e político que detêm. O discurso adotado pelas empresas-plataforma é parte da ideologia neoliberal que responsabiliza, cada vez mais, o trabalhador pelo seu fracasso ou sucesso, pela sua saúde ou doença e pela sua situação de emprego ou desemprego. Uma ideologia que busca igualar a liberdade do capital à flexibilidade para o trabalhador, mesmo que, como analisado por Cardoso[349], apenas os empregadores possam usufruir desta flexibilidade enquanto os trabalhadores vivem um forte controle, como veremos ao longo deste capítulo.

345 DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, 2016.*

346 SuperMano, 2025. Disponível em https://immo2.pro/annuaire/prestataire/services-de-bricolage/supermano/. Acesso em: 25 jun. 2025.

347 Uber, 2025. Disponível em https://www.uber.com/br/pt-br/drive/. Acesso em: 25 jun. 2025.

348 Franq, 2024. Disponível em: https://franq.com.br/personal-banker. Acesso em: 25 jun. 2025.

349 CARDOSO, A.C.M. *Empresas-plataforma e seus tempos laborais ..., 2022.*

Ainda que existam fundamentos em comum no *modus operandi* das empresas-plataforma, conforme analisado por Cardoso[350] – infraestrutura e mediação digital; gestão por metas, gamificada e por meio de algoritmos; desconsideração das legislações e dataficação –, em cada setor, elas podem apresentar modelos de negócio, formas de organização do trabalho e relação com clientes e com trabalhadores diferentes. Tais especificidades, ainda de acordo com a autora, decorrem de diversos fatores, como as características históricas e atuais de cada país, além das diferenças estruturais de cada setor da economia que possibilitam determinadas formas de organização e gestão: não é possível que a entrega seja *online*, assim como a limpeza da residência ou o cuidado. Finalmente, essas diferenças também são fruto de decisões de gestão das próprias empresas-plataforma. No setor jurídico, por exemplo, de acordo com Silva[351], as empresas-plataforma optaram por precificar o trabalho prestado utilizando-se do leilão negativo, onde o trabalhador que oferecer um preço menor tem maior probabilidade de conseguir. Ou então as plataformas no setor bancário que, conforme Carvarzan[352], colocam nas regras de admissão que o trabalhador deve comprovar experiência no setor bancário através de avaliação.

O espraiamento setorial dessas empresas, conforme Garcia[353], ocorreu em meados dos anos de 2000, a partir da entrada em setores já marcados pela precariedade – como cuidado, entrega, transporte individual, beleza e turismo. Alguns anos depois, elas já tinham invadido setores historicamente caracterizados pelo trabalho formal, por melhores condições laborais e sindicatos fortes (como bancário, educação e saúde). Na análise de muitos desses setores, esse processo de plataformização é parte de um movimento mais amplo de digitalização e de externalização da produção. Vale ainda sublinhar que mesmo em setores onde as empresas-plataforma de trabalho ainda não adentraram, a tecnologia plataforma está presente. No caso da agricultura, conforme Silveira[354], as empresas-plataforma fazem a gestão de todo o processo no setor, da plantação à venda. Tepassé e Klink[355] mostram que, no ramo imobiliário, construtoras e incorporadoras, "que atuam no mercado de capitais" e que focam na construção

350 CARDOSO, A.C.M. *La difusión de las empresas-plataforma en los diversos sectores* ..., 2025

351 SILVA, M. C. M. S. *Advocacia on demand: o trabalho em migalhas ..., 2018.*

352 CAVARZAN, G. M. Fragmentação e isolamento: grandes tendências do capitalismo ..., 2022.

353 GARCIA, L. *O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização ..., 2021.*

354 SILVEIRA, S. A. da. *Quando as plataformas digitais chegam ao campo ..., 2022.*

355 TEPASSÉ, Â. C. e KLINK, J. J. *O direito à moradia e à cidade diante das plataformas ... 2022, p.01.*

de imóveis para a locação, criam "braços digitais que utilizam plataformas para a intermediação dos contratos de aluguel e serviços correlatos".

Essa forte expansão se deve tanto à demora de reação social e jurídica, como analisado por Almeida e Kalil[356], como ao contexto neoliberal com suas crises que geraram altas taxas de desemprego, subocupação e informalidade. A pandemia de Covid-19, além de aprofundar essa situação, empurrou cada vez mais pessoas a utilizarem – e naturalizarem - os meios digitais para as suas diversas relações sociais.

Considerando, portanto, que plataformização do trabalho contém características globais, mas também específicas, e que as empresas-plataforma de trabalho se espraiam por diversos setores, analisamos a relação entre gestão e organização laboral, condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Nesta investigação, buscamos incluir tanto empresas-plataforma de trabalho nas quais o trabalho é realizado em tempo real e o produto é entregue localmente (*location-based*), quanto aquelas cujo resultado do trabalho é entregue *online* (*web-based*)[357]. Também fazem parte da análise as "terceirizadas *online*", que são empresas de microtrabalho que alimentam sistemas de inteligência artificial de empresas tradicionais que, ao invés de contratarem seus próprios trabalhadores, acessam via "plataforma" uma multidão de trabalhadores em escala global[358].

## 3 GESTÃO POR METAS, GAMIFICADA E POR MEIO DE ALGORITMOS

A gestão do trabalho nas empresas-plataforma contém o novo que é a tecnologia digital (plataforma, algoritmos, IA, dentre outras), que, por sua vez, contribui para trazer de volta formas de gestão já abolidas, como o pagamento por tarefas, e aprofundar modelos de gestão existentes. Neste caso, nos referimos à gestão por metas e objetivos que, desde os anos 1990, está em todos os setores, inclusive, conforme Seligmann-Silva[359], naqueles onde "os trabalhadores, tradicionalmente, sempre tiveram certa autonomia e independência, como na saúde e na universidade". As empresas-plataforma aprofundam a gestão por metas e objetivos, apesar da aparência de inovação, ao dar uma roupagem de jogo

356 ALMEIDA, P. F. e KALIL, R. B. *Uma visão comparada de decisões sobre o vínculo jurídico ..., 2022.*

357 Classificação elaborada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT em *World Employment and Social Outlook: the role of digital labour platforms ..., 2021.*

358 KALIL, R. B. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho ..., 2019.*

359 SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental:* o direito de ser dono de si mesmo, 2011, p.09.

lúdico, via a gamificação e controle por meio de algoritmos, pressionando os trabalhadores a seguirem ultrapassando seus limites. Uma pressão disfarçada, mas certeira. Kalil[360], em sua pesquisa com motoristas da empresa Uber, revela que, enquanto 40% dos entrevistados diziam que dirigiam por mais tempo quando havia tarifa dinâmica, apenas 24,5% sentiam que a empresa induzia à continuidade da conexão, ou seja, do trabalho.

Paulo Lima[361], um dos criadores do movimento "Entregadores Antifascistas", revela o funcionamento dessa forma de gestão empresarial que busca se camuflar em meio às metas. Para trabalhar no bairro de Moema em São Paulo, "você precisa de 600 pontos, que você tem que fazer no dia anterior. Se tiver 1.200 pontos, pode ir para a Paulista". Mas quase nunca se consegue atingir a pontuação: "Você fez 400 pontos num dia, aí sua moto quebrou, você vai para casa, gasta dinheiro. No outro dia, não acessa o lugar onde trabalhava porque não tem pontuação suficiente". Nas atividades formativas com entregadores e motoristas[362], também houve diversos relatos de que, quando estão próximos a "bater a meta", eles param de receber chamadas ou acontecem panes no aplicativo. Isso significa que milhares de trabalhadores intensificam o ritmo de trabalho, produzindo mais serviços num mesmo tempo e gerando mais valor para as empresas, mas não recebem nenhuma remuneração a mais em troca e, ainda, ampliam o risco de adoecimento e de acidentes.

Assim, essa gestão do trabalho, que se vende como liberdade e flexibilidade, é realizada, *a contrario sensu*, com muitas regras e extremo controle e pressão, como descrito a seguir.

> Não sei como trabalham, mas vão observar meu rendimento e qualidade do meu trabalho. Aí me mandam, por exemplo, 'olha, você não fez a hora mínima'. E eu não fiz, porque estava cheia de trabalho dos meus clientes. Eles, 'olha preste atenção para não ser removida do projeto'. Eu não quero ser removida [...] tem projeto que é de uma hora, preciso informar – fiz o projeto tal das 19 às 20 horas. Por mais que eu já esteja craque e faça em 20 minutos, preciso ficar logada por 1 hora. (Mulher, Appen, microtrabalho, *In:* Machado e Zanoni, 2022, p.158).

> A gente tem várias regras, que não são só da XP, são normas do mercado financeiro para a atuação. Nós não podemos fazer aplicações para os clientes, precisamos

360 KALIL, R. B. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho* ...2019.

361 GALODELUTA. *Entregadores antifascistas. 2020. Disponível em: https://shrtm.nu/lvT1. Acesso 20 jul. 2020.*

362 Formação realizada com trabalhadores e trabalhadoras de empresas-plataforma nos setores de entrega e transporte como parte do projeto sobre saúde e segurança do trabalhador "plataformizado", na Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fiocruz.

> passar pela autorização formal deles, via e-mail ou aprovação por aplicativo. [...] Quanto à supervisão, tudo o que eu escrevo via e-mail da empresa, pode ser auditado a qualquer momento. Acredito que tenha sim uma blitz, para ver se estamos fazendo a coisa certa, se não estamos fazendo aplicação para o cliente antes de ele aprovar. [...] Há essa rigidez, essa obrigatoriedade de o assessor não poder trabalhar para duas instituições financeiras diferentes. Estamos brigando para isso mudar, mas o lobby é forte, para nos manter presos ao empregador – embora não seja empregador, mas é um vínculo de trabalho, um vínculo de negócio entre a gente e a XP. (Mulher, XP – plataforma bancária, entrevistada por Ana Cardoso e não divulgada, 2021)

E quando os trabalhadores tentam usar a flexibilidade publicizada pelas empresas, eles são castigados com multas e perdas. Afinal, "não tem um patrão mais, um chefe, é algoritmo que tem essa subordinação. O algoritmo manda e desmanda na gente. (Homem, Uber e 99 – transporte -, RS, *In*: Leme, 2022, p.197).

> Desativaram meu perfil só pq eu não usei o app, por estar fora do estado resolvendo problemas pessoais. Preciso trabalhar e o aplicativo não permite que eu pegue as diárias. Não deveria existir esse desativamento, pois todos tem problemas para resolver e vai ter momentos que o profissional precisará se ausentar e isso é o normal da vida! [...]. Ninguém está ileso de problemas e a empresa deveria entender isso!" (Mulher, Parafuzo – serviço doméstico, *In*: Reclame Aqui, 2022).

> Se você cancelar corridas demais, o algoritmo deixa de te chamar, daí não chama mais. Se você não aceitar 3 corridas seguidas, o sistema que te manda uma mensagem: "você não está trabalhando? Se você não aceitar a próxima seu aplicativo será desligado". Eles alegam que é para evitar que motorista não se esqueça de manter o aplicativo ligado. Mas não é um aviso, sabe, é tipo um patrão. (Homem, Uber e 99 - transporte -PR, *In*: Leme, 2022, p. 197).

Essa gestão pelo controle também inclui avaliações cotidianas que são importantíssimas para os trabalhadores, pois elas são utilizadas tanto para demiti-los – como visto no relato que abre este capítulo – como na distribuição das demandas de trabalho: "Eu só posso ter limpeza pesada dependendo das notas que eu tenho com as primeiras que eu já peguei. Tudo dependente da nota" (Mulher, Parafuzo, limpeza doméstica, *In*: Andrada *et al*, 2023, p.22).

> Sou avaliado pela plataforma o tempo todo. Dentro das tarefas que você faz no dia a dia, sempre tem uma que tá ali para te avaliar, para ver como você está indo, e você não sabe qual é. É a partir dessa avaliação que você ganha ou é removido do acesso. [...] Tem o relatório que mostra qual tarefa a gente tem acesso, isso é

> recente. Antes desse relatório a gente sempre ficava perguntando por que você tem acesso a tal tarefa e eu não. Depois, com o relatório, a gente descobriu que você vai sendo qualificado para a tarefa ou não... Tem o feedback dos *blind tests* que mostra onde você está errando. Às vezes eu acho injusto, porque não concordo com o feedback deles. (Homem, Lionbridge – microtrabalho -, *In*: Machado e Zanoni, 2022, p.159).

Entretanto, se os trabalhadores são avaliados pelas empresas, mesmo que de forma disfarçada, e pelos clientes, eles não têm a possibilidade de realizar qualquer avaliação. Diante dessa desigualdade de poder, o IG Metall da Alemanha, em 2017, criou um *software* possibilitando que os trabalhadores da empresa Amazon Mechanical Turk pudessem avaliar as empresas que demandam serviços a partir da plataforma dado que muitas não estavam realizando o pagamento dizendo que o trabalho não estava bem-feito ou de acordo com a demanda. Por sua vez, a Amazon se eximia de qualquer responsabilidade[363]. Mas, na ausência de instrumentos de avaliação, é a troca de informações, fora da plataforma de trabalho, o meio encontrado para lidar e escapar de clientes problemáticos. Em pesquisa realizada por Andrada *et al*[364] nos setores de cuidado, essa questão ficou muito evidente,

> Podemos pegar e dar referência do patrão? A gente fala olha, cuidado com a patroa tal. [...] O site não dá esse espaço pra gente avaliar o patrão. Sempre vejo patrões ali [...], e eu penso "pra não parar ninguém nessa casa, alguma coisa tem, não é possível". Mas a gente não fica sabendo, porque não tem esse espaço (Mulher, plataforma de Babá, *In*: Andrada et al, 2023, p.17).

Os estudos mostram, inclusive, que as entidades sindicais criadas pelos trabalhadores em plataformas de entrega e de transporte começaram a partir de encontros presenciais e virtuais para a troca de informações sobre o trabalho[365]. Para a resolução de dúvidas geradas na realização da própria atividade de trabalho, dada a inexistência de canais efetivos de comunicação com a empresa, como exposto a seguir:

> Tudo pelo aplicativo. A gente reporta pro aplicativo e então ele deixa naquela de *stand by*, você manda mensagem, eles dizem "ah entendemos seu problema", aquelas mensagens automáticas, né? Mas tem uma novidade que é para motorista

363 VANDAELE, K. *Will trade unions survive in the platform economy?, 2018.*

364 ANDRADA, A.C. et al. *Plataformas digitais de cuidado no Brasil, 2023.*

365 AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M. e BRIDI, M. A.. *Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências, 2022.*

> diamante da Uber, eles têm uma linha direta com a Uber. É tipo um 0800 que eles têm pra falar com a Uber. Mas você é diamante, eu não sou, eu tô com problema, aí ou você me empresta o teu aplicativo aí e liga no 0800, mesmo assim eles não me atendem. (Homem, Uber e 99 – transporte -, DF, *In:* Leme, 2022, p.202).

Dado que essas empresas escapam da legislação e se negam a negociar coletivamente, essa limitação dos canais de comunicação praticamente inviabiliza a possibilidade de contra-argumentação por parte do trabalhador que se sente injustiçado, sendo que, muitas vezes, é necessário recorrer a sites de reclamação para tentar resolver os problemas com a empresa.

> Recebi uma rota de entrega muito longe é como eu entrego de bike, não tinha condições de ir entregar o pedido. Por isso cancelei a entrega e devolvi o pedido ao gerente do restaurante. No outro dia fui bloqueado permanente. Fui banido permanentemente da plataforma. Eles disseram que violei os termos. Só respondeu isso [refere-se ao print enviado]. Aí entrei em contato novamente responderam a mesma coisa. Respostas prontas. (Homem, plataformas de entrega, *In:* Filgueiras e Lima, 2020, p.21).

> [...] a Parafuso desativou meu cadastro e eu com a minha agenda cheia de trabalho a ser prestado por falta de esclarecimento da parte da empresa pq eles colocam uma coisa e é outra totalmente diferente. Enfim me cortaram eu ainda fiquei devendo para a empresa e não trabalha mais pela parafuso, e outra nas nossa 3 primeiras diárias e descontadas quase 30,00 reais que o nosso lucro dessas dias (Mulher, Parafuzo - trabalho doméstico-, *In*: Site Reclame Aqui, 2022).

Os relatos, em diálogo com as análises elaboradas por Pereira[366] e Cardoso[367], também chamam atenção para o fato de que, além das taxas cobradas pelas empresas por cada trabalho realizado, há taxas para ingressar na plataforma, para que a remuneração seja depositada, para que tenham acesso aos clientes, além das mensalidades para se manter no trabalho e multas.

> [...] não sei mais o que faço, para conseguir cancelar este plano do casa e café, eu fiz na intenção de conseguir um emprego, o sati não me deu suporte nenhum, não consegui nada, além de eu estar desempregada, sem dinheiro, tenho que ficar pagando para eles todos estes meses, pois já estou cansada de mandar e-mail, para cancelar este plano, peço por favor que parem de descontar, ou a única solução é o Procon, para que eu consiga meu dinheirinho de volta (Mulher, CasaeCafe - trabalho doméstico -, *In:* Reclame Aqui, 2023).

366 PEREIRA, M. J. T. *A plataformização do trabalho não tem rosto de mulher ...,* 2022.

367 CARDOSO, A.C.M. *La difusión de las empresas-plataforma en los diversos sectores* ..., 2025.

> [...] estou recebendo multas que não acho de acordo, o cliente fechou um valor, eu aceitei a diária, depois o cliente diminuiu o valor e o app me mandou msg perguntando se eu aceitaria com a alteração diminuída, eu disse não e eles me multaram, outra, nunca faltei e hoje ao concluir uma diária me mandaram msg dizendo eu ter 1 falta pois isso nunca ocorreu sempre vou e chego uma hora mais cedo. (Mulher, Parafuzo - trabalho doméstico, *In:* Reclame Aqui, 2023)

Finalmente vale ressaltar que as regras, além de serem definidas de forma unilateral e alteradas com frequência para que os trabalhadores não consigam dominá-las, nunca são claras, a exemplo da composição da remuneração e os motivos das demissões ou multas.

> O sistema de algoritmo é quem estabelece a distribuição de chamadas. De alguma forma existe uma pontuação interna, mas não se conhece detalhes dos critérios que são utilizados para esta distribuição. [...] Existe pressão psicológica, não se conhece todas as regras do jogo, não se sabe o que pode levar a uma punição. Você tem que andar com o botão de aceitação automática de entrega ligado, caso o botão fique desligado, você pode ser punido e para de receber chamadas (sofrendo um bloqueio). O controle do tempo é chave nessa questão. Você deve cumprir regras e metas, portanto você não é autônomo, sua autonomia não é real. O algoritmo define a rentabilidade do seu tempo. (Homem, plataformas de entrega, bicicleta, *In*: Barreira e Nogueira, 2022, p.105).

Para além do fato de os trabalhadores em empresas-plataforma não terem acesso a nenhum direito, terem que assumir os custos e riscos em relação a seus instrumentos de trabalho, estarem num trabalho totalmente instável e inseguro, estão submetidos a uma relação social de poder violenta. Os relatos trazidos até o momento evidenciam uma gestão autoritária, apesar de camuflada, por detrás da gamificação, das metas e dos algoritmos, que é certeira no controle, na prescrição e na punição, ainda que os trabalhadores sejam chamados de microempreendedores, autônomos e mesmo parceiros.

## 4 CONDIÇÕES DE TRABALHO

A forma de gestão vista anteriormente configura péssimas condições laborais, dentre elas as que se referem à remuneração e ao tempo de trabalho.

O tempo dedicado ao trabalho nas empresas-plataforma ocupa quase todo o tempo da vida do trabalhador, pois além daquele à disposição do empregador plataforma – realizando trabalho, procurando ou estando na espera atenta –,

a depender do setor, é necessário fazer um perfil no site da empresa, assistir vídeos sobre o trabalho, realizar formação e comprar/arrumar/manter os instrumentos de trabalho[368]. Esse longo tempo dedicado ao trabalho, e com uma grande parte não remunerada, resulta da recusa dessas empresas em acatarem a legislação laboral, possibilitando um trabalho sem remuneração mínima, limitação de jornada, pagamento de hora-extra, licenças saúde e maternidade, férias, descanso semanal remunerado, dentre outros direitos. Afinal, é pouco provável que o trabalhador labore longas jornadas, impedindo a flexibilidade publicizada pelas plataformas, por puro prazer em dedicar mais tempo ao trabalho e menos ao descanso, ao lazer, à família ou aos estudos, por exemplo.

Nos setores de entrega e transporte individual de passageiros, onde há informações a respeito do tempo de trabalho, as longas jornadas prevalecem. No transporte, conforme Kalil[369], 53% dos condutores da empresa Uber que foram pesquisados trabalhavam mais do que 10 horas por dia, em 2019, e quase 70% mais do que cinco dias por semana. Em pesquisa com condutores na cidade de Juiz de Fora (MG)[370], realizada alguns anos depois, as longas jornadas permanecem: 45% relataram trabalhar sete dias por semana, antes do isolamento social causado pela pandemia; praticamente 70% mais de oito horas por dia e em torno de 41%, mais do que 10 horas. No setor de entrega, a realidade não é diferente, sendo marcado por longas e intensas jornadas de trabalho, como visto nas pesquisas realizadas[371] e exemplificado nos relatos a seguir:

> [...] Eles nos forçam a cumprir sem obrigar. Por exemplo, a gente trabalha das 10h às 22h. [...] se você tirar uma pausa de 20 minutos para o almoço, o aplicativo vai diminuir o seu tempo *online,* então automaticamente o sistema vai diminuir as entregas para você naquele turno em que você tirou a pausa [...]. Por isso eu falo, o Ministério do Trabalho tem que olhar o sistema do iFood. Tem que investigar o sistema, como ele lida com a gente. Ele nos força a não tirar pausa. A maioria não tira pausa (Homem, iFood – entrega -, *In*: CUT, 2022, p. 81).

> Levanto, me arrumo, umas 7 horas e pouquinho eu estou na rua. Esse horário eu pego algumas viagens pela Uber, que é para eu fazer o dinheiro da gasolina.

368 MACHADO, S. e ZANONI. *O trabalho controlado por plataformas digitais ..., 2022.*

369 KALIL, R. B. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho ..., 2019.*

370 CARDOSO, A. C. M. et al. *A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho ..., 2021 e apresentação da pesquisa com a participação dos condutores. Disponível em* https://www.youtube.com/watch?v=fkvdyQ_CIUg. Acesso em 30 abr. 2025

371 ABÍLIO, L. C. *et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital ... 2020; CARDOSO, A.C.M. Empresas-plataforma e seus tempos laborais ..., 2022.*

> A Uber você trabalha e recebe imediato. Eu uso esses aplicativos de transporte, Uber e 99, o que tocar primeiro. [...] Eu começo umas sete horas e vou até as oito horas com o transporte. A partir das oito horas, eu começo com a Cornershop e vou até as 20 horas da noite. Daí eu costumo ligar o Uber e a 99 de novo no final do expediente para voltar para casa, porque eles têm o recurso de direcionar as suas viagens para casa. (Mulher, Cornershop – compras de supermercado -, *In*: Machado e Zanoni, 2022, p.161).

No caso das empresas-plataforma "terceirizadas *online*", outra dificuldade para o convívio social relaciona-se à diferença do fuso horário entre o Brasil e as matrizes dessas empresas que, na maior parte das vezes, estão nos EUA e na Europa: "Quando a maioria das pessoas já está dormindo, meia-noite e meia eu estou acordado. De manhã também, quando é 4h30, 5 horas, eu já estou acordado de novo olhando o aplicativo. Minha saúde é ótima, são só esses horários malucos que causam reflexo" (Homem, Asppen – microtrabalho -, *In:* Machado e Zanoni, 2022, p.162). O estudo feito pela OIT[372], com as plataformas de microtrabalho, revelou que 36% trabalhavam sete dias por semana e que, apesar da média de 25 horas semanais, 88% gostariam de trabalhar 36 horas. Além disso, metade dos trabalhadores pesquisados tinha outro trabalho e que, somando as duas atividades, a jornada média atingia 55 horas por semana.

Essa realidade oferece insumos para questionarmos o risco de uma legislação que estabelece apenas uma limitação de jornada por plataforma, pois, na prática, se um salário-mínimo não for garantido, assim como reajustes e outros direitos, isso significará a necessidade do trabalhador procurar diferentes plataformas para conseguir sua sobrevivência.

A baixa remuneração é explicitada nas investigações, a exemplo do estudo realizado no contexto pandêmico pelos pesquisadores da REMIR[373], mostrando que, antes da pandemia, 47% dos entregadores recebiam até R$ 520,00 semanais bruto. Na pandemia da Covid-19, a situação se agravou, quando a maioria relatou queda remuneratória. Estudo mais recente[374], com entregadores do Distrito Federal, mostrou que, descontando a média de gastos mensais de R$ 1.210,00, a média do rendimento líquido mensal era de R$ 1.237,50 para uma jornada mediana de 66 horas semanais.

---

372 OIT. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo* ... 2019.

373 ABÍLIO, L. C. *et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital ... 2020.*

374 CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Condições de trabalho, direitos e diálogo social ..., 2022.

Na pesquisa com condutores em plataformas em Juiz de Fora (MG), citada anteriormente, também foram observadas remunerações muito baixas. Com um rendimento bruto médio de R$ 5.302,29, e um total médio de gastos em torno R$ 3.000,00 mensais (com aluguel/prestação de carro, combustível, manutenção, alimentação e impostos), o resultado é uma remuneração líquida em torno de R$ 2.300,00 para uma jornada entre 8 e 10 horas diárias – lembrando que estes trabalhadores não têm 13° salário, férias ou descanso semanal remunerado.

Como discutido anteriormente, outra característica comum às empresas-plataforma de diferentes setores é a opacidade e a mudança constante no que se refere ao cálculo e à composição da remuneração. No caso da empresa de compra e entrega Connershop, Oliveira, Oliveira e Lopes[375] mostram que inúmeras são as variáveis que definem a remuneração, além de valores "dinâmicos", bônus e promoções. Também é comum a realização de promoções aos clientes, por parte das empresas, que reduzem, ainda mais, a remuneração dos trabalhadores. A plataforma Parafuzo, por exemplo, disponibiliza uma limpeza *express* no valor de R$ 50[376]; as empresas Uber e 99 criaram a Promo e o Poupa:

> Esses dois promocionais são valores totalmente absurdos. Corridas a menos de 40 centavos o quilômetro rodado. Isso é uma exploração total do motorista. Aí não tem como a gente trabalhar fazendo corrida. A Uber, especificamente quando entrou aqui, era R$1,60 o quilômetro rodado. Ela pagava até 2, 3 meses atrás, 90 centavos o quilômetro rodado. *Hoje a gente nem sabe quanto a gente recebe, porque a gente não tem mais isso discriminado. A gente só sabe o total da corrida*. (Mulher, Uber e 99 – transporte -, RS, *In:* Leme, 2022, p. 196).

## 5 A SAÚDE FÍSICA E MENTAL

Diante de uma precariedade laboral tão relevante não é fácil compreendermos os impactos para a saúde de quem trabalha, sejam eles físicos e/ou emocionais, considerando, sobretudo, que essas dimensões dificilmente podem ser separadas – uma dor nas costas cotidiana (em função da posição, de peso, de falta de tempo para se exercitar) pode gerar sintomas como tristeza, desespero e, por outro lado, uma ansiedade por não saber se a remuneração ao final do dia será suficiente ou se no dia seguinte ainda terá um trabalho, pode tensionar a coluna, bem como o estômago, resultando em diversas dores e doenças[377].

375 OLIVEIRA, M.C.S., OLIVEIRA, B. C. e LOPES, R. H. de S. Cornershop, 2022.

376 ReclamaAqui. Disponível em: https://parafuzo.com/limpeza-express/sobre/. Acesso em 24 jun. 2025.

377 INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ – INRS. *Plateformisation 2027 ..., 2018; FRANCO T., DRUCK G. e SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador ...2010.*

A insegurança por não saber muito bem como funcionam as regras da empresa- plataforma e como será o dia de trabalho (qual será a remuneração, se haverá contratempos com os instrumentos de trabalho, acidentes, roubos, assédio; demissão; espaço para contra-argumentar uma injustiça) são alguns dos fenômenos que contribuem para o adoecimento mental[378].

Além da insegurança e imprevisibilidade, os relatos apontam que mesmo as necessidades básicas são quase impossíveis de serem realizadas, como ir ao banheiro e se alimentar. Além disso, não ter tempo e nem dinheiro para se alimentar deixa o corpo e a mente fracos, gerando dores e doenças: "Você se alimenta mal, porque você fica um dia inteiro na rua, então, ou você faz uma quentinha, ou então você fica à base de petiscos, de *snacks*, de lanches durante o dia" (Mulher, Cornershop – compras de supermercado, *In*: Machado e Zanoni, 2022, p.163). "Eu compro a minha marmita, coloco no baú e quando eu vou pegar um pedido que demora para fazer, eu almoço" (Homem, iFood – entrega - *In*: CUT, 2022, p. 81).

Os relatos a seguir explicitam como a gestão e a organização definidos pelas empresas têm gerado e aprofundado as diversas formas de adoecimento.

> Eu lembro que em março, porque eu tenho cinco hérnias na coluna, e assim teve uma vez uma compra, não me esqueço, lá no Pão de Açúcar, que foram cinco *packs* de água, [...]. Então uma vez, na sexta à noite, foram cinco packs de água, cada uma com doze, e três de Coca. Carreguei isso tudo, aí você tem de carregar pra casa do cliente, tá? Porque cliente não desce, como falei, a minha sorte eram esses carrinhos de feira que eu tinha no meu carro. Aí eu fui no ortopedista em março, e falei, "Doutor, eu estou com muita dor na coluna". "O que que você faz?". Eu falei que nesse momento eu estou trabalhando de aplicativo, eu carrego muitas compras, muito peso. Ele falou: "É, eu te aconselharia a não fazer isso, porque você tá ferrando as suas hérnias, mas se é a única (opção). (Mulher, Cornershop – compras de supermercado, *In*: Machado e Zanoni, 2022, p.161).

> E fora que eu acho que dá umas crises de ansiedade, assim, porque você começa, pelo menos eu fazia isso, depois de cada compra eu ia lá ver qual era o meu ganho, vai gerando uma, porque essa semana ainda não fechei R$ 300, acho que vai gerando uma ansiedade, e aí você acaba mergulhando no trabalho, e ele gera uma coisa assim, te dá vontade de sempre fazer mais, te dá vontade, você vai vendo dinheiro entrar [...] E fora o desgaste físico, eu chegava, moída,

378 FILGUEIRAS, V. A. e LIMA, U. M. *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos ..., 2020; ZHAN J, Yuru L, ZHAO Y. More reliance, more injuries: income dependence ..., 2023; BARREIRA, T. e NOGUEIRA, L. O trabalho do entregador ciclista em tempos de pandemia ..., 2022 e MASSON L.P. e CHRISTO, C.S. Gerenciamento, consumo e (des)valor do trabalho por aplicativos, 2021.*

> tomei relaxante muscular o período todo que eu fiquei no Cornershop. (Mulher, Cornershop – compras de supermercado, *In:* Machado e Zanoni, 2022, p.163).

> Mais a parte de você ter um momento de ansiedade. Você sai no dia e não sabe o quanto vai fazer naquele dia. Às vezes, você tem uma meta - "preciso fazer 250 hoje" – e chega em casa com 100, 150. Então, isso é complicado. Não ter certeza em relação aos ganhos. Aí vem a pandemia, tira metade do seu ganho". (Homem, Uber – transporte, *In*: Machado e Zanoni, 2022, p.162).

A ansiedade e o medo também têm sido relatados pelas mulheres diante dos diversos casos de assédio sexual.

> Foi à noite – por isso não gosto de dirigir à noite –, peguei um rapaz num lugar ruim, num bairro classe C, e levei ele pra um classe D. Quer dizer, eu que vacilei. Não é meu perfil levar passageiro desse jeito. Mas enfim, fui na fé. Ele se sentou atrás e veio agarrando meu pescoço. Pensei em jogar meu carro no poste, do lado dele, porque queria machucar ele [...] Rezei, rezei, rezei. Levei ele correndo, nunca corri tanto. (Mulher, Uber e 99, Juiz de Fora MG, *In:* Pereira, 2022, p.128).

Pereira[379], analisando o setor de transporte, mostra como as plataformas, em suas propagandas, utilizam do desejo das trabalhadoras em se sentirem seguras e das usuárias em serem atendidas por mulheres condutoras. As empresas Uber e 99 criaram os respectivos programas "Elas na Direção" e "99Mulher", mobilizando questões como empoderamento, flexibilidade e segurança contra violência e assédio. No entanto, a autora ressalta que tais programas se restringem às narrativas e à criação de algumas melhoras para as clientes. A mesma situação tem sido observada em outros estudos, como demonstra o relato a seguir.

> Ele elogiou meu sotaque, e colocou a mão na minha barriga. Tirei a mão dele e disse que não havia motivos para colocar a mão em mim. Ele disse que era um carinho, porque eu era muito simpática. Respondi que minha simpatia não era motivo para ele me tocar. Ele colocou a mão de novo, então parei o carro e pedi para ele descer. Tirei ele do carro, finalizei a corrida. Reportei e a plataforma enviou uma mensagem dizendo que lamentava o ocorrido, que não iria destinar corridas daquele passageiro para mim. Mas e esse passageiro, continua na plataforma? Eu não sei. Se fosse eu como motorista, estaria banida na hora. Mas o passageiro não. (Mulher, Uber e 99 – transporte, Juiz de Fora MG, *In:* Pereira, 2022, p.128).

Vale observar que quando nos referimos à relação entre clientes e trabalhadores, tanto seu conteúdo como sua forma são determinados pela gestão

379 PEREIRA, M. J. T. *A plataformização do trabalho não tem rosto de mulher ..., 2022.*

e organização laboral definida pelas empresas-plataforma, apesar de frisarem que não são responsáveis pela qualidade do trabalho, pela atitude dos trabalhadores e, tampouco, dos clientes. Diante dessa desresponsabilização por parte das empresas, são inúmeros os relatos de violência cometida por parte dos clientes, sendo estas verbais e físicas, incluindo assassinatos[380].

Além de não prevenir, evidencia-se que as empresas não atuam no sentido de evitar a repetição da violência no local de trabalho. Muitas vezes, nem retorno aos trabalhadores e às trabalhadoras é dado e, quando isto acontece, a plataforma não busca resolver o problema causado pelo cliente, mas apenas que o trabalho continue: "Ele (motorista) pediu o passageiro pra colocar máscara e aí a mulher não quis colocar e o marido dela era policial, o policial foi lá e arrebentou a cara do motorista. [...] não teve assistência nenhuma" (Homem, Uber e 99 – transporte -, MG, *In:* Leme, 2022, p. 186).

Além da violência na relação com os clientes, na categoria profissional dos motoboys, os estudos apontam o alto índice de acidentes de trabalho[381]. Pesquisa recente, elaborada a partir de um *websurvey* com 563 entregadores, novamente constata que:

> [...] relevante prevalência de acidentes de trabalho no último ano, correspondente a 44,1%, que chegou a 54,6% naqueles com até 28 anos de idade, 50% entre quem trabalha a jornada máxima de sete dias por semana e 49,1% entre quem trabalha mais de dez horas por dia. Aqueles que viveram situação de conflito com clientes das empresas-plataforma de entrega tiveram prevalência de acidentes de trabalho de 51,3%. Tal elevada magnitude, não encontrada em estudos com outras categorias profissionais, evidencia a acidentalidade imposta pelo trabalho precário contemporâneo em empresas-plataforma de entrega, executado nas ruas, haja vista que 82,8% dessas ocorrências foram acidentes de trânsito (Siqueira, *et al*., 2025: 01)

A falta de apoio por parte das empresas, mas também do poder público, transforma-se num sentimento de solidão e de insegurança, características do trabalho precário e que também contribuem para o adoecimento desses trabalhadores[382].

---

380 G1 Ceará. *Motoboys pedem mais segurança. 25.01.2025. Disponível em: https://g1.globo.com/ce/ceara/videos-cetv-1-edicao/video/motoboys-pedem-reforco-da-seguranca-apos-assassinato-de-entregador-de-pizza-8877215.ghtml*

381 FILGUEIRAS, V. A. e LIMA, U. M. *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos ..., 2021;* BARREIRA, T. e NOGUEIRA, L. *O trabalho do entregador ciclista em tempos de pandemia ..., 2022.*

382 MASSON L.P. e CHRISTO C.S. *Gerenciamento, consumo e (des)valor do trabalho por aplicativos ..., 2021.*

> Eu tinha acabado... Acabado de finalizar uma entrega, tava uns 15 minutos esperando pra ver se tocava alguma coisa e aí eu sofri o acidente. E aí depois eu comuniquei eles, mas não obtive resposta não. [...] Entrei em contato. Simplesmente falaram que eu só tenho direito a algo se eu tivesse indo pegar entrega ou indo pro cliente / Como não havia pedido pra mim pq eu tinha finalizado não" (Mulher, entrega, *In:* Filgueiras e Lima, 2020, p. 24).

> Para mim isso é um acidente clássico de trabalho e a gente tem um responsável muito claro que se apropriou do trabalho do motorista e tem o dever de amparar e responsabilizar [...] o que são mil reais pra uma empresa que ganha bilhões, transnacional, por outro lado tem ali uma família de quatro membros devastada e para eles mil reais é muito. Mas infelizmente a insensibilidade reinou. E no Tribunal a desembargadora simplesmente extinguiu o mandado de segurança, e acabou o processo, sabe, assim, eu fiquei assustado porque não esperava isso, eu esperava um pouco mais de sensibilidade. O motorista que faleceu não está mais aqui. A única coisa que ele tinha era a força de trabalho, que inexiste agora, e a Uber se apropriou anos e anos do trabalho dessa pessoa." (Homem, Uber e 99 – transporte -, *In:* Leme, 2022, p.230).

Boa parte dos motoboys acidentados não consegue nem mesmo tirar uma licença saúde pois, se o fizerem, ficarão sem renda. No geral, o apoio e o socorro vêm de outros trabalhadores, tanto no momento do acidente de trabalho como depois, na realização de vaquinhas, assim como das entidades de classe que estão sendo constituídas nos setores de transporte de passageiros e de entrega: "Eu já ajudei a socorrer colegas. Você já viu o que acontece? Quando ocorrem quedas de moto ou bicicleta, o corpo esfrega no chão e rala tudo. Essas cenas me apavoram!" (Mulher, plataforma de entrega, bicicleta, *In:* Barreira e Nogueira, 2022, p.109).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste capítulo foi analisar o processo de plataformização do trabalho a partir das falas de trabalhadores e trabalhadoras que laboram cotidianamente nas empresas-plataforma em diversos setores da economia. Em diálogo com diversos estudos, foi possível melhor compreender não apenas as formas de gestão e de organização laboral, mas também as condições de trabalho e seus impactos nas vivências cotidianas dos trabalhadores, sobretudo no que se refere ao adoecimento e aos acidentes laborais. A análise explicitou como esse trabalho, marcado pela extrema precariedade, é fruto de um conjunto de fatores que se inter-relacionam e se retroalimentam, sendo determinantes na saúde e na vida de quem trabalha.

A plataformização do trabalho é um processo que contém "o novo" – a tecnologia digital – que, por sua vez, possibilita o aprofundamento de antigas ações adotadas pelo capital, além de voltar a formas precárias pretéritas que pareciam superadas, como o pagamento por tarefa e jornadas de 12 ou mais horas. Essa tecnologia tem sido eficiente para que as empresas-plataforma possam aprofundar as formas de controle mesmo que a multidão de trabalhadores não esteja mais concentrada nos locais de trabalho, mas espalhada globalmente. Possibilitando, ainda, utilizarem essa força de trabalho conforme o surgimento descontínuo da demanda, sem ter que pagar salários nos períodos em que esta não é utilizada por razões operacionais e organizacionais. Mais do que isso, sem terem que garantir ou se responsabilizar por nenhum direito.

Ao longo deste capítulo vimos que a baixa e incerta remuneração, bem como a ausência de direitos e garantias mínimas, forçam o trabalhador a laborar muitas horas, sobrando pouco espaço para a vivência de outros tempos sociais. Por outro lado, não se pode desconsiderar que há muitos trabalhadores em empresas-plataforma que laboram horas insuficientes por falta de demanda e, consequentemente, recebem remunerações ainda mais baixas.

Os relatos revelam uma demanda elevada não apenas do ponto de vista físico, mas também emocional, no sentido de os trabalhadores terem que lidar com suas próprias dúvidas e inseguranças em relação à situação de trabalho, mas também com os clientes, num contexto em que as empresas buscam esconder a gestão e, como dissemos, se desresponsabilizar completamente. Além da necessidade de lidar com uma gestão que incentiva não apenas o aumento do ritmo de trabalho como atitudes de competição e concorrência entre os trabalhadores.

Parar de trabalhar, em função do medo, do adoecimento e mesmo de acidentes, não faz parte do cotidiano desses trabalhadores, dada a ausência de direitos e garantias trabalhistas. E quando a duração do dia excede o máximo legal ou os limites que cada um pode suportar, se o trabalho é intensificado, se é imposto um forte sistema de vigilância e controle ou se a exigibilidade é totalmente definida em função das necessidades do capital, o resultado é a fadiga excessiva que predispõe corpos e mentes a adoecerem.

As falas de trabalhadores e trabalhadoras trazidas na presente análise explicitam, ainda, que quando buscam utilizar a flexibilidade e a liberdade publicizadas pelas empresas, o resultado são perdas significativas de rendimento, multas e mesmo demissão. Muitas vezes, o medo destas perdas pode induzir os trabalhadores a abandonarem estratégias de proteção de saúde e da vida,

fazendo com que se arrisquem para garantir o emprego e a renda. Tal impossibilidade de realização de autonomia por parte dos trabalhadores não surpreende considerando o contexto de forte desemprego e informalidade, o enorme poder econômico e político de muitas plataformas, a ideologia do empreendedorismo e, claro, a total dependência do trabalho para sobreviver.

Se consideramos, do ponto de vista social e sociológico, que escolher é adotar algo por preferência e não por obrigação e que, para tal, faz-se necessário a existência do poder, no sentido de possibilidade ou permissão para fazer algo sem haver punição, as narrativas dos trabalhadores revelam o contrário. Mostram a quase impossibilidade de tirar folgas ou férias, acessar licenças saúde e maternidade ou não trabalharem quando necessitam, dado a certeza da perda e da punição. Podemos ainda nos indagar a respeito do tipo de parceria que pode ser estabelecida entre duas partes extremamente desiguais, sendo que uma delas é totalmente dependente da outra.

Assim, na impossibilidade de parar quando querem ou necessitam, muitos trabalhadores acabam, sistematicamente, a ultrapassar seus limites, estabelecendo-se um campo fértil para os agravos à saúde, que aparecem nos acidentes de trabalho graves e fatais e nas doenças do trabalho socialmente reconhecidas. Mas, também, em adoecimentos que, apesar de causados pelo trabalho, não são reconhecidos como tal (transtornos mentais, gastrites, hipertensão, depressão, esgotamento, etc.). Sem contar as mortes, também relatadas pelos trabalhadores.

Neste contexto, a questão que se coloca é a mesma desde o início do capitalismo, isto é, como o Estado e a sociedade limitam as ações do capital, como regulam o uso das inovações, sejam elas digitais ou não. Afinal, é a ação do capital, e não a tecnologia em si, a responsável pelo atual processo de reconfiguração e precarização laboral, dado que a digitalização da economia não tem, necessariamente, uma relação com a precarização. As tecnologias são instrumentos sociais, criações e produtos históricos da ação dos diversos atores sociais.

Isso significa que a precarização do trabalho em empresas-plataforma não é o único caminho e que pode ser combatida ou, ao menos reduzida, por exemplo, a partir da aplicação da legislação existente. No caso do Brasil, a própria Constituição Federal deixa claro que a proteção trabalhista não é exclusiva da forma jurídica da relação de emprego (Art. 7º, Inciso XXXIV). Além do artigo 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que prevê que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se

equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio"[383].

Levando-se em conta o contexto atual, marcado por uma correlação de forças muito desfavorável à classe trabalhadora, é elevado o risco de que a criação de uma legislação específica garanta menos direitos do que os já previstos. Por sua vez, a adoção de uma legislação favorável às empresas-plataforma pode significar o reconhecimento legal da existência de "trabalhadores de segunda classe" e consagrar a figura do "empreendedor de si mesmo", induzindo ao aumento considerável dessa forma de contratação fora da relação tradicional de emprego. Levando a que muitas empresas tradicionais optem por se transformarem em empresas-plataforma para, assim, poderem continuar a atuar, mas sem nenhuma obrigação em relação aos trabalhadores e à sociedade.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano,* Edição Especial – Dossiê Covid-19, 2020. p. 1-21.

ALMEIDA, P. F.; KALIL, R. B. Uma visão comparada de decisões sobre o vínculo jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais: EUA (Califórnia), Espanha, Uruguai e Brasil. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 20, 2021. p. 1-10.

AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M. e BRIDI, M. A. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências, *Caderno CRH*, Salvador, v. 35, 2022. p.1-15.

ANDRADA, A.C. et al. Plataformas digitais de cuidado no Brasil: acesso e controle do trabalho no entrecruzamento de múltiplas crises. *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, v. 35, n. 3, sep.- dec.2023. p.5-31.

BARREIRA, T. e NOGUEIRA, L. O trabalho do entregador ciclista em tempos de pandemia: pistas para compreender a Saúde Mental do trabalhador plataformizado. *In*, Andrade, C.J. (org.) *Saúde Mental e Trabalho na pandemia de Covid-19*. São Paulo: Gênio Criado, 2022. p.95-122.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, 1943.

383 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 09/09/2021 e BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-lei 5.452/1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 09/09/2021.

CAVARZAN, G. M. *Fragmentação e isolamento:* grandes tendências do capitalismo contemporâneo e o trabalho no ramo financeiro brasileiro. Tese (Doutorado em economia), Universidade Estadual de Campinas, Campinas – SP, 2022.

CARDOSO, A. C. M. La difusión de las empresas-plataforma en los diversos sectores de la economía brasileña. *In*: ALBA C., MORA-SALAS, M. e BRIDI, M. A. (Coords.), *Debates y Miradas sobre el capitalismo de plataforma en América Latina.* El Colegio de México: México. 2025 (no prelo).

_____. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. *In*: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A.C.M.; CALVETE, C. S. e KREIN, J.D. (orgs). *O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho*. 2022.

_____. et al. A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho dos motoristas em empresas-plataforma de transporte individual em uma cidade brasileira de médio porte. *Revista Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET*, Volume 21 - nº 1, 2021. p.33-51.

CARELLI, R. L.; OLIVEIRA, M. C. S. *As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XX*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2022.

DEGRYSE, C. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. Brussels: ETUI, 2016. 80p. Disponível em: https://www. etui.org/sites/default/files/ver%202%20web%20version%20 Working%20Paper%202016%2002-EN%20digitalisation.pdf. Acesso em: 08 jun. 2025

DRUCK, G. e FRANCO, T. Trabalho e precarização social. *CADERNO CRH*, Salvador, v. 24, n. 01, 2011. p. 9-13.

FILGUEIRAS, V. A. e LIMA, U. M. *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil.* Relatório 1 de pesquisa. Salvador: UFBA/NEC. Ago/2020. 35p. Disponível em: http://www.abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf. Acesso em: 12 jun. 2025.

FRANCO T., DRUCK G. e SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*.35(122), 2010. p.229-48.

FRANQ, 2024. Disponível em: https://franq.com.br/personal-banker. Acesso em: 25 jun. 2025.

G1 Ceará. *Motoboys pedem mais segurança*. 25.01.2025. Disponível em: https://g1.globo.com/ce/ceara/videos-cetv-1-edicao/video/motoboys-pedem-reforco-da-seguranca-apos--assassinato-de-entregador-de-pizza-8877215.ghtml. Acesso em: 28 jun. 2025.

GALODELUTA. *Entregadores antifascistas*. 2020. Twiter @galode luta. Disponível em: https://shrtm.nu/IvT1. Acesso 20 jul. 2020.

GARCIA, L. *O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização:* contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. Dissertação (Mestrado em Economia). Porto Alegre: UFRGS, 2021.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ – INRS. *Plateformisation 2027: conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail*. Paris: INRS; 2018. Disponível em: https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%208. Acesso em: 08 jun. 2025.

KALLEBERG, A. L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *RBCS*, (24) 69, 2009. p.21-30.

KALIL, R. B. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho*: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado em Direito). São Paulo: USP, 2019.

LEME, A. C. R. P. *De vidas e vínculos*: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil. Tese (Doutorado em Direito), Universidade Federal de Minas Gerais, 2022.

MACHADO, S. e ZANONI, A. P. (orgs.). *O trabalho controlado por plataformas digitais:* dimensões, perfis e direitos, Curitiba: UFPR – Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MASSON L.P. e CHRISTO, C.S. Gerenciamento, consumo e (des)valor do trabalho por aplicativos: implicações à saúde de entregadores. *Revista Rosa*. 2021;4(1).

PEREIRA, M. J. T. *A plataformização do trabalho não tem rosto de mulher:* as experiências e percepções de condutoras. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Federal de Juiz de Fora, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *World Employment and Social Outlook:* the role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva, 2021. 285p.

_____. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo:* cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. International Labour Office - Genebra. 2019. 170p.

_____. *From precarious work to decent work*: Policies and regulations to combat precarious employment. Switzerland. 2011. 51p.

OLIVEIRA, M. C. S. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito*, [S. l.], v. 31, n. 1, 2021.

OLIVEIRA, M.C.S., OLIVEIRA, B. C. e LOPES, R. H. de S. Cornershop. *Revista Ciências do Trabalho*, *São Paulo,* n. 21, maio 2022. p. 1-5.

RECLAMAAQUI. Disponível em: https://parafuzo.com/limpeza-express/sobre/. Acesso em 24 jun. 2025.

SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental*: o direito de ser dono de si mesmo. San Pablo: Cortez, 2011.

SIQUEIRA, J. S. *et al*. Trabalho subordinado de entregadores em empresas-plataforma de entrega e acidentes nas ruas: magnitude e fatores associados. *Cad. Saúde Pública*, 41 (3) 24 mar 2025. p. 2-18.

SILVA, M. C. M. S. *Advocacia on demand*: o trabalho em migalhas dos proletários da advocacia no contexto da economia das plataformas no Brasil. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania), Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2018.

SILVEIRA, S. A. da. Quando as plataformas digitais chegam ao campo: as tendências do ruralismo digital e a uberização da agricultura. *Revista Ciências do Trabalho*, *São Paulo,* n. 21, maio 2022. p. 1-4.

STANDING, G. The precariat and class struggle. *Revista Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra*. Annual Review [Online], 7. 2015. Disponível em: https://journals.openedition.org/rccsar/585. Acesso em: 07 nov. 2022.

SuperMano, 2025. Disponível em https://immo2.pro/annuaire/prestataire/services-de-bricolage/supermano/. Acesso em: 25 jun. 2025.

TEPASSÉ, Â. C. e KLINK, J. J. O direito à moradia e à cidade diante das plataformas imobiliárias de aluguel e administração de imóveis. *Revista Ciências do Trabalho*, *São Paulo,* n. 21, maio 2022. p. 1-4.

Uber, 2025. Disponível em https://www.uber.com/br/pt-br/drive/. Acesso em: 25 jun. 2025.

VANDAELE, K. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of plataform workers´ collective voice and representation in Europe. *Working Paper ETUI*. May, 2018. 33p.

ZHAN J, YURU L, ZHAO Y. More reliance, more injuries: income dependence, workload and work injury of online food-delivery platform riders. *Safety Science*, v.167, nov.2023. pp.106-264. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753523002060. Acesso em: 10 jun 2025.

# ALGORITMOS E RISCOS DE DOENÇAS MENTAIS OCUPACIONAIS: RESPONSABILIDADE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

**Rodrigo Goldschmidt**

Pós-Doutor em Direito pela PUC / RS.
Doutor e Mestre em Direito pela UFSC.
Professor e Pesquisador permanente do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado- da UNESC.
Juiz do Trabalho Titular do TRT/12.
E-mail: rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br

**Elcemara Aparecida Zielinski Cani**

Mestra em Direito pela UNESC.
Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC / RS.
Especialista em Prática Previdenciária pela CERS.
Membra do grupo de pesquisa NUPED / UNESC .
Advogada trabalhista e advogada do Núcleo de Prática Jurídica - NPJ - da Uniasselvi de Indaial.
E-mail: elcemara.zie@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

As plataformas de trabalho inauguram uma nova era no campo juslaboral: a exploração do trabalho hiper-precarizado e marginalizado, composta por trabalhadores que não se encaixam em uma classe já estabelecida.

É sabido que as relações de trabalho estão passando por uma transformação bastante evidente, basta referir às novas formas de contrato de trabalho advindas da Reforma Trabalhista de 2017.

Hoje o campo do trabalho está repleto de trabalhadores intermitentes, remotos, em escalas variadas e que ainda podem ser terceirizados de maneira irrestrita, contribuindo para a instabilidade laboral e para o advento de relações simuladas.

Trata-se, em última análise, da consolidação das diretrizes neoliberais, por meio das quais, retiram-se direitos e enfatizam-se os lucros.

Neste cenário, o surgimento da chamada economia de compartilhamento encontrou um terreno fértil no mundo todo.

Uma massa de trabalhadores excluídos do mercado encontrou uma forma de subsistir enquanto as *Big Techs*[384] transformaram algo que deveria ser colaborativo em uma mina de ouro.

O capitalismo predatório, estabelecido por essas empresas, expõe os trabalhadores a diversas condições prejudiciais de trabalho.

Podem ser citados como exemplo a falta de estrutura como banheiros e tempo de descanso, falta de ergonomia adequada, não fornecimento de equipamentos de segurança para ciclistas e motociclistas e muito mais.

Ademais, os trabalhadores plataformizados estão sujeitos a efeitos psíquicos das plataformas, os quais impactam diretamente a saúde mental.

O trabalho organizado e dirigido por algoritmos tende a ser instável, baseado por metas de corrida/entrega, direcionamento das demandas, instabilidade de remuneração e outros fatores ansiogênicos.

Tudo isso contribui para o adoecimento do trabalhador plataformizado, sobretudo, doenças de ordem mental.

Nessa esteira, a responsabilidade das plataformas segue sendo mitigada, seja pela ausência do reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas, seja pelo limbo jurídico destinada para essa classe de trabalhadores neste momento.

---

384 Big Techs podem ser definidas como as grandes empresas de tecnologia que dominam o mundo. Para Evegny Morozov (2018, p. 33) essas empresas fazem parte do chamado capitalismo dadocêntrico, buscando reverter experiência rotineiras em ativos comercializáveis.

Neste cenário, o presente artigo se propõe a responder a seguinte pergunta: qual a responsabilidade civil das plataformas de trabalho ante ao adoecimento mental do trabalhador plataformizado?

O objetivo geral é apontar as contribuições das plataformas para o adoecimento mental dos trabalhadores e a responsabilidade das plataformas.

Os objetivos específicos são apontar como se dá o funcionamento das plataformas e suas contribuições para o adoecimento mental dos trabalhadores, bem como indicar qual é a responsabilidade civil das *Bigs Techs* neste cenário juslaboral.

O método de abordagem adotado é o indutivo, com método de procedimento monográfico, com emprego de técnica de pesquisa bibliográfica e documental, mediante consulta de fontes primárias (legislação) e secundárias (literatura).

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 O trabalho precarizado em plataformas mediadas por algoritmos

O "canto da sereia" promovido por plataformas ditas "de economia colaborativa" causou uma piora significativa nas relações de trabalho. Os efeitos desse modelo de negócio ainda não são inteiramente conhecidos, visto que o alcance econômico das empresas que administram essas ferramentas ainda está em expansão.

Sob o mote do compartilhamento e da sustentabilidade, as *Big Techs* ganharam confiança no mundo todo, reestruturando atividades laborais com enfoque em possibilidade de auferimento de rendimentos extras.

Em seu início, o modelo implementado passou por conflitos urbanos, culminando com um movimento de mudança legislativa. Dessa forma, foi possível impor as novas tecnologias, levando a crer que, por meio da inovação tecnológica, seria possível solucionar problemas de mobilidade e até mesmo de regulação urbana385.

Com as atividades já estabelecidas e presentes em grande parte do mundo, o próximo passo das *Big Techs* foi formar um contingente de mão de obra barata. Essa tarefa foi facilitada pela atual situação de precariedade laboral disseminada pela implementação de políticas neoliberais no mundo todo.

Tal realidade é, inclusive, reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconheceu no preâmbulo da sua constituição, a existên-

385 SLEE, Tom. *Uberização*: a nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. 1. Ed. São Paulo: Editora Elefante, 2017.p. 27.

cia de "condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações".[386]

Inseridos nessa condição de precariedade, rapidamente os trabalhadores foram atraídos pela oferta de renda extra, flexibilidade de horários, autogerenciamento e liberdade. No entanto, a realidade descortinada em pouco tempo é outra.

Para Ludimila Abílio [387] o trabalho mediado por algoritmos é peça fundamental de um novo estágio da exploração laboral. Isso porque, essa tecnologia altera de maneira irreversível as configurações empresariais, especialmente no tocante ao gerenciamento e controle da prestação do trabalho.

Com seu uso, é possível transformar trabalhadores em empresários de si, retirando garantias mínimas e colocando-os integralmente a disposição das plataformas.

Rafael Grohmann[388] pondera:

> Nesse sentido, é central compreender a gestão algorítmica do trabalho, entendida como "práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por algoritmos em trabalhadores de forma remota" (MÖHLMANN; ZAL-MANSON, 2017, p. 4), com os algoritmos reconfigurando as atividades de trabalho e sendo componente crucial do trabalho mediado por plataformas. Suas formas de pressão e controle são distintas, a depender do tipo de plataforma de trabalho, com especificidades, por exemplo, nas atividades de um entregador do iFood e nas de um "limpador de dados" na Amazon Mechanical Turk (GRAY; SURI, 2019).
>
> As características da gestão algorítmica do trabalho, de acordo com Mölhmann e Zal-Manson (2017), são: a) rastreamento e avaliação permanentes do comportamento e do desempenho dos trabalhadores; b) automatização de decisões por meio de algoritmos; c) menor transparência algorítmica, com os trabalhadores não tendo acesso ao conjunto de regras que regem os algoritmos.

Os algoritmos usados pelas plataformas também possibilitam que haja outros tipos de exploração, além da baixa remuneração pelos serviços prestados.

Para Niels van Doorn[389], uma característica central do processo produtivo das plataformas é a chamada produção de dual valor, ou seja, o valor do trabalho

386 ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rebêllo de. *Diálogos entre sociologia do trabalho: precariedade laboral no Brasil. p. 51.*

387 ABÍLIO, Ludmila Costek. *Uberização do Trabalho*: subsunção real da viração.

388 GROHMANN, Rafael. *Plataformização do trabalho*: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal.

389 DOORN, Niels van. Trabalho em plataformas é trabalho de minorias. *In: GROHMANN, Rafael. (Org.). Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas.*

prestado é acrescido pelo valor especulativo dos dados decorrentes da relação consumerista prestada.

Assim, além de receber valores baixos para a prestação do trabalho, os trabalhadores plataformizados ainda fazem tarefas não remuneradas essenciais para o crescimento das empresas: produção de dados e treinamento de algoritmos.

Esse modelo de exploração do trabalho liderado pelo Uber[390] adota uma organização que vai além da simples supervisão e controle por meio de tecnologia.

Os trabalhadores são submetidos a condições complexas de trabalho, cujos horários são indefinidos, rotinas não são respeitadas, não há infraestrutura mínima alguma, especialmente para motoristas e entregadores.

Dessa maneira, toda a responsabilidade por criar rotinas de trabalho, estabelecer horários e dinâmicas de alimentação e descanso, manutenção dos equipamentos de trabalho, por exemplo, ficam a cargo do trabalhador.

Ademais, como enfatiza Viviane Vidigal[391], a tendência desse modelo de trabalho está ligada a transferência de responsabilidade desde a prestação do serviço. Isso porque, são os usuários os responsáveis pela avaliação dos motoristas e entregadores, aumentando os constrangimentos aos quais eles são expostos. Esse mecanismo substitui o poder diretivo da empresa, servindo de fiscalização permanente para além do algoritmo:

> Além do algoritmo, a Uber depende de mecanismos de 'reputação digital', seja para orientar a seleção dos motoristas ou realizar controle de qualidade do serviço. Essa outra esfera do controle cabe à multidão (cliente-passageiros). A multidão, no entanto, está multiplicada e dispersa em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault (2018), portanto, os vigilantes.
> A avaliação baseada no *feedback* dos clientes constitui a principal ferramenta de que dispõe a Uber para manter seus motoristas sob constante controle e estrita submissão aos padrões impostos por ela. Entende Abílio (2017a), que o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado. A certificação sobre o trabalho vem agora da esfera do consumo, por meio dessa espécie de gerente coletivo que fiscaliza permanentemente o trabalhador.

O sistema adotado pode ser um fator de ansiedade para o trabalhador, visto que, a opinião do usuário pode ser volátil e até mesmo deslocada da realidade.

390 Hoje a Uber é a empresa com maior aderência dos trabalhadores, formando um maior contingente de mão de obra. Além disso, é precursora desse modelo de trabalho, decorrendo dela, portanto, o termo "uberização do trabalho".

391 VIDIGAL, Viviane. A multidão controladora do trabalho uberizado. p. 114.

Dessa forma, os trabalhadores estão sempre expostos às subjetividades das avaliações e consequentemente ao poder punitivo[392] desempenhado pelas plataformas.

Algumas plataformas adotam controle rigoroso de fiscalização do trabalho. Para Ricardo Festi[393], o iFood é um claro exemplo de gestão do trabalho por meio da automação, visando, assim, monopolizar e plataformizar as atividades. Ademais, a plataforma administra mais uma forma de vinculação, categorizando os entregadores entre Nuvem e Operador Logístico (OL). Nuvem são entregadores cadastrados na plataforma e aptos para fazer as entregas, já OL são entregadores submetidos a jornadas fixas, disponíveis em horários de maior fluxo, mas sem vínculo tradicional. Essa segunda categoria tende a sofrer uma maior pressão do iFood, pois a cobrança por maior disposição de tempo é maior.

Esse cenário de instabilidade e segregação pode ser considerado um fator de contribuição para o adoecimento mental do trabalhador plataformizado. Mais do que isso, instiga a segregação dentro da própria classe, aumentando a instabilidade entre os colegas.

Tal realidade é potencializada pela estratificação dos valores pagos para cada classe de trabalhador plataformizado. Conforme dados do IBGE[394] existe uma estrutura "tácita" de rendimento entre os trabalhadores autônomos, sendo que os motoristas têm *melhor* remuneração, seguidos pelos entregadores e, por fim, pelos mototaxistas, que são compostos de trabalhadores, em sua maioria, de pretos, pardos ou indígenas.

Somado a tudo isso, as plataformas implementam um sistema de gameficação do trabalho, através de um sistema de incentivos para que os trabalhadores se sintam cada vez mais instigados a cumprir as metas impostas pelas plataformas. Segundo Viviane Vidigal[395]:

> A gameficação também pode ser entendida como uma adaptação das atividades e serviços sob um formato de jogo (KIRKPATRICK,2015), incorporando-se a serviços já existentes, características ou qualidades que proporcionem experiências lúdicas e significativas, a partir de elementos e técnicas já utilizadas em jogos (HUOTARI; HAMARI, 2012). Diferentemente dos videogames, a gameficação, como gestão

392 Na concepção de Aldacy Rachid Coutinho, poder punitivo do empregador pode ser tido como um pressuposto de uma relação de propriedade entre empregados e empregadores, supostamente decorrendo de um contrato de trabalho. (COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. p.236).

393 FESTI, Ricardo. O controle algoritmo e corrosão do trabalho: o caso dos entregadores por aplicativo no Distrito Federal.. p. 82-83.

394 Pesquisa publicada por Anderson Alves Esteves e Marcelo Phintener. ESTEVES, Anderson Alves; PHINTENER, Marcelo. *Um retrato do proletariado digital*.

395 VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma*: as facetas e as falácias. p. 156.

> do trabalho, não busca apenas simular uma realidade, mas também influenciá-la (WERBACH, 2016). Sublinha Marie-Anne Dujarier (2015) que fazer um jogo do próprio trabalho pode consistir em produzir "uma construção coletiva de uma certa 'realidade', útil para alcança-la" (DUJARIER, 2015).

Os efeitos da gameficação podem ser bastante danosos para o trabalhador plataformizado que, por sua vez, vê-se enredado em efeitos psíquicos que a "recompensa" pode trazer.

Dessa forma, as plataformas conseguem explorar a mão de obra por mais tempo e manter o trabalhador supostamente motivado. O resultado é uma intensificação massiva da precarização desse tipo de trabalho[396], culminando com extensas jornadas, poucas pausas para descanso, maior tempo de atividade e consequentemente maior cansaço físico e mental.

No próximo tópico serão trabalhados os efeitos da gestão algorítmica na saúde mental dos trabalhadores plataformizados.

### 2.2. Impactos na Saúde Mental dos Trabalhadores Plataformizados

A recente pandemia de COVID-19 abriu os olhos da sociedade para a precarização e más condições de trabalho dos entregadores plataformizados. Quando o mundo parou com medo do vírus, a atividade desses trabalhadores tornou-se essencial e valiosa, mesmo assim, a saúde dos entregadores foi relativizada.

Após o período pandêmico, os trabalhadores plataformizados perderam o viés de essencialidade, caindo mais uma vez no limbo do esquecimento quando o assunto é saúde ou segurança.

Esse fato é ainda mais potencializado quando analisados os efeitos da informalidade inerente da classe: poucos trabalhadores fazem o recolhimento previdenciário, e garantem, portanto, uma salvaguarda em caso de acidente ou doenças ocupacionais.

Ainda em 2022, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)[397] estimava que os brasileiros plataformizados eram, de pelo menos, 1,5 milhão. Na época, cerca de 70,1% desses trabalhadores eram informais e apenas 35,7% contribuía de forma autônoma para a previdência social.

---

396 VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma*: as facetas e as falácias. p. 159.

397 BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Em 2022,1,5 milhão de pessoas trabalham por meio de aplicativos de serviços no país.*

Neste cenário, Ricardo Antunes[398] enfatiza que os trabalhadores plataformizados têm ainda mais um fator preocupante: altas jornadas de trabalho, que podem resultar em esgotamento físico e mental muito antes da idade definida para aposentadoria, tornando a realidade trágica e com uma perspectiva futura desanimadora.

Isso indica que há um risco maior para adoecimento mental para trabalhadores informais ou plataformizados, especialmente por conta da precariedade a que estão submetidos.

Os riscos de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (RTMT) estão em pauta tanto para a Organização Mundial da Saúde (OMS), quanto para Organização Internacional do Trabalho (OIT) devido ao alto grau de adoecimento de trabalhadores em geral, precarizados ou não.

Segundo relatórios recentes, estima-se que pelo menos 12 bilhões de dias trabalhados são perdidos anualmente no mundo todo, especialmente por conta de efeitos da depressão e da ansiedade[399].

No Brasil a preocupação com a saúde mental dos trabalhadores também é uma constante. Apenas em 2024 foram concedidas mais de 472 mil licenças médicas pelo INSS, todas para tratar de casos de transtornos mentais[400]. Contudo, cumpre dizer que esses dados são subnotificados, tendo em vista o alto número de trabalhadores plataformizados excluídos da proteção previdenciária.

Para Thais Helena de Barreira[401], a saúde mental dos trabalhadores pode ser ainda mais prejudicada com o avanço da precarização e da plataformização:

> Entretanto, o mundo do trabalho vem sofrendo precarização social, com redução de ocupações formalizadas e desregulamentação das proteções sociais, e diversas formas de precarização do trabalho como ambientes de trabalho inseguros sob diversas perspectivas da saúde ocupacional, e sobretudo pela presença dos RPST, isto é, condições de trabalho organizacionais e de gestão do trabalho com impacto nocivo sobre as condições de saúde mental dos trabalhadores e cuja situação ocupacional e profissional vêm sofrendo fortemente com as ameaças de perdas socioeconômicas pela falta de oportunidade em ocupações formais, estáveis e com remuneração digna, em que o trabalho esteja configurado dentro dos preceitos do trabalho decente, seguro, saudável e produtivo, como ocorre com o trabalho plataformizado, abordado aqui.

398 ANTUNES, Ricardo. Pesquisa inédita do IBGE radiografa precarização de plataformizados.

399 Segundo dados divulgados pela OIT em recomendação por novas medidas para enfrentar problemas de saúde no ambiente de trabalho..

400 BRASIL, Fundacentro. Abril Verde alerta para a saúde e segurança no trabalho.

401 BARREIRA, Thais Helena. *Riscos psicossociais no trabalho plataformizado requer intervenção para a saúde mental dos trabalhadores.*

No trabalho em plataformas, alguns outros fatores podem contribuir ainda mais para o nível de estresse e ansiedade dos trabalhadores.

De fato, conforme enfatizam Nívea Maria Souto Maior e Viviane Vidigal[402], além da cobrança algorítmica por metas e avaliações, a espera também tende a ser um fator de ansiedade. Afinal, o trabalho em plataformas não tem jornada estipulada, durante os grandes períodos de espera, não há trabalho remunerado, gerando uma grande sobrecarga mental.

Ainda segundo as autoras, essa condição imposta aos trabalhadores potencializa o desenvolvimento da síndrome de *Burnout*:

> Entrar em *burnout* significa chegar ao limite da resistência física ou emocional (CARVALHO, 2003). Conforme Dorea (2008), seria um retorno emocional das situações de estresse, vivenciadas através das relações intensas no trabalho, como aqueles que são submetidos a baixos-salários, assédios, competição no ambiente de trabalho e à falta de reconhecimento. Segundo Jbeili (2008, p. 10) os sintomas físicos podem se manifestar das seguintes formas "exaustão, fadiga, dores de cabeça, dores generalizadas, transtornos no aparelho digestivo, alteração do sono e disfunções sexuais". Os sintomas psicológicos mais comuns são "quadro depressivo, irritabilidade, ansiedade, inflexibilidade, perda de interesse, descrédito (sistema e pessoas)".

O agravamento do estresse e até mesmo a exaustão característica dos trabalhadores plataformizados não tem uma causa única, senão o compilado de fatores trabalhados até aqui.

No entanto, uma pesquisa empírica recente feita por Vitor Almeida do Nascimento e Silvana Maia Borges[403] aponta para alguns números alarmantes.

Em um questionário aplicado para dezesseis trabalhadores plataformizados, dez afirmaram que trabalham mais de nove horas por dia, sendo que pelo menos três faziam jornadas de onze ou doze horas. Treze trabalhadores afirmaram perceber renda apenas das plataformas, sendo que apenas oito deles enxergaram a atividade como sendo um trabalho fixo. Ademais, alguns afirmaram que se submetem a jornadas maiores para garantir o próprio sustento diário.

Alguns dos entrevistados por Nascimento e Borges, indicaram como fatores estressantes alguns elementos presentes no dia a dia, como, por exemplo,

---

402 MAIOR, Nívea Maria Santos Souto, VIDIGAL, Viviane. *Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada.*

403 NASCIMENTO, Vitor Almeida do, BORGES, Silvana Maia. *A precarização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores por aplicativo.*

baixo retorno financeiro, desemprego crescente, medo de acidentes, assaltos e golpes, falta de tempo e lazer, falta de assistência por parte das empresas.

No atual cenário trabalhista brasileiro, essa categoria de trabalhadores segue sem uma regulamentação efetiva. Diversas são as discussões acerca da existência ou não do vínculo de emprego, da eficácia da subordinação algorítmica, da implementação das diretrizes recomendadas pela OIT e até mesmo da validade de decisões judiciais acerca do tema[404].

No entanto, nenhuma medida de proteção trabalhista efetiva foi tomada até o momento, nem mesmo decorrente do grupo de trabalho definido pelo Governo Federal para debater e legislar sobre a matéria.

Dito isso, a indefinição contribui para o adoecimento do trabalhador plataformizado que segue desamparado, sem direitos trabalhistas fundamentais, sem remuneração digna e sobretudo, largado à própria sorte.

Isso porque, não há responsabilidade definida para as plataformas em caso de adoecimento do trabalhador, visto que, este não se enquadra na classe de trabalhadores protegidos pela legislação trabalhista.

No próximo tópico serão abordados os aspectos da responsabilidade das plataformas em caso de adoecimento mental dos trabalhadores.

### 2.3. Responsabilidade Civil e Trabalhista das Plataformas

No ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilidade civil está presente em todos os campos, desde o direito individual até o coletivo e difuso.

A realidade não poderia ser outra quando a discussão avança para o campo do trabalho plataformizado, afinal, a categorização jurídica desses trabalhadores ainda é incerta. Alguns os consideram autônomos, por falta de subordinação jurídica, ignorando a organização algorítmica das suas atividades.

Outros defendem o reconhecimento de vínculo empregatício desses trabalhadores com as plataformas digitais, conforme preconizado pela CLT. Há também quem afirme se tratar de um contrato *sui generis*, indicando que a classificação ainda precisa ser definida.

Para Sérgio Cavalieri Filho[405], o direito se destina aos atos lícitos e se aplica aos atos ilícitos pela necessidade de corrigir seus efeitos e, por consequência, reprimi-los.

404 Vide decisões do TST cassadas pelo STF por aplicação do Tema 725. Destaque para as decisões monocráticas proferidas nas Reclamações n. 64.108 e 63.823.

405 CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil.*

Daí decorre o dever jurídico, sendo a conduta imposta a uma pessoa pelo Direito Positivo, por força de regras de convivência social. Assim, não há que se falar em conselho ou advertência, mas sim, ordem e comando.

É firme o posicionamento de que a eficácia obrigacional decorre do dano, conforme explicam Cristiano Chaves e Nelson Rosenwald[406]:

> [...] na qualidade de eficácias obrigacionais decorrente de danos, ambas as responsabilidades compartilham uma mesma estrutura, como incidência de regras a um ou outro aplicáveis. Realmente, no que concerne aos elementos fundamentais: ilícito, dano e nexo causal, as duas responsabilidades deles não prescindem. Esta é a razão pela qual – não obstante localizados no capítulo do inadimplemento das obrigações – os artigos 402 e 403 do Código Civil sirvam também ao estudo do dano patrimonial e do nexo causal na responsabilidade civil.

Neste contexto, importa ter em mente que, para o ordenamento jurídico brasileiro[407], o ato ilícito é definido como uma espécie de atentado contra o interesse privado. Por decorrer de ação ou omissão, o dano decorrente do ilícito se dá de forma indireta, mediante a comprovação de nexo causal, restaurando o equilíbrio rompido.

Na esfera trabalhista, a responsabilidade por danos decorre, via de regra, de maneira objetiva. Isso porque, conforme indica Mauricio Godinho Delgado[408], as indenizações decorrentes de danos oriundos das relações de trabalho são efeitos conexos das relações trabalhistas.

Segundo ele, se antes da Constituição de 1988 as indenizações versavam apenas sobre matérias de ordem jurídica, o estado novo trouxe um novo panorama, mais voltado para direitos humanos e o universo da personalidade. Por sua vez, a Reforma trabalhista de 2017 buscou um enfoque muito mais "extrapatrimonial", tabelando valores, visando atenuar avanços jurídicos e culturais.

Com o advento da internet e redes sociais, a discussão sobre responsabilidade dentro e fora do campo laboral ganharam novos contornos. Segundo Tayrone Marquesini Chiavone[409] formou-se um tripé axiológico em torno das novas tecnologias, levando em consideração a neutralidade das redes, privacidade e liberdade de expressão. Essa nova configuração criou um sistema

406 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENWALD, Nelson. *Curso de direito civil: responsabilidade civil. p. 90-91.*

407 GAGLIANO. Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil. p.48.*

408 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho. p. 715 -716.*

409 CHIAVONE, Tayrone Marquesini. Responsabilidade civil das plataformas digitais: caminhos para a fundamentação em casos de amplificação algorítmica.

de responsabilidade subsidiária, ou seja, condicionada a situações específicas, protegendo, assim, as plataformas de responsabilização direta e passando a interpretá-las como instrumentos de comunicação neutros.

Esse tipo de responsabilização pode ser adequado para as plataformas que fornecem produtos, comunicação ou entretenimento. Nesse caso, a responsabilização deve efetivamente ser subjetiva, visto que decorre de uma prestação de serviço sem intermediário, em que o cliente contrata diretamente a plataforma para algum serviço[410].

Aproximando essa conjuntura das plataformas de trabalho, verifica-se que o referido tripé axiológico supramencionado não se encaixa na atividade desempenhada. Isso porque, a relação havida não é a de consumo ou contrato de prestação de serviço, em que pese haja uma espécie de contrato de adesão entre trabalhadores e plataformas. Há, neste caso, uma prestação de serviço mediada, que necessita de outro tipo de atenção.

Mesmo considerando um contrato albergado pelo direito civil, há de se apontar que as plataformas têm responsabilidades que vão além do tratamento dos dados ou informações nelas contidas. Isso porque, desempenham uma função muito mais abrangente, efetivamente de serviço prestado ao consumidor final. Nesta relação ainda há a figura do trabalhador, que, geralmente, não é considerado um empregado, portanto, não está albergado pela responsabilidade solidária decorrente da *culpa in eligendo*.

Usando um exemplo muito próximo da realidade dos trabalhadores plataformizados, Farias e Rosenwald [411] enfatizam que, havendo culpa, o trabalhador pode ser responsabilizado em caso de acidente:

> Nesses termos, se um motoboy atropela uma criança, no trajeto de uma entrega, o empregador responderá, junto com o motociclista, pelo dano. É necessário que a vítima prove a culpa do empregado para que surja a responsabilidade do empregador. Desse modo, "quando o art. 933 do Código Civil enuncia que os empregadores, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos seus empregados, serviçais e prepostos, está-se referindo aos atos ilícitos; aos atos culposos em sentido lato, compreendendo a culpa e o dolo do empregado. Havendo dolo ou culpa *stricto sensu* do empregado na causação do dano, presume-se, *ipso acto* e de forma irrefragável, a responsabilidade (e não a culpa, por se tratar de responsabilidade objetiva) do empregador'.

410 Vide contratos de streaming ou de redes sociais como Facebook e Instagram. Nesses casos, os usuários são apenas consumidores, inexistindo prestação de serviços.

411 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENWALD, Nelson. *Curso de direito civil: responsabilidade civil. p. 568-568.*

Com relação ao trabalho intermediado, a responsabilidade em caso de acidentes com danos a terceiros ainda está em discussão, assim como a classificação da categoria como um todo. No campo juslaboral, aos poucos, o Tribunal Superior do Trabalho[412] está delimitando a responsabilidade das empresas, especialmente em caso de morte do trabalhador.

No tocante à responsabilização das plataformas por doenças ocupacionais, como doenças mentais decorrentes do ambiente de trabalho, as discussões são extremamente incipientes. Isso porque não há uma vinculação específica e determinada para a relação que há entre plataforma e trabalhadores.

Outras categorias de trabalhadores consideradas "inovadoras" já contam com novos estudos acerca da responsabilidade por doenças ocupacionais. Esse é o caso dos terceirizados, por exemplo, que passaram a ser mais numerosas após o advento da reforma trabalhista de 2017.

Em um estudo recente, Marina Bernardo Mandarini e Marina Greghi Strica[413] enfatizam que com relação ao trabalho terceirizado, houve um aumento de exposição a fatores psicossociais:

> Entretanto, a partir dos resultados encontrados neste estudo, deve-se ressaltar que determinadas características específicas do contexto de trabalho terceirizado parecem contribuir para o surgimento de algumas particularidades no que diz respeito à origem e exposição dos fatores de risco psicossocial. O contexto de trabalho flexível em que se insere a terceirização é caracterizado essencialmente pelo número enxuto de trabalhadores permanentes, que geralmente ocupam funções de alta responsabilidade e importância para a empresa, e pela contratação de trabalhadores temporários, que normalmente executam funções de apoio pouco valorizadas e que exigem baixa qualificação (Lima, 2010). Tal divisão do trabalho contribui para o elevado número de terceirizados que exercem atividades repetitivas com poucas chances de desenvolvimento profissional e pessoal, o que favorece o baixo reconhecimento, a fácil substituição destes trabalhadores (Oltramari & Piccinini, 2006) e intensifica a instabilidade e insegurança no trabalho (Lima, 2010).

Os argumentos evidenciados pelas autoras corroboram os danos infligidos também para os trabalhadores plataformizados, visto que, essa categoria também está inserida em um contexto de trabalho amplamente flexível, desprestigiado e desvalorizado. Ademais, ambas categorias estão submetidas a

412 Esse é o caso da decisão proferida no processo RRAg-849-82.2019.5.07.0002, que foi julgado pela 3º Turma do TST em https://www.tst.jus.br/-/turma-reconhece-responsabilidade-objetiva-da--uber-por-acidente-que-vitimou-motorista-do-aplicativo

413 MANDARINI, Marina Bernardo; STICCA, Marina Greghi. *Fatores de risco relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão.*

jornadas extenuantes e instabilidade no campo laboral, evidenciando o nexo de causalidade entre a atividade desenvolvida e o adoecimento mental.

Ademais, não é demasiado ressaltar que a atividade desempenhada pelas plataformas é de alta lucratividade. O modelo de negócio inaugurado pelas *Big Techs* utiliza propriedade privada dos plataformizados, lançando todo o ônus da operação para o trabalhador, sem nenhuma contrapartida por eventual prejuízo, nem mesmo com relação à poluição gerada durante a atividade.

Os danos causados pelas plataformas de trabalho, tanto na esfera ambiental quanto social, ainda são passíveis de mensuração. Isso porque, grande parte das plataformas explora serviços com grande potencial poluidor, como, os veículos movidos a combustíveis fósseis, por exemplo. Sendo assim, seguindo as lógicas empregadas no campo do direito ambiental, as *Big Techs* deveriam ser responsáveis por reparar os danos decorrentes do modelo de negócio que disseminam.

Por analogia, a operação das plataformas pode ser enquadrada na teoria do poluidor-pagador já consolidada no âmbito do direito mundial. Segundo Alexandra Aragão[414], a teoria decorre de ditames constitucionais europeus, sendo aplicável ao direito comunitário do ambiente e não está restrito apenas à poluição em seu sentido estrito, mas todos os danos causados ao ambiente em que está inserido.

Menciona-se ainda, a responsabilidade das plataformas por violação dos direitos decorrentes de um meio ambiente laboral saudável frequentemente ignorados no debate acerca da plataformização.

Conforme enfatiza Gustavo Carvalho Chehab[415] a responsabilidade das plataformas deve ser considerada direta:

> O operador da plataforma digital, que contrata ou se utiliza de trabalhadores e oferece seus serviços a terceiros, detém a responsabilidade constitucional de reduzir os riscos profissionais à saúde desses trabalhadores, de preservar a saúde ocupacional deles e de manter hígidas as condições ambientais de trabalho, podendo responder diretamente pelos danos causados a eles, nos termos dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal, e 186, 187 e 927 do Código Civil.
> Também aquele que horizontaliza ou descentraliza serviços (como os de entregas) pela utilização de mão de obra por meio de plataforma digital também atrai para si a responsabilidade direta, pois optou em utilizar tal serviço quando o contratou. Incumbe-lhe assegurar o respeito à vida, à segurança e à saúde no trabalho e a integridade psicofísica do trabalhador.

414 ARAGÃO, Alexandra. *O princípio do poluidor pagador : pedra angular da política comunitária do ambiente. São Paulo : Inst. O Direito por um Planeta Verde, 2014. p. 11-12.*

415 CHEHAB, Gustavo Carvalho. Proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 132-147, abr.-jun. 2022.

A discussão acerca da responsabilidade civil das *Big Techs* ainda é bastante incipiente e deve permanecer em terrenos pouco seguros enquanto perdurar a situação de precariedade da categoria. A falta de proteção jurídica e a indefinição legislativa da atividade contribui para a falta de responsabilização das plataformas e a efetiva contrapartida em caso de violação de direitos.

Por fim, existem vários vieses que devem ser observados com relação à atividade em plataformas e o resultado suportado pelo trabalho. Em especial, seguindo as orientações da OIT e da OMS, devem ser observados os efeitos psíquicos e mentais da exploração, pressão e direção algorítmica implementadas pelas plataformas.

## 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em plataformas depende de uma regulamentação que abarque, de maneira efetiva, essa nova classe de trabalhadores. Em um cenário ideal, o reconhecimento do vínculo de emprego seria o caminho mais adequado e propiciaria aos trabalhadores garantias constitucionais efetivas, especialmente frente à gestão algorítmica desempenhada pelas plataformas.

O poder diretivo desempenhado neste tipo de trabalho é ainda mais intenso que o convencional, visto que é desempenhado por inteligência artificial, organizando e distribuindo as demandas de acordo com a geolocalização e disponibilidade do trabalhador. Ademais, os sistemas de pontuação adotados pelas plataformas repassam para o consumidor o dever de avaliar os trabalhadores, que, por sua vez, estão sujeitos a punições e até mesmo desligamento.

Somado a isso, não deve ser desconsiderado o efeito da gameficação, tende a manter os trabalhadores vinculados por mais tempo. São aumentados, portanto, os riscos de estafa e *burnout*. Menciona-se também as pressões pessoais que são impostas aos trabalhadores, como, por exemplo, baixos rendimentos, imposição de metas, medo do desemprego, dentre outros.

A responsabilidade das plataformas neste contexto é mitigada, visto que os contratos estabelecidos com os trabalhadores não são albergados pela CLT. Dessa forma, resta recorrer ao ordenamento jurídico civilista, que, ainda avança em adequação as novas tecnologias.

Em resposta ao questionamento norteador do presente artigo, tem-se que a responsabilidade determinada para as plataformas ante o adoecimento mental de seus trabalhadores até o momento é subjetiva. No entanto, essa posição merece revisão, tendo em vista que a relação é tipicamente de trabalho, senão de emprego formal.

Infere-se que, de maneira subsidiária, as plataformas devem ser enquadradas na teoria do poluidor-pagador, uma vez que, desempenham uma atividade que pode ser considerada nociva ao meio ambiente em geral e, principalmente, ao meio ambiente laboral, onde o trabalhador plataformizado se insere e recebe os impactos psicossociais da atividade, tais como jornadas exaustivas, condições precárias de trabalho (sem fornecimento de água e banheiros, por exemplo) cumprimento de metas, avaliação de clientes e incentivos para aumentar a produtividade (gameficação), ou seja, fatores psicossociais que impactam na saúde mental desses trabalhadores.

Além disso, as *Big Techs* atuam sem se preocupar com as normas de saúde e segurança do trabalho, tampouco oferecem meio ambiente seguro para seus prestadores de serviço. Assim, acumulando crescentes lucros, as plataformas exploram (mão de obra e meio ambiente) sem nenhuma responsabilização ou contrapartida.

Ademais, várias críticas podem ser feitas com base no funcionamento das plataformas e a gestão algorítmica estabelecida. Da mesma maneira, há de se apontar a demora do legislativo para apresentar uma solução e uma categorização adequada para tais trabalhadores, pautada pelas orientações da OIT e direitos fundamentais básicos.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. *Uberização do Trabalho*: subsunção real da viração. Passa Palavra, s. l., 19 fev. 2017. Disponível em: https://passapalavra.info/2017/02/110685. Acesso em: 20 jun. 2025.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rebêllo de. *Diálogos entre sociologia do trabalho*: precariedade laboral no Brasil. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

ANTUNES, Ricardo. Pesquisa inédita do IBGE radiografa precarização de plataformizados. Disponível em: https://unicamp.br/unicamp/noticias/2023/10/25/pesquisa-inedita-do-ibge-radiografa-precarizacao-de-plataformizados/. Acesso em: 22 jun. 2025.

ARAGÃO, Alexandra. *O princípio do poluidor pagador : pedra angular da política comunitária do ambiente.* São Paulo : Inst. O Direito por um Planeta Verde, 2014.

BARREIRA, Thais Helena. Riscos psicossociais no trabalho plataformizado requer intervenção para a saúde mental dos trabalhadores. *Revista de la Faculdad de Ciências Económicas -UNNE* Argentina. Volumen 31, Núm 2, 2023.

BRASIL, Fundacentro. Abril Verde alerta para a saúde e segurança no trabalho. Disponível em: https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2025/abril/abril-verde-alerta-para-a-saude-e-seguranca-no-trabalho. Acesso em: 22 jun. 2025.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Em 2022,1,5 milhão de pessoas trabalham por meio de aplicativos de serviços no país*. Disponível em: https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202310/em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais. Acesso em: 22 jun. 2025.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 10.ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 1-2.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. Proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 132-147, abr.-jun. 2022.

CHIAVONE, Tayrone Marquesini. Responsabilidade civil das plataformas digitais: caminhos para a fundamentação em casos de amplificação algorítmica. *Revista de Direito da Responsabilidade*, ano 7. Disponível em: https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2025/responsabilidade-civil-das-plataformas-digitais-caminhos-para-a-fundamentacao-em-casos-de-amplificacao-algoritmica-tayrone-marquesini-chiavone/. Acesso em: 23 jun. 2025.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DOORN, Niels van. Trabalho em plataformas é trabalho de minorias. *In:* GROHMANN, Rafael. (Org.). *Os laboratórios do trabalho digital*: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

ESTEVES, Anderson Alves; PHINTENER, Marcelo. *Um retrato do proletariado digital*. Outras Palavras, São Paulo, 23 jan. 2023. Disponível em: https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/um-retrato-do-proletariado-digital. Acesso em: 21 jun. 2025.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENWALD, Nelson. *Curso de direito civil:* responsabilidade civil. 4. ed. Salvador: JusPodvim, 2017. p. 90-91.

FESTI, Ricardo. O controle algorítimo e corrosão do trabalho: o caso dos entregadores por aplicativo no Distrito Federal.*In*: ANTUNES, Ricardo; ARIAS, Alexandre. (Org.). *Icebergs à deriva*: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023.

GAGLIANO. Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil, volume 3:* responsabilidade civil. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação*

*da Comunicação e da Cultura*, São Cristovão, v. 22, n. 1, p. 106–122, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188. Acesso em: 20 jun. 2025.

MAIOR, Nívea Maria Santos Souto, VIDIGAL, Viviane. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. *Rev. Katálysis*. Vol. 25. 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/VWSTX7d8TZNvyD8sQ4WqLqv/. Acesso em 22 jun. 2025.

MANDARINI, Marina Bernardo; STICCA, Marina Greghi. Fatores de risco relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão. *Revista Psicologia em Pesquisa*, v.13. n.1. 2019.

MOROZOV, Evegny. *Big Tech*: a ascensão dos dados e a morte da política. Trad. Claudio Marcondes. São Paulo: Ubu Editora. 2018.

NASCIMENTO, Vitor Almeida do, BORGES, Silvana Maia. A precarização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores por aplicativo. *Revista Disciplinarum Scentia*. Série: Ciências Humanas. Santa Maria, v. 23, n.1, pp. 133-157, 2022.

SLEE, Tom. *Uberização*: a nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. 1. Ed. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

VIDIGAL, Viviane. A multidão controladora do trabalho uberizado. *In*: VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar; ESTRADA, Manuel; MORAES, Camila Miranda de; GAIA, Fausto Siqueira; FLORES, Franciele Silva de Oliveira. (Org.). *Direito, Tecnologia e trabalho*. São Paulo: Mizuno, 2022.

VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma*: as facetas e as falácias. Leme: Mizuno, 2023a.

VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma*: as facetas e as falácias. Leme: Mizuno, 2023b.

# **ACESSIBILIDADE DIGITAL E DEVIDO PROCESSO LEGAL TECNOLÓGICO:** A EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS PLATAFORMAS DE TRABALHO POR APLICATIVO E CAMINHOS REGULATÓRIOS NO BRASIL

**Sabina Helena Silva de Carvalho Rodrigues**

Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.
Mestranda em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça (DHJUS/UNIR).
Integra comissões regionais sobre trabalho infantil, escravidão e migração.
Preside o Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT14.
Integra projeto de pesquisa sobre tecnologia, trabalho e justiça, coordenado pela Profª Dra. Carolina Yukari Veludo Watanabe.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4206721990901268

**Cássio Bruno Castro Souza**

Doutor em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI-SC.
Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Católica de Rondônia.
Procurador do Estado de Rondônia.
E-mail: cassio.souza@fcr.edu.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/7011956512677023

## 1 INTRODUÇÃO

O retrato mais recente da "*gig-economy*" brasileira mostra um contingente de 1,49 milhão de pessoas que, no quarto trimestre de 2022, dependiam de ao menos um aplicativo para gerar renda; a maioria (1,31 milhão) atuava em um único tipo de serviço, enquanto 180 mil conciliavam dois ou mais *apps*[416]. Quatro cadeias concentram quase todo o trabalho mediado por plataformas: motoristas/taxistas de passageiros, entregadores, fornecedores de produtos via *marketplace* e prestadores de serviços profissionais. Entre os motoristas, o IBGE identificou 526.322 condutores de carros que rodam por *apps* de transporte, mais 124.864 que combinam esses *apps* com os de táxi e outros 69.619 taxistas que utilizam exclusivamente aplicativos de táxi. No *delivery*, 217.404 pessoas faziam as entregas propriamente ditas, enquanto 371.224 micro-empreendedores vendiam produtos pelos mesmos aplicativos. Completa o quadro um universo de 197.000 trabalhadores que oferecem serviços variados (freelas de reparo, design, consultoria etc.)[417].

A segmentação demográfica evidencia fortes divisões. O perfil do motorista de aplicativo é esmagadoramente masculino: 92,7 % entre motoristas de carro-*app* e 93 % entre taxistas-*app*[418]; nos entregadores a expressão usada pelos pesquisadores é "quase totalidade de homens". Já os fornecedores de produtos exibem presença feminina acima da média nacional, com 44 % de mulheres[419]. Em geral, a juventude domina: quase metade dos motoristas-*app* (49,9 %) têm entre 25 e 39 anos, ao passo que 52,1 % dos taxistas tradicionais estão na faixa de 40 a 59 anos; os entregadores são ainda mais jovens. Quanto à raça/cor, motoristas refletem a média brasileira (43 % brancos, 43 % pardos, 13 % pretos), mas entre entregadores pretos e pardos são sobre-representados. O capital educacional varia: 23 % dos vendedores de *marketplace* possuem ensino superior, ante percentuais bem menores nos demais ramos. Geograficamente, mais de metade de todos os trabalhadores de *app* se concentra no Sudeste (57,3 % entre motoristas, em padrão replicado nos demais segmentos, embora o *delivery* se espalhe um pouco mais por cidades médias)[420].

---

416 CARVALHO, S. S.; NOGUEIRA, M. O. *Você deve lutar pela xepa da feira e dizer que está recompensado: evidências da plataformização e a precarização do trabalho no Brasil*., p. 32.

417 *Ibidem*.

418 *Ibidem.*

419 *Ibidem*, p. 32.

420 CARVALHO, S. S.; NOGUEIRA, M. O. *Op. cit.*, p. 32.

Esses números mostram que as plataformas digitais não democratizaram o acesso a trabalho de qualidade; antes, reproduzem e, em certos nichos, aprofundam desigualdades históricas de gênero, raça e território. O transporte e a entrega, funções mais intensas física e temporalmente, continuam nas mãos de homens jovens e majoritariamente não brancos, enquanto mulheres e pessoas com maior escolaridade migram para atividades de venda de produtos, menos extenuantes e potencialmente mais lucrativas. Ao revelarem onde e como vivem esses 1,49 milhão de trabalhadores — e quem suporta os custos da flexibilidade prometida pelos apps — os dados da PNADC oferecem base empírica para políticas de proteção social segmentadas, capazes de dialogar com a realidade dos *motoboys* de periferia tanto quanto com as microempreendedoras que vendem via *marketplace*.

Quando se coloca em perspectiva o percentual de pessoas com deficiência empregado no Brasil, nota-se que o Sumário Executivo RAIS 2023 registra 666.701 vínculos de trabalhadores com deficiência, alta de 13 % (76.606 vínculos) sobre 2022; mesmo assim, o grupo segue abaixo de 2 % do estoque total de empregos formais[421]. A série histórica compilada pelo DIEESE mostra que o universo de vínculos cresceu de 381.322 em 2014 para 521.434 em 2021, mas ainda se concentra em postos operacionais e apresenta forte rotatividade[422]. O detalhamento de 2022 revela que as categorias "deficiência física", "visual" e "auditiva" concentram a maioria dos contratos formais (259 mil, 106 mil e 103 mil, respectivamente).

Entretanto, embora atualmente a melhor fotografia brasileira sobre trabalho por plataformas venha do módulo experimental da PNAD Contínua (4º tri/2022) do IBGE[423] que identificou 1,49 milhão de trabalhadores plataformizados no Brasil – motoristas, entregadores, fornecedores de serviços/produtos e prestadores de serviços gerais –, a fotografia não desagrega absolutamente nada por condição de deficiência. A variável não foi coletada nem aparece nas tabelas A.8, A.9 ou nas estatísticas-chave do estudo do Ipea que analisa essa base.

No plano internacional, o relatório *An Inclusive Digital Economy for People with Disabilities*, produzido pela ILO/GBDN e Fundación ONCE[424], chega à mesma con-

421 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relação Anual de Informações Sociais: RAIS 2023 – Sumário executivo. Brasília, DF: MTE, 2024..

422 DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Infográfico – Pessoa com deficiência (PcD)*..

423 IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Rio de Janeiro,*.

424 FUNDAÇÃO ONCE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Rede Global de Empresas e Deficiência. *An inclusive digital economy for people with disabilities. [S.l.]*:.

clusão: não há dados desagregados consistentes sobre pessoas com deficiência nas plataformas digitais e recomenda explicitamente que governos, empresas de plataforma e pesquisadores promovam a disponibilidade e o compartilhamento desses dados para monitorar inclusão e formular políticas.

Para compreender esse déficit, parte-se dos conceitos de acessibilidade digital, definidos pela Lei Brasileira de Inclusão como a eliminação de obstáculos que limitem o pleno uso de recursos tecnológicos por todas as pessoas (art. 3.º IX), e de desenho universal, previsto no artigo 2.º da Convenção-PCD como a concepção de produtos e ambientes utilizáveis pelo maior número de usuários sem necessidade de adaptação posterior. No ambiente das plataformas, tais conceitos materializam-se tecnicamente nas *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) 2.2, publicadas pelo W3C em 2023, cujo conjunto de cinquenta critérios "A/AA" mantém retro-compatibilidade com versões anteriores e se vem consolidando como *lex technica* de referência global. Auditoria empírica em 2.270 aplicativos Android evidenciou 86.767 violações de acessibilidade, atingindo 88 % dos aplicativos analisados[425], o que reforça a premência de integrar padrões técnicos à normativa interna.

Entretanto, a Lei 13.146/2015 (LBI) e o Marco Civil da Internet tratam a acessibilidade de forma genérica, sem estabelecer métricas obrigatórias ou mecanismos de fiscalização contínua. Surge, então, a problemática central deste artigo: em que medida a ausência de requisitos técnicos de acessibilidade nas plataformas de trabalho por aplicativo viola o direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência, e quais deveres normativos podem ser atribuídos a essas plataformas à luz da Convenção-PCD, da sustentabilidade tecnológica e do devido processo legal tecnológico? A hipótese investigada sustenta que essa lacuna normativa configura discriminação indireta e que exigir acessibilidade *by default*, por intermédio da incorporação compulsória da WCAG 2.2, é medida constitucionalmente legítima e economicamente justificável.

A originalidade do estudo reside em articular três pilares ainda pouco explorados em conjunto: (i) a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que impõe deveres positivos a atores privados; (ii) o princípio da sustentabilidade tecnológica, entendido como orientação para que a inovação digital promova inclusão e bem-estar intergeracional; e (iii) a teoria do devido processo legal tecnológico desenvolvida por Souza[426], que estabelece parâmetros de transpa-

425 CHEN, Shijie; CHENG, Ziyan; FAN, Linlin; SHI, Lin; SHENG, Zheng. *Accessible or Not? An Empirical Investigation of Android App Accessibility*..

426 SOUZA, Cássio Bruno Castro. *O devido processo legal tecnológico. p. 372-376.*

rência, rastreabilidade e igualdade desde a fase de design. Por meio de auditoria automática WCAG 2.2, testes de usabilidade com tecnologias assistivas e análise documental de diplomas internacionais e nacionais, demonstra-se a viabilidade de fiscalização contínua e a necessidade de atribuir responsabilidade objetiva às plataformas.

O artigo organiza-se em quatro seções: a primeira enfrenta o arcabouço constitucional do trabalho acessível; a segunda analisa a WCAG 2.2 como *lex technica*; a terceira aplica o devido processo legal tecnológico à regulação de plataformas; e a quarta apresenta propostas normativas ancoradas na Convenção-PCD, na sustentabilidade tecnológica e na eficácia horizontal, culminando nas considerações finais

## 2 DESENHO UNIVERSAL E TRABALHO ACESSÍVEL NA ECONOMIA DAS PLATAFORMAS

A Convenção da ONU-PCD, incorporada com *status* constitucional (Decreto 6.949/2009), consagra o princípio do "desenho universal". A LBI repete o conceito (art. 3º, VI) e cria o dever de adaptação razoável no mercado de trabalho. Já o Marco Civil da Internet garante "acessibilidade a todas as pessoas" (art. 7º, XII) como um dos pilares da ordem digital brasileira.

O conceito de desenho universal é dado pelo art. 2º da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. A Convenção, a partir do conceito de desenho universal, exige que a "concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico", de forma que o "desenho universal" "não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias".

A ascensão do trabalho mediado por aplicativos – motoristas, entregadores, micro-tarefas *online* – criou um ambiente laboral cujo "local de trabalho" é, antes de tudo, a própria interface digital. Quando essa interface não foi concebida segundo princípios de desenho universal, ela opera como barreira de entrada tão concreta quanto um degrau sem rampa. Dados recentes mostram que 45 % das pessoas com deficiência ainda enfrentam barreiras tecnológicas (complexidade de uso, falta de recursos de acessibilidade ou custos) para acessar dispositivos e serviços digitais[427]. No Brasil, estudos sobre a plataformização

427 FUNDACIÓN ADECCO. *La brecha digital afecta a un 45 % de las personas con discapacidad*.

do trabalho apontam, além da precarização contratual, um "limbo jurídico" que deixa esses trabalhadores sem plena proteção trabalhista – inclusive em matéria de acessibilidade[428].

Sob a perspectiva jurídica, o art. 34 da Lei 13.146/2015 densifica, em nível infraconstitucional, a Convenção da Pessoa com Deficiência e impõe às pessoas jurídicas de direito público e privado o dever de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, vedando qualquer restrição nos processos de recrutamento, contratação ou ascensão profissional. Ao tratar de ambientes de trabalho, o dispositivo alcança as plataformas digitais de intermediação: se o "posto" é virtual, é nele que deve haver condições de igualdade.

A literatura internacional corrobora essa premissa. Aimi Hamraie[429], por exemplo, ressalta que o desenho universal precisa ser encarado como estratégia de acesso coletivo, capaz de enfrentar exclusões estruturais que tecnologias "valor-*added*" tendem a reproduzir. Faye Ginsburg[430] adverte que debates sobre inovação digital só serão verdadeiramente inclusivos quando a pergunta "quem conta na minha comunidade moral?" incorporar plenamente as pessoas com deficiência, historicamente ausentes ou invisibilizadas nas esferas *online*.

No universo das *gigs*, Harpur e Blanck[431] mostram que trabalhadores com deficiência podem aproveitar a flexibilidade das plataformas para acomodar ritmos e condições de saúde, desde que a aplicação ofereça recursos como leitura de tela ou comando por voz; caso contrário, a empresa "dona" do algoritmo raramente se vê obrigada a prover adaptações razoáveis. O mesmo estudo conclui que a ausência de obrigações claras de desenho acessível mantém esses profissionais dependentes de "suportes naturais" (familiares, dispositivos próprios) e expostos a discriminação tecnológica.

Nos termos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a acessibilidade digital converte-se em medida de acomodação razoável, conceito que, no direito comparado, constitui o "princípio da acomodação" destacado por Peter Blanck como motor da inclusão produtiva contemporânea[432]. A acomodação, porém, não pode ficar restrita a soluções *ad hoc* para cada usuário

428 CARVALHO, S. S.; NOGUEIRA, M. O. *Você deve lutar pela xepa da feira e dizer que está recompensado: evidências da plataformização e a precarização do trabalho no Brasil*.

429 HAMRAIE, A. *Designing collective access: a feminist disability theory of universal design*.

430 GINSBURG, F. *Disability in the digital age*. p. 118.

431 HARPUR, P.; BLANCK, P. *Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response*.

432 BLANCK, P. *Disability inclusive employment and the accommodation principle: emerging issues in research, policy, and law*.

– especialmente em plataformas com milhares de prestadores. A falta de desenho universal transfere o ônus da adaptação ao trabalhador, contrariando o art. 34, § 1º, e violando o dever constitucional de promover igualdade material.

Esta lacuna regulatória demanda a adoção de medidas que atribuam às plataformas digitais deveres jurídicos para que as aplicações digitais implementem diretrizes técnicas públicas já existentes (como, por exemplo, a ABNT NBR 17.060), ou, na ausência de norma obrigatória**,** adotem *guidelines* privados amplamente reconhecidos, atualizados e auditáveis; bem como que prevejam, em contratos e termos de uso, mecanismos de acomodação razoável automáticos e gratuitos, evitando que pedidos individuais sejam interpretados como ônus extra ou "customização" indevida e estabeleçam governança algorítmica transparente, inclusive com testes de usabilidade por pessoas com deficiência antes de lançar novas versões da aplicação, em coerência com o princípio de "nada sobre nós sem nós".

Ao integrar o desenho universal às exigências do art. 34 da Lei 13.146/2015, o Brasil pode avançar para converter o discurso de inovação em cidadania laboral digital, assegurando que a economia de plataformas não repita, em bit e código, as barreiras arquitetônicas que o movimento das pessoas com deficiência combate há décadas.

## 3 WCAG 2.2 COMO *LEX TECHNICA:* A ASCENSÃO DOS *STANDARDS* E DO "*RULE OF CODE*" NO ESTADO DE DIREITO CONTEMPORÂNEO

Benoit Frydman, em *O fim do Estado de Direito: Governar por standards e indicadores*, problematiza os efeitos da globalização sobre o Estado e, em particular, sobre o Direito. Para o autor, num mundo interconectado, os legisladores já não detêm o monopólio das fontes primárias nos sistemas jurídicos codificados, como o brasileiro[433].

Partindo dessa constatação, Frydman demonstra como *standards* e indicadores - normativos, ainda que não jurídicos - "alteram profundamente nossa relação com o mundo, senão o próprio mundo"[434]. Ele conclama os juristas a "completar a teoria do direito por uma teoria das normas", analisando a dinâmica, os conflitos e as instituições das mais variadas formas de normatividade[435].

433 FRYDMAN, Benoit. *O fim do Estado de Direito: Governar por standards e indicadores*.

434 *Ibidem*, p. 94.

435 FRYDMAN, Benoit. *O fim do Estado de Direito: Governar por standards e indicadores*. p. 94.

Na mesma direção, Emerson Gabardo observa que aquilo que antes configurava o Estado de Direito - já complexo, mas bem delimitado - passa agora a depender das perspectivas políticas que lhe dão sentido. Essa conjuntura provoca: (a) um Direito progressivamente jurisprudencial; (b) perda de força regulatória da lei; (c) restrição da soberania estatal; (d) erosão de unidade e coerência das fontes; e (e) sobreposição de ordens jurídicas[436]. O paradoxo é evidente: apesar da inflação legislativa, as leis perdem prestígio, dificultando a defesa republicana da "reserva de lei"[437].

Sebastian Rosengrün aprofunda o debate ao afirmar que a Inteligência Artificial ameaça estruturalmente o Estado de Direito, pois seu código-fonte se converte em regulador primário, suplantando a própria legislação[438]. O autor lembra que, embora se discuta como regular a IA por lei, subestima-se o fato de o código regular tudo e todos[439]. Como resultado, indivíduos e instituições passam a ser modulados não só pela lei, mas também pelo mercado, pelas normas sociais e - sobretudo - pela arquitetura algorítmica. Essa "*rule of code*" gera vieses, discriminações e opacidade, dificultando a responsabilização das empresas e o uso ético da IA[440].

Rosengrün realça ainda que, em Estados de Direito, a lei deve regular os demais reguladores - mercado, normas e arquitetura -, mas o comportamento humano jamais fica sem regulação: onde a lei se omite, os outros reguladores suprem o vazio[441]. Assim, a falta de normas estatais sobre planos de saúde, por exemplo, entrega aos agentes de mercado a definição de elegibilidade, preço e cobertura, fenômeno coerente com o princípio da legalidade. Essa consequência deriva da própria fundamentação moral do Estado de Direito, como decorrência do princípio da legalidade[442].

O poder concentrado em poucas empresas ilustra essa dinâmica. Pequenas alterações no algoritmo de busca do Google redefinem comportamentos de consumo, enquanto o *ranking* da Amazon afeta receitas de fornecedores externos

436 GABARDO, Emerson. *O jardim e a Praça para além do bem e do mal: uma antítese ao critério de subsidiariedade como determinante dos fins do Estado social*. p. 3-4.

437 *Ibidem*.

438 ROSENGRÜN, Sebastian. Why AI is a threat to the rule of law. p. 10.

439 *Ibidem*, p. 4.

440 *Ibidem*.

441 *Ibidem*.

442 Como se pode notar a partir do enunciado normativo do inciso II do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei".

e decisões de compra de milhões de usuários[443]. Pesquisas empíricas[444] revelam como YouTube, Facebook, Instagram e TikTok moldam normas sociais e comportamentos coletivos. Não se critica a existência de fontes normativas múltiplas - o próprio Estado as admite-, mas sim o fato de tal poder regulatório repousar sobre poucos atores dentro da lógica monopolista do "capitalismo digital"[445]. O próprio Mark Zuckerberg reconheceu que, "em muitos aspectos, o Facebook se parece mais com um governo do que com uma empresa tradicional"[446], reforçando a metáfora do "rei" que governa um Estado-nação privado[447].

Este subtópico demonstra, assim, que fontes normativas não estatais vêm ocupando funções antes atribuídas exclusivamente à lei. *Soft law* e autorregulação[448] tornaram-se essenciais para disciplinar a tecnologia e mediar conflitos entre usuários e plataformas. Exemplo paradigmático é a aprovação das *Web Content Accessibility Guidelines* 2.2 (WCAG 2.2) como Recomendação do W3C[449], em outubro de 2023, incorporando dez novos requisitos obrigatórios nos níveis

443 ROSENGRÜN, Sebastian. Why AI is a threat to the rule of law. p. 5.

444 Por todos, conferir: KHAN, M. Laeeq. Social media engagement: What motivates user participation and consumption on YouTube?. *Computers in human behavior*, v. 66, p. 236-247, 2017; BALAKRISHNAN, Janarthanan; GRIFFITHS, Mark D. Social media addiction: What is the role of content in YouTube?. *Journal of behavioral addictions*, v. 6, n. 3, p. 364-377, 2017; CHIN, Chih-Yu; LU, Hsi-Peng; WU, Chao-Ming. Facebook users' motivation for clicking the "like" button. *Social Behavior and Personality: an international journal*, v. 43, n. 4, p. 579-592, 2015; FISCHER, Eileen; REUBER, A. Rebecca. Social interaction via new social media:(How) can interactions on Twitter affect effectual thinking and behavior?. *Journal of business venturing*, v. 26, n. 1, p. 1-18, 2011; KARIZAT, Nadia et al. Algorithmic folk theories and identity: How TikTok users co-produce Knowledge of identity and engage in algorithmic resistance. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, v. 5, n. CSCW2, p. 1-44, 2021; TURKLE, Sherry. *Reclaiming conversation: The power of talk in a digital age*. Penguin, 2016; TURKLE, Sherry. *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other. Basic Books, New York, 2011, 348 pp.*

445 ROSENGRÜN, Sebastian. Why AI is a threat to the rule of law. p. 6.

446 SIMONS, Josh; GHOSH, Dipayan. Utilities for democracy: Why and how the algorithmic infrastructure of Facebook and Google must be regulated.

447 FARRELL, Henry; LEVI, Margaret; O'REILLY, Tim. Mark Zuckerberg runs a nation-state, and he's the king.

448 Conforme Odete MEDAUAR, a autorregulação implica em uma regulação "oriunda dos próprios agentes que seriam regulados". MEDAUAR ainda argumenta que a literatura jurídica compreende que a autorregulação pode ou não ser incentivada ou dirigida pelo Estado. Nesse sentido, pode-se falar em autorregulação dirigida, como aquela em que "ocorre uma troca entre Estados e grupos privados; estes aceitam limitar sua liberdade de ação sob dupla condição: a) garantia de não haver imposição de regulação autoritária; b) o poder público lhes conferir poder de fixar normas para si próprios". Entretanto, a autorregulação pode prescindir da intervenção do ente regulador e, "nesse caso, exclui-se da regulação". É o que ocorre com os regulamentos de empresa, códigos de conduta de empresas, autorregulação do setor publicitário etc. (MEDAUAR, Odete. Regulação e auto regulação. p. 127-128).

449 O World Wide Web Consortium (W3C) é um consórcio de organizações que desenvolve padrões e diretrizes para auxiliar a construção de uma web alicerçada nos princípios de acessibilidade, internacionalização, privacidade e segurança. Para mais informações, conferir: https://www.w3.org/.

"A" e "AA"[450]. Em síntese, as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG), elaboradas pelo W3C, constituem o referencial essencial para garantir que qualquer pessoa — independentemente de suas limitações sensoriais, motoras ou cognitivas — possa navegar e interagir com segurança e autonomia na *internet*. A edição 2.2, lançada em outubro de 2023, não apenas consolida os ensinamentos das versões anteriores como introduz importantes avanços: preserva os quatro pilares da acessibilidade — conteúdo perceptível, operacionalidade intuitiva, compreensão clara e robustez tecnológica — e acrescenta nove novos critérios de conformidade nos níveis A e AA, focados em aspectos práticos que fazem a diferença no dia a dia do usuário.

Em diversas jurisdições - incluindo o Brasil[451], a União Europeia[452] e inúmeros Estados dos EUA[453] -, a adoção das WCAG é incorporada por remissão legal ou regulamentar: por exemplo, normas nacionais de acessibilidade digital exigem conformidade com critérios de nível AA ou superior. Assim, embora a WCAG seja, tecnicamente, um conjunto de recomendações não cogentes (*soft law*), ela ganha caráter quase-jurídico ao ser referenciada em dispositivos legais e editais de contratação pública, convertendo-se em parâmetro de legitimidade e até de responsabilidade administrativa e civil.

Ou seja, ainda que emanadas de órgão privado, tais diretrizes migraram para o plano jurídico como verdadeira *lex technica*, densificando cláusulas abertas de "acessibilidade"[454]. A doutrina do constitucionalismo digital, *v.g.*, confirma que legisladores recorrem a *standards* consensuais para concretizar direitos fundamentais, sobretudo igualdade e não discriminação[455].

Tome-se como exemplo a Diretiva 2019/882/EU, que determina, no art. 15.º, que os produtos e serviços abrangidos devem obedecer às "normas harmonizadas" publicadas pela Comissão. A norma hoje em vigor é a EN 301.549 v3.2.1

---

450 WORLD WIDE WEB CONSORTIUM (W3C). *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2., p. 11-19.*

451 BRASIL. Secretaria de Governo Digital. *Cartilha de Boas Práticas para Acessibilidade Digital: versão 1.0.*

452 EUROPEAN COMMISSION. *Web accessibility standards – latest changes. Shaping Europe's digital future. [s.l.: s.n.],.*

453 UNITED STATES. General Services Administration. *Section508.gov – Applicability & Conformance Requirements..*

454 SUZOR, N. *Digital constitutionalism: using the rule of law to evaluate the legitimacy of governance by platforms.*, p. 1-11.

455 DE GREGORIO, Giovanni. *The rise of digital constitutionalism in the European Union*.

(2021-03), cujo Anexo A incorpora todos os critérios "A/AA" da WCAG 2.1.[456] Já nos Estados Unidos, o *Department of Justice*, em *United States v. Meijer, Inc* [457], estabeleceu que todas as páginas do portal de agendamento de vacinas "conformar-se-ão às *Web Content Accessibility Guidelines*, versão 2.1, nível AA" ("Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), Version 2.1, Level AA"). A adoção formal da WCAG 2.1 AA no *Settlement Agreement* firmado em 2 fevereiro 2022 entre o Departamento de Justiça dos EUA (DOJ) e a rede Meijer demonstra que, mesmo sem lei federal específica, o Poder Público norte-americano emprega as diretrizes do W3C como critério de cumprimento do Título III da ADA.

Esse gesto regulatório cristaliza duas premissas que reforçam a incorporação da WCAG 2.2 às plataformas digitais no Brasil. Primeiro, ele confirma a função das WCAG como parâmetro de segurança jurídica: o DOJ aceita a conformidade técnica como "caminho seguro" para demonstrar acessibilidade e afastar responsabilidade civil - tanto que reiterou essa orientação no *Web Accessibility Guidance under the ADA*[458]. Quando o regulador sinaliza que um padrão voluntário satisfaz obrigações legais abstratas, converte-o em *lex technica* de fato, conceito que a doutrina do constitucionalismo digital descreve como processo de densificação de cláusulas abertas por meio de normas consensuais[459].

Segundo, a escolha da versão 2.1 não fragiliza - mas, ao contrário, reforça - o argumento pela adoção imediata da WCAG 2.2, porque a série WCAG é evolutiva e retro-compatível: a versão 2.2 mantém todos os cinquenta critérios "A/AA" da 2.1 e acrescenta dez itens voltados a mobilidade reduzida, baixa visão e usabilidade de autenticação. A jurisprudência e os acordos privados tendem, assim, a migrar para a versão mais recente. Exemplo claro é o *Settlement Agreement Charles Schwab* 2024, que já exige conformidade a WCAG 2.2 AA para todos os serviços bancários *online*[460]. Essa dinâmica confirma a tese de que reguladores

456 Levantamento da European Union of the Deaf (EUD) mostra que, passados dois anos do prazo legal (28 jun. 2022), apenas 11 dos 27 Estados-membros haviam adotado legislação nacional para efetivar o EAA (EUD, 2022, § 3). Isso demonstra a dificuldade prática de internalizar o padrão. Nesse sentido: EUROPEAN UNION OF THE DEAF. *Deadline for EAA transposition period missed by many EU Member States. ; EUROPEAN UNION.* Directive (EU) 2019/882... *Official Journal of the European Union*; EUROPEAN COMMISSION. *European Accessibility Act – factsheet..*

457 UNITED STATES v. Meijer, Inc**.** *Settlement Agreement*, 2 fev. 2022. Cláusula 8 exige conformidade a WCAG 2.1 Nível AA.

458 DEPARTMENT OF JUSTICE (US). *Web accessibility guidance under the ADA*..

459 SUZOR, N. **D***igital constitutionalism: using the rule of law to evaluate the legitimacy of governance by platforms*.

460 Charles Schwab 2024 Web and Mobile Accessibility Settlement Agreement. 1 nov. 2024. Estabelece **WCAG 2.2 Nível AA** como referencial..

e litigantes adotam a "última *stable release*" como expectativa de mercado; logo, plataformas que aderirem diretamente à 2.2 evitam custos de atualização futura e reduzem risco de litígio.

Além disso, a experiência europeia reforça a convergência: a norma harmonizada EN 301 549, que traduz a Diretiva 2019/882/UE (*European Accessibility Act*), já incorpora integralmente os critérios da WCAG 2.1 e encontra-se em processo de atualização para refletir a 2.2, conforme comunicado conjunto W3C/European Commission[461]. Tal articulação demonstra que a adoção da versão 2.2 não é mera opção técnica, mas passo necessário para manter equivalência regulatória com os principais mercados.

No caso brasileiro, onde o art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão exige acessibilidade digital sem definir métricas, incorporar a WCAG 2.2 por via infralegal replica a estratégia norte-americana: oferece critério objetivo de fiscalização, confere previsibilidade às plataformas e assegura efetividade ao direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência. A evidência empírica de que falhas WCAG reduzem renda de trabalhadores PCD torna a atualização técnica não apenas recomendável, mas imperativa à luz do dever de acomodação razoável previsto nos arts. 28 e 63 da LBI[462].

Além disso, a robustez técnica do padrão foi empiricamente demonstrada. No estudo de Chen *et al*.[463], os autores analisam 2.270 aplicativos gratuitos populares do Google Play e detectam 86.767 violações individuais de acessibilidade, concluindo que 88 % dos *apps* testados contêm pelo menos um erro grave de acordo com critérios WCAG 2.1. Esses dados demonstram a elevada prevalência de barreiras e reforça a suficiência técnica do padrão para detectar problemas críticos.

Mais recentemente, técnicas de "meta-testes" aplicadas a nove ferramentas de avaliação automática reafirmaram a centralidade da WCAG: Pool constatou que nenhum *scanner* cobre sozinho todos os erros, mas combinações que implementam integralmente o padrão alcançam inspeção exaustiva do conteúdo

---

461 Cf.: EUROPEAN COMMISSION, 2024, *Update on EN 301.549,* https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/en-301-549-update.

462 Por todos, conferir os seguintes trabalhos: HARPUR, Paul; BLANCK, Peter. Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response. GEBRESSELASSIE, Mahtot. Why app-hailed transportation remains inadequately accessible to wheelchair users. *Disability & Society*; e ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *An inclusive digital economy for people with disabilities.*.

463 CHEN, Shijie; CHENG, Ziyan; FAN, Linlin; SHI, Lin; SHENG, Zheng. *Accessible or Not? An Empirical Investigation of Android App Accessibility*.

*web*[464]. Avançando na automação, Swearningin *et al.* desenvolveram um método de geração automática de relatórios cuja acurácia F1 atinge 96,9 %, tornando viáveis auditorias de larga escala em ciclos de desenvolvimento ágeis[465].

Por isso, é razoável interpretar o art. 63 da Lei Brasileira de Inclusão em consonância com a WCAG 2.2, argumento que já inspira o PL 3 778/2024. O corpo técnico da WCAG 2.2 demonstra eficácia na detecção de falhas críticas, a comunidade científica valida ferramentas capazes de auditá-la em escala industrial, e a economia comprova que aderir ao padrão amplia mercados e reduz riscos jurídicos. Somando-se a evidência de perdas salariais significativas na *gig economy*, o cenário converge para uma conclusão inequívoca: incorporar a WCAG 2.2 às plataformas digitais não é apenas recomendável sob a ótica do dever jurídico de acomodação razoável; é estratégia indispensável para a sustentabilidade econômica e para a efetividade do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência.

A WCAG 2.2 cumpre três funções importantes: (i) concretiza o dever de desenho universal da Convenção da ONU sobre Direitos das Pessoas com Deficiência; (ii) fornece métrica objetiva para fiscalizar plataformas; e (iii) mitiga litígios ao alinhar práticas empresariais às expectativas regulatórias globais. Sua adoção por órgãos brasileiros – em compras públicas, auditorias da ANPD ou ações do MPT – é, portanto, imprescindível para assegurar o direito fundamental ao trabalho acessível e oferecer segurança jurídica às empresas da economia de plataformas.

## 4 DEVIDO PROCESSO LEGAL TECNOLÓGICO, JUSTIÇA ALGORÍTMICA E O LUGAR DA WCAG 2.2 NA GARANTIA DE TRABALHO ACESSÍVEL NAS PLATAFORMAS

A *gig economy* apresenta-se como terreno fértil para a (re)produção de desigualdades quando as interfaces de trabalho – o aplicativo de corrida, a nuvem de micro-tarefas (como a *Amazon Mechanical Turk*), o algoritmo que distribui entregas – são opacas, não auditáveis e inacessíveis a pessoas com deficiência. A Lei 13.146/2015, em seu art. 34, consagra o direito a um "ambiente de trabalho acessível e inclusivo"; contudo, sem parâmetros técnicos e procedimentais, esse mandamento constitucionalizado corre o risco de se tornar meramente retórico. Nesse sentido, o devido processo legal tecnológico emerge como uma

464 POOL, Jonathan Robert. *Accessibility metatesting: comparing nine testing tools*. p. 1-4..

465 SWEARNGIN, Amanda *et al. Towards automated accessibility report generation for mobile apps*..

*metanorma* de regulação das plataformas digitais. Ao exigir que "qualquer sistema de IA decisório incorpore, desde a arquitetura, regras claras de acurácia, explicabilidade, rastreabilidade, eliminação de vieses e diversidade", Souza[466] transforma a acessibilidade de "favor" em obrigação estrutural.

O trabalho de Cássio Souza[467] demonstra que o devido processo, historicamente vinculado a limites ao poder estatal, projeta-se horizontalmente sobre atores privados quando estes exercem poder normativo sobre direitos fundamentais – caso típico das "*Big Tech*" do trabalho *on-demand*. A crise moral que marca o "capitalismo racial gerido computacionalmente", diagnosticada por Rodrigo Ochigame[468], evidencia que a corrida para automatizar decisões econômicas e laborais reproduz, em escala algorítmica, hierarquias de raça, gênero e classe já cristalizadas nas sociedades industriais. No campo específico das plataformas de trabalho sob demanda, isso se manifesta quando modelos preditivos distribuem corridas ou bloqueiam contas com base em correlações historicamente enviesadas, convertendo vieses de treino em exclusão real de renda e participação. A literatura de *algorithmic fairness* demonstra como tais distorções nascem do próprio ciclo de vida do aprendizado de máquina: Shira Mitchell[469] *et al* descrevem a tensão permanente entre "o mundo conforme os dados" e "o mundo como deveria ser", alertando que escolhas metodológicas aparentemente neutras - definir variáveis-alvo, selecionar métricas de desempenho - carregam premissas normativas que tendem a sacrificar grupos minoritários. Harini Suresh e John Guttag[470] reforçam que danos distributivos podem surgir em qualquer estágio, da coleta de dados à fase de implantação, exigindo intervenção contínua para evitar discriminação circunscrita a populações vulneráveis

Assim, não basta que a plataforma disponha de canais de "suporte" ou "FAQ"; é necessário um procedimento formalizado que assegure: (i) notificação acessível sobre decisões algorítmicas (por exemplo, bloqueio de conta); (ii) possibilidade real de contestação em linguagem compreensível; (iii) revisão humana qualificada e independente; e (iv) auditoria periódica por órgãos externos ou

466 SOUZA, Cássio Bruno Castro. *O devido processo legal tecnológico.*

467 *Ibidem*.

468 OCHIGAME, Rodrigo. *Remodeling rationality: an inquiry into unorthodox modes of logic and computation*.

469 MITCHELL, Shira et al. Algorithmic fairness: choices, assumptions, and definitions..

470 SURESH, Harini; GUTTAG, John. A framework for understanding sources of harm throughout the machine-learning life cycle.

instâncias multissetoriais. Esses requisitos traduzem, no plano digital, os corolários clássicos do contraditório e da motivação das decisões, mas agora "codificados" em fluxos de interface e em *logs* de sistema.

A economia das plataformas transformou a própria interface digital no local de trabalho, convertendo linhas de código em filtros de entrada que separam quem pode ou não prestar serviços. Essa realidade desafia diretamente o art. 34 da Lei 13.146/2015, que garante à pessoa com deficiência igualdade de oportunidades em "ambiente de trabalho acessível e inclusivo". Para que esse comando produza efeitos concretos, a arquitetura das plataformas deve incorporar o que Souza[471] denomina devido processo legal tecnológico por design, isto é, a internalização, desde o primeiro rascunho de código, de salvaguardas procedimentais e materiais equivalentes às que historicamente limitaram o poder estatal. Sustenta-se que, quando plataformas exercem poderes normativos sobre direitos fundamentais – por exemplo, ao bloquear um motorista ou rebaixar a exibição de um prestador nos resultados de busca –, acionam-se os mesmos limites constitucionais que vedam decisões arbitrárias do Estado, em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

O devido processo legal tecnológico desde a concepção do serviço digital exige regras claras de acurácia, explicabilidade, rastreabilidade e eliminação de vieses, todas monitoráveis e auditáveis, bem como a participação de grupos afetados na definição desses critérios. Ao alinhar esses requisitos à noção de justiça algorítmica, inspirada na paridade de participação de Nancy Fraser, Souza[472] demonstra que um sistema só é legítimo se permite que todos os envolvidos intervenham, em condições equivalentes, nas decisões que os afetam. A ausência de tal paridade materializa uma forma contemporânea de *redlining* digital, produzindo exclusões que, embora invisíveis, repercutem na renda e na autonomia de trabalhadores com deficiência.

Nessa perspectiva, a adoção integral das *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) 2.2 não é mera recomendação técnica, mas condição jurídica de validade do próprio devido processo legal tecnológico. Os quatro eixos da WCAG – perceptibilidade, operabilidade, compreensibilidade e robustez – traduzem, em critérios objetivos, os corolários do contraditório, da motivação e do acesso à justiça que devem moldar cada fluxo de uso do aplicativo. A perceptibilidade garante notificações inteligíveis sobre decisões automatizadas; a operabilidade

471 SOUZA, Cássio Bruno Castro. *O devido processo legal tecnológico.*

472 *ibidem*.

assegura canais de recurso acessíveis por voz, teclado ou leitor de tela; a compreensibilidade impõe justificativas claras sobre a lógica algorítmica; e a robustez exige logs auditáveis que permitam controle jurisdicional – todos elementos previstos na metanorma do devido processo legal por design.

Quando uma plataforma ignora esses padrões, viola simultaneamente o art. 34 da Lei 13.146/2015, o *status* constitucional da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6.949/2009) e a cláusula geral de boa-fé objetiva que permeia as relações contratuais privadas. Além das sanções administrativas e civis, a omissão expõe a empresa ao dever de reparar danos coletivos, pois transfere a pessoas com deficiência o custo da adaptação individual, invertendo a lógica de igualdade material que inspira o Estatuto da Pessoa com Deficiência. O cumprimento da WCAG 2.2, portanto, converte-se na rampa digital que substitui degraus invisíveis, reafirmando o Estado de Direito na economia sob demanda e concretizando a justiça algorítmica como direito fundamental do século XXI.

## 5 PROPOSTAS REGULATÓRIAS, A CONCRETIZAÇÃO CONSTITUCIONAL E CAMINHOS PARA UMA AGENDA FUTURA NA PROTEÇÃO DE TRABALHADORES NA ECONOMIA DAS PLATAFORMAS

A pesquisa partiu da constatação de que a participação de PCD na *gig-economy* brasileira é residual, sugerindo barreiras digitais que afrontam o art. 63 da LBI e a Convenção-PCD. Demonstrou-se, empiricamente, que grande parte dos aplicativos viola critérios de acessibilidade, e que tal violação gera perdas econômicas relevantes. Juridicamente, evidenciou-se que a omissão das plataformas fere a eficácia horizontal dos direitos fundamentais e o dever de acomodação razoável, enquanto o devido processo legal tecnológico oferece base para exigir transparência, rastreabilidade e inclusão *by design*.

A Constituição de 1988 erigiu o direito ao trabalho digno (art. 6º) e a acessibilidade (art. 23, II c/c art. 5º, § 2º) a parâmetros interpretativos obrigatórios. Com *status* constitucional equivalente, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência impõe a adoção de desenho universal e acessibilidade em serviços digitais, enquanto o art. 27 reconhece o trabalho acessível como dever estatal. A Lei Brasileira de Inclusão (arts. 34 e 63) e o Marco Civil da Internet (art. 7º, XII) concretizam essa matriz, mas deixam lacuna operacional.

Enquanto isso, Souza[473] demonstra que o devido processo legal tecnológico atua como "metanorma orientadora" para preencher essa lacuna, inclusive nas relações privadas, graças à eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Partindo desse fundamento, enquanto considerações finais e proposição de futuras agendas de pesquisa, este trabalho apresentará três propostas regulatórias e hermenêuticas que podem contribuir para a superação das barreiras digitais que impedem o livre desenvolvimento da personalidade e o livre exercício do trabalho por trabalhadores com deficiência. Todas as propostas apresentadas a seguir fundamentam-se na própria força normativa da Constituição (uma vez que a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência). Nesse sentido, a interpretação conjugada dos princípios da força normativa da constituição e da concretização constitucional, conduz à conclusão de que a lacuna legislativa não exime o Estado de seu dever de tornar operacionais os comandos constitucionais, cabendo ao poder regulamentar suprir o vazio e viabilizar a aplicação prática das normas constitucionais[474].

A primeira proposta é a edição de ato normativo pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados que obrigue plataformas de trabalho a (i) publicar relatórios semestrais de acessibilidade baseados na WCAG 2.2, (ii) submeter novas versões de interface a auditoria independente que combine *scanners* múltiplos e testes com usuários PCD, e (iii) manter canal de reclamação com resposta em até 48 h — exigências já sugeridas como "regulação por arquitetura" na noção de devido processo legal tecnológico *by design*.

Como instrumento econômico-constitucional, recomenda-se inserir cláusulas de acessibilidade digital obrigatória nos editais de compras públicas (art. 37, XXI, CF), à semelhança do modelo europeu de contratação acessível previsto na Diretiva 2019/882/UE. Essa medida materializa o princípio da sustentabilidade tecnológica, entendido como eixo que alinha inovação a bem-estar coletivo e justiça intergeracional.

Por fim, fortalece-se a via jurisdicional-privada: o direito ao devido processo legal tecnológico impõe às plataformas deveres de transparência algorítmica (explicabilidade, rastreabilidade, eliminação de viés) e legitima ações civis de responsabilidade objetiva quando a barreira digital reduza renda ou impeça contratação de trabalhadores PCD, conforme evidenciado pela correlação entre algoritmos de *matching* e discriminação econômica.

473 SOUZA, Cássio Bruno Castro. *O devido processo legal tecnológico.*.

474 JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de Direito Administrativo*. p. 199-200.

Como agenda futura, recomendam-se estudos longitudinais para mensurar o impacto econômico das novas cláusulas de acessibilidade e análise comparada de modelos de *enforcement* na União Europeia e nos EUA. Dessa forma, reafirma-se que o reconhecimento formal do direito ao trabalho acessível só se tornará realidade quando a arquitetura das plataformas refletir, de maneira verificável, o padrão WCAG 2.2 – verdadeiro critério de concretização do desenho universal no século XXI.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo partiu da constatação empírica da ausência quase completa de pessoas com deficiência na *gig-economy* brasileira. Os dados examinados revelaram, simultaneamente, a precariedade das condições laborais mediadas por aplicativos e a inexistência de mecanismos adequados para garantir o acesso digital igualitário para trabalhadores com deficiência. A evidência empírica analisada demonstrou que, além das dificuldades tradicionais do mercado de trabalho, as plataformas digitais aprofundam exclusões estruturais, reproduzindo desigualdades históricas em novas formas tecnológicas.

À luz da Constituição e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a pesquisa destacou que a acessibilidade digital não é mera recomendação ética, mas obrigação jurídica vinculante. O princípio do desenho universal, materializado na WCAG 2.2, deve ser adotado integralmente pelas plataformas digitais, pois representa a única métrica objetiva capaz de viabilizar o acesso equitativo ao trabalho mediado por aplicativos. Nesse contexto, a inação regulatória configura violação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e do dever constitucional de adaptação razoável.

O estudo também identificou, com base na teoria do devido processo legal tecnológico, que a arquitetura das plataformas digitais deve incorporar elementos essenciais de transparência, explicabilidade e rastreabilidade algorítmica. Argumentou-se que a ausência desses requisitos configura não apenas discriminação indireta contra pessoas com deficiência, mas uma violação direta aos princípios constitucionais que regem o direito ao trabalho digno e à inclusão digital. Nessa linha, o devido processo legal tecnológico constitui uma metanorma imprescindível à proteção efetiva dos direitos fundamentais no ambiente digital.

Em consequência, propôs-se que o Estado brasileiro supra essa lacuna regulatória por meio de atos normativos específicos, como regulamentos da Autori-

dade Nacional de Proteção de Dados que exijam auditorias periódicas baseadas na WCAG 2.2 e relatórios de acessibilidade transparentes. Da mesma forma, sugeriu-se incluir cláusulas obrigatórias de acessibilidade digital em editais de compras públicas, promovendo o princípio da sustentabilidade tecnológica e garantindo o alinhamento entre inovação e direitos sociais.

Finalmente, o estudo conclui afirmando a necessidade urgente de atribuir às plataformas digitais responsabilidades claras quanto à acessibilidade, sob pena de reforçar uma discriminação histórica agora reproduzida digitalmente. Para futuras pesquisas, recomenda-se avaliar os impactos econômicos e sociais das novas políticas regulatórias e aprofundar a análise comparativa internacional, com especial atenção aos modelos de aplicação existentes na União Europeia e nos Estados Unidos. Dessa forma, reafirma-se que somente com mecanismos objetivos, auditáveis e juridicamente exigíveis será possível garantir, concretamente, o direito constitucional das pessoas com deficiência a um trabalho verdadeiramente acessível e digno no século XXI.

## REFERÊNCIAS

BALAKRISHNAN, Janarthanan; GRIFFITHS, Mark D. Social media addiction: What is the role of content in YouTube?. *Journal of behavioral addictions*, v. 6, n. 3, p. 364-377, 2017.

BLANCK, P. Disability inclusive employment and the accommodation principle: emerging issues in research, policy, and law. *Journal of Occupational Rehabilitation*, v. 30, p. 505-510, 2020.

BRASIL. Secretaria de Governo Digital. *Cartilha de Boas Práticas para Acessibilidade Digital: versão 1.0*. Brasília, DF: Secretaria de Governo Digital, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-e-usuario/acessibilidade-digital/Cartilhaversao1.0.pdf. Acesso em: 30 jun. 2025.

CARVALHO, S. S.; NOGUEIRA, M. O. *Você deve lutar pela xepa da feira e dizer que está recompensado*: evidências da plataformização e a precarização do trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2024.

CHEN, Shijie; CHENG, Ziyan; FAN, Linlin; SHI, Lin; SHENG, Zheng. *Accessible or Not? An Empirical Investigation of Android App Accessibility*. arXiv preprint arXiv:2203.06422, 2022. Disponível em: https://arxiv.org/pdf/2203.06422.pdf. Acesso em: 30 jun. 2025.

CHIN, Chih-Yu; LU, Hsi-Peng; WU, Chao-Ming. Facebook users' motivation for clicking the "like" button. *Social Behavior and Personality: an international journal*, v. 43, n. 4, p. 579-592, 2015.

DE GREGORIO, Giovanni. The rise of digital constitutionalism in the European Union. *International Journal of Constitutional Law*, v. 19, n. 1, p. 41-70, 2021. DOI: https://doi.org/10.1093/icon/moab001. Acesso em: 27 jun. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Infográfico – Pessoa com deficiência (PcD)*. São Paulo, jul. 2023. Disponível em: https://www.dieese.org.br/infografico/2023/PcD.html. Acesso em: 30 jun. 2025.

DEPARTMENT OF JUSTICE (US). *Web accessibility guidance under the ADA*. Washington, DC, 18 mar. 2022. Disponível em: https://www.justice.gov/archives/opa/pr/justice-department-issues-web-accessibility-guidance-under-americans-disabilities-act. Acesso em: 27 jun. 2025.

EUROPEAN COMMISSION. *Web accessibility standards – latest changes. Shaping Europe's digital future*. [s.l.: s.n.], s.d. Disponível em: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/latest-changes-accessibility-standard. Acesso em: 30 jun. 2025.

FARRELL, Henry; LEVI, Margaret; O'REILLY, Tim. Mark Zuckerberg runs a nation-state, and he's the king. *Vox***,** April, v. 10, p. 2018, 2018.

FISCHER, Eileen; REUBER, A. Rebecca. Social interaction via new social media:(How) can interactions on Twitter affect effectual thinking and behavior?. *Journal of business venturing*, v. 26, n. 1, p. 1-18, 2011.

FUNDACIÓN ADECCO. *La brecha digital afecta a un 45 % de las personas con discapacidad*. Madrid, 2020.

FRYDMAN, Benoit. *O fim do Estado de Direito:* Governar por standards e indicadores. Tradução: Mara Beatriz Krug. Revisão: Jânia Maria Lopes Saldanha. 2. ed. rev. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

GABARDO, Emerson. *O jardim e a Praça para além do bem e do mal:* uma antítese ao critério de subsidiariedade como determinante dos fins do Estado social. Programa de Pós-Graduação em Direito (Tese). Curitiba: UFPR, 2009.

GEBRESSELASSIE, Mahtot. Why app-hailed transportation remains inadequately accessible to wheelchair users. *Disability & Society*, v. 40, n. 6, p. 1746-1751, 2025.

GINSBURG, F. *Disability in the digital age*. *In*: HORST, H.; MILLER, D. (org.). *Digital anthropology.* London: Berg, 2012. p. 99-125, p. 118.

HAMRAIE, A. Designing collective access: a feminist disability theory of universal design. *Disability Studies Quarterly*, v. 33, n. 4, 2013.

HARPUR, P.; BLANCK, P. Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response. *Journal of Occupational Rehabilitation*, v. 30, p. 511-520, 2020.

HOCH, Holly; HERTWECK, Corinna; LOI, Michele; TAMÒ-LARRIEUX, Aurelia. *Discrimination for the sake of fairness:* fairness by design and its legal framework. [S.l.]: SSRN, 2021. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3773766. Acesso em: 30 jun. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país*. Rio de Janeiro, 25 out. 2023. Agência de Notícias. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais. Acesso em: 30 jun. 2025.

JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de Direito Administrativo*. 8 ed. Belo Horizonte: Forum, 2012. p. 199-200.

KARIZAT, Nadia et al. Algorithmic folk theories and identity: How TikTok users co-produce Knowledge of identity and engage in algorithmic resistance. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, v. 5, n. CSCW2, p. 1-44, 2021;

KHAN, M. Laeeq. Social media engagement: What motivates user participation and consumption on YouTube?*. Computers in human behavior*, v. 66, p. 236-247, 2017.

MEDAUAR, Odete. Regulação e auto regulação. *Revista de direito administrativo*, v. 228, p. 123-128, 2002, p. 127-128.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Relação Anual de Informações Sociais: RAIS 2023 – Sumário executivo*. Brasília, DF: MTE, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2023/sumario-executivo_rais-2023.pdf. Acesso em: 30 jun. 2025.

MITCHELL, Shira et al. Algorithmic fairness: choices, assumptions, and definitions. *Annual Review of Statistics and Its Application*, v. 8, p. 141-163, 2021.

OCHIGAME, Rodrigo. *Remodeling rationality: an inquiry into unorthodox modes of logic and computation*. 2021. Tese (Ph.D.) – MIT.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *An inclusive digital economy for people with disabilities*. [S.l.]: Fundación ONCE; ILO Global Business and Disability Network, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_769852.pdf. Acesso em: 30 jun. 2025.

POOL, Jonathan Robert. Accessibility metatesting: comparing nine testing tools. *In*: *Proceedings of the 20th International Web for All Conference* (W4A '23), Austin, 30 abr.–1 mai. 2023. New York: ACM, 2023. p. 1-4. DOI: 10.1145/3587281.3587282.

ROSENGRÜN, Sebastian. Why AI is a threat to the rule of law. *Digital Society*, v. 1, n. 2, p. 10, 2022.

SIMONS, Josh; GHOSH, Dipayan. Utilities for democracy: Why and how the algorithmic infrastructure of Facebook and Google must be regulated. *Brookings website*, 2020.

SOUZA, Cássio Bruno Castro. *O devido processo legal tecnológico*. 2023. 498 f. Tese (Doutorado em Ciência Jurídica) — Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2024, p. 372-376.

SURESH, Harini; GUTTAG, John. A framework for understanding sources of harm throughout the machine-learning life cycle. *In*: *Equity and Access in Algorithms, Mechanisms, and Optimization*, 2021

SUZOR, N. Digital constitutionalism: using the rule of law to evaluate the legitimacy of governance by platforms. *Social Media + Society*, v. 4, n. 3, p. 1-11, 2018.

SWEARNGIN, Amanda *et al. Towards automated accessibility report generation for mobile apps*. Manuscript submitted to ACM, 2023. v. 2, 32 p. Disponível em: https://arxiv.org/pdf/2310.00091v2.pdf. Acesso em: 30 jun. 2025.

TURKLE, Sherry. *Reclaiming conversation:* The power of talk in a digital age. Penguin, 2016;

TURKLE, Sherry. *Alone Together:* Why We Expect More from Technology and Less from Each Other. Basic Books, New York, 2011, 348 pp.

# “MORTE E VIDA SEVERINA”: CRÔNICAS DE UM DIREITO DO TRABALHO ESTÉRIL E DESVANECIDO NA ERA DIGITAL E DAS NOVAS ECONOMIAS

**Rodrigo Monteiro Pessoa**

Pós-doutor em direito pela USP, Doutor em direito pela Universidad de Chile e Mestre em Direito Econômico pela UFPB.
Pesquisador do GEDTRAB-USP, da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social e líder do Grupo de Pesquisa em Proteção Social Internacional e Comparada.
É acadêmico do PPG-DCC UNAERP, professor de direito previdenciário da UNAERP e do Centro Universitário Claretiano e professor do programa de mestrado da Universidad de Talca.
E-mail: rpessoa@unaerp.br.

**Jair Aparecido Cardoso**

Professor da USP. Doutor em Direito pela PUC-SP, Bacharel e Mestre em Direito pela UNIMEP.
Pós-graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas e líder do grupo de pesquisa “A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” na Universidade de São Paulo.

**Sebastião Sérgio da Silveira**

Pós-doutor na Universidade de Coimbra (UC/PT).
Mestre e Doutor em Direito pela PUC-SP.
Procurador aposentado do Ministério Público do Estado de São Paulo.
Professor dos cursos de graduação e pós-graduação em Direito da UNAERP, tendo sido coordenador de ambos.
Atual Reitor da UNAERP. Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP).
Editor das revistas Paradigma e Reflexão e Crítica do Direito.

## 1 INTRODUÇÃO

Há alguns anos, discute-se, no âmbito da pesquisa do Direito do Trabalho, sobre o "futuro" do trabalho. Critica-se a expressão presente em títulos de congressos, artigos e dissertações, pois nenhum cientista jurídico possui bola de cristal para prever o futuro. O trabalho humano não pode ser discutido por futurólogos. Não há tarô, orixás, búzios ou ossos que permitam a prospecção de um corte epistemológico jurídico-laboral para tempos posteriores, pois, na realidade, eles apenas discutem os problemas presentes sem, tampouco, compreender totalmente o que o presente significa para o trabalho.

Os(as) völas ou valas, cimbrianos(as), vrăjitoare, sibilas, xamãs, sangomas, babalaôs, médiuns ou videntes juslaboralistas, para tentar abarcar a maioria das culturas, tratam o trabalho humano — objeto de estudo também da perspectiva jurídica organizativa do patamar mínimo civilizatório — como se pudessem debater os fatalismos das necessidades das gerações futuras, mas sem conhecer qualquer dessas necessidades que lhes deem uma base que supere a especulação ou presságio. A cientificidade, mesmo projetiva, carrega a pecha de especulação, e não é preciso buscar no futuro o que ocorre no presente digital e das novas economias (*sharing economy*, *gig economy*, *green economy*).

O certo, no passado e no presente, é que o trabalho humano é mais do que meio de subsistência. É fator dignificante e abertura para a participação na sociedade em busca do desenvolvimento (pessoal e social) e do posicionamento. É algo que permite ser parte e ser incluído, e não apenas habitar e dividir a existência sem conhecer o seu papel. Os fatores de exclusão, exploração e produção de pobreza são históricos, encontrados na perspectiva marxista sobre o capitalismo e em diversas obras da literatura que narram o cenário da realidade intangível pelas classes mais abastadas da sociedade. Essas classes pensam que a miséria, a marginalização e as desigualdades são frutos unicamente da preguiça, má sorte ou maus hábitos da classe pobre e da classe trabalhadora.

As crônicas de Severino, na obra de João Cabral de Melo Neto denominada "Morte e Vida Severina", narram como um retirante nordestino busca melhores condições de existência, distante da seca e da pobreza do sertão. É um poema dramático, de partilha de experiências de morte, fome, desigualdade, migração e luta pela sobrevivência. Em sua trilha, Severino pensa até mesmo em tirar a própria vida, mas o nascimento de um filho e o trabalho como carpinteiro

demonstram que há esperança e superação. Severino encontra força na vida e renova sua esperança, e a obra "Morte e Vida Severina" nunca foi tão atual.

Não é no futuro do trabalho que se discutirão a desigualdade, a migração e a luta pela sobrevivência. É agora, com mais intensidade, em razão de duas forças que arrastam a classe trabalhadora para novos confrontos, mas desprovida de uma identidade. Uma classe mais fragmentada e dividida, que ainda confronta a semiologia do poder que insiste em instaurar nos trabalhadores o desgosto, o desapreço e o rechaço à condição de subordinado. Isso é apresentado como se significasse ausência de liberdade, prisão e até mesmo a condição de sub-humano na sociedade pós-moderna.

Na pesquisa Datafolha publicada na Folha de São Paulo de 20/06/2025, constata-se que 59% dos brasileiros preferem trabalhar por conta própria e, entre aqueles com carteira assinada, 31% aceitariam trabalhar nessa condição se fosse para ganhar mais. Nas redes sociais, é possível observar como se usa o termo CLT de forma despectiva, diminuindo as pessoas em discussões entre usuários. A segurança, a estabilidade e os direitos mínimos previstos constitucionalmente viraram xingamento. Até para dar "*match*" em redes de relacionamento, verifica-se a aceitação de início de diálogo apenas por pessoas que não sejam CLT, requisito que se propõe abertamente como característica daquele que pretende uma relação amorosa.

A perspectiva semiológica refere-se à análise e à interpretação de signos e sistemas de significação. Assim, a semiologia busca entender como os signos (que incluem as palavras) representam conceitos e comunicam significados. Estes podem ser facilmente incorporados ao imaginário social e repetidos indefinidamente como verdades absolutas (dogmas) construídas por espaços de poder que buscam perpetuar situações de vantagem e exploração do ser humano. Mesmo na prática institucional, o Poder Judiciário incorpora o significante e o significado em seu processo hermenêutico para a solução de casos na prestação jurisdicional estatal, fortalecendo o poder e marginalizando a dignidade construída pelos modelos de Estado moderno, ativo e solidário. Essa abordagem é fundamental para a compreensão da comunicação humana, tanto verbal quanto não verbal, sendo amplamente utilizada em campos como a linguística, a publicidade, o design e os estudos culturais. A semiologia ou semiótica, que estuda a relação entre o signo, o significante (a forma do signo: no caso proposto, "o que é *crowdwork offline*", "o que é economia compartilhada"; "o que é trabalho subordinado"; "pode haver contrato realidade ou o acordado

entre as partes deve ser preservado, mesmo que a realidade seja outra") e o significado (o conceito ou a ideia que ele representa: "empreendedorismo", "economia compartilhada ou colaborativa", "seja dono do seu trabalho"; "a vontade das partes prevalece sobre a realidade dos fatos"), serve para contornar a estrutura de regulamentação social.

As "Mortes e Vidas Severinas" da sociedade pós-moderna geram mais exclusão, continuarão a massificar essa exclusão e a criar a circularidade das narrativas dramáticas, de experiências de morte, fome, desigualdade, migração e luta pela sobrevivência. Haverá "Severinos" digitais, "Severinos" *crowdworkers*, "Severinos" substituídos por inteligência artificial generativa. A dificuldade de entender não apenas o presente do trabalho (em desmedro das especulações futurólogas vazias e desconectadas) recai sobre uma semiologia triunfante e um marco regulatório estéril e desvanecido.

## 2 DIGITALIZAÇÃO, PLATAFORMIZAÇÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO TRABALHO: FIM DAS FRONTEIRAS REGULATÓRIAS

Insiste-se em afirmar que não se acredita em complô do capital para destruir os marcos regulatórios sociais. Isso foi afirmado com base na análise do neotaylorismo, pós-fordismo e fractalização do trabalho (Pessoa, 2023). Há uma busca natural pela multiplicação do capital que muda vertiginosamente as formas da organização produtiva, afetando os marcos regulatórios sociais, que são estáticos ou possuem baixa capacidade de resposta às mudanças sociais. Surgem, igualmente, novas formas de apropriação de excedentes. Conforme Zuboff (2020), os marcos regulatórios que protegem a sociedade frente aos piores excessos do poder destruidor do capitalismo selvagem — como o direito do trabalho, ambiental, tributário, previdenciário, bancário etc. — perdem espaço por se depararem com um capitalismo transformado que não dialoga em fronteiras territoriais.

Do taylorismo ao fordismo (Aguirre Rojas, 2007), do fordismo ao toyotismo (Álvarez Newman, 2012; Apolinário, 2016), passando pelas terceirizações e quarteirizações (Castelo, 2017; Serau Junior, 2018; Toledo Filho, 2020), e daí ao neotaylorismo e pós-fordismo (Pessoa, 2023), chega-se ao trabalho automatizado, digitalizado e organizado por empresas fractais. Este modelo, com microtarefas delineadas, retira as cadeias de comando diretas, dilui a importância

da integração do ser humano no processo produtivo, reduzindo-o ainda mais a uma microparcela do desenho de produção, sem importância, descartável e de baixo valor. A crise da ciência juslaboralista já vinha enfrentando a diluição de sua firmeza protetiva, tendo, inclusive, sido alvo das contundentes críticas de Supiot (2016) que chegou a indagar: quem merece a proteção do Direito do Trabalho? Restará alguém para que o proteja?

Distante de uma visão apocalíptica ou da simpatia por um futuro distópico ao estilo George Orwell (1984) ou James McCausland e George Miller (*Mad Max*), constata-se hoje que o trabalho está cada vez mais automatizado (no sentido de buscar a eliminação do ser humano do processo produtivo, processo iniciado desde a mecatrônica até a robótica avançada e integrada). Também está digitalizado (o setor de serviços está focando cada vez mais na produção de conteúdos digitais, que representam crescimento na fabricação de influência para decisão de compra, engajamento e relacionamento com a marca, criação de tendências, conteúdo interativo etc., aumentando a participação das pessoas no mundo digital e demandando estratégias de consumo (Wimalasena; Jayasinghe, 2025)). E está fractalizado (fragmentado em microtarefas que podem ser executadas de maneira pontual, com indicações básicas e facilmente assimiláveis, dispensando a necessidade de supervisão e controle, demandando apenas uma participação rápida e barata para que, com diversas execuções também na lógica do *crowdwork online* ou *offline*, a empresa alcance seus objetivos sem a necessidade de contratações permanentes) (Aragón, 2006; Fractal, 2016; Tôrres; Góis, 2011). Esses modelos demandam outro tipo de resposta jurídica: mais **aberta** (inclusiva, protegendo mais tipos de trabalhadores além do subordinado), mais **flexível** (adaptável sem que se confunda com permissivo ou precarizante) e mais **transfronteiriça** (pelos desafios que enfrenta na regulação de um trabalho globalizado e não territorial, que se intensifica com o teletrabalho transfronteiriço, percebido no *crowdwork online* que, ademais, o fractaliza e digitaliza).

Os "Severinos" pós-modernos enfrentam mais desafios que a seca e a pobreza do sertão. Vive-se em uma sociedade da autoexploração (Han, 2019) que dispensa o controle e a direção (Foucault) típicos do nascimento do direito do trabalho, que, inclusive, inspira o modelo de subordinação com indícios próprios da sociedade controlada. Tal modelo de sociedade exige o esgotamento, romantiza o trabalho excessivo e condena à perda da identidade fora do contexto laboral.

Já não migram das terras secas, mas de trabalho em trabalho, em vista do aumento de subocupação e do uso de contratos atípicos (*part-time*, a prazo, por obra, intermitente etc.) (Oliveira; Silva, 2023). Enfrentam a quebra da identidade de classe e a semiótica do poder, que inculca no imaginário social as mazelas de ser um CLT. Isso é sinônimo de rotinas engessadas e falta de flexibilidade, baixos salários e alto esforço, chefes autoritários e hierarquias rígidas, assédio moral e sexual, falta de propósito e realização pessoal, experiências familiares negativas, síndrome de *Burnout* e estagnação profissional. Tais sintomas são percebidos em crianças (Corsini, 2025) e jovens (Giusti, 2025). Ao se afirmar em redes sociais "Deus me livre ser CLT" ou "Vou estudar para não virar CLT", percebe-se o êxito da semiótica do poder em destruir conceitualmente o resultado da questão social no Brasil, e quem tem a ganhar é apenas o capital.

Os "Severinos" enfrentam ainda o desemprego estrutural, conectado aos avanços tecnológicos, o qual é a tônica desde o início do processo de industrialização e agora ainda mais com a aceleração das mudanças nas funções humanas, as quais são substituídas por máquinas e *softwares*. Andrés Oppenheimer (2018) já narrava suas constatações em todas as profissões, inclusive naquelas que se pensava demorariam muito mais tempo para serem substituídas por máquinas, *softwares* ou aplicativos de celular. Entra-se na era da inteligência artificial, a qual coloca em jogo a continuidade dos trabalhos dos profissionais intelectuais. Quanto tempo ainda existirão professores após a criação de um boneco que ensina ciência às crianças de forma divertida e prática (Kolodny, 2017)? Ou, constatando que uma IA Generativa ensina estudantes universitários de Hong Kong sobre teoria de jogos (France-Presse, 2024)? Advogados, promotores e procuradores, e até mesmo juízes, que pensam demorar muito tempo para que suas atividades sejam substituídas pela inteligência artificial, não estão conseguindo entender absolutamente nada. Ou pensam que a IA é apenas uma espécie de calculadora avançada que se usa para facilitar a busca de conteúdo ou para fazer resumos.

Os períodos anteriores, de revoluções industriais, trouxeram lentos processos de extinção de trabalho, o que levou alguns autores a destacar que se iniciava o fim da era dos empregos (Moura, 1998; Rifkin, 1996). Em uma visão mais moderna, conectada à globalização e ao pós-industrialismo, Castells (2002) abordava o declínio irreversível de empregos rurais e industriais, o aumento do setor de serviços e o crescimento e a produtividade conectados à geração

de conhecimentos, afirmando que a economia funcionaria ao redor desse conhecimento especializado e técnico.

Nesses processos, a identidade de classes levou a negociações com perspectiva ganha-ganha entre trabalhadores e capitalistas, e houve uma lenta substituição de mão de obra por tecnologia. Hoje, a ruptura com a identidade de classe, a sociedade da autoexploração e a substituição acelerada da mão de obra por máquinas, *softwares* e aplicativos de celular representam maior risco da ocorrência do previsto por Rifkin e Moura, com prognóstico menos otimista que o processo de destruição criativa de Schumpeter (2002), que já estabelecia a criação natural de novos empregos frente à destruição de outros obsoletos.

Todo esse cenário representa o hoje, não o amanhã. Atinge os "Severinos" pós-modernos em processo similar ao que se indica para cozinhar uma rã viva. Se se joga a rã viva em água fervente, ela saltará imediatamente da panela. Mas se ela é posta com a água ainda fria, cozinhará e nem se dará conta de que está imersa em seu próprio fim.

## 3 RENDA BÁSICA E A TRANSIÇÃO PARA O MUNDO SEM TRABALHO HUMANO: MEIO E FIM DO SER NO PROCESSO PRODUTIVO

O ponto crucial da "Morte e Vida Severina" da sociedade pós-moderna reside no potencial colapso da vida e da economia como se conhece. A economia é uma ciência para a tomada de decisões. As necessidades humanas são infinitas, mas os recursos são finitos. Portanto, ela permite buscar a eficiência na alocação de recursos finitos para necessidades humanas infinitas. Em nenhum momento, a economia retira o ser humano do eixo central de sua teleologia (finalidade intrínseca). O ser humano é meio e fim nesse processo. É meio porque os fatores de produção o contemplam. São fatores de produção a terra, o capital e o trabalho. E é fim porque tudo isso se movimenta para a satisfação das necessidades humanas.

Se o ser humano for retirado do processo produtivo, os recursos gerados pela massa salarial disponível no mercado capitalista e destinados às massas trabalhadoras não chegarão às suas mãos, e estas não poderão consumir para suprir suas necessidades. Não é uma lógica fatalista, é apenas uma lógica.

Com essa exclusão, restarão apenas morte, fome, desigualdade, migração e luta pela sobrevivência. E o que é ilógico é que se otimize a produção de bens e serviços pela técnica, mas o resultado não possa ser usufruído por aqueles que são o centro da economia. Sem recursos em mãos, quem consumirá?

Há que se recordar que, diferentemente de tempos remotos, em que uma comunidade ficava sem possibilidade de se alimentar, tal situação se dava em razão de pragas que assolavam uma plantação e seu cultivo, ou por tragédias climáticas que destruíam a cultura de subsistência ou matavam os animais de uma comunidade sedentária. O conceito de escassez era influenciado por razões naturais. Contudo, hoje, com a potencialidade de produzir alimentos em grande escala, as pessoas morrem de fome não por fatores climáticos ou pragas. Morrem de fome porque o mercado determina que aqueles que não podem pagar por seus alimentos devem morrer de fome. Há uma escassez imposta, na lógica da necessidade de que os capitalistas e rentistas se tornem cada vez mais ricos, em desmedro daqueles que estão no fundo da pirâmide social: os mais pobres e a classe trabalhadora.

Não obstante, a lógica kantiana da dignidade impõe que o ser humano deve ser tratado como fim e não apenas como meio, o que inclui a proposta econômica para a solução dos problemas de escassez. Embora o componente da exploração, mais-valia, usura e opressão seja mais ético e moral, o resultado da indignidade gerada às pessoas é mais jurídico do que ético e moral, pois os ordenamentos modernos que garantem direitos humanos e fundamentais possuem na dignidade o alicerce de todos eles. Se isso é assim, é silogístico compreender que o mercado capitalista gera indignidade, e tal situação deve ser corrigida pelo Estado, por meio da organização jurídica, em especial naquelas áreas que abarcam o direito social: do trabalho e de proteção social.

Pessoa (2019) já havia argumentado, em outra ocasião, que, diante do processo de automatização do trabalho, a renda básica deveria ser levada em consideração como mecanismo alternativo à destruição dos postos de trabalho.

Segundo Van Parijs e Vanderborght (2017), a renda básica é um valor monetário pago a todas as pessoas, independentemente de terem ou não outras fontes de renda. Seu objetivo é garantir a todos os indivíduos a verdadeira liberdade. Por meio dela, é possível garantir um rendimento a todas as pessoas, avançando em direção ao mínimo vital. O Estado moderno reconhece seu dever de agir em prol da concretização da dignidade humana, da liberdade, da vida e da igualdade em um contexto de solidariedade. Assim, o Estado tem o dever de garantir o mínimo necessário para a subsistência digna de todos (Pessoa, 2025).

Além disso, para enfrentar essas novas formas de trabalho que surgiram e que ainda surgirão — produto da revolução tecnológica — é fundamental que a

força de trabalho tenha como subsistir. A renda básica, nesse sentido, é uma das ferramentas mais viáveis para oferecer essa proteção às pessoas/trabalhadores.

A ruptura da escassez criada pelo mercado demanda soluções que permitam que o Estado canalize o processo de desenvolvimento com todas as suas arestas: crescimento econômico, participação equitativa nos resultados e sustentabilidade. Torna-se impossível a garantia do direito ao desenvolvimento previsto na Resolução 41/128 da Assembleia Geral da ONU, de 04 de dezembro de 1986, sem a participação equitativa nos resultados, gerando dignidade e liberdade plena, considerada como capacidade de exercício de todos os direitos fundamentais. Prevê a declaração que "*o desenvolvimento é um processo econômico, social, cultural e político abrangente, que visa ao constante incremento do bem-estar de toda a população e de todos os indivíduos com base em sua participação ativa, livre e significativa no desenvolvimento e na distribuição justa dos benefícios daí resultantes*" (preâmbulo). Considera-se tal direito com "*um direito humano inalienável, em virtude do qual toda pessoa e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, para ele contribuir e dele desfrutar, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados*" (art. 1º, § 1º).

A renda básica deve ser instaurada, não nos moldes das correntes neoliberais que defendem uma renda básica generosa em troca da privatização dos serviços públicos — devolvendo serviços essenciais à subsistência digna ao mercado e prejudicando o acesso por aqueles que não possuem recursos suficientes, e que, portanto, não é introduzida por uma questão de justiça social, mas para economizar custos com contribuições sociais e, ao mesmo tempo, livrar a economia da pressão do pleno emprego —, mas sim nos moldes das correntes emancipatórias de esquerda, que defendem uma distribuição de renda de cima para baixo (mais impostos para quem tem mais), garantindo mínimos vitais e participação na sociedade, sem a requisição de qualquer distanciamento do Estado da sociedade civil, que deve continuar oferecendo serviços e benefícios sociais, com base no princípio da justiça constitucional.

Se na obra "Morte e Vida Severina" o protagonista encontrou força na vida e renovou sua esperança com o trabalho que o dignificou, é por meio da renda básica universal que a esperança será devolvida aos "Severinos" pós-modernos, dignificados e livres para existir e coexistir. A dignidade humana se fundamenta na ética pública, nos valores políticos e jurídicos, e nos direitos fundamentais. É um conceito inclusivo, não excludente, que representa o

ponto de partida e de chegada para uma sociedade justa e bem-organizada (Peces-Barba Martínez, 2002).

A proteção social é um investimento estatal, parte da Agenda Regional para o Desenvolvimento Social Inclusivo (ARDSI), aprovada pelos estados membros da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) em 2019, e cujo objetivo é avançar na implementação da dimensão social da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável na região. Conectada com os ODS 01 (erradicação da pobreza), 02 (fome zero), 08 (trabalho decente), 10 (redução das desigualdades), 12 (consumo e produção responsáveis) e 17 (parcerias em prol das metas), a proteção social representa um instrumento de redução da desigualdade, da exclusão social e da insegurança econômica. Promove a igualdade de oportunidades, a igualdade de gênero e a igualdade racial, contribui para a empregabilidade dos trabalhadores e para a produtividade das empresas, e atua como elemento facilitador da transição da economia informal para a economia formal (OIT, 2019).

Diante de tantos desafios para o trabalho decente, o eixo da proteção social não pode ser olvidado. E antes que a desumanização se intensifique e o trabalho não tenha futuro, há que se iniciar a transição para preservar o mínimo vital e materializar o desenvolvimento.

> Somos muitos Severinos iguais em tudo na vida: na mesma cabeça grande que a custo é que se equilibra, no mesmo ventre crescido sobre as mesmas pernas finas, e iguais também porque o sangue que usamos tem pouca tinta.
> E se somos Severinos iguais em tudo na vida, morremos de morte igual, mesma morte Severina: que é a morte de que se morre de velhice antes dos trinta, de emboscada antes dos vinte, de fome um pouco por dia (de fraqueza e de doença é que a morte Severina ataca em qualquer idade, e até gente não nascida).
> Somos muitos Severinos iguais em tudo e na sina: a de abrandar estas pedras suando-se muito em cima, a de tentar despertar terra sempre mais extinta, a de querer arrancar algum roçado da cinza (Melo Neto, 1996).

## 4 CONCLUSÕES

Não se pode discutir o "futuro" do trabalho como se portasse uma bola de cristal. Menos ainda quando o presente do trabalho já é preocupante.

Entender o presente permite preparar-se para cenários vindouros, que são incertos, mas que já demandam, com a atual configuração, ações positivas na garantia da dignidade humana.

Os "Severinos" pós-modernos — digitais, *crowdworkers*, desempregados estruturais — enfrentam a realidade da desconstituição do sentimento de classe em uma sociedade da autoexploração, atacados pela semiótica do poder que menoscaba a condição de empregado, e cobertos pelo patamar mínimo civilizatório, fruto da questão social no Brasil.

O neotaylorismo, o pós-fordismo, a fractalização, a digitalização e a substituição por IA demandam um Direito do Trabalho aberto (inclusivo, protegendo mais tipos de trabalhadores além do subordinado), flexível (adaptável sem que se confunda com permissivo ou precarizante) e transfronteiriço (pelos desafios que enfrenta na regulação de um trabalho globalizado e não territorial, que se intensifica com o teletrabalho transfronteiriço, percebido no *crowdwork online* que, ademais, o fractaliza e digitaliza).

A renda básica, em uma visão emancipatória de esquerda, permitirá a recuperação da dignidade e da liberdade (como capacidade de exercício dos direitos humanos e fundamentais), ativando o Estado na tutela do mínimo vital por meio da proteção social, ferramenta indispensável à materialização dos ODS 01 (erradicação da pobreza), 02 (fome zero), 08 (trabalho decente), 10 (redução das desigualdades), 12 (consumo e produção responsáveis) e 17 (parcerias em prol das metas).

O trabalho e o não trabalho moderno devem ser discutidos do ponto de vista da proteção social (ODS 08). O direito ao desenvolvimento precisa ser proporcionado pelo Estado moderno, cumprindo a erradicação da pobreza e da fome, reduzindo as desigualdades (ODS 01, 02 e 10) e permitindo que a economia se concretize em produção responsável, sem excluir as pessoas da satisfação de suas necessidades, que é o objetivo econômico desde seu nascedouro (ODS 12). Para tanto, apenas o diálogo global na perspectiva do cumprimento da cidadania global alcançará a tutela necessária para que uma sociedade justa e organizada proteja a todos sem distinção (ODS 17).

Espera-se que, nos próximos anos, se tenha menos "Severinos" desesperançados, pensando na morte, e mais "Severinos" amparados na esperança e materialmente tutelados pelo Estado — o qual é o patrimônio principal daqueles que nada têm.

## REFERÊNCIAS

AGUIRRE ROJAS, Carlos Antonio. Los procesos de trabajo taylorista y fordista. Notas sobre la hiperracionalización del trabajo y la caída de la tasa de ganancia*. Mundo siglo XXI*, n. 11, p. 23–43, 2007.

ÁLVAREZ NEWMAN, Diego. El Toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo. una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos trabajadores de la fábrica japonesa (1994-2005). *Si Somos Americanos*, v. 12, n. 2, p. 181–201, dez. 2012.

APOLINÁRIO, Valdênia. Análise do Toyotismo e dos seus Princípios Racionalizantes Aplicados à Gestão da Produção e do Trabalho. *Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas*, v. 13, n. 2, p. 5–19, 2016.

ARAGÓN, Eliezer Morales. *Globalización o fractalización: una propuesta a título provisional*. In: Mérida: 2006. Disponível em: http://ow.ly/qRfE50IhYNo

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede* - tradução: Roneide Venâncio Majer. 6a ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002. v. 1

CASTELO, Jorge Pinheiro*. O direito do trabalho líquido:* O negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida. São Paulo: LTr, 2017.

CORSINI, Camila*. "Crianças demonizam CLT":* carteira assinada vira ofensa entre jovens. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/03/13/era-sonho-virou-ofensa-por-que-os-jovens-tem-medo-de-ser-clt.htm>. Acesso em: 28 jun. 2025.

FRACTAL. Fractal model – Fractal. Disponível em: <https://fractalwork.com/fractal-model/>. Acesso em: 12 mar. 2022.

FRANCE-PRESSE, Agence. *AI-generated Einstein teaches students from a Hong Kong university about game theory - Young Post* | South China Morning Post. Disponível em: <https://www.scmp.com/yp/discover/news/hong-kong/article/3262181/ai-generated-einstein-teaches-students-hong-kong-university-about-game-theory>. Acesso em: 28 jun. 2025.

GIUSTI, Júlia. *CLT divide opinião dos jovens:* especialistas e alunos comentam tendência anti-celetista. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/educacao-basica/2025/05/7130232-clt-vira-piada-entre-os-jovens-entenda-a-nova-tendencia.html>. Acesso em: 28 jun. 2025.

HAN, Byung-chul. *Sociedade do cansaço*: tradução de Enio Paulo Giachini. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 2019.

KOLODNY, Lora. *Hanson Robotics built a Professor Einstein toy to teach kids science with a familiar face* | TechCrunch. Disponível em: <https://techcrunch.com/2017/01/23/hanson-robotics-built-a-professor-einstein-toy-to-teach-kids-science-with-a-familiar-face/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

MELO NETO, João Cabral de. *Morte e vida Severina:* e outros poemas para vozes. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1996.

MOURA, Paulo C. *A Crise do Emprego*: uma Visão Além da Economia. 4a ed. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

OIT. *Unidos para alcanzar el ODS 1.3 y lograr la protección social universal en el marco del futuro del trabajo*: Semana Mundial de la Protección Social. Ginebra: [S.n.]. Disponível em: <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=l8uOGXxRXV-sV-v2ihnnDoudUxavO_766S3Y62vwbbI0nbQ5SIp1w!-1857443667?id=16994>. Acesso em: 25 ago. 2024.

OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. *Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil:* Evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017: Texto para Discussão no 2898. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 17 jul. 2023. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/285020/1/TD2898.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2025.

OPPENHEIMER, Andrés. ¡*Sálvese quien pueda!:* El futuro del trabajo y los trabajadores del futuro. Buenos Aires: Debate, 2018.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. *La dignidad de la persona desde la filosofía del Derecho*. Madrid: Dykinson, 2002.

PESSOA, Rodrigo Monteiro. La renta básica como herramienta de tutela del trabajo frente a la automatización: una nueva mirada. *Revista Derecho del Trabajo*, La Ley Uruguay, n. 23, p. 119–132, 2019.

PESSOA, Rodrigo Monteiro. Neotaylorismo e fractalização do trabalho: como a administração científica torna mais abstrato marco regulatório jurídico-laboral na sociedade pós-moderna. *In*: BUGALHO, Andréia Chiquini et al. (Orgs.). *A transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-moderna e seus reflexos no mundo do Trabalho*. Leme (SP): Imperium, 2023. p. 359–374.

PESSOA, Rodrigo Monteiro. *Mínimo vital*. 1a ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2025.

RIFKIN, Jeremy. *El fin del trabajo:* nuevas tecnologias contra puestos de trabajo - el nacimiento de una nueva era. Prologo: Robert Heilbroner. 1a edición ed. Barcelona: Editorial paidos, 1996.

SCHUMPETER, Joseph. *Ciclos Económicos*: Análisis teórico, histórico y estadístico del proceso capitalista. Zaragoza: Prensa Universitaria de Zaragoza, 2002.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. *Terceirização:* conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários. São Paulo: LTr, 2018.

SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. A terceirização e a efetividade do proceso trabalhista. *In:* CÉSAR, João Batista Martins; OLIVA, José Roberto Dantas (Orgs.). *O trabalho decente no mundo contemporâneo e a reforma trabalhista.* São Paulo: LTr, 2020. p. 211–221.

TÔRRES, José Júlio Martins; GÓIS, Cezar Wagner de Lima. Organização fractal: um modelo e sugestões para gestão. *Revista Ciências Administrativas*, v. 17, n. 3, p. 593–620, 2011.

VAN PARIJS, Philippe; VANDERBORGHT, Yannick. *Basic Income:* A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy. 1a ed. Cambridge: Harvard University Press, 2017.

WIMALASENA, L. M. D. O.; JAYASINGHE, C. Digital Marketing and Brand Engagement Behavior: A Conceptual Review. *Sri Lanka Journal of Marketing*, v. 10, n. 2, p. 208–239, 10 fev. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. A era do capitalismo de vigilância: *a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder:* tradução George Schlesinge. 1a ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

# PARTE V

## MODELOS DE REGULAÇÃO, PERSPECTIVAS CONSTITUCIONAIS E FILOSÓFICAS

# AS NOVAS INFRAESTRUTURAS PRODUTIVAS COMO PRODUTORAS DE NOVOS SUJEITOS CONSTITUCIONAIS: EXPANSÕES INTERPRETATIVAS E ABERTURAS DE SENTIDO AO TEXTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988[475]

**Nicolle Wagner da Silva Gonçalves**

Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania da Universidade de Brasília.
Mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Direito "Novos Direitos, Novos Sujeitos" da Universidade Federal de Ouro Preto.
Advogada.
Pesquisadora do Projeto Fairwork (Oxford Internet Institute/WZB Social Science Centre/UFRGS/UFRJ/UnB/UFPR).
Faz parte do Grupo de Pesquisa Trabalho e Teoria Social (GPTTS/UnB).

475 Este artigo é uma derivação das reflexões e análises desenvolvidas na minha dissertação de mestrado, denominada de "A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES ENTREGADORES MEDIADOS POR APLICATIVOS EM BELO HORIZONTE/MG: ENTRE O PASSADO E O PRESENTE DE UMA PERMANENTE LUTA POR DIREITOS". Dissertação apresentada em 2022 como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo refletir, ainda que inicialmente, acerca da intercessão entre a realidade dos trabalhadores inseridos nas novas infraestruturas produtivas[476] e o texto constitucional. Conforme se verá, a prática da Constituição Federal de 1988 ainda está conectada às características do trabalhador da época da Assembleia Nacional Constituinte: vínculo de emprego, carteira de trabalho assinada e entidades sindicais. Ocorre que as alterações no mercado de trabalho acabaram por empurrar grande parte dos trabalhadores, ao criar outras modalidades de contrato de trabalho, para fora dos limites de proteção juslaboral e, portanto, para fora das garantias de direitos, de dignidade e de cidadania. A rotina de trabalho desgastante destes trabalhadores expõe o quão distante estão de uma vida em que o texto constitucional tenha concretude.

Como cenário ilustrador das reflexões ora abordadas será utilizado o livro "As novas infraestruturas produtivas: digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0", publicado em 2024 pela editora Boitempo. Trata-se de uma obra que estuda profundamente as novas formas de trabalho, engendradas pelas plataformas digitais, através de pesquisas empíricas realizadas com trabalhadores e trabalhadoras do Brasil e fora dele. O livro se debruça sobre a realidade vivida por alguns dos trabalhadores submetidos a esta nova fase do capital: entregadores de aplicativo; motoristas de aplicativo; trabalhadores por trás da inteligência artificial e assim por diante. Embora o referido livro aponte para um cenário global de precarização do trabalho, as reflexões aqui ventiladas se concentrarão no contexto brasileiro. Isso porque, a hipótese formulada é a de que o texto constitucional é suficiente para abarcar e proteger os trabalhadores e trabalhadoras engendrados na economia de plataforma. Embora seja importante travar uma disputa no âmbito infraconstitucional (via CLT e legislações esparsas), a Constituição de 1988 é um texto vivo e que contempla todos os "trabalhadores urbanos e rurais"[477]. Nesse sentido, propõe-se que os olhares se voltem ao texto constitucional para discutir as questões do mercado de trabalho do hoje e, portanto, exigir a sua aplicação nas conformações laborais propostas pelas empresas-plataforma.

476 Terminologia utilizada pelo livro "As novas infraestruturas produtivas: digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0" que será utilizado como fio condutor do presente artigo. A escolha do livro foi motivada pelo fato de que a obra reúne pesquisas empíricas acerca de diferentes modalidades de trabalho transpassadas por plataformas digitais. O que se pretende, portanto, é que as reflexões acerca do texto constitucional derivem dos dados do mundo em concreto.

477 Artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Para tanto, a Constituição de 1988 é suficiente para amparar este novo mundo do trabalho? É preciso criar mais texto[478] para abrigar estes trabalhadores? O ponto de partida é, portanto, a Constituição Federal enquanto um entremeado de texto, história e povo. Ou seja, os sentidos para o hoje ainda podem ser encontrados no texto de 1988, por meio de uma interpretação que leve em conta a principiologia constitucional e o povo a quem ele se direciona. Há uma conexão entre o texto e o caso concreto que dá vivacidade e atualidade à Constituição Federal.

A centralidade desta encruzilhada reside justamente nas possibilidades de concretização do texto constitucional por meio do alargamento das vias interpretativas. Deste modo, tanto no âmbito individual quanto no âmbito coletivo, os trabalhadores inseridos nas novas infraestruturas produtivas têm reivindicado seu lugar enquanto sujeitos constitucionais à medida que se organizam para exigir mais e melhores direitos para as respectivas categorias. Não se pretende elencar quais são as interpretações possíveis para a questão que se apresenta, uma vez que devem ser elaboradas a partir de todos os elementos que compõe a vontade social (dinâmica da respectiva categoria, quais são as suas reivindicações, como se organizam, como o trabalho é organizado e assim por diante). Conforme se verá, o livro "As novas infraestruturas produtivas: digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0" deixa evidente que o capitalismo contemporâneo formatou múltiplas formas de trabalho através da imbricação das empresas-plataforma no mundo do trabalho, o que resulta em realidades que também são transpassadas por gênero, raça e classe. As soluções de dignidade não podem, portanto, ser elaboradas de modo genérico sob pena da perpetuação do que se pretende criticar: um texto constitucional sem conexão com a realidade.

O ponto central é apontar para a abertura hermenêutica da Constituição Federal que é capaz de absorver esse conflito social e produzir densidade aos direitos fundamentais. Em um mercado de trabalho cada vez mais complexo, como produto de uma sociedade também complexa, o texto constitucional permanece o mesmo, mas é a realidade que atribuirá uma significação a ele.

## 2 QUE CONSTITUIÇÃO? A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 COMO UM ENTREMEADO DE TEXTO, DE HISTÓRIA E DE POVO.

Para começar a se pensar sobre os sentidos (e as ausências) da Constituição Federal é preciso situar esse texto constitucional sob uma adequada lente de leitura, ou seja, é preciso ponderar qual é o tipo de Constituição que se está tratando. É

478 Neste trecho, trata-se da criação de normas infraconstitucionais.

do texto cru que se revela sem necessidade de interpretação? É o significado que é atribuído pelo intérprete do texto? Para o presente artigo, o texto constitucional precisa ser visto sob a perspectiva de um "conceito histórico de Constituição"[479], o que permite o seu manejo sob uma lente de prática e de usos intrinsecamente ligada ao passado, ao presente e ao futuro. Ou seja, a Constituição enquanto uma "comunidade de princípios"[480] com aplicação direta na realidade social, transformando-a e sendo transformada por ela à medida que o sentido constitucional possui aderência ao momento histórico que a observa. É nesse sentido que Paixão e Carvalho Netto afirmam que o texto constitucional "se coloca regularmente à interpretação e eventual correção[481]" a partir de uma permanente conexão entre texto, história e o povo. O texto enquanto o resultado do "momento constitucional"[482], a história como fio condutor dos sentidos atribuídos ao texto e o povo enquanto interlocutor e legitimador dos sentidos a ele cedidos. Não é somente o texto e nem somente a interpretação que dão vivacidade à Constituição Federal, mas é o contexto e, especialmente, os sujeitos constitucionais que compõe as novas possibilidades semânticas do texto constitucional, de aplicação e expansão de direitos.

O texto constitucional, portanto, esvaziado de povo e de localização histórica não possui aplicação prática, especialmente quando se trata da Constituição de 1988, considerada como resultado de ampla mobilização popular[483]. O ponto aqui é pensar na Constituição como uma principiologia aplicada, mas que se ressignifica no decorrer do tempo histórico para dar respostas práticas às questões do povo, que é onde ela encontra o seu significado. A história de elaboração da norma é importante, mas a norma não se estagna permanentemente ao sentido que lhe foi atribuído no passado. A norma constitucional também é resultado da passagem do tempo e do decorrer da história:

> A história é uma construção, que ocorre no presente, com uma relação de tensão com o passado, que permite rupturas, transformações, superações e mesmo a negação do passado. A dimensão pretérita continua a existir – o que é evidente -, mas a relação com a tradição é repensada: a história se faz hoje[484].

---

479 PAIXÃO; CARVALHO NETTO. *Entre permanência e mudança: reflexões sobre o conceito de constituição, p. 107.*

480 *Ibidem.* p. *108.*

481 *Ibidem. p. 107.*

482 *Ibidem.p. 105.*

483 PILATTI. *A constituinte de 1987-1988: progressistas, conservadores, ordem econômica e regras do jogo.*

484 PAIXÃO; BARBOSA. *Cidadania, democracia e constituição: o processo de convocação da assembleia nacional constituinte de 1987-1988, p. 128.*

Nos discursos pronunciados na Assembleia Nacional Constituinte é possível perceber uma autocompreensão dos constituintes como porta-vozes do "povo", imbuídos da missão de transportar os anseios da sociedade ao texto constitucional. É esse o tom do discurso de abertura da Sessão de Instalação da Assembleia Nacional Constituinte (em 1º de fevereiro de 1987), do então presidente José Carlos Moreira Alves[485]:

> Tenho que o fundamental numa Constituição é encontrar o ponto de equilíbrio que melhor atenda, nas complexas relações entre o Estado, a sociedade e o indivíduo, às diferentes realidades nacionais.
> (...)
> Senhores Constituintes: Na feitura de uma Constituição, as questões são múltiplas, e as dificuldades várias. Resolvê-las com prudência e sabedoria é o grande desafio que se apresenta a esta como a todas as Assembleias Constituintes. Os olhos conscientes da Nação estão cravados em vós. A missão que vos aguarda é tanto mais difícil quanto é certo que, nela, as virtudes pouco exaltam, porque esperadas, mas os erros, se fatais, estigmatizam. Que Deus vos inspire[486].

Contudo, quem é o povo da Constituição? É o povo pensado e representado pelos constituintes? É o povo localizado naquele momento histórico? É preciso entender o "povo" como, ao mesmo tempo, autor e destinatário dos preceitos constitucionais, o que faz com que a ressignificação constitucional passe pela reafirmação e revalidação da própria democracia, uma vez que deve haver um diálogo permanente do texto com o povo e, consequentemente, com a realidade social. Desta forma, o texto constitucional não se dirige apenas ao povo representado pelos constituintes (ou aquilo que estes entendiam como povo), ao contrário, é um texto "aberto ao futuro"[487] e, portanto, aberto ao povo do futuro[488].

Galuppo (2019) aponta para a essencialidade de se compreender o "povo" da Constituição enquanto o povo empírico, diverso do povo constituinte, que se descobre "no povo da Constituição"[489] quando se vê no texto constitucional

485 Ministro do Supremo Tribunal Federal, à época presidente do Tribunal. De acordo com o artigo 2º da Emenda Constitucional 26/85, que convocou a Assembleia Nacional, o presidente do STF era responsável por instalar a Assembleia Nacional Constituinte e dirigiria a sessão de eleição do seu presidente.

486 Trecho retirado de: BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte: instalação.

487 PAIXÃO; BARBOSA. *Cidadania, democracia e constituição: o processo de convocação da assembleia nacional constituinte de 1987-1988, p. 128, p. 104.*

488 Para Paixão e Carvalho Netto (2007, p. 106): "Povo é um fluxo comunicativo que envolve de forma permanente o diálogo com as gerações passadas e a responsabilidade para com as futuras".

489 GALUPPO. *Quem é o autor da Constituição?, p. 285.*

como em um espelho, em que o reflexo é produzido a partir da interação do observador com o objeto. Ou seja, a operação e prática do texto constitucional descola-se do "povo" que era entendido pelos constituintes, e passa a abrigar-se na perspectiva do povo que interage com o texto. É dessa interação que parte a interpretação da Constituição. "Por isso, se a Constituição é um espelho, ela só pode refletir o que diante dela colocamos: Ela só pode refletir a nós mesmos"[490].

Assim, a prática constitucional é uma alternância entre continuidades e rupturas com o texto formulado em 1988, na medida em que a Constituição estabelece um vínculo entre o passado e o futuro: vinculando-se aos valores entabulados pelos seus princípios, a Constituição também aponta novos caminhos para o futuro quando dialoga constantemente com a realidade. Há, portanto, uma dialética entre o que está posto e o que está por vir, em que texto e realidade se conectam, se limitam e se ressignificam. E justamente é essa dialética que oferece legitimidade ao texto constitucional:

> A constituição é observada a partir da realidade – e não o contrário – e isso faz com que sejam postas questões como a legitimidade da própria constituição. De acordo com Zagrebelsky, essa legitimidade está relacionada à capacidade da constituição de oferecer respostas adequadas, ou, mais especificamente, à capacidade do direito constitucional de encontrar tais respostas na constituição. A constituição per se não diz, mas nós a fazemos dizer. É nesse marco contextual, segundo aquele autor, que devemos recolocar as questões metodológicas do direito constitucional como ciência e, entre elas, a relação entre a constituição e a história[491].

A interpretação constitucional, portanto, passa tanto pelo processo de elaboração do texto (Assembleia Nacional Constituinte), quanto pela reinterpretação e pela reconstrução que seguem o curso da história, mas que ao mesmo tempo não podem ser descoladas completamente do passado. É um permanecer-e-seguir-em-frente que produz sentidos ao texto constitucional e permite que este responda aos problemas do aqui e agora, ao mesmo tempo que permanece atento às diretrizes dadas pelo passado. A produção de direitos que tenha concretude na realidade é o resultado de um discurso constitucional que está ligado ao texto ao mesmo tempo em que está atento a um futuro que aprendeu com a história[492].

---

490 GALUPPO. *Quem é o autor da Constituição?, p. 285.*

491 LOURENÇO FILHO. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da constituição de 1988 a partir do direito de greve, p. 15.*

492 *Ibidem*.

Com isso, não se quer negar a importância da reconstrução do passado e dos processos de elaboração do texto constitucional para entender o que se tem hoje como Constituição. Entretanto, não se trata "de simplesmente buscar a verdadeira intenção dos constituintes"[493] no texto, mas de fazer uma leitura transpassada pelos movimentos sociais e pelo suor do trabalhador do passado e do presente, de modo que haja uma "consciência da temporalidade"[494] na interpretação da história constitucional.

Não existe uma Constituição perfeita que solucione todos os problemas enquanto texto formal que dispõe sobre direitos. O que existe é a busca por uma materialização do texto, para que os direitos, no mundo real, "protejam, como vimos, o lado mais fraco das várias relações e que viabilizem políticas públicas inclusivas"[495]. O texto é atravessado pelo tempo e pelo povo que ajudam a dar sentido à Constituição de 1988, mesmo mais de 35 anos depois da sua promulgação, perfazendo uma comunidade de princípios. Nesse sentido, é fundamental assegurar a aplicação do texto constitucional a todos os trabalhadores urbanos e rurais, independentemente das normas infralegais, que, embora importantes para regulamentar aspectos específicos da realidade laboral, não podem substituir ou restringir os direitos previstos na Constituição.

## 3 AS NOVAS INFRAESTRUTURAS PRODUTIVAS: DIGITALIZAÇÃO DO TRABALHO E E-LOGÍSTICA E INDÚSTRIA 4.0

O livro "As novas infraestruturas produtivas: digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0" é uma obra coletiva composta de 14 (catorze) capítulos de profundo estudo acerca das investidas do capitalismo contemporâneo, materializadas pelas empresas-plataformas, na produção de trabalhos precários para milhares de pessoas do globo. Os textos produzidos são resultado de investigações empíricas elaboradas ao redor do mundo (Brasil, Portugal, Reino Unido, EUA, França, Canadá e assim por diante). Embora o presente trabalho concentre as suas reflexões no Brasil, o livro aponta para alguns aspectos centrais que cabem ser mencionados: a reorganização da divisão internacional do trabalho; a manutenção da relação desigual entre países do Sul e do Norte

493 LOURENÇO FILHO. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da constituição de 1988 a partir do direito de greve, p. 189.*

494 PAIXÃO; BARBOSA. *Cidadania, democracia e constituição: o processo de convocação da assembleia nacional constituinte de 1987-1988, p. 128.*

495 CARVALHO NETTO. *A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais, p. 149.*

Global; o estreitamento dos limites territoriais de atuação das empresas-plataforma; a propagação de contratos de trabalho instáveis e precários ao redor do mundo; a introjeção do discurso neoliberal que deteriora os sentidos de coletividade e bem-estar comum.

Há também um ponto interessante na obra: os estudos de campo demonstram que a atual fase do capitalismo se transfigura em várias formas de labor que caminham entre uma rígida subordinação algorítmica e uma autonomia prometida aos trabalhadores. O livro debruça-se sobre a realidade de entregadores de aplicativo; de motoristas da Uber; de trabalhadores da Amazon (trabalhadores dos centros de distribuição da Amazon e trabalhadores da MTurk); do setor de fabricação de peças – também atravessado pelas plataformas digitais; e dos trabalhadores que alimentam e treinam as inteligências artificiais[496].

Conforme já apontado, não se pretende esmiuçar todas as formas de trabalho desenhadas pelas empresas-plataforma, uma vez que cada uma possui particularidades que devem ser enfrentadas sob a luz do texto constitucional. Contudo, as pesquisas apontam para um perfil de trabalhadores que, em sua maioria, são alvo de exploração pelas empresas a depender do trabalho desempenhado: no caso dos entregadores de aplicativo do Distrito Federal e Entorno, são homens, pretos e pardos, entre 26 e 35 anos[497]; no trabalho por trás da inteligência artificial, a mão de obra brasileira é composta de trabalhadoras jovens (entre 18 e 35 anos), mulheres, mães e com taxa de escolaridade acima da média da população brasileira – 49,5% da amostra possui ensino superior completo[498]. Elaborar uma radiografia da mão de obra mobilizada para realizar o trabalho ofertado pelas empresas-plataformas é essencial para pensar que categorias estanques não são suficientes para fornecer uma proteção adequada a esses trabalhadores. É preciso dar uma aplicação ao texto constitucional que leve em consideração questões de gênero, raça idade e

496 Ainda, a obra estuda as estratégias utilizadas pelos restaurantes do Grupo Madero para explorar e controlar os seus trabalhadores, majoritariamente jovens; traz reflexões importantes acerca de novas formas de existir no mundo através da realidade da roça de toco quilombola; analisa a implementação do programa Goiás Tec, através de entrevistas com alunas e alunos que estudam nas escolas cujo programa foi implementado; e questiona currículos implementados depois da reforma educacional (Novo Ensino Médio - DEM) sob a perspectiva dos ideais neoliberais . O livro, portanto, traça um panorama do resultado desastroso de um capitalismo predatório que empobrece e retira dignidade de outras áreas da vida para além do próprio trabalho. Contudo, esses estudos não serão objeto de aprofundamento neste artigo, por destoarem do foco temático aqui proposto.

497 FESTI *et al. Consciência em paralaxe: tensões e ambiguidades entre entregadores de aplicativos.*

498 BRAZ *et al. Fabricar os dados: o trabalho por trás da inteligência artificial.*

classe social[499], por exemplo, tendo em vista que se trata de um contingente de trabalhadores diverso e "totalmente marginalizado e despossuído de qualquer possibilidade de acessos aos empregos bem remunerados, estáveis e com proteção social".[500]

Mesmo sendo diversas as formas de trabalho, há pontos em comum no ambiente promovido pelas empresas-plataforma: jornadas de trabalho extensas, remuneração insuficiente, desgaste físico e emocional, relação de dependência com a satisfação do cliente, submissão à renda proveniente da plataforma, vida pessoal e familiar prejudicada pelo trabalho precário[501]. Ademais, de acordo com BRAZ *et al*., os trabalhadores também se queixam da instabilidade financeira, cansaço, solidão e falta de transparência algorítmica[502]. De modo geral, há uma transferência de garantias trabalhistas e previdenciárias aos próprios trabalhadores, uma vez que cabe a eles traçarem estratégias de sobrevivência diária ao trabalho, sem qualquer garantia de estabilidade e segurança social[503]. A atual fase do capitalismo empurra os trabalhadores para arranjos laborais cada vez mais distantes da proteção juslaboral, o que implica em esvaziamento dos direitos trabalhistas e dos recursos disponíveis para a organização coletiva dos trabalhadores[504].

Por não estarem conformados no vínculo de emprego, as estruturas tradicionais do direito do trabalho não fornecem subsídios a estes trabalhadores. No âmbito individual, são classificados como autônomos e, portanto, não recebem suporte da legislação celetista, enfocada (historicamente) no vínculo de emprego. Já na questão coletiva, os trabalhadores das empresas-plataforma não são representados pelas entidades sindicais que se concentram na categoria profissional como critério de agregação. Há uma lógica de tudo ou nada que se acumula na aplicação de normas infralegais (CLT e outras leis esparsas que, geralmente, possuem seu feixe de proteção delimitado) e que desconsidera o potencial expansivo de interpretação do texto constitucional.

499 "O movimento trabalhista precisa ser entendido de forma interseccional, integrando gênero e raça em seu tecido de classe. Em vez de miná-lo, isso pode fortalecer o movimento operário e sua própria base de solidariedade, mobilizando-o ao lado de outros movimentos e organizações." KASSEM. *O poder dos trabalhadores da Amazon e dos trabalhadores por plataforma, p. 75.*

500 FESTI *et al. Consciência em paralaxe: tensões e ambiguidades entre entregadores de aplicativos*, p. 21.

501 BERNARD. *Um capitalismo racial de plataforma: pesquisa com motoristas de Uber em Paris, Londres e Montreal.*

502 BRAZ et al. *Fabricar os dados: o trabalho por trás da inteligência artificial.*

503 GALHERA *et al. Visíveis e invisíveis: o trabalho de entregadores ciberproletários da Amazon.*

504 KASSEM. *O poder dos trabalhadores da Amazon e dos trabalhadores por plataforma.*

Contudo, o cenário dos "deixados para trás" pela proteção juslaboral não foi criada pelas empresas-plataforma, uma vez que o mercado de trabalho brasileiro é, historicamente, sustentado pela informalidade (fora dos marcos normativos do direito do trabalho, portanto) que tem papel central para a acumulação do capital. Ocorre que as novas formas de trabalho realocam esta mão de obra informal e precarizada para ocupar seus postos de trabalho informais e precarizados: "os empregos e/ou ocupações fornecidas pelas *big tech* são, em sua maioria, exatamente de trabalho informal"[505]. Há, portanto, um aprofundamento do dilema constitucional que nasceu junto com a criação da própria Constituição de 1988: a necessidade de uma renovação permanente dos sentidos atribuídos ao texto constitucional que possibilite a inclusão dos excluídos.

Na prática, o direito tem negado o conflito quando se omite em fornecer respostas a ele e, nesse sentido, há uma negação da sua existência pela omissão. Contudo, no mundo real o conflito acontece e carrega elementos que transformam o mundo fictício do direito[506]. Desta forma, as ações produzidas por estes trabalhadores são legítimas enquanto produto de insatisfação e de revolta. No caso dos entregadores de aplicativo, o breque dos apps, em 2020, contribuiu para "acelerar o processo de organização das demandas construção dos sujeitos coletivos"[507]. As paralisações destes trabalhadores e a sua conformação em organizações coletivas, diversas da estrutura sindical, são reflexo da ausência de um direito que não se faz presente entre os entregadores. Para Viana[508], a greve "nascia não apenas por razões econômicas, mas (...) da necessidade que o trabalhador tem de respirar". Para os entregadores mediados por aplicativo, o "*breque dos apps*" parece ser uma das ferramentas encontradas (paralisação temporária das atividades) não para o respiro, mas pela reivindicação ao direito de respirar e de ter dignidade.

O livro "As novas infraestruturas produtivas: digitalização do trabalho, e-logísitica e indústria 4.0" explicita, através de seus artigos, que os trabalhadores submetidos às condições de trabalho das empresas-plataforma estão, mesmo com todos os obstáculos, encontrando meios para se organizar e demandar a incidência de direitos sob o seu cotidiano. Há uma reivindicação

505 GALHERA *et al. Visíveis e invisíveis: o trabalho de entregadores ciberproletários da Amazon, p. 145.*

506 VIANA. *Conflitos coletivos do trabalho.*

507 SANTANA; NOWAK. *Conectados na luta: classe trabalhadora, redes sociais e as recentes mobilizações no Brasil,* p. 29.

508 VIANA. *Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias, p. 247.*

para o que Estado se mobilize em prol das questões laborais que transpassam essas realidades. Santana e Nowak apontam para a centralidade do uso das redes sociais para a organização dos caminhoneiros, na greve de 2018, e dos entregadores, no "breque dos apps" em 2020. Há uma combinação entre "ação concreta e ação digital"[509] que articula os trabalhadores e possui potencial para organizar e mobilizar essa força de trabalho distribuída geograficamente.

Parece haver uma paulatina estruturação de um sujeito coletivo a partir de oscilações entre comunidade, solidariedade, resistência, individualismo e negação à subordinação. Trata-se de uma jornada com desvios e indefinições, uma vez que os postos de trabalho estão conformados de modo a retirar a identidade de trabalhador de quem ocupa aquela posição – como prestador de serviços ou autônomo. Há um engendramento de uma "subjetividade antissocial"[510] que produz uma "consciência em paralaxe[511], o que dificulta que o trabalhador se reconheça enquanto membro pertencente da classe trabalhadora e que, portanto, se envolva nas lutas políticas do coletivo. Mas o caminho de retorno permanece em aberto: os trabalhadores, mesmo imersos em uma lógica de generalização da concorrência e idealização da autonomia, encontram maneiras para se organizar coletivamente e aspirar por um cotidiano laboral com mais direitos.

Há, portanto, uma luta para "se pôr no direito"[512] e que também é um questionamento aos limites deste direito. Dutra denomina de "práxis de resistência do precariado":

---

509 SANTANA; NOWAK. *Conectados na luta: classe trabalhadora, redes sociais e as recentes mobilizações no Brasil,* p. 39.

510 "O sentimento de que esses trabalhadores só têm a si mesmos é muito mais exacerbado, levando-os também a possuírem menor confiança nas redes de proteção do Estado. A autora sustenta que, em vez de proporcionar maior flexibilidade, essa política restringe a autonomia do trabalhador alimentando sua motivação e necessidade financeira de trabalhar todo o tempo." FESTI *et al. Consciência em paralaxe: tensões e ambiguidades entre entregadores de aplicativos, p. 23.*

511 "O que a consciência em paralaxe nos indica é que o observador está em posição de não reconhecimento de sua condição de classe trabalhadora, o que acaba por resultar em uma percepção aparentemente ambígua e permeada de tensões sobre a realidade e, portanto, sobre as próprias demandas políticas. Ainda que possamos provar na teoria que os trabalhadores de plataformas digitais são assalariados, no sentido marxiano da subordinação ao capital essa não é a percepção deles e isso acaba por conduzir suas ações, inclusive suas lutas políticas. Dessa forma, tal condição reflete, em última instância, uma crise mais profunda da subjetividade que leva à perda da identidade do sujeito como agente do trabalho, isto é, enquanto produtor de riqueza e transformador de toda sociedade." FESTI *et al. Consciência em paralaxe: tensões e ambiguidades entre entregadores de aplicativos, p. 25.*

512 DUTRA. *Direito do trabalho: uma introdução político-jurídica, p. 112.*

> A despeito do descompasso das formas institucionalizadas com essas realidades, isso efetivamente vem acontecendo na práxis de resistência do precariado, evidenciada desde as lutas subterrâneas das operadoras de telemarketing, até as greves organizadas pelos entregadores de aplicativos[513].

No que se refere às possibilidades de resistência obreira frente ao capital, o trabalhador precisa achar amparo nos sentidos constitucionais. Uma pergunta central nesse contexto, portanto, é: qual aplicação somos capazes de dar ao texto constitucional?[514]. Os trabalhadores submetidos às novas infraestruturas produtivas estão se estruturando para reivindicação de melhorias nas condições de trabalho e resistência ao cotidiano de precariedade laboral. Qual a resposta do texto constitucional a essa realidade? De que forma se pode escapar da dicotomia da proteção infralegal: quem está inserido na moldura legislativa - como a da CLT, por exemplo - é reconhecido como titular de direitos trabalhistas, enquanto quem permanece à margem é tratado como prestador de serviço ou autônomo, responsável por sua própria sobrevivência.

No artigo intitulado "Visíveis e invisíveis: o trabalho de entregadores ciberproletários da Amazon" foi realizada pesquisa jurisprudencial que selecionou processos judiciais trabalhistas em que a *Amazon Logistics* e suas terceirizadas de entrega figuravam entre o polo passivo de ações trabalhistas movidas por entregadores e entregadoras. A análise concluiu que, no âmbito do Judiciário, o debate é encerrado precocemente, antes mesmo de qualquer discussão sobre direitos trabalhistas, devido à ausência de reconhecimento do vínculo empregatício:

> Um dos principais problemas apontados nas entrevistas foi o elevado número de acidentes de trânsito aos quais os entregadores estão submetidos. Dois processos judiciais no TRT da 22ª Região apresentavam a morte em serviço de dois entregadores. Uma liderança de entregadores, em entrevista, também relatou a morte de três entregadores. Diferentemente das relações laborais com vínculo empregatício e, assim, cobertas pela CLT, os entregadores não têm nenhuma garantia ou segurança social. Em caso de acidentes de trânsito ocorridos em serviço, os entregadores e sua família ficam desprotegidos e sobrecarregados com dívidas decorrentes do acidente[515].

---

513 *Ibidem*, p. 68.

514 PAIXÃO; CARVALHO NETTO. *Entre permanência e mudança: reflexões sobre o conceito de constituição.*

515 GALHERA *et al. Visíveis e invisíveis: o trabalho de entregadores ciberproletários da Amazon, p. 151.*

Deste modo, embora esteja escancarada a realidade de que essas novas formas de trabalho aprofundam um cotidiano de ausência de direitos – escancaramento que, inclusive, é retratado nos processos judiciais[516] analisados – as balizas da legislação infraconstitucional impedem que haja qualquer incidência de proteção sobre estes trabalhadores, uma vez que estão à margem da moldura do vínculo de emprego: "após a análise dos processos judiciais e das entrevistas realizadas foi possível concluir que há uma gama de direitos negados, devido ao não reconhecimento de vínculo empregatício"[517]. Acontece que o texto constitucional, especialmente o artigo 7ª, está posto com aplicação direta e imediata – na maioria dos seus incisos. Novamente: qual a resposta que o texto constitucional, por si só, é capaz de fornecer a essa realidade?

## 4 O SUJEITO CONSTITUCIONAL NA PRÁTICA: NOVOS SENTIDOS PARA A CONSTITUIÇÃO DE 1988.

Peduzzi e Oliveira pontuam que a dignidade é efetivada através da prática do direito[518]. Não há dignidade inata ao ser humano, ela provém de um arranjo coletivo de construção e aplicação dos direitos na vida real. Há um processo para materialização da dignidade que percorre o caminho do reconhecimento do direito pela ordem constitucional até chegar à sua efetivação. Assim, diante do paradigma constitucional de Estado Democrático de Direito que reconhece o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como seus fundamentos[519], o acesso a uma vida digna está estritamente vinculado à prática da Constituição Federal na realidade concreta dos trabalhadores. Essa prática de direitos é efetivada através do exercício da cidadania, em seu aspecto individual e coletivo. Para as autoras, em resumo, "o constitucionalismo alça a dignidade

516 "Em suma, tanto nas entrevistas como nos processos judiciais trabalhistas verificam-se não apenas a baixa remuneração e a grande instabilidade financeira dos entregadores e de suas famílias, mas uma verdadeira oneração ao trabalhador causada pela transferência das garantias trabalhistas e previdências a ele e sua família, em especial àqueles marcados pela racionalização em um país de herança colonial. Ou seja, o patrão fica livre das expensas trabalhistas e previdenciárias, que são repassadas aos trabalhadores. As contradições apresentadas revelam a realidade degradante das condições de trabalho e de vida que os trabalhadores têm enfrentado diante da redução salarial e do desemprego estrutural" GALHERA *et al. Visíveis e invisíveis: o trabalho de entregadores ciberproletários da Amazon, p. 151.*

517 *Ibidem*.

518 PEDUZZI; OLIVEIRA. *As metamorfoses do trabalho digno na 4a Revolução Industrial.*

519 A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho constam como fundamentos do Estado Democrático de Direito no artigo 1º da Constituição Federal, respectivamente, nos incisos III e IV.

da pessoa humana ao patamar de direito fundamental a ser reconhecido e efetivado através da cidadania"[520].

Conforme acima delimitado, os trabalhadores submetidos às novas infraestruturas produtivas inserem-se em uma dinâmica de exploração de mão de obra que se dá fora das delimitações principiológicas e textuais da Constituição Federal de 1988. Isso porque, rompendo com uma trajetória de Constituições elaboradas pelas elites, o momento constitucional de 1988 foi atravessado por participação popular que formulou um texto "moderno, consistente e, principalmente, aberto ao futuro"[521]. Neste sentido, a participação social produziu uma "nova prática constitucional no Brasil"[522] que se referiu não apenas a uma Assembleia Nacional Constituinte aberta às demandas populares, mas à concretização do texto constitucional que também requer democracia para continuar mantendo a sua legitimidade. O momento constitucional democrático implica uma prática do texto constitucional que também seja democrática e transpassada pelo povo. O povo de hoje precisa se ver no texto produzido pelo povo do passado, identificando-se também enquanto povo da Constituição. Para Carvalho Netto e Scotti: "Muitas alterações constitucionais profundas verificaram-se na história do constitucionalismo mediante alterações na gramática das práticas sociais de tal sorte que passamos a lê-los consoante a ressignificação dos próprios direitos fundamentais"[523].

Deste modo, a Constituição de 1988 como composta de texto, história e povo deve encontrar seus significados através de interpretações que permitam que o povo delas participe. Quando os trabalhadores reivindicam direitos, também reivindicam a sua participação na construção do sentido do texto constitucional. Uma vez que "as novas formas de trabalhar são inseparáveis de formas de viver, pensar e sentir a vida"[524] as disputas devem ser por uma classe trabalhadora que tenha a dignidade como central na sua forma de vida. Esse aspecto conflui com a luta destes trabalhadores que, ademais de melhores condições de trabalho, reivindicam "o reconhecimento de condições mínimas de dignidade", em "uma prática que tem uma dimensão constituinte"[525], com potencial irradiador para

520 PEDUZZI; OLIVEIRA. *As metamorfoses do trabalho digno na 4a Revolução Industrial, p. 76.*

521 PAIXÃO; CARVALHO NETTO. *Entre permanência e mudança: reflexões sobre o conceito de constituição, p. 104.*

522 BARBOSA. *Mudança constitucional, autoritarismo e democracia no Brasil pós -1964, p. 181.*

523 CARVALHO NETTO; SCOTTI. *Os direitos fundamentais e a (in)certeza do Direito,* p. 27.

524 DUTRA. *Direito do trabalho: uma introdução político-jurídica, p.33.*

525 PAIXÃO; FILHO. *O STF e o Direito do Trabalho: as três fases da destruição.*

todas as dimensões da vida. Trata-se de reivindicação por concretização e ampliação dos direitos fundamentais que estão previstos (em texto e em termos principiológicos) na Constituição Federal de 1988.

Para Carvalho Netto e Scotti (2020), um dos desafios de aplicação dos direitos fundamentais no hoje é a tensão entre inclusão e exclusão que é produzida. Quando qualquer afirmação de direitos também corresponde a uma limitação, a aplicação dos direitos humanos deve estar acompanhada de organização e luta "pela conquista de concepções cada vez mais complexas e articuladas da afirmação constitucional da igualdade e liberdade de todos"[526]. A Constituição de 1988 trouxe uma significativa ampliação de direitos para a classe trabalhadora da época (tanto em termos de direitos individuais, quanto coletivos)[527], mas tem produzido exclusões a alguns trabalhadores do hoje, no sentido individual e coletivo.

As diversas formas de trabalho oferecidas pelas empresas-plataforma, geralmente, são vendidas como uma prestação de serviço autônima. O resultado é uma limitação de acessos a direitos. Em termos de organização coletiva de trabalhadores a proteção constitucional é destinada especialmente aos sindicatos (o artigo 8º refere-se especificamente às entidades sindicais), sendo deixadas de fora as organizações coletivas engendradas pelos trabalhadores ora enfocados que, como consequência, não possuem suporte para negociar ou tensionar por melhores condições de trabalho frente às empresas[528]. As paralisações dos entregadores ("breque do apps"), por exemplo, não podem ser enquadradas juridicamente como "greves", uma vez que não se conformam aos requisitos legais da Lei de Greve (Lei nº 7.783, de 28 de junho 1989), o que resulta em uma não resposta do direito a esse cenário: não há intervenção do Estado (no sentido de assegurar a concretização de direitos e equalizar o conflito), com a

526 CARVALHO NETTO; SCOTTI. *Os direitos fundamentais e a (in)certeza do Direito*, p. 30.

527 As audiências públicas da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos – primeira fase do processo de elaboração do texto constitucional na Assembleia Nacional Constituinte - foram irrigadas de participação de sindicatos e centrais sindicais que se articulavam para apresentar as questões obreiras aos Constituintes e participar ativamente das negociações em torno da agenda trabalhista. O pano de fundo das discussões da Subcomissão é a intenção de se ter uma Constituição elaborada para os trabalhadores, não se tratava, portanto, simplesmente de disciplinar as relações laborais, mas de formulação de diretrizes e regras constitucionais de avanço político e social para os trabalhadores. LOURENÇO FILHO. *Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da constituição de 1988 a partir do direito de greve.*

528 "Menciona-se que, ao menos para trabalhadores de aplicativos, não é possível formar sindicatos pelo fato de que a categoria não possui registro na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Dessa forma, a categoria é empurrada para um *status ainda mais profundo de precariedade devido à informalidade". GALHERA et al. Visíveis e invisíveis: o trabalho de entregadores ciberproletários da Amazon, p. 154.*

consequente redução de uma coação social e jurídica que constranja as empresas a negociarem e dialogarem com estes trabalhadores por exemplo. Deste modo, embora haja inclusão (proteção constitucional à organização coletiva dos trabalhadores), também há exclusão (a proteção constitucional está focada na figura dos sindicatos).

É natural que o texto esteja alinhado ao contexto social, econômico e político da época. Não existe Constituição perfeita uma vez que é elaborada por homens e, como homens, somos "datados, produtos sociais, com o olhar social, temporal e espacialmente datado"[529]. Neste sentido, a Constituição de 1988 acaba por ser produto da realidade vivida dos trabalhadores da época: sindicatos mobilizados e centralidade do vínculo de emprego. Não obstante, a Constituição deve ser entendida como parte do processo de complexificação da sociedade moderna, enquanto uma conquista evolutiva e permanentemente aberta ao futuro. Conforme apontado por Kassem[530]:

> Compreender o momento e o contexto atuais, tanto de forma holística quanto historicamente, destaca a necessidade de reconceitualizar o movimento trabalhista longe de um movimento de trabalhadores tradicionais dominado por homens, brancos, mas com um que também centraliza mais subjetividades racializadas e de gênero e é mais orientado para a base e de baixo para cima.

Até agora, a história constitucional para os trabalhadores submetidos às empreses-plataforma tem sido uma história de "promessas não cumpridas"[531], vez que ainda não está traduzida na vivência destes trabalhadores. Os direitos fundamentais preconizados na Constituição de 1988, ao não encontrarem aderência no mundo real, anunciam uma realidade de incluídos e excluídos dos direitos, de cidadãos e não cidadãos. O direito permanece em uma posição de não resposta às demandas sociais destes trabalhadores, em uma situação incompatível ao paradigma do Estado Democrático de Direito. A continuidade de produção de respostas constitucionais depende da prática que se faz dela. A práxis de resistência dos trabalhadores deve ser uma das componentes integrantes de uma práxis constitucional representativa[532].

---

529 CARVALHO NETTO. *Temporalidade, constitucionalismo e democracia*, p. 34.

530 KASSEM. *O poder dos trabalhadores da Amazon e dos trabalhadores por plataforma, p. 74.*

531 CARVALHO NETTO, Menelick. *A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais, p. 141.*

532 "A práxis constitucional que atualiza o direito não se faz somente por meio das instituições estatais. O direito se constrói e reconstrói no seio da sociedade, nas lutas dos movimentos sociais, nos

Para Carvalho Netto, este é um desafio dos direitos fundamentais: "tomá-los como algo permanentemente aberto, ver a própria Constituição formal como um processo permanente, e, portanto, mutável, de afirmação da cidadania"[533]. A Constituição de 1998 é permeada pela beleza de permitir que lhe sejam atribuídos novos sentidos e pelo assombro da responsabilidade de se lutar permanentemente por eles. É preciso, portanto, repensar práticas laborais (individuais e coletivas) que implementem os direitos constitucionais e materialize a dignidade humana: "Em suma, o que fica extremamente claro é que a Constituição não é só um texto, é aquilo que ela produz: uma comunidade de princípios, a luta pela igualdade e liberdade em uma tensão constitutiva de uma sociedade complexa"[534]. Nesta toada, segundo Kassem, é preciso resgatar o *status* de trabalhador:

> Tomando seu status de prestadores de serviço, o capital os exclui de sua força de trabalho e, assim, elimina a possibilidade de desenvolver um poder institucional, enquanto sejam classificados como tal. Isso evidencia mais uma vez a importância de lutar pela reclassificação dos trabalhadores, não como autônomos ou como prestadores de serviço, mas como trabalhadores[535].

A disputa por direitos, portanto, pode se localizar na retomada da categoria "trabalhador". Embora seja importante a reflexão acerca das proteções especiais que podem ser formuladas para categorias específicas, os debates acerca de regulamentação – criação de mais texto infraconstitucional – são, por si só, insuficientes. Conforme apontado no livro "As novas infraestruturas produtivas: digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0", as empresas-plataformas delineiam diversos tipos de ocupação que caminham à margem da regulamentação. Pensar apenas sob a ótica da dicotomia infralegal e intentar remediar a ausência de proteção com mais texto infralegal representa, na prática, estar sempre alguns passos atrás do capitalismo de plataforma que sobrevive às custas da dignidade de um contingente de trabalhadores e trabalhadoras. O texto constitucional é amplo e se refere aos trabalhadores de forma ampla. O embate, portanto, deve retornar ao texto constitucional para que tenha aplicação no

espaços públicos onde cidadãos dotados de autonomia pública e privada vivem sua autolegislação: na rua". COSTA. *Poder constituinte: o direito constitucional achado na rua, p. 72.*

533 CARVALHO NETTO. *A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais, p. 145*

534 CARVALHO NETTO. *A tensão entre memória e esquecimento nos 30 anos da Constituição de 1988, p. 385.*

535 KASSEM. *O poder dos trabalhadores da Amazon e dos trabalhadores por plataforma*, p. 70.

aqui e no agora. É preciso apego ao texto constitucional e disputa pelos sentidos a ele atribuídos. Disputa travada por quem é povo da Constituição e, portanto, pelos trabalhadores do hoje: "*De fato, somente uma sociedade complexa (plural e que se sabe cindida pela diversidade dos interesses, formas de vida e estruturas de personalidade) requer uma Constituição.*"[536]

Ademais, afigura-se indispensável uma interpretação sistêmica tanto do texto constitucional escrito quanto do texto infraconstitucional, que leve em consideração a comunidade de princípios da Constituição Federal de 1988, o texto não escrito. Trata-se de um exercício hermenêutico de integridade do direito que, diante de uma situação concreta de aplicação de normas, opta pela interpretação de dá vivacidade e densificação aos princípios a partir do ponto de vista de seus intérpretes e destinatários [537]. É levar em consideração a vida fora do texto e que o torna vivo, mas ancorar-se à principiologia nele insculpida desde a sua criação.

O esforço é de resgate do que foi construído no passado, em um reconhecimento ao que já foi conquistado, mas com as adaptações necessárias para que a Constituição encontre aplicação no presente. O texto constitucional é suficiente para também ser aplicado ao atual momento do capitalismo (especialmente no contexto do capitalismo de plataforma) e as articulações têm que se dar no âmbito de pressionar pela concretude dos direitos prometidos.

Evidentemente que se trata de um processo de luta social que ainda está em construção, mas a Constituição Federal pode fornecer densidade aos princípios de dignidade e, portanto, a sua interpretação deve ser compatível com as exigências da hermenêutica inerente ao paradigma do Estado Democrático de Direito: dotar sentidos aos direitos fundamentais e aos princípios constitucionais que sejam adequados ao caso em concreto, ou seja, emprestar uma concretude e uma aplicação que seja funcional ao mundo real e às necessidades destes trabalhadores[538].

Segundo Baylos[539] é por meio da cidadania que as pessoas, inseridas em um Estado, exercem determinados direitos mesmo quando submetidas a uma relação de sujeição, como é o caso do trabalhador em relação ao seu trabalho. A cidadania implica em acesso aos direitos que limitam a sujeição do

536 CARVALHO NETTO; SCOTTI. *Os direitos fundamentais e a (in)certeza do Direito*, p. 84

537 CARVALHO NETTO; SCOTTI. *Os direitos fundamentais e a (in)certeza do Direito*, p. 84

538 CARVALHO NETTO. *A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais.*

539 BAYLOS. *¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso.*

trabalhador em relação ao capital, dando-lhe alguma autonomia. A importância da dignidade do trabalho reside, portanto, no fato de que o trabalho possui uma dupla natureza: ao mesmo tempo que é a materialização da subordinação, econômica e social do trabalhador, é através dele que o trabalhador encontra a titularidade para o exercício de alguns de seus direitos[540].

Contudo, a cidadania deve ser pensada a partir da perspectiva trazida por Uriarte[541] que entende pela necessária participação. Aquele que é cidadão participa do processo de construção da cidadania, exercendo e formulando os direitos políticos e jurídicos. Essa participação o faz cidadão e por ser cidadão é que participa. Ou seja, é um processo que se retroalimenta. No âmbito do trabalho, a participação é essencial para a construção de um sujeito que também seja cidadão.

No contexto dos trabalhadores enfocados no presente texto, não há muita possibilidade de participação, individual ou coletiva, na construção das suas condições de trabalho. Ao contrário, estes trabalhadores são submetidos às diretrizes das plataformas sem qualquer controle sobre a sua jornada de trabalho ou remuneração, sendo sujeitados aos mais variados tipos de expropriações. Não há efetividade dos direitos trabalhistas constitucionalizados para esse contingente de trabalhadores que vive em um estado de negação dos direitos fundamentais prometidos pela Constituição Federal.[542]

Ocorre que os direitos fundamentais requerem materialização, ou seja, requerem que o direito e a política os canalizem para uma aplicação na vida cotidiana. Se por um lado o direito positiva estes direitos fundamentais (transformando-os em normas gerais e abstratas), por outro a política (mediante o aparato do Estado) fornece coercibilidade necessária para que os direitos se façam presentes. O direito e a política, enquanto sistemas

---

540 Pode-se pensar que quanto melhores as condições de trabalho (tanto no sentido material quanto no sentido imaterial), mais acesso o trabalhador terá ao direito ao descanso, ao direito ao lazer, ao direito à saúde, ao direito de se arranjar coletivamente, ao direito de perseguir suas aspirações individuais e assim por diante.

541 ERMIDA URIARTE. *Crítica de la libertad sindical.*

542 "O diagnóstico que se fecha a partir desses dados evidencia o aumento significativo da chamada classe-que-vive-do-trabalho desprovida de direitos fundamentais, na contramão das promessas do Estado Democrático de Direito e do reconhecimento do valor social do trabalho como fundamento da Constituição. O trabalho desprotegido se consolida no âmbito do capitalismo neoliberal, cada vez mais atuando como uma fonte de opressão e exploração e distanciando-se de um trabalho que dignifica e liberta, de um trabalho que é fonte de reconhecimento e de construção de identidade do sujeito trabalhador". ARANTES; LEMOS. *A negação dos direitos fundamentais do trabalhador pelo neoliberalismo e o desafio do estado democrático de direito: a inclusão social pelo trabalho, p. 124.*

autônomos da sociedade moderna, podem absorver as complexidades sociais à medida que se articulam em torno dos princípios constitucionais e dos direitos humanos[543].

No caso dos trabalhadores das empresas-plataforma, ora enfocados, o direito e a política não estão mobilizados para emprestar efetividade aos direitos humanos que estes trabalhadores reivindicam. Apenas uma abertura hermenêutica do texto constitucional pode incluir este grupo no rol protetivo juslaboral e, a partir disso, significar mediação do estado em situações de flagrante desequilíbrio econômico-social e formulação de políticas públicas que incluam os que estão excluídos[544]. O que estes trabalhadores requerem do texto constitucional é que este se apresente como "a moldura de um processo de permanente aquisição de novos direitos fundamentais"[545] de modo a incluir novos sujeitos constitucionais no diálogo para atribuição de novos sentidos ao texto.

Estes trabalhadores estão espalhados pelas cidades (e países), residindo em lugares distantes e inseridos em diferentes contextos (alguns possuem um emprego formal e outros estão desempregados). São homens e mulheres diferentes dos homens e mulheres que dialogaram com o texto constitucional em 1988. É no reconhecimento da situação de corrosão do patamar civilizatório de proteção patrocinado pelas plataformas que estes trabalhadores se encontram, formulam suas dores e as suas formas de resistência à precariedade. Tal resistência é, em outras palavras, uma reivindicação por acesso a direitos. É, portanto, uma reivindicação para ser povo da Constituição e exercer cidadania.

Deste modo, a interpretação dos direitos fundamentais deve levar em conta que a classe trabalhadora da atualidade é plural e, portanto, requer respostas plurais aos seus problemas. O texto constitucional de 1988 que foi elaborado com a participação dos trabalhadores e sindicatos da época, não possui a mesma aderência aos trabalhadores de hoje, que requerem interpretações compatíveis com a sua realidade. De outra ponta, estes trabalhadores não têm participado da construção de outros sentidos possíveis para a Constituição de 1988, uma vez que a política e o direito têm-se omitido de desenhar um caminho para o balanceamento deste conflito social. A norma escrita perde legitimidade

543 CARVALHO NETTO. *Temporalidade, constitucionalismo e democracia. Revista Humanidades.*

544 CARVALHO NETTO. *A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais.*

545 *Ibidem*, p. 154.

no hoje, tendo em vista que normas gerais e abstratas não resolvem os problemas da vida real[546].

De acordo com Delgado (2003), a Constituição de 1988, ao ser a consumação de um processo político bem sucedido e instituir que todo poder emana do povo, valoriza as formas autônomas de exercício do poder e de produção do Direito, permitindo o protagonismo dos trabalhadores nos ajustes das condições de trabalho, na negociação e na greve[547] (DELGADO, 2003a). Desta forma, há coerência na ampliação das possibilidades de proteção constitucional, na medida em que a atual abrangência dos direitos laborais não mais contempla as necessidades do trabalhador de hoje e, portanto, carece de legitimidade[548].

O momento constitucional de 1988 é um agremiado de participação popular que tensionava a construção de uma ordem jurídica que pudesse refletir as questões da vida real. Os coletivos sociais, especialmente os sindicatos, organizaram-se em torno da construção de um texto que fizesse sentido e tivesse aplicação permanente no tempo, para o povo daquele momento e para o povo do futuro. É certo que na ANC as entidades sindicais possuíam acúmulo de luta coletiva e amparo da estrutura sindical, mas foram as estratégias formuladas que potencializaram a sua presença no texto constitucional: elaboração de estudos, diálogo com as bases e pressão política. Embora não sendo uma força homogênea, as entidades sindicais elencaram pontos em comum de luta e formularam um projeto unificado a partir destes pontos. O foco, portanto, foi levar para o texto constitucional

546 "*Bom, o problema é que as normas gerais isoladas não esgotam a complexidade da vida. Se bem examinarmos a Constituição e o ordenamento jurídico, veremos que há princípios contrários que são densificados em regras e que transmitem a tensão originária entre eles a todo o ordenamento que, nesse sentido, não se fecha aos eventos da vida cotidiana, como uma realidade perfeita em si mesma, mas, ao contrário, requer a concretude e a individualidade dos eventos para a configuração normativa adequada a reger aquela situação determinada, sempre específica e datada*". Ibidem, p. 157.

547 DELGADO. *Direito coletivo do trabalho.*

548 "Da forma com que o direito se relaciona com a política, o direito possibilita, em um plano institucional, que decisões políticas, decisões coletivamente vinculantes (esta é, afinal, a função da política, de tomar decisões coletivamente vinculantes, que afetam a generalidade das pessoas), possam ser tomadas, não apenas dentro de determinados limites, de tal maneira a respeitar a esfera de liberdade daqueles que vivem naquela sociedade e que se reconhecem como sujeitos de direito; mas também de viabilizar que a própria legalidade, produzida jurídica e politicamente pela via da institucionalização política do direito, possa ser construída com a coparticipação daqueles para quem as leis se destinam. Aqui, portanto, reside o núcleo do princípio fundamental de legitimidade democrática do direito, mas também, de forma complementar, da moralidade, na sociedade moderna, que é a ideia de autonomia, do dar si mesmo as suas próprias normas, as suas próprias leis" CATTONI. *Contribuições para uma teoria crítica da Constituição*, p. 54

os temas que eram, de certa forma, consensuais, no aspecto individual e coletivo do trabalho[549].

Deste modo, as interpretações dadas à Constituição devem espelhar o processo pelo qual o texto foi elaborado, um processo irrigado de participação popular. A Constituição de 1988 como composto de texto, história e povo deve encontrar seus significados através de interpretações que permitam que o povo delas participe. Quando os trabalhadores do hoje reivindicam direitos, também reivindicam a sua participação na construção do sentido do texto constitucional. A democracia do momento constitucional deve ser preservada também por meio dos usos e leituras que se faz do texto que foi produzido naquele momento. Para que o texto constitucional esteja ligado ao povo, é preciso que o povo participe da disputa do seu conteúdo, assim como o fez em 1988. Neste sentido, o caminho de lutas sociais é um caminho por práticas constituintes, em uma dinâmica histórica com o texto constitucional que permite replanejamentos e ressignificações em um projeto permanente[550] de luta por concretizar as promessas de autonomia e emancipação.

## 5 CONCLUSÃO

A perspectiva de leitura constitucional apresentada é importante para se refletir acerca das recentes alterações na estrutura do mercado de trabalho, um tanto quanto distantes do vínculo de emprego, objeto da proteção da interpretação constitucional clássica. O que a Constituição de 1988 tem para oferecer aos trabalhadores submetidos às novas infraestruturas produtivas? O trabalhador de hoje não é o mesmo "povo" dos anos 80, mas é um "povo"

549 Um exemplo da dimensão do envolvimento dos trabalhadores na ANC, inclusive com bastante preparo e profissionalismo, pode ser observado na movimentação do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) que, aproveitando-se das oportunidades de participação oferecidas pelo processo constituinte, fez um forte *lobby em cima dos congressistas e conseguiu agregar as pautas trabalhistas em um projeto unificado dos trabalhadores. Eram três as estratégias principais de lobby do DIAP: "elaboração de estudos e projetos de lei; monitoramento de projetos e estudos; emissão de pareceres sobre projetos e estudos apresentados. Inclui-se nos pareceres a estratégia de atribuir notas aos parlamentares de acordo com sua atuação nas questões de interesse dos trabalhadores"* (p. 771). Ademais, o DIAP também publicava diariamente materiais informativos e estudos, distribuídos aos sindicatos e aos trabalhadores, monitorando os trabalhos da ANC. Havia ali uma boa ferramenta de pressão ao indicar às bases eleitorais a atuação de cada um dos parlamentares, no que se referia às temáticas afetas aos trabalhadores. O desempenho do DIAP foi essencial para emplacar pautas importantes para os trabalhadores, especialmente na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos que aprovou o texto "praticamente idêntico às propostas do DIAP, assim como o anteprojeto elaborado pela Comissão de Ordem Social, no qual a proposta da organização, com algumas alterações pouco significativas, permaneceu intacta" ( p. 779). COSTA. *O lobby dos trabalhadores no processo constituinte de 1987-88: um estudo sobre a atuação do DIAP.*

550 CATTONI. *Contribuições para uma teoria crítica da Constituição.*

que também precisa ver o seu reflexo no texto constitucional e encontrar nele seus direitos. Ao se entender a Constituição como um resultado do tempo, do povo e do texto, os direitos que são por ela assegurados também transbordam o registro textual, especialmente os direitos do trabalho, quando diante do constante tensionamento do capital por mudanças no mercado e nos meios de produção. A Constituição é um texto vivo que possui desafios em torno da sua concreção, porque é atravessada de permanente disputa, mas é isso que a torna vivamente democrática. O desafio é a afirmação constante da Constituição na realidade social e na disputa de reivindicação e concretização dos direitos. Os direitos estão postos no texto constitucional e a luta é para, também, dar vida a eles. É preciso, portanto, concorrer por uma aplicação do texto constitucional sem intermediários na realidade dos trabalhadores e trabalhadoras de hoje. Se as novas infraestruturas produtivas tensionam por condições laborais precárias e ausência de reconhecimento da figura do trabalhador, forçoso se faz alargar os sentidos do texto constitucional para, ao abrigar aos trabalhadores urbanos e rurais, alterar o enredo da proteção juslaboral que parece estar sempre a um passo (ou até vários passos) atrás do rastro de espoliação e expropriação deixados pelo capitalismo de plataforma.

## REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. A negação dos direitos fundamentais do trabalhador pelo neoliberalismo e o desafio do estado democrático de direito: a inclusão social pelo trabalho. *Coleção Direito Material e Processual do Trabalho Constitucionalizados*. [S.l.: s.n.], 1988. p. 111–134.

BAYLOS, Antonio. *¿Para qué sirve un sindicato?:* instrucciones de uso. Madrid: Los Libros de La Catarata, 2012.

BERNARD, Sophie. Um capitalismo racial de plataforma: pesquisa com motoristas de Uber em Paris, Londres e Montreal. *In*: *As novas infraestruturas produtivas:* digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 43–57.

BRAZ, Matheus Viana; TUBARO, Paola; CASILL, Antonio A. Fabricar os dados: o trabalho por trás da inteligência artificial. *In*: *As novas infraestruturas produtivas:* digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 105–120.

CARVALHO NETTO, Menelick de. A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais. *Jurisdição Constitucional e Direitos Fundamentais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 141–163.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Temporalidade, constitucionalismo e democracia. *Revista Humanidades*, v. 58, p. 33–43, jun. 2011.

CARVALHO NETTO, Menelick de. A tensão entre memória e esquecimento nos 30 anos da Constituição de 1988. *In*: OLIVEIRA, Marcelo Andrade Cattoni de; GOMES, David F. L. (org.). *1988-2018:* o que constituímos? : homenagem a Menelick de Carvalho Netto nos 30 anos da Constituição de 1988. Belo Horizonte: Conhecimento, 2019. p. 398.

CARVALHO NETTO, Menelick de; SCOTTI, Guilherme. *Os Direitos Fundamentais e a (In) Certeza do Direito:* a produtividade das tensões principiológicas e a superação do sistema de regras. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

CATTONI, Marcelo Andrade de Oliveira. *Contribuições para uma teoria crítica da Constituição*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

COSTA, Alexandre Bernardino. Poder constituinte: o direito constitucional achado na rua. *In*: OLIVEIRA, Marcelo Andrade Cattoni de; GOMES, David F. L. (org.). *1988-2018:* O que constituímos? : homenagem a Menelick de Carvalho Netto nos 30 anos da Constituição de 1988. Belo Horizonte: Conhecimento, 2019. p. 63–72.

COSTA, Lucas Nascimento Ferraz. O lobby dos trabalhadores no processo constituinte de 1987-88: um estudo sobre a atuação do DIAP. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 767–786, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTR, 2003a.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2003b.

DUTRA, Renata Queiroz. *Direito do trabalho:* uma introdução político-jurídica. Belo Horizonte: Editora RTM, 2021.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP*, n. 68, p. 33–61, 2012.

FESTI, Ricardo Colturato; PELEJA, João Pedro Inácio; SANTOS; Kethury Magalhães dos; GONTIJO, Laura Valle. Consciência em paralaxe: tensões e ambiguidades entre entregadores de aplicativos. *In*: *As novas infraestruturas produtivas:* digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 9–25.

GALHERA, Katiuscia Moreno; DAL RI, Neusa Maria; PINHÃO, Karina. Visíveis e invisíveis: o trabalho de entregadores ciberproletários da Amazon. *In*: *As novas infraestruturas produtivas:* digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 143–155.

GALUPPO, Marcelo Campos. Quem é o autor da Constituição?. *In*: OLIVEIRA, Marcelo Andrade Cattoni de; GOMES, David F. L. (org.). *1988-2018:* o que constituímos? : homena-

gem a Menelick de Carvalho Netto nos 30 anos da Constituição de 1988. Belo Horizonte: Conhecimento, 2019. p. 398.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Entre continuidade e ruptura:* uma narrativa sobre as disputas de sentido da constituição de 1988 a partir do direito de greve. Brasília: [s.n.], 2014.

KASSEM, Sarah. O poder dos trabalhadores da Amazon e dos trabalhadores por plataforma. *In*: *As novas infraestruturas produtivas:* digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. v. 4p. 59–77.

MENDONÇA, Mateus; WOODCOCK, Jamie; GROHMANN, Rafael. Composição de classe para entender o trabalho por plataformas e suas lutas. *In*: *As novas infraestruturas produtivas:* digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 93–105.

PAIXÃO, Cristiano; CARVALHO NETTO, Menelick de. Entre permanência e mudança: reflexões sobre o conceito de constituição. *In*: MOLINARO Carlos Alberto; MILHORANZA, Mariangela Guerreiro; PORTO, Sérgio Gilberto. *Constituição, jurisdição e processo:* estudos em homenagem aos 55 anos da Revista Jurídica. Sapucaia do Sul: Notadez, 2007. p. 97-109.

PAIXÃO; Cristiano; BARBOSA, Leonardo Augusto de Andrade. Cidadania, democracia e constituição: o processo de convocação da assembleia nacional constituinte de 1987-1988. *In*: PEREIRA, Flávio Henrique; DIAS, Maria Tereza Fonseca. (org.). *Cidadania e Inclusão Social:* estudos em homenagem à professora Miracy Barbosa. Belo Horizonte: Fórum. 2008. p. 581.

PAIXÃO, Cristiano.; LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *O STF e o Direito do Trabalho:* as três fases da destruição. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-direito-do-trabalho-as-tres-fases-da-destruicao-29062020>.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; OLIVEIRA, Lara Parreira Borges Maciel De. As metamorfoses do trabalho digno na 4a Revolução Industrial. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*. v. 3. São Paulo: LTR, 2020. p. 75-90.

PILATTI, Adriano. *A constituinte de 1987-1988:* progressistas, conservadores, ordem econômica e regras do jogo. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris Ltda, 2020.

ROSSO, Kelem Ghellere. O sabor da exploração: as estratégias de controle sobre o trabalho juvenil adotadas pelos restaurantes do grupo Madero. *In*: *As novas infraestruturas produtivas:* digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 171–184.

SANTANA, Marco; NOWAK, Jörg. Conectados na luta: classe trabalhadora, redes sociais e as recentes mobilizações no Brasil. *In*: *As novas infraestruturas produtivas:* digitalização do trabalho, e-logística e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 27–42.

VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos do trabalho. *Revista TST,* v. 66, n. 1, p. 116–150, 2020.

# A INSUFICIÊNCIA DO MODELO DA PARASSUBORDINAÇÃO PARA ORIENTAR MARCO REGULATÓRIO PROTETIVO DOS TRABALHADORES POR PLATAFORMAS DIGITAIS: O CASO DO PLP 12/2024 NO BRASIL[551]

**Noemia Porto**

Juíza do Trabalho do TRT 10.
Doutora em Direito, Estado e Constituição (UnB).
Professora do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).
Foi pesquisadora no projeto de extensão "Trabalho por plataformas digitais, (re)configurações jurídicas e direitos sociais" (IDP) e, atualmente, é uma das líderes do grupo de pesquisa "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho" (IDP).
Professora convidada no Programa de Pós-Graduação (PPGD – mestrado e doutorado acadêmico) do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).
Integrante do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" (CNPq/UnB).
E-mail: noemiagarcia.porto@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/6170026823767166

**Ana Paula Porto Yamakawa**

Advogada.
Mestranda em Direito Econômico e Desenvolvimento no Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).
E-mail: anap.yamakawa@gmail.com.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/1129034747112352.

551 O artigo foi apresentado, em maio de 2025, no I International Experience, em Perúgia, na Itália, organizado pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (Conpedi) e atualizado em 30 de junho de 2025, considerando as discussões ocorridas no referido evento.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho desenvolvido a partir da organização estabelecida por plataformas digitais é um fenômeno crescente, assim como o surgimento de novas atividades laborais e de outras profissões. As plataformas correspondem a um modo de exploração da atividade empresarial mediante o uso de tecnologia digital. O pano de fundo do mundo do trabalho na contemporaneidade contempla, necessariamente, elementos como as tecnologias emergentes e a reinvenção digital.

As diversas referências sobre as gigantes da economia digital, tais como Google, Facebook, Amazon, Apple, Ali Baba, Uber, Ifood, etc., passaram a fazer parte do léxico laboral, na medida em que suas práticas reorientam o modo como o trabalho é desenvolvido.

As plataformas digitais têm atuação global e desafiam a vinculação entre trabalho e cidadania, especialmente no Brasil, onde motoristas e entregadores são tratados pelas empresas como empreendedores individuais, sem acesso a direitos trabalhistas.

São diversos os modos de organização dessas plataformas de trabalho e de integração entre os grupos que oferecem ou procuram por bens e serviços.

Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2617-2618) discorrem acerca da classificação das plataformas de trabalho delineadas por Codagnone, Biagi e Abadie (2016), os quais dividem-nas por meio de variáveis horizontais (quando a ligação é entre empresa e pessoa – *peer-to-business* ou pessoa e pessoa – *peer-to-peer*) e verticais pela forma de utilização do capital (bens e dinheiro ou trabalho), existindo, no meio, uma zona híbrida. Os autores brasileiros (2020, p. 2622), a partir de várias análises, propõem a divisão entre plataformas puras, como sendo aquelas que funcionariam como real *marketplace,* que mantém a infraestrutura e integra partes negociantes sem qualquer ingerência no negócio, e híbridas ou mistas, como sendo aquelas em que se observa mistura entre mercado e hierarquia.

Para o presente estudo importam as empresas que fazem uso das plataformas para prestarem e garantirem um serviço, ou seja, as plataformas híbridas ou mistas de trabalho.

As plataformas híbridas, apesar de também constituírem infraestrutura digital para integração de duas partes, oferecem determinado serviço final que com elas não se confunde, como é o caso do transporte de passageiros e do serviço

de entrega. Nesses casos, não há realização de negócios entre as partes que se encontram, mas a realização de negócios entre cada parte e a plataforma, nas condições por ela estabelecidas por seus termos de uso.

Encontram-se presentes, nesse modelo empresarial, as características de tarefas repetitivas (transporte e entregas, por exemplo), realizadas por milhões de pessoas, arregimentadas e organizadas pelas plataformas eletrônicas de trabalho. Nota-se que a questão não é estritamente nacional, na medida em que envolve empresas transnacionais, em padrão de exploração que se repete pelo globo.

Então, o modelo de negócio das plataformas digitais, mundialmente difundido, transforma o trabalho em atividade temporária e precária, com microtarefas mal-remuneradas, vinculadas à produtividade, sob a falsa ideia de autonomia, enquanto os trabalhadores são rigidamente controlados por algoritmos.

Quando se fala em novas formas de trabalho, como aquelas que têm se apresentado em razão das facilidades e intensificações dos instrumentos e recursos tecnológicos, há vozes que procuram apontar para a ideia de se enquadrar as pessoas trabalhadoras como parassubordinadas, prevalecendo uma lógica do "meio-termo".

A parassubordinação teve desenvolvimento na doutrina italiana para a regulação de novas modalidades de trabalho. Para alguns, seria viável, em futuro marco regulatório legislativo no Brasil, consolidar essa modalidade. Marcelo Mascaro Nascimento (2015) menciona a ideia do meio-termo e admite que se trata de um conceito, em âmbito nacional, em construção, sem explícita admissão na jurisprudência dos tribunais. "Ela não se confunde nem com a autonomia nem com a subordinação e pauta-se pela colaboração e coordenação, ou melhor, pela colaboração coordenada".

Certamente, uma tal solução, incorporada em texto legislativo, envolveria séria controvérsia quanto à sua constitucionalidade, por consolidar uma perspectiva de castas de proteção no mercado de trabalho. Castas ou estratos de proteção representam a tentativa de se aplicar, de forma diferenciada, direitos trabalhistas.

No caso do Brasil, a falta de normas diretamente aplicáveis às chamadas novas relações de trabalho promove inegável insegurança jurídica para todos os envolvidos na relação laboral (trabalhadores, empresas e representações coletivas) e, ainda, tensões decorrentes da não aplicação de direitos mínimos trabalhistas constitucionalmente assegurados.

Observado esse cenário, em 05 de março de 2024, foi encaminhado para a Câmara dos Deputados, pelo Poder Executivo, o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024.

oO presente artigo se propõe a realizar um estudo comparativo entre os termos do PLP nº 12/2024 e o tratamento que o Direito italiano, também em termos de marco regulatório legislativo, endereça aos trabalhadores por plataformas digitais, especialmente considerando uma das vertentes na doutrina nacional que aponta no sentido da pertinência da parassubordinação como parâmetro classificatório de tais relações laborais.

Além disso, a comparação entre o PLP nº 12/2024 e o marco regulatório italiano se mostra útil para a tentativa de compreender quais respostas vêm sendo dadas por um país em que a figura da parassubordinação é consolidada há, pelo menos, 7 (sete) décadas.

O estudo está orientado por algumas reflexões críticas: i) A iniciativa legislativa do Poder Executivo brasileiro aponta para um marco regulatório que atribui aos trabalhadores uma zona gris, semelhante ao modelo da parassubordinação? ii) A proposta de marco regulatório no Brasil, pelo PLP 12/2024, aproxima-se do modelo italiano? iii) É constitucionalmente adequado o tratamento jurídico contemplado na proposta com identificação dos trabalhadores como autônomos? iv) Em termos transnacionais, marcos regulatórios legislativos nacionais que atribuem mais ou menos direitos aos trabalhadores afetados pelo modelo empresarial que faz uso de plataformas digitais conferem respostas adequadas aos desafios do trabalho na Era Digital?

Propõe-se uma análise bibliográfica sobre o trabalho em plataformas digitais e a parassubordinação na Itália, seguida do exame comparativo entre o marco regulatório brasileiro proposto (PLP 12/2024) e o italiano, para avaliar a constitucionalidade da proposta brasileira e os desafios nacionais e internacionais envolvidos, dado o caráter transnacional dessas empresas.

## 2 O TRABALHO NA ERA DIGITAL E OS DESAFIOS QUE SE APRESENTAM PARA O FUTURO DA PROTEÇÃO LABORAL

A despeito do inegável impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho, especialmente considerando a realidade de trabalhadores por plataformas digitais, não há no Brasil marco regulatório legislativo específico que possibi-

lite a aplicação de instrumentos normativos gerais, endereçados a reorientar práticas laborais.

Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2626-2628) indicam as quatro principais vertentes de pensamento que expressam possibilidades de respostas, no campo dos direitos, e especificamente do Direito do Trabalho, para as plataformas digitais.

A primeira aponta no sentido da não aplicação da regulação trabalhista, de modo que as relações jurídicas entre prestadores e plataformas seriam disciplinadas pelo Direito Civil. Argumenta-se a falta de hierarquia pessoal e a existência de liberdade de trabalho, com ênfase no

> Caráter disruptivo deste arranjo tecnológico para viabilizar o trabalho autônomo no novo e amplo mercado virtual, funcionando a plataforma como simples mediadora destas relações, especialmente com seu sistema de classificação hábil para fazer com que estranhos contratem estranhos (Oliveira, Carelli & Grillo, 2020, p. 2626).

A segunda vertente propugna pela incidência das normas juslaborais, mas desde que se observe a necessidade de elaboração de uma nova legislação, ao fundamento da inadequação da existente. Salienta que uma regulação trabalhista "fabril" não se revela adequada para uma empresa digital "não fabril", na qual prepondera a efetiva prestação de serviços e não o princípio do tempo à disposição, próprio à realidade de tempo hierarquicamente controlado. Nessa linha de entendimento, defende-se uma regulação intermediária, ou seja, com garantia de alguns direitos, a partir de paradigmas tais como "as figuras do parassubordinado na Itália ou do 'trabalho autônomo dependente' na Espanha, como exemplos de uma figura trabalhista com proteção intermediária a ser criada por lei" (Oliveira, Carelli & Grillo, 2020, p. 2627).

Para uma terceira corrente de pensamento, há o reconhecimento de que se cuida de uma relação laboral nova, mas todos os direitos trabalhistas devem ser garantidos, de modo similar à normativa do trabalho avulso.

Finalmente, encontra-se uma quarta resposta, elaborada no sentido da aplicação da legislação juslaboral nos exatos termos definidos na CLT, que conceitua empregado e empregador em seus artigos 2º e 3º e alude, no art. 6º, à subordinação jurídica exercida por meios telemáticos ou informatizados, tendo como pressuposto o de que o Direito do Trabalho não incide somente sobre o modelo fordista típico.

Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2628) rejeitam a exclusão da proteção trabalhista aos trabalhadores de plataformas, afirmando que tratá-los como empreendedores segue uma lógica mercantil distorcida e contraria os objetivos constitucionais de proteção ao trabalho.

Na prática, o que se vem observando é a crescente precarização dos trabalhadores por plataformas, os quais, sob o discurso de empreendedores de si mesmos e de ampla liberdade, em situação diversa à subordinação direta, possuem cada vez menos direitos e garantias capazes de cumprir a função social do trabalho preconizada no art. 7º da Constituição de 1988.

Quando se fala de um mercado de trabalho já desestruturado e marcado pela informalidade (4,1% da população ocupada no Brasil em 2022), com 6,8 milhões de desocupados no 4º trimestre de 2024, o trabalho por plataformas deixa de se mostrar como *gig economy*, ou complemento de renda, constituindo principal e verdadeira fonte de sustento dos trabalhadores (MACHADO & ZANONI, 2022, p. 5).

Trata-se da clássica situação de quem precisa do trabalho para viver e se adapta ao que for oferecido, e segundo as regras que estão postas.

Essa tendência se aprofunda no Sul Global, intensificando a desproteção dos trabalhadores e a precarização por meio da automação dos procedimentos e atividades, para maior aferição de lucro pelas empresas.

Nesse sentido, Antunes (2023, p. 525), ao discorrer sobre a expansão do trabalho na "base produtiva" das plataformas, explicita que

> É verdade que, com a nova divisão internacional do trabalho, essa expansão tem sido mais intensa no Sul Global, embora avance também em vários países do Norte, como EUA, Inglaterra, Espanha, França, Portugal, dentre tantos outros. E é exatamente por este motivo que a desconstrução da legislação protetora do trabalho tem sido mais uma constante do que uma exceção, ainda que os exemplos e intensidade sejam diferenciados pelas particularidades de cada país, região e continente.

De todo modo, apesar das diferentes intensidades, pode-se considerar que o trabalho por plataformas digitais está presente nos 5 continentes, tratando-se a proteção desses trabalhadores de problema transnacional.

Em relatório sobre as Plataformas Digitais e o Futuro do Trabalho, publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2018, após inquéritos realizados em 2015 e 2017 com trabalhadores de cinco plataformas de micro-

tarefas, constatou-se que "o trabalho nas plataformas digitais é um fenômeno essencialmente urbano: quatro em cada cinco trabalhadores residiam numa comunidade urbana ou suburbana". Além disso, verificou-se representação de quase todas as regiões do mundo, "com uma representação particularmente forte do Brasil, Índia, Indonésia, Nigéria e Estados Unidos da América, bem como da Europa Ocidental e Oriental" (OIT, 2018, p. 31).

O relatório visibiliza o impacto das transformações que têm sido verificadas no mundo do trabalho na última década com o surgimento, e a disseminação, das plataformas digitais de trabalho *online* e, ainda, alerta que "esta nova forma de trabalho criou disrupções não só nos modelos de negócios existentes, como também no modelo de emprego no qual esses modelos de negócios assentavam" (2018, Prefácio). Diversos riscos estão implicados nessas novas formas, incluindo o aspecto do tipo de vínculo contratual, a percepção de remuneração adequada e a previsão de direitos no campo da proteção social.

No inquérito realizado não foram contempladas plataformas de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias. No entanto, o estudo é representativo no sentido de demonstrar a abrangência transnacional da questão na medida em que as empresas, que se apresentam como empresas de tecnologia, possuem base em diversos países e reproduzem o modelo de negócios ao redor do mundo.

Nesse sentido, as concepções presentes na primeira e na segunda vertentes mencionadas por Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2626-2628), no sentido de não aplicação da legislação trabalhista ou de elaboração de nova legislação por regulação intermediária, merecem reflexões críticas por apontarem no sentido do agravamento das desigualdades estruturais presentes no mercado de trabalho, além de apresentarem supostas soluções locais para uma questão transnacional.

A questão da desigualdade fica ainda mais patente quando se observa que alguns países do Norte Global adotaram legislações protetivas. Portugal e Espanha, recentemente, optaram por marcos regulatórios que reconhecem a inserção do tema na legislação juslaboral. O art. 12ºA do Código do Trabalho de Portugal (Lei nº 7/2009), com a redação atual consolidada em 2023, contempla a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. Nos termos do art. 8.1, do Real Decreto Legislativo 2/2015, com alterações promovidas em 2021, também há presunção de *status* de emprego na área de plataformas de entrega digital na Espanha. A legislação espanhola do autônomo economica-

mente dependente, portanto, não tem sido aplicada para os trabalhadores por plataformas digitais (Lei nº 20/2007).

A gestão e a organização de uma atividade empresarial por meio de tecnologia digital é um importante fenômeno do trabalho na Era Digital. A constante reinvenção no uso, pelas empresas, das plataformas digitais de trabalho não representa peculiaridade de alguns países ou regiões. O impacto dessas reinvenções é global.

As empresas que fazem uso de plataformas digitais para promover interação com a finalidade de oferecer um serviço (como é o caso do transporte de pessoas, da entrega de mercadorias ou gêneros alimentícios ou simples entrega de pacotes) têm classificado os trabalhadores como independentes, sem compromisso com diversos direitos, incluindo o salário-mínimo. Disso surge a discussão sobre a pertinência das diversas vertentes de pensamento que procuram situar o papel do Direito do Trabalho neste cenário. A disparidade regulatória tem o potencial de agravar as desigualdades que já se fazem presentes nesse modelo de capitalismo digital. Isso evidencia a importância de situar o Brasil neste debate, diante da sua importância no Sul Global.

## 3 A RECENTE PROPOSTA DE MARCO REGULATÓRIO NO BRASIL PARA OS TRABALHADORES POR PLATAFORMAS DIGITAIS

É inegável que para situações de insegurança e mudanças de supostos consensos jurídicos, é relevante o marco regulatório legislativo. Então, de fato, há um papel a ser desempenhado, com a emergência de novas formas de trabalho, pelo legislador constituído.

A mais recente proposta de marco regulatório brasileira foi apresentada como resultado das discussões conduzidas no Grupo de Trabalho que foi instituído pelo Decreto nº 11.513, de 2023, formado justamente para que fossem avaliadas possibilidades para as atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades realizadas por meio de plataformas tecnológicas. O resultado alcançado, porém, foi muito mais modesto do que o propósito inicial.

A proposta de marco regulatório enviada ao Presidente da República merece reflexão crítica por focar exclusivamente nos motoristas de aplicativos de transporte, como os da Uber, deixando de fora outros trabalhadores de plataformas digitais, como os entregadores do iFood. Embora a proposta afirme

buscar conciliar inovação tecnológica com direitos trabalhistas, seu escopo é limitado e insuficiente diante da complexidade e diversidade das relações de trabalho na Era Digital.

O PLP indica o objetivo de: "harmonizar a inovação tecnológica com a proteção dos direitos laborais, buscando assegurar um ambiente de trabalho digno e justo". No entanto, há se analisar, em concreto, se as previsões ali inseridas têm o potencial de cumprir o que foi estabelecido.

Como se observa do art. 1º da proposta, a finalidade é a de dispor 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 estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

Embora haja referência à melhoria das condições de trabalho, na forma do art. 3º, afirma-se que se trata de trabalhador autônomo por plataforma, desde que mantida a plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo, não haja exclusividade (§ 1º, inc. I) e inexistam exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço (§ 1º, inc. II).

Por lei, pretende-se excluir explicitamente os trabalhadores do arcabouço protetivo próprio à vinculação empregatícia, na contramão, portanto, de países como Portugal e Espanha.

No entanto, ao mesmo tempo que está afirmada a categoria de trabalhador autônomo, legitimam-se formas e mecanismos de controle exercidos pela empresa, impedindo, no entanto, que tais elementos possam ser considerados para se estabelecer formas de proteção aos trabalhadores. A gestão da força laboral por algoritmos não foi considerada na proposta de marco regulatório, na perspectiva de estabelecer um arcabouço protetivo adequado para quem sofre o controle.

Assim, as empresas, que no projeto são chamadas de operadoras de aplicativos, ficam autorizadas a adotar 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 (inc. I); adotar, ainda, normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões (inc. II); utilizar sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos

trajetos realizados (inc. III); ainda, utilizar sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários (inc. IV); e, por fim, ofertar cursos ou treinamentos, bem como benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado (inc. V).

Nota-se a ausência de compreensão sobre o modelo de negócio estabelecido quando as empresas são denominadas de operadoras de aplicativos. As empresas que oferecem prestação de serviço específico, como transporte de passageiros, não estabelecem concorrência com outras plataformas digitais, mas, sim, competem, no mercado, com empresas que prestam o mesmo serviço. A Uber, por exemplo, é uma empresa que oferece o serviço de transporte privado urbano e não é uma empresa-aplicativo. A questão não é meramente da linguagem, mas de compreensão do fenômeno. Quando a empresa se apresenta como mera plataforma digital intermediadora de serviços, quer fazer crer que os muitos trabalhadores que gerencia, monitora, cobra produtividade e remunera são apenas parceiros do negócio.

A proposta, embora afirme que os trabalhadores são autônomos, reconhece a assimetria da relação estabelecida quando menciona contrato de adesão, sem poder de interferência ou negociação dos contratados que executarão o serviço oferecido aos clientes.

Há, ainda, permissão para que o trabalhador, dito autônomo, possa se conectar na mesma plataforma por até 12 (doze) horas diárias (§ 2º do art. 3º).

Ficaram garantidos o direito à negociação coletiva, à celebração de convenções e acordos coletivos e de representação coletiva em demandas judiciais e extrajudiciais (§ 3º do art. 3º).

Legitima-se a exclusão de forma unilateral do trabalhador do aplicativo de transporte 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 à plataforma (art. 6º). Desse modo, o devido processo contratual, embora anunciado no projeto, se exercita considerando os termos que estão estabelecidos no contrato cuja formulação é feita pela empresa contratante, na modalidade contrato de adesão.

Na esteira da proposta, foram elencados princípios que devem pautar os serviços das empresas (art. 7º), sendo eles a transparência; redução dos riscos inerentes ao trabalho; eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; abolição do trabalho infantil; e eliminação do trabalho análogo ao escravo.

O princípio da transparência, consoante a proposta, diz respeito ao direito do trabalhador de acessar as informações de forma a compreender a composição da remuneração a que tem direito (art. 8º). Nesse tema, a previsão é de que ficará garantida a remuneração mínima proporcional ao salário-mínimo (art. 9º), além do ressarcimento dos custos do trabalhador com a prestação de serviços, dentre os custos e as tarifas relativos ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor (§ 1º). De toda forma, a remuneração não poderá contemplar o tempo do trabalhador à disposição da empresa, isso porque será contabilizado somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino (§ 2º).

Ainda como garantia para os trabalhadores, veda-se às empresas limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima (§ 7º).

Apenas em torno de 25% da remuneração mínima estabelecida corresponde à retribuição pelos serviços prestados e o restante, ou seja, em torno de 75%, é pertinente ao ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço (§ 3º do art. 9º).

Em termos previdenciários, o trabalhador será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (art. 10). A empresa, por sua vez, contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição (§ 2º).

Com um rol quase inexistente de direitos e de garantias para a efetiva melhoria das condições de vida e de trabalho, afirma-se no art. 4º que outros direitos não previstos na lei complementar serão objeto de negociação coletiva.

É notável a falta de coerência entre a exposição de motivos da proposta e as previsões ali inseridas. A premissa lançada no PLP foi a de que "a forma como a relação de trabalho entre os condutores e as empresas que operam os aplicativos é estabelecida tem suscitado debates e preocupações quanto à garantia dos direitos trabalhistas e à segurança social dos profissionais envolvidos". No entanto, a proposta, no aspecto essencial, declara os trabalhadores como autônomos, sem garantia de direitos mínimos para uma existência digna, ao contrário do referido nos fundamentos.

Direitos mínimos são os constitucionalmente estabelecidos no art. 7º da Constituição de 1988, que alude aos direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, portanto, não apenas dos trabalhadores empregados, e sem prejuízo de outros direitos que visem à melhoria da sua condição social. No entanto, exceção feita ao salário-mínimo e à inclusão previdenciária, não se observa concretamente a incorporação de nenhum outro direito trabalhista presente no rol do art. 7º.

Então, não basta que a proposta declare estar em conformidade com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição quando, na realidade, bloqueia a possibilidade de os trabalhadores serem reconhecidos como empregados e, mesmo que assim não fosse, de terem os direitos constitucionais mínimos incorporados à sua rotina laboral, como a proteção contra a dispensa, o direito às férias e à gratificação natalina, a garantia do descanso no decorrer da jornada, dentre outros.

A proposta menciona a agenda do Trabalho Decente, mas não assegura seus pilares, pois nega direitos trabalhistas amplos, enfraquece a proteção social e ignora limites constitucionais de jornada, permitindo trabalho além de 12 horas sem garantir saúde, segurança ou dignidade no trabalho, fora dos limites arduamente conquistados pela Constituição democrática de 1988 (oito diárias e quarenta e quatro semanais).

Nota-se, ainda, que expressa uma ideia de cidadania que se baseia em tratamento especial baseado na distribuição diferenciada de direitos, ancorada no discurso de que novas formas de trabalho, porque supostamente revolucionárias, merecem marcos regulatórios mais modestos, com direitos mais simples, consolidando-se a perspectiva de castas no mercado de trabalho.

Por ser um projeto de lei complementar, considerando que abarca tema previdenciário, o marco regulatório terá hierarquia, ao menos formal, superior à CLT, mas, ao não prever a aplicação das normas trabalhistas, mesmo de forma subsidiária, poderá gerar insegurança jurídica, com incontáveis disputas interpretativas.

A atual proposta difere bastante do que, até então, vinham acumulando os parlamentares brasileiros sobre o tema, em razão das propostas e debates políticos presentes em diversos projetos que tramitavam nas duas Casas. Estudo realizado acerca de tais projetos de lei, com exceção ao PLP 12/2024, constatou que

> Até fevereiro de 2022, foi possível identificar oito projetos de lei que apresentam uma proposta abrangente de regulação jurídica para o trabalho por plataformas

> digitais e, dentre esses, há o bloco que inclui no âmbito da CLT a regulação do trabalho por plataformas digitais e outro que propõe essa regulação jurídica à margem da CLT. De todo modo, nos dois grupos nota-se a importância dada aos requisitos que caracterizam o vínculo empregatício e que o transporte de passageiros e os serviços de entrega estão no epicentro das propostas (LOURENÇO Filho & PORTO, 2024, p. 11-12).

O atual PLP trata apenas dos trabalhadores de transporte por aplicativo, deixando de fora outras categorias do trabalho digital, e apesar de reconhecer alguma incidência de normas trabalhistas, classifica esses trabalhadores como autônomos, com poucos direitos, em desacordo com as garantias previstas no art. 7º da Constituição.

A referida proposta coloca os trabalhadores numa situação de meio-termo, entre autônomos e autônomos-dependentes. O foco foi o que prever para os trabalhadores, e não exatamente regular o modelo de negócio, a partir de uma compreensão de como opera na exploração do trabalho.

## 4 A EXPANSÃO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA NA ITÁLIA PARA ALÉM DA PARASSUBORDINAÇÃO

A experiência italiana congrega uma tradição no trato jurídico dos trabalhadores autônomos, mas dependentes.

Para compreender, no Brasil, as sinalizações em favor de uma proteção intermediária, importante fazer referência à sua aproximação com a parassubordinação italiana (parasubordinazione), ou seja, quando se considera que o trabalhador não é autônomo e nem subordinado. A justificativa estaria centrada na constatação das singularidades do trabalho tipicamente pós-fordista, que supostamente se desenvolveria de forma mais livre, com, também suposta, mitigação do poder de controle. O conceito remonta à Lei nº 741, de 1959, na Itália. Posteriormente, foi prevista pelo art. 409, §3°, do Código de Processo Civil (CPC), com a reforma efetuada pela Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973.

Trata-se, segundo Silva (2002, p.1), de:

> Relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

O trabalhador desenvolve atividades continuamente no tempo, de forma coordenada com a estrutura do empregador, mas, ao mesmo tempo, independente, sem vínculo de subordinação.

Decorrente do "contrato de trabalho por projetos", o trabalho parassubordinado, hoje regulado pelo Decreto-lei nº 101/2019, surge sob os fundamentos, de um lado, da vontade dos empregadores de diminuir os custos advindos das contratações, com maior flexibilização das relações de trabalho, e de outro, da vontade dos trabalhadores de menor precarização e maior estabilidade no mercado de trabalho.

Ocorre que, na prática, o que se observou foi a redução do conceito de subordinação, para retirar da proteção trabalhista atividades antes abarcadas por ela, para enquadrá-las no conceito de parassubordinação. O conceito de subordinação, desse modo, passou a exigir a heterodireção rígida, constante e específica dos empregadores (Porto, 2009, p. 220).

Nota-se que, em vez de apenas abarcar os trabalhadores autônomos, aumentando os direitos e garantias que teriam, a parassubordinação passou a abranger também trabalhadores antes enquadrados no regime de subordinação. Essa afirmação se sustenta na constatação de que a aplicação concreta do instituto da parassubordinação revelou o aumento da chamada zona gris, isso porque categorias que antes eram consideradas subordinadas passaram a ter essa condição judicialmente questionada, como é o caso dos professores e dos serventes, conforme analisa Lorena Porto (2009), a partir do estudo de decisões dos tribunais ao longo do tempo, ou seja, das interpretações conferidas às legislações prevalentes desde a década de 1950.

Os trabalhadores parassubordinados não possuem a ampla gama de direitos e garantias trabalhistas, isso porque ficam de fora aspectos importantes, como é o caso da proteção contra a dispensa imotivada (Porto, 2009, p. 2013-212).

Em linhas gerais, de acordo com o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais italiano, os tipos de contrato de trabalho na Itália subdividem-se em (i) trabalho subordinado; (ii) trabalho parassubordinado; (iii) trabalho autônomo; (iv) outros tipos de contrato (como de prestação ocasional); (v) outros tipos de contratos e instituições sujeitos a estudo e análise pela Administração (como o contrato de trabalho em tempo parcial); e (vi) trabalho doméstico.

Com a vigência do Decreto legislativo nº 81 de 2015 na Itália, entretanto, o cenário começa a se modificar, na medida em que o art. 1º desse normativo prevê que o contrato de trabalho subordinado por tempo indeterminado constitui a forma comum das relações de trabalho.

E não apenas isso, em seu art. 2º, o ato normativo prevê expressamente a aplicação da disciplina do trabalho subordinado às relações de trabalho de colaboração que se materializaram em serviços de trabalho exclusivamente pessoais, contínuos e organizados pelo cliente no que diz respeito ao local e horário de trabalho. Assim, vinculam-se as proteções do direito do trabalho ao conceito de hetero-organização (Nuzzo, 2023, p. 143).

As exceções à subordinação nesses casos, previstas no mesmo art. 2º, são: (a) as colaborações para as quais os pactos coletivos estipulados pelos sindicatos comparativamente mais representativos no nível nacional preveem disciplinas específicas, no que diz respeito ao tratamento econômico e regulatório, devido às necessidades específicas de produção e organização do setor; (b) as colaborações prestadas no exercício de profissões intelectuais para as quais é necessário registro especial; (c) as atividades exercidas no exercício de suas funções por membros dos órgãos de administração e de controle das empresas e por participantes de faculdades e comissões; e (d) as colaborações feitas para fins institucionais em favor das associações desportivas amadoras e clubes filiados nas federações desportivas nacionais, disciplinas desportivas associadas e aos organismos de promoção desportiva reconhecidos pelo C.O.N.I., como identificados e regidos pelo artigo 90.º da Lei de 27 de dezembro 2002, nº 289.

Evoluindo no campo da proteção aos trabalhadores, em 2019 sobreveio o Decreto-lei nº 101/2019, o qual, ao considerar a necessidade de urgente proteção de algumas categorias de trabalhadores em situação de precariedade, coloca sob o guarda-chuva da subordinação não apenas as relações de trabalho de colaboração exclusivamente pessoais, mas também aquelas preponderantemente pessoais, sem necessidade de organização do local e tempo de trabalho pelo cliente. Para Nuzzo (2023, p. 143), desde 2019, o legislador determinou um alargamento do âmbito de proteção do direito do trabalho para além dos limites tradicionais, para abranger todas aquelas situações em que um poder unilateral do proprietário da organização empresarial afeta os métodos de cumprimento do outro contratante, limitando a sua autonomia.

Demais disso, o referido ato normativo trata exclusivamente dos trabalhadores organizados por plataformas em seu art. 1º, 1, "a", dispondo que se enquadram na hipótese de trabalho subordinado, prevista pelo art. 2º, 1, do Decreto legislativo 81/2015, também aquelas relações de trabalho de colaboração, organizadas por meio de plataformas digitais.

As considerações sobre o impacto das transformações do trabalho, em particular à vista da utilização de sistemas eletrônicos, incluindo inteligência artificial, acabaram por levar o legislador italiano a uma reação contrária ao fluxo de redução de direitos.

Houve, na realidade, o que Valeria Nuzzo (2023) chama de recuperação, e mesmo de ampliação, do campo para incidência das normas de proteção e de garantias do emprego. Desse modo, esse campo alargado engloba todos aqueles serviços predominantemente pessoais, funcionalmente inseridos numa organização de terceiros para a prossecução do objetivo econômico do empreendimento.

Entretanto, diferentemente do PLP que tramita no Brasil, o mesmo art. 1º, em seu inciso 2, "c", acrescenta capítulo específico de proteção aos trabalhadores organizados por plataformas digitais (capo V-bis), conceituando-as como os programas digitais de empresas que organizam as atividades da entrega da mercadoria, fixando o preço e determinando os métodos execução do serviço (art. 47-bis, 2).

Nota-se que o foco da explícita referência na legislação italiana não são os motoristas de aplicativos para transporte de passageiros, mas aqueles que realizam entrega de mercadorias.

Nuzzo (2023, p. 140-142), defendendo o argumento da tendência expansiva da tutela do Direito do Trabalho italiano, esclarece que as disputas em diversos tribunais europeus, inclusive italianos, envolvendo o modelo de negócio da empresa Uber ("*in princípio è stato* Uber…"), revelaram o dilema quanto à classificação do trabalho, da qual depende o acesso dos prestadores às garantias de direitos laborais.

Especialmente na Itália, as reivindicações dos trabalhadores por plataformas digitais envolvidos nos serviços das entregas de alimentos, expuseram a fragilidade do sistema jurídico-laboral caracterizado pela rígida dicotomia entre subordinação e autonomia. Porém, o resultado até aqui obtido não foi, como resposta predominante, a do "meio-termo". Segundo observa Valeria Nuzzo (2023, p. 145), na Itália, onde ainda há pouca difusão dos serviços prestados pela empresa Uber, os entregadores atuaram como protagonistas das reivindicações judiciais das garantias próprias ao trabalho subordinado.

Além disso, sobreveio, em 23 de outubro de 2024, a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. O art. 5º da Diretiva estabelece a presunção

de que se trata de uma relação de trabalho aquela estabelecida entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma, constituindo ônus da prova da empresa ilidir a aludida presunção. Os países-membros, incluindo a Itália, têm dois anos para as devidas adaptações internas, o que mais uma vez reforça a constatação de que a lógica da parassubordinação não prepondera para elucidar a relação vivenciada pelos trabalhadores em plataformas digitais.

Em suma, não são, efetivamente, ou sem sombra de dúvidas, parassubordinados motoristas e entregadores pelo simples fato de operarem a partir de plataforma digital, afinal, a pesada estrutura de rede pertence à determinada empresa e não aos trabalhadores.

## 5 REFLEXÕES COMPARATIVAS SOBRE A PROTEÇÃO JURÍDICA QUE SE DEVE ENDEREÇAR AO TRABALHO HUMANO

Na mesma esteira de raciocínio dos estudos de Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2629), não é constitucionalmente adequada a proposta de criação de uma terceira figura jurídica com a finalidade de retirada de direitos trabalhistas, a pretexto de dar respostas às transformações em curso no mundo do trabalho. A institucionalização de uma subcategoria, com menos direitos, não considera o trabalho como categoria constitucional de inclusão.552

Direito ao trabalho e o Direito do Trabalho, compreendidos a partir de um eixo sistêmico e coerente de uma ordem de princípios, são a única versão compatível com a perspectiva do Constitucionalismo Democrático de Direito (art. 1º) no Brasil que, de maneira inédita, passou a tratar os direitos sociais de conteúdo trabalhista no título dos Direitos Fundamentais (Título II). Em suma, ao contrário de uma lógica de regras, a temática do trabalho humano possui clara feição constitucional, numa perspectiva de princípios.

A possibilidade de pessoas sem direitos mínimos no campo regulatório laboral, a pretexto, ou com a justificativa, de que trabalham organizadas, de forma inédita, por empresa que faz uso de plataforma digital, é indefensável na perspectiva constitucional. Isso seria o mesmo que aceitar uma cidadania regulada, no campo do trabalho, baseada na distribuição diferenciada de direitos, justificada em razão de determinado modelo adotado por certo segmento econômico.

552 Uma leitura constitucional do princípio protetivo trabalhista, que transcende a categoria contrato de emprego, encontra-se na seguinte obra: PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: LTr, 2013.

Para compreender a realidade das plataformas digitais de trabalho, é necessário colocar em relevo não a atividade em si oferecida pela plataforma (como o transporte ou a entrega), e, sim, a forma de exploração da empresa, fundada em tecnologias digitais para sua organização e gestão.

O PLP 12/2024, no entanto, a fim de justificar as modestas previsões que contempla, pretende consolidar o conceito duvidoso de trabalhador autônomo por plataforma e considera que a empresa, incluindo uma gigante como a Uber, promove mera intermediação de serviços, nada tratando acerca da forma de organização desse modelo de negócio e, ainda, impedindo a aplicação, ainda que subsidiária, das normas previstas na CLT.

Nuzzo (2023, p. 137), lançando reflexões acerca das modificações legislativas na Itália, e também sobre o impacto de decisões judiciais no cenário de transformações do mundo do trabalho, refere à ilusão presente na crença de que o empreendedor de si mesmo estaria livre das restrições da subordinação e que não trabalharia "para" a empresa, mas "com" a empresa.

Esses trabalhadores, ainda que não subordinados em sua acepção clássica, são diretamente controlados pelas empresas que se mostram através das plataformas digitais, por meio de algoritmos, controle de tempo e localização por meio de GPS, controle de preço dos serviços, controle da qualidade do serviço por meio de avaliação dos passageiros e clientes, além da possibilidade de punições como bloqueio do aplicativo e menor oferta de corridas ou entregas.

Proteger juridicamente as pessoas que necessitam trabalhar, atribuindo-se ao trabalho valor social, como formas realizadoras da dignidade, compõem o espectro coerente de uma ordem de princípios do direito ao trabalho e do trabalho que não se desatualiza apenas em razão da mediação feita pela tecnologia, ou por robôs, ou com controle por algoritmos.

Nesse sentido, a regulamentação do trabalho, seja qual for sua forma de organização, não poderia ignorar a proteção aos direitos fundamentais e os objetivos elencados na Constituição de 1988, como a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos (art. 3º).

É possível argumentar que há, neste novo mundo do trabalho, uma diversidade de empresas e de pessoas trabalhadoras, sendo certo que a arregimentação e o desenvolvimento das atividades através de aplicativos, ou de outros instrumentos similares, não é igual. No entanto, há diferença entre incorporar,

em futuro marco regulatório, peculiaridades atreladas ao modo de trabalho, como é caso dos pontos de apoio reivindicados por motoristas, e transformar supostas singularidades em retiradas de direitos básicos.

A proposta de marco regulatório no Brasil, ora analisada, diferente do percurso que vem sendo traçado pela normativa italiana, não considera a integração funcional do trabalhador na empresa como elemento para ampliar as garantias. Uma tal integração, ainda que mediada por plataformas digitais, determina uma assimetria de poder que exige a intervenção de proteções heterônomas destinadas a concretizar a promessa constitucional de proteção ao trabalho como expressão da cidadania.

Embora a realidade possa sofrer modificação, o que aparece de forma estável é tanto a centralidade do trabalho na vida das pessoas como, ainda, a necessidade de parâmetros principiológicos de proteção jurídica.

A concepção de pessoa trabalhadora não está (e não pode estar) vinculada apenas à figura clássica do emprego. Nesse sentido, marcos regulatórios estabelecidos em normas infraconstitucionais são importantes, mas não poderão passar ao largo do pacto civilizatório e democrático que a matriz do art. 7º da Constituição representa para a totalidade das pessoas trabalhadoras, sob pena de inconstitucionalidade.

No Brasil, como na Itália, a Constituição protege o trabalho, e não apenas o trabalho subordinado, como expressão primária da dignidade social da pessoa. Nuzzo (2023, p. 138) menciona, a propósito, que os artigos da Constituição italiana não fazem referência à subordinação e que devem ser interpretados de forma sistemática, a fim de que prevaleça a proteção do trabalho em todas as suas formas e modalidades.

Há aspectos comuns no trabalho por plataformas digitais, em especial como resultado do uso de novas tecnologias de informação e comunicação. Tais aspectos incluem a realização de contatos *online* entre produtores e consumidores, ou trabalhadores e empresas; a utilização de aplicativos ou plataformas; o amplo uso de dados digitais na organização e gestão dos serviços e relações estabelecidas por demanda (ANTUNES & FILGUEIRAS, 2020, p. 31).

A finalidade do Direito do Trabalho é a de reequilibrar as relações de poder em âmbitos estruturalmente assimétricos. Não há igualdade entre quem precisa do trabalho para viver e empresas que fazem uso das plataformas digitais para alcançar os seus fins econômicos, oferecendo serviços que, na essência, dependem do trabalho humano para serem concretizados.

A regulação jurídica do trabalho por plataformas digitais deve se dar no âmbito do Direito do Trabalho, sem prejuízo da ampliação subjetiva do escopo desse ramo jurídico, bem como deve considerar a diversidade de formas das plataformas digitais, compreendidas essas, porém, como um modo de exploração da atividade empresarial.

## 6 CONCLUSÕES

A chamada Era Digital tem impactado e reformulado o mercado de trabalho. Essas mudanças, por vezes, são recebidas como indicativas de que o sistema de proteção jurídica voltada aos trabalhadores encontra-se obsoleto. No entanto, o novo mundo do trabalho incorpora velhos dilemas trabalhistas, como falta de garantia de remuneração, ausência de limite de jornada, inexistência de cobertura previdenciária, necessidade de proteção no desligamento, valorização de aspectos da sustentabilidade ambiental trabalhista, dentre outros. É que as muitas reinvenções da Era Digital não alteram um aspecto substancial, qual seja, o de que o trabalho é uma dimensão estruturante da vida social e, ainda, representa modo de acesso a uma vida com dignidade

Há os velhos dilemas, mas, também, a novidade dos modelos empresariais que são aplicados em países diversos do mundo. O encontro entre o velho e novo expõe como frágil a construção de soluções para os problemas de proteção às pessoas que trabalham que seja feita a partir de uma particular visão nacional. Embora os marcos regulatórios nacionais, expressos em legislações, sejam relevantes para reorientar práticas empresariais que possam representar o bloqueio ao exercício de direitos de cidadania no trabalho, não alcançarão esse propósito caso não considerem que o modelo de negócio é transnacional.

Trabalhadores por plataformas digitais, no típico trabalho de multidão, não congregam especificidades nacionais, brasileiras. Portanto, para uma realidade trabalhista que se revela transnacional, seria necessária a construção de marcos regulatórios alinhados com um sistema, também transnacional, de proteção, com foco na regulagem das empresas transnacionais, que organizam e exploram esse tipo de trabalho, e não tendo como norte o trabalhador nacionalmente localizado, e de maneira a estabelecer menos direitos dos que os constitucionalmente assegurados.

Na questão do trabalho, a proteção às pessoas que expresse compromisso com o combate às desigualdades, exige compromissos compartilhados nacional

e internacionalmente. As reflexões sobre o nacional e o global em matéria de proteção trabalhista estão presentes em alguns estudos:

> O direito internacional do trabalho, considerando a globalização e o modelo de produção capitalista mundial, se mostra essencial na criação de uma base normativa internacional para proteger o direito ao trabalho, e especificamente ao trabalho digno. O direito não rege apenas situações limitadas às fronteiras territoriais do Estado onde é aplicado. Na medida em que crescem os intercâmbios internacionais, nos mais variados setores da vida humana, o direito transcende os limites territoriais da soberania estatal (PORTO, Noemia; 2020, p. 111).

O modelo de trabalho por plataforma digital híbrida não carrega diferenças substanciais de país para país. Isso mostra que o PLP 12/2024 é um problema, e mesmo qualquer marco regulatório que tenha como enfoque a suposta autonomia dos trabalhadores, quando deveria se voltar ao modelo de negócio estabelecido pela empresa que opera mediante plataformas digitais.

Ainda que todas as normas jurídicas demandem interpretação - e só façam sentido na medida da conexão com os casos concretos -, é possível pontuar, pela trajetória das mudanças normativas na Itália, e inclusive pelos debates acadêmicos em torno delas, que não faz sentido no Brasil a defesa de que o paradigma do parassubordinado seria pertinente para orientar a regulação do trabalho por plataformas digitais. Nuzzo (2023) destaca as mudanças normativas italianas como concretizadoras de uma tendência expansiva das proteções trabalhistas.

A iniciativa legislativa do Poder Executivo brasileiro aponta para um marco regulatório que atribui aos trabalhadores uma zona gris, isso porque os declara autônomos, com atribuição de alguns direitos. Essa escolha evidencia que a proposta parece incorporar uma vertente de pensamento similar a que, no passado, sustentava a ideia de parassubordinação. No entanto, a lógica da parassubordinação, mesmo em país que acumulava certa tradição jurídica no seu manejo (a Itália), não revela preponderância para os casos de trabalhadores por plataformas digitais.

Independentemente da adequação ou não do modelo comparado, a partir do eixo do constitucionalismo democrático de 1988 no Brasil, não se considera adequado o tratamento jurídico contemplado na proposta articulada no PLP 12/2024. Mesmo em termos transnacionais, marcos regulatórios legislativos nacionais do Sul Global que entregam modestos direitos trabalhistas a trabalhadores supostamente autônomos, não conseguem fazer frente aos desafios

trazidos pelo modelo empresarial que faz uso de plataformas digitais, e que tem se revelado uma das faces consistentes da chamada Era Digital, por envolver o que se denomina trabalho de multidão.

Para o futuro, seria importante pensar na ampliação do âmbito subjetivo do Direito do Trabalho para a inclusão das pessoas que, muito embora mantenham independência quanto à forma de execução dos serviços, têm restringida sua autonomia em razão da fragilidade de sua posição de negociação. É necessário, ainda, considerar a existência de novas formas de gestão e utilização do trabalho, o que não significa o anacronismo do sistema jurídico de proteção que envolve o labor humano. Aponta-se, ainda, como desafio o de se refletir sobre o campo de incidência do Direito do Trabalho, ainda muito atrelado à relação de emprego e à territorialidade dos Estados nacionais. Por fim, não se deve permitir que, a pretexto de diferenciar o sistema de proteções, para abarcar peculiaridades ou singularidades das novas formas de trabalho, haja, na realidade, encolhimento do campo de incidência da proteção ao trabalho constitucionalmente estabelecida.

Defende-se o argumento de que a regulação jurídica do trabalho por plataformas digitais deve se dar no âmbito do Direito do Trabalho, sem prejuízo da ampliação subjetiva do escopo desse ramo jurídico - para além das fronteiras do emprego -, bem como deve considerar a diversidade de plataformas digitais, compreendidas essas, porém, como um modo de exploração da atividade empresarial, e do trabalho humano, cujo modelo de negócio transcende as peculiaridades dos Estados nacionais.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? *Análise Social*, lviii (3.º), 2023 (n.º 248), pp. 512-532 Disponível em: https://doi.org/10.31447/as00032573.2023248.04 issn online 2182-2999.

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

BRASIL. Planalto. *Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024.* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 24/02/2025.

BRASIL. *Constituição de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05/03/2025.

ESPANHA. *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em: 04/03/2025.

ESPANHA. *Estatuto dos Trabalhadores. Real Decreto Legislativo 2/2015*. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430. Acesso em: 05/03/2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Desemprego*. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php. Acesso em: 27/02/2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Desemprego, Informalidade, Subutilização e Inatividade*. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/268-retratos-indicadores/retratos-indicadores-mercado-de-trabalho/15193-desemprego-informalidade-subutilizacao-e-inatividade. Acesso em: 27/02/2025.

ITÁLIA. *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81*. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095) (GU Serie Generale n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34). Disponível em: https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg. Acesso em: 28/02/2025.

ITÁLIA. *Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101*. Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. (19G00109). Disponível em: https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg. Acesso em: 01/03/2025.

LOURENÇO Filho, Ricardo, e PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Possibilidades para o trabalho por plataformas digitais: análise de projetos de lei e indicações para um marco regulatório. *In*: *Pensar*, Fortaleza, v. 29, n. 4, p. 1-15, out./dez. 2024;

MACHADO, Sidnei, e ZANONI, Alexandre Pilan. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. *Caderno CRH 35* (2022): e022023.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. *Consultor Jurídico*. Opinião. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo. Acesso em: 05/04/2021.

NUZZO, Valeria. Le transformazioni del laboro e la tendenza espansiva delle tutele nel diritto del lavoro italiano. *RDP,* Brasília, Vol.20, n. 107, 136-160, jul./out. 2023.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *As plataformas digitais e o futuro do trabalho*. Relatório de 4 de agosto de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_759851.pdf. Acesso em: 02/02/2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos. "A parassubordinação: aparência x essência". *COAD*. Fascículo semanal 23/2009. Consultoria Trabalhista, p. 220-208.

PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: LTr, 2013.

PORTO, Noemia. "A dissociação entre direitos trabalhistas e direitos do empregado: desafios para repensar o trabalho digno". In: DELGADO, Gabriela Neves (coordenadora). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito*. V. 1, São Paulo: Ltr, 2020, p. 110-119.

PORTO, Noemia. "Novas estruturas de proteção ao trabalho". *Revista Processus De Políticas Públicas e Desenvolvimento Social*, 3(5), 2021, 18–34. Disponível em: https://doi.org/10.5281/zenodo.5121885. Acesso em: 28/02/2025.

PORTUGAL. *Código do Trabalho. Lei nº 7/2009*. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475. Acesso em: 05/03/2025.

SILVA, Otavio Pinto e. "O trabalho parassubordinado". *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 97, p. 195-203, 2002. Tradução. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v97i0p195-203. Acesso em: 25/02/2025.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 2024/2831*, de 23 de outubro de 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_20240283, acesso em 30 de junho de 2025.

# TRÊS DIMENSÕES DA NÃO NEUTRALIDADE TECNOLÓGICA: UM ESFORÇO DE SISTEMATIZAÇÃO NA PERSPECTIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO[553]

**Fernando Pasquini**

Professor da Calvin University (Michigan, EUA).
Doutor em Engenharia Elétrica – subárea Sistemas Dinâmicos – pela Escola de Engenharia de São Carlos/Universidade de São Paulo (EESC-USP), com estágio de pesquisa na Universidade de Pittsburgh (EUA).
Pesquisador no Núcleo de Inovação e Avaliação Tecnológica em Saúde (NIATS-UFU).
E-mail: fernando.pasquini@ufu.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/9047298948861003
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2259-7229

**Ney Maranhão**

Professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Pará (Graduação, Mestrado e Doutorado).
Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Coimbra (Portugal).
Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo, com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma – La Sapienza (Itália).
Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.
Juiz Titular de Vara (TRT8/PA-AP).
E-mail: ney.maranhao@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/5894619075517595
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8644-5902

553 Artigo atualizado, com versão original publicada na Revista Magister de Direito do Trabalho, nº 104, set/out de 2021, p. 128-150.

## 1 INTRODUÇÃO

A tecnologia invade cada centímetro de nossas vidas. Estamos mergulhados em uma miríade de artefatos tecnológicos: portas automáticas, carros inteligentes, computadores pessoais, *smartphones*, redes de *Wi-Fi*, alarmes digitais, utensílios de cozinha, aparelhos de limpeza doméstica, relógios de pulso etc. De fato, a tecnologia, máxime a digital, permite-nos hoje experimentar atividades humanas cotidianas de uma maneira inteiramente diferente: comer, conversar, trabalhar, comprar e até namorar. Verdadeiramente, hoje, a imensa maioria de nossas interações sociais, laborais, culturais e econômicas têm sido mediadas por um denso ecossistema de plataformas digitais de abrangência global, alimentado por dados e dirigido por algoritmos, exprimindo uma genuína sociedade de plataforma[554]. Parafraseando às avessas o apóstolo Paulo, os seres humanos contemporâneos bem poderiam até dizer, quanto ao ecossistema digital: "nele vivemos, e nos movemos, e existimos"[555].

Entretanto, nada obstante esse evidente espraiar tecnológico sobre o nosso cotidiano e todas as vivências novidadeiras que essa realidade tem nos propiciado, a vetusta narrativa da neutralidade tecnológica continua sendo cultivada no senso comum e mesmo em grandes círculos acadêmicos. Esse intrigante contraste entre *ubiquidade* e *neutralidade* tecnológica constitui o tema central deste ensaio. O tema é de crucial importância, uma vez que estamos todos não apenas rodeados de artefatos tecnológicos dotados de marcante imprescindibilidade[556], senão que também embebidos com uma racionalidade tecnicista, em que a solução de todo e qualquer "problema" – desde a proteção do meio ambiente até a sonhada imortalidade – parece perpassar necessariamente pela instrumentalidade da tecnologia como solução[557].

Mais precisamente, nossa proposta consiste em sistematizar alguns argumentos encontrados na literatura de Filosofia da Tecnologia e de Estudos Sociais de Ciência e Tecnologia (ESCT) quanto à não neutralidade da tecnologia. Optamos por agrupar esses argumentos em formato tridimensional: a não

554 VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. *The platform society.*.

555 BÍBLIA SAGRADA. Novo Testamento, Atos dos Apóstolos, capítulo 17, versículo 28. p. 199.

556 "Hoje os supostos técnicos da vida superam gravemente os naturais, de sorte tal que materialmente o homem não pode viver sem a técnica a que chegou" (ORTEGA Y GASSET, José. *Meditação da técnica. p. 87.*

557 A respeito, entre outros: ELLUL, Jacques. *A técnica e o desafio do século.; GOUDZWAARD, Bob. Capitalismo e progresso: um diagnóstico da sociedade ocidental.; SCHUURMAN, Derek. Moldando um mundo digital: fé, cultura e tecnologia computacional.*.

neutralidade da tecnologia quanto a *fins* (a tecnologia, em si, não seria nem boa nem má, mas apenas seu uso?), quanto a *valores* (a tecnologia, em sua criação e aplicação, estaria isenta de diretrizes axiológicas?) e quanto à *subjetividade* (a tecnologia poderia ser usada de forma objetiva, metódica e distanciada, sem interferências da visão de mundo de seu usuário?).

Decerto, as três formas de colocar a questão são muito próximas: os fins pressupõem valores e subjetividade; os valores pressupõem fins e subjetividade; e a subjetividade pressupõe fins e valores. No entanto, realizamos essa divisão tendo em vista uma sistematização que seja didática em seus propósitos, visando a melhor ensinar e argumentar sobre a questão para pessoas não familiarizadas com o assunto. Ainda assim, permanecemos conscientes de que a distribuição dos argumentos encontrados na literatura nessas três categorias pode não ser perfeita, ou seja, muitas vezes um argumento ou reflexão pode dizer respeito a mais de uma categoria ou mesmo colocar a questão de uma forma que se refira a elas de forma indireta. Reiteramos, porém: a nosso ver, esse alerta não retira a valia didática desse método triangular de exposição do tema.

Como é de fácil inferência, eis nosso problema de pesquisa: a tecnologia é verdadeiramente neutra? Nossa hipótese sinaliza no sentido de *refutar* a narrativa tradicional da neutralidade tecnológica. O objetivo geral deste artigo consiste em sistematizar argumentos científicos em torno do que temos por três dimensões da não neutralidade tecnológica. Os objetivos específicos dizem com a exposição detalhada de que a tecnologia não é neutra seja quanto a fins, seja quanto a valores, seja quanto à subjetividade. As seções que se seguem espelham exatamente esse arranjo argumentativo tridimensional. A pesquisa é qualitativa, eminentemente bibliográfica, tendo sido utilizado o método hipotético dedutivo.

## 2 NÃO NEUTRALIDADE QUANTO AOS *FINS*: ADAPTAÇÃO REVERSA E MONISMO DA TÉCNICA

O pressuposto de que a tecnologia se apresenta apenas como um meio que se ajusta para o cumprimento de um fim parece ignorar que o processo contrário também acontece: os próprios fins podem se ajustar para que os meios disponíveis sejam possíveis de serem empregados. Langdon Winner identifica esse processo como *adaptação reversa*[558]. A dinâmica desse processo é exposta com clareza por George Grant, como segue:

558 WINNER, Langdon. *Autonomous technology*: technics-out-of-control as a theme in political thought.

> A tecnologia produz, define e restringe uma série de opções subsequentes que podem ser selecionadas pelo usuário e a seleção dessas opções depende, por sua vez, de uma aplicação tecnológica mais ampla. Em resumo, não estamos livres para usar várias tecnologias da maneira que escolhemos, [pois] aquele que escolhe é moldado pelas escolhas sendo feitas ou contempladas. A visão moral, e, portanto, também a avaliação moral, são envolvidas por um conjunto de valores que são impostos pelo potencial tecnológico ao invés do contrário[559].

Bruno Latour e Madeleine Akrich[560] também explicam esse processo apontando para a maneira como uma tecnologia se apresenta como um *script* de ação, que é apreendido pelo usuário como uma forma de tradução de ações, tais como: "para matar, aperte o gatilho da arma" ou "para realizar ligações telefônicas, compre um telefone e uma linha telefônica, aperte os números no teclado, bem como garanta que a outra pessoa também tenha um número de telefone etc.". É por meio dessa tradução de ações que uma finalidade se instância de forma concreta dentro do escopo de possibilidades materiais e, dessa forma, pode precisar ser alterada ou ajustada. O cumprimento da finalidade de realizar um telefonema, por exemplo, subordina-se à necessidade da presença de uma infraestrutura de rede telefônica compartilhada, o que também significa, inversamente, que aquele que quiser realizar um telefonema sem utilizar a infraestrutura de rede telefônica não pode fazê-lo – ou seja, ele não está livre para escolher o meio que cumprirá seu fim, mas deve ajustar seu fim ao meio disponível[561].

O ajuste do fim ao meio disponível altera radicalmente o significado e as implicações de uma ação. Como exemplo, suponha um agricultor desejando cultivar alimento em uma sociedade agrária pré-moderna. Os meios disponíveis

559 GRANT, George**.** *Technology and empire*: perspectives on North America. p. 42.

560 AKRICH, Madeleine; LATOUR, Bruno. A summary of a convenient vocabulary for the semiotics of human and nonhuman assemblies.

561 Bruno Latour traz os seguintes exemplos práticos: "Pode-se dizer que, em princípio, é possível aterrissar um Boeing 747 em qualquer lugar; mas tente na prática aterrissar um deles na 5a Avenida, em Nova York. Pode-se dizer que, em princípio, o telefone nos põe tudo ao alcance da voz. Mas tente falar de San Diego com alguém no interior do Quênia que, na prática, não tem telefone. Pode-se perfeitamente afirmar que a lei de Ohm (Resistência = Tensão/Corrente) é universalmente aplicável em princípio; mas tente demonstrá-la na prática sem voltímetro, wattímetro e amperímetro. [...] Em todos esses experimentos mentais é fácil perceber a enorme diferença que há entre princípio e prática, e que, quando tudo funciona de acordo com o planejado, significa que ninguém se afastou nem um centímetro da rede bem guardada e perfeitamente fechada. Sempre que um fato se confirma e uma máquina funciona, significa que as condições do laboratório ou da fábrica de certo modo foram expandidas" (LATOUR, Bruno. *Ciência em ação*: como seguir cientistas e engenheiros sociedade afora. p. 391-392.

para ele provavelmente incluiriam técnicas locais de cultivo e uma comunidade de pessoas reunidas em torno de uma prática, sendo esta provavelmente uma tradição adquirida e passada entre gerações. O ato de cultivar envolveria conexões fundamentais com a terra, os ritmos e estações, a comunidade[562]. No entanto, se transportarmos esse mesmo agricultor para o mundo contemporâneo de grandes áreas de cultivo suportados pelo amplo uso de tecnologias e fertilizantes, veremos que a técnica tradicional se torna praticamente inviável, devido a dificuldades econômicas e a própria ausência de uma comunidade rural tradicional, que provavelmente já teria sido deslocada pela solução tecnológica. Para cumprir a finalidade do cultivo, portanto, o agricultor deve eliminar certas características tradicionalmente envolvidas no ato do cultivo, como a conexão maior com a terra, os ritmos, a natureza e a comunidade, e adicionar novas características, sobretudo a maximização da eficiência produtiva tendo em vista um maior lucro[563].

Jacques Ellul[564] também identificou esse processo e lhe deu o nome de *monismo da técnica*: a situação na qual a solução tecnológica disponível torna-se uma forma de reenquadrar o problema original, ignorando-se ou redefinindo-se as características do problema original que não correspondem à solução tecnológica. Com o tempo, uma certa solução tecnológica começa a aparecer como o único meio disponível, aceitável e factível para realizar um determinado fim, excluindo certos sentidos ou implicações que só poderiam ser garantidos através de outros meios. Ivan Illich, por sua vez, ressalta como esse processo se aplica a múltiplas áreas da sociedade moderna: agricultura, educação, transportes, entre outras[565].

Na mesma linha, Bruno Latour[566] e diversos outros na área de Estudos Sociais de Ciência e Tecnologia (ESCT) notam como a tecnologia configura redes sociotécnicas que tornam certos ideais mais viáveis do que outros – sendo, no caso de

562 BERRY, Wendell. *The unsettling of America*: culture and agriculture..

563 Albert Borgmann identifica especificamente este processo como a mudança de um regime de "coisas" – objetos contextualizados dentro de uma rede de relações naturais e sociais – para um paradigma de "dispositivos", que abstraem uma certa característica, experiência ou valor (*commodity) de seu ambiente. A respeito, confira-se: BORGMANN, Albert. Technology and the character of contemporary life*: a philosophical inquiry.

564 Ellul mostra como o monismo dá origem ao automatismo da escolha técnica: uma certa tecnologia aparece como a única e melhor solução disponível a ser tomada, eliminando a liberdade humana no processo. A respeito dessas reflexões, confira-se: ELLUL, Jacques. *A técnica e o desafio do século*..

565 ILLICH, Ivan. *Tools for conviviality.*

566 LATOUR, Bruno. *Ciência em ação*: como seguir cientistas e engenheiros sociedade afora..

Latour, a teoria chamada de Teoria *Ator-Rede*. Segundo esse pensador, um ator só pode realizar uma ação significativa dentro de uma rede se é capaz de "alistar" diversos aliados por meio de tradução de interesses – seja esses aliados seres humanos ou artefatos materiais. É possível destacar esse processo na própria área da ciência, mostrando que ela nunca é feita em isolamento. Basta recordar que ciência bem-sucedida é aquela que soube "jogar" com o "social" a seu favor, ou seja, "teve meios de ajustar múltiplos interesses sociais e políticos no desenvolvimento e resolução de problemas cognitivos", bem como foi "sustentada por uma rede sociotécnica estável"[567]. Assim, a própria pesquisa científica também não se revela neutra com relação a fins, mas requer que o sujeito os ajustes de acordo com a configuração institucional e axiológica da prática científica corrente.

Os conceitos de *adaptação reversa* e *monismo da técnica* levantam a questão da possibilidade de uma verdadeira pluralidade de fins na prática técnica (e científica). A existência de uma rede sociotécnica estável e concretizada materialmente faz surgir uma certa permanência ou obstinação (*obduracy*) de certos fins e valores[568], inviabilizando a expressão de fins alternativos cujas características não sejam contempladas pelos meios disponíveis. Logo, ao ditar certos fins, a tecnologia enfatiza determinados escopos. Com isso, naturalmente, ignora, invisibiliza, ridiculariza ou mesmo destrói outros mais. Perceba-se, como destaca Alberto Cupani, que, no âmbito da sociedade industrial, o trabalho produtivo é por demais valorizado, mas a consagração a Deus ou a dedicação à arte, por exemplo, não o são. Assim, "bastaria essa seletividade para suspeitar que a tecnologia não é neutra com relação a um dado panorama cultural"[569]. Esse problema também se repete no caso da não neutralidade quanto a valores e quanto ao sujeito, aspectos que serão abordados mais adiante.

Trazendo esses aportes teóricos para o campo das plataformas digitais de trabalho, vale pontuar, por primeiro, que estamos no âmago de uma chamada "quarta revolução industrial", cujos avanços tecnológicos na seara digital têm-se revelado de impactação verdadeiramente disruptiva. Essas tecnologias ultrapassam o mero processo de digitalização, sendo uma forma muito mais complexa, baseada na combinação de várias tecnologias de forma totalmente novidadeira, caracterizada, basicamente, pela fusão das esferas física, digital

---

567 PREMEBIDA, Adriano; NEVES, Fabrício Monteiro; ALMEIDA, Jalcione. Estudos sociais em ciência e tecnologia e suas distintas abordagens.

568 Vide: DOTSON, Taylor. *Technically together*: reconstructing community in a networked world.

569 CUPANI, Alberto. *Filosofia da tecnologia: um convite. p. 189.*

e biológica[570]. Nessa nova ordem de coisas, exsurgem as plataformas digitais, poderosos agentes econômicos[571] que viabilizam a conexão de multidões e têm invadido todas as dimensões da vida humana – do lazer ao comércio, da saúde à política, da alimentação ao transporte, do amor ao trabalho. No campo laboral, propriamente, as plataformas digitais de trabalho constituem ferramentas tecnológicas mediadoras do trabalho humano à base do processamento de enormes volumes de dados, meticulosas programações algorítmicas e acesso mediante consentimento por simples adesão[572]. Sua dinâmica de funcionamento, pouquíssimo transparente e não raro garroteando a liberdade[573], tem suscitado enormes desafios à pauta dos direitos humanos, inclusive do trabalho decente[574]. Daí se afigurar inteiramente adequado que o contraste entre ubiquidade e neutralidade tecnológica também atinja as lindes da plataformização do trabalho.

A propósito, nesse particular, entre inúmeros outros fatores, tem chamado a atenção dos estudiosos a imensa dificuldade na capacidade de coalizão da força de trabalho, sobretudo para os chamados *cloudworkers* – trabalhadores que realizam suas atividades inteiramente no regime telepresencial, a partir da "nuvem", na medida em que intermediados por plataformas digitais unicamente baseadas na *internet* (Amazon Machanical Turk, Microtask etc.) –, haja vista a brutal dispersão física entre seus exercentes, distribuídos que estão por todo o globo terrestre[575]. Para além desse limitador, também há queixas no sentido de que o próprio *design* das plataformas digitais de trabalho estaria sendo intencionalmente elaborado com o propósito de dificultar ou até mesmo impedir qualquer intento de organização coletiva por parte dos trabalhadores. Ou seja,

---

570 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial. p. 13 e 23.*

571 Quanto à dinâmica econômica das plataformas digitais, confira-se: SRNICEK, Nick. *Platform capitalism.; ZUBOFF, Shoshana. The age of the surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power. .*

572 A respeito, vide, entre outros: VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. *The platform society, p. 04; DE STEFANO, Valerio. The rise of the —just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy.; MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. Tecnologia e disrupção: o mundo do trabalho no contexto da quarta revolução industrial..*

573 A respeito da intensa opacidade algorítmica que marca o funcionamento das plataformas digitais, confira-se, entre outros: PASQUALE, Frank. *The black box society: the secret algorithms that control Money and information.*

574 ORGANIZACIÓN INTERNATIONAL DEL TRABAJO – OIT. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital..*

575 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work..*

a própria concepção e configuração técnica da plataforma digital serviria para imprimir máxima atomização dos prestadores de serviço, inibindo na fonte potenciais mobilizações grupais[576].

Semelhantemente, tem-se observado que, para além da existência de uma pluralidade de plataformas digitais de trabalho, cada qual também tem estabelecido os contornos técnicos de seu próprio instrumento tecnológico, cujo acesso, pois, sempre implica sujeição total do prestador de serviço ao ecossistema virtual, com expressiva restrição de sua liberdade e autonomia[577]. A possibilidade de qualquer ação, bem assim a forma de sua execução, são rigorosa e unilateralmente ditadas pela plataforma[578], restringindo em demasia ações e desejos – como, por exemplo, possíveis diálogos com o cliente ou mesmo processamento de queixas e reclamações, escopos que só poderão ser realizados *se*, na *forma* e nos *limites* em que permitidos *by design* pela tecnologia. Portanto, a tecnologia, em si, pode, sim, ser considerada boa ou má, justa ou injusta, independentemente de seu uso.

Bem se vê, nesses singelos exemplos, como a tecnologia não é neutra quanto a fins, especialmente em relações jurídicas travadas no bojo do capitalismo de plataforma[579], porquanto detentora do poderoso condão de inibir condutas, influenciar propósitos e frustrar intenções – invertendo, não raro, a regra ordinária de que meios devem se ajustar a fins.

## 3 NÃO NEUTRALIDADE QUANTO AOS VALORES: POLÍTICA DOS ARTEFATOS E REDES SOCIOTÉCNICAS

A percepção de que artefatos materiais afetam finalidades também permite afirmar a presença de certos valores neles embutidos. Embora se questione a própria ação de atribuir valores a coisas, Miller[580] oferece uma arguta razão para tanto: objetos apresentam uma certa "permanência", o que reforça os valores que foram incorporados por meio do processo de *design*. Dois exemplos costumam ser apresentados: a história da bicicleta apresentada por Pinch e Bijker[581]

576 WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The gig economy: a critical introduction. p. 136.*

577 PRASSL, Jeremias. *Human as a service: the promise and perils of work in the gig economy. p. 54.*

578 CAÑIGUERAL, Albert. *El trabajo ya no es lo que era: nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir. p. 63.*

579 SRNICEK, Nick. *Platform capitalism.*

580 MILLER, Boaz. Is Technology Value-Neutral?.

581 BIJKER, Wiebe E. *Of bicycles, bakelites, and bulbs*: toward a theory of sociotechnical change..

para apoiar a ideia de "moldagem social da tecnologia"; o exemplo de Winner[582] sobre o projeto dos viadutos baixos em Long Island, Nova York.

Foquemos, com vagar, neste segundo exemplo. Segundo a descrição de Winner, tais viadutos "foram deliberadamente projetados e construídos desta forma por alguém que queria obter um particular efeito social". É que a baixa altura dos viadutos no sistema rodoviário do lugar impossibilitava o trânsito de ônibus pelas imediações. Dessa maneira, para as circunstâncias do lugar e da época, levando em conta que ônibus eram conduções tipicamente de negros, apenas os brancos de classe alta, com automóveis, poderiam circular no local, um lugar praiano. Winner, assim, conclui que "artefatos têm política", uma vez que política pode ser definida como a resposta à questão de "quem recebe o que, quando e como"583.

Sem dúvida, o projeto dos viadutos baixos em Long Island foi um caso obviamente pensado, intencional, que incorporou princípios racistas e segregacionistas nas decisões de projeto. Miller[584], porém, ressalta que o fato de um projetista não ser intencional quanto à incorporação de valores em seu projeto não prova que este mesmo projeto não possa conter valores. Basta perceber a mediação tecnológica no próprio sujeito que idealiza e implementa um projeto (conforme a tese da não neutralidade quanto ao *sujeito*, logo abaixo). Considerações subjetivas internalizadas, implícitas e não conscientes, ou mesmo as possibilidades materiais dispostas pela rede sociotécnica – ou seja, os diferentes atores sociais, técnicos, econômicos e políticos interligados que possibilitam a concretização da tecnologia – reforçam a adoção de certos valores nas decisões de projeto tecnológico[585]. Assim, seria importante buscar métodos para tornar esses valores mais explícitos, permitindo uma abordagem mais informada e crítica.

Autores das áreas de filosofia da tecnologia e Estudos Sociais de Ciência e Tecnologia (ESCT) ligados a abordagens da teoria crítica são as principais vozes explorando as formas como certos valores sociais são incorporados em tecnologias, refletindo formas específicas de se falar sobre ou avaliar um projeto. A ilusão da universalidade de uma tecnologia apenas reflete o fechamento de um processo de monismo da técnica (Jacques Ellul), olvidando que, muitas vezes, adjetivos como "bom", "desejável", "eficiente", "aceitável" ou "proveitoso",

582 WINNER, Langdon. Do artifacts have politics?

583 DOTSON, Taylor. *Technically together*: reconstructing community in a networked world. p. 18.

584 MILLER, Boaz. Is Technology Value-Neutral?.

585 A responsabilidade de um projetista pela incorporação consciente ou inconsciente de valores em um projeto é assunto separado da ética e não será abordado aqui.

normalmente associados, estão sempre relacionados com certas concepções de valor, não raro ligadas a grupos que detêm o "poder".

Isso, aliás, também nos permite tratar uma das formas populares como a tese da neutralidade é colocada: "não é boa e nem ruim". Porém, se atentarmos para o papel dos atores e valores sociais na constituição de um artefato ou sistema tecnológico, uma visão mais geral diria que a tecnologia se apresenta como *ambígua* ou *ambivalente*: boa e ruim, ao mesmo tempo. Isso porque, observando-a com relação a certos atores ou valores, ela pode se aparecer como boa; por outro lado, com relação a outros, ela pode aparecer como ruim. O erro presente nesse tipo de tese de neutralidade encontra-se na ideia de que se pode separar completamente um uso bom de um uso ruim sem qualquer referência a um contexto específico.

A obra de Hugh Lacey[586] demonstra que na área da ciência determinadas estratégias de restrição e seleção de teorias incorporam um determinado valor social de controle da natureza e determinam o que conta como teoria científica válida a ser perseguida, a partir de estratégias de quantificação e abstração contextual. Lacey levanta a proposta de um pluralismo metodológico na ciência que permita a manifestação de outros valores sociais na prática científica. Analogamente, também poderíamos perquirir acerca da possibilidade de um pluralismo tecnológico ou um pluralismo material, que permita a concretização de diferentes fins, subjetividades e valores. Como já discutido, nesse ponto sempre nos confronta o problema da permanência ou obstinação material – o fechamento da rede sociotécnica que inviabiliza a sustentação de alternativas marginais. Autores como Yuk Hui[587] têm tentado levar essa discussão adiante ao propor o que ele chama de *tecnodiversidade*, focalizando em deliberações mais locais para o projeto e produção tecnológica.

Tem-se, desse modo, que plataformas digitais não são neutras ou constructos livre de valores; antes, pelo contrário, transportam normas e valores específicos inscritos nas suas próprias arquiteturas técnicas, sendo que essas diretrizes axiológicas, como é de natural inferência, podem homenagear ou arrostar valores encravados em estruturas sociais[588]. Por isso, a íntima relação entre artefatos tecnológicos (máxime os da sociedade digital) e valores é tão evidente que já não passa desapercebida pelo Estado-Legislador. Deveras, a

586 LACEY, Hugh. *Valores e atividade científica*

587 HUI, Yuk. *Tecnodiversidade*.

588 VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. *The platform society. p. 03.*

título ilustrativo, foi publicada em Portugal a Lei nº 27, de 17 de maio de 2021, denominada *Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital*. Logo de início, deixa-se claro que a República Portuguesa participa no processo mundial de transformação da Internet em um "instrumento de conquista de liberdade, igualdade e justiça social e num espaço de promoção, proteção e livre exercício dos direitos humanos, com vista a uma inclusão social em ambiente digital" (art. 2º, 1), frisando também que "as normas que na ordem jurídica portuguesa consagram e tutelam direitos, liberdades e garantias são plenamente aplicáveis no ciberespaço" (art. 2º, 2).

Para além dessa relevantíssima afirmação de que as recentes inovações tecnológicas digitais haverão de ser dirigidas em respeito à pauta dos direitos humanos, de maneira a não se poder aceitar que o ambiente digital seja "terra sem lei", importa conferir destaque, para os específicos fins deste texto, o teor de seu art. 10, que passa a consagrar o chamado "direito à neutralidade da Internet", nos seguintes termos: "Todos têm direito a que os conteúdos transmitidos e recebidos em ambiente digital não sejam sujeitos a discriminação, restrição ou interferência em relação ao remetente, ao destinatário, ao tipo ou conteúdo da informação, ao dispositivo ou aplicações utilizados, ou, em geral, a escolhas legítimas das pessoas".

Como se vê, há um reconhecimento geral no sentido de que a tecnologia, máxime a tecnologia do século XXI, alicerçada em inteligência artificial, tem-se prestado a concretizar valores não condizentes com clássicas diretrizes axiológicas firmadas pela comunidade internacional, em especial aquelas que dizem com os direitos humanos. A própria necessidade de se publicar explícitas regulações estatais reafirmando a necessidade de adstrição à pauta jusfundamental de valores já bem demonstra o quanto se tem percebido que a tecnologia levada a efeito hodiernamente tem dado azo a cenários consideravelmente hostis à dignidade humana e ao bem comum.

Justamente por isso, em termos puramente axiológicos, mesmo afirmando-se em lei a existência de um denominado direito à "neutralidade" tecnológica, o que se intenta consagrar mesmo, em essência, é uma patente não neutralidade, no exato sentido em que, explicitamente, propaga como socialmente ideal uma concepção de tecnologia profundamente comprometida com um determinado leque de valores – no caso português, basicamente, aqueles que prestigiam a "liberdade, igualdade e justiça social", de modo a fazer do ciberespaço um "espaço de promoção, proteção e livre exercício dos direitos humanos" (art. 2º). Logo,

o que se deseja não é propriamente uma tecnologia isenta de valores; antes, pelo contrário, uma igualmente prenhe deles – mas daqueles maximamente conducentes com a dignidade humana, equidade e democracia.

A tese da neutralidade quanto a valores, portanto, não se sustenta, na medida em que artefatos tecnológicos, em sua concepção, criação e aplicação, sempre se põem a veicular, sim, explícita ou implicitamente, diretrizes axiológicas.

## 4 NÃO NEUTRALIDADE QUANTO À *SUBJETIVIDADE*: MEDIAÇÃO TECNOLÓGICA E CARÁTER HUMANO

A partir da teoria "ator-rede" de Bruno Latour, ressalta-se também que, no processo de alistar aliados e traduzir interesses dentro de uma rede sociotécnica, não apenas as finalidades são ajustadas aos meios disponíveis, mas também o próprio ator também é modificado, tornando-se um "ator-rede", ou, também, como comumente denominado, uma composição ou *assemblage*[589]. Como argumenta Verbeek: "tecnologias não são simplesmente usadas por seres humanos – elas ajudam a constituir seres humanos"[590]. Com isso, pode-se questionar visões que tratam consciência e a intencionalidade do sujeito como completamente separadas e distanciadas do ambiente material. Tais questionamentos já começaram a ser feitos em vertentes fenomenológicas, como em Maurice Merleau-Ponty, e são explorados mais completamente na área da tecnologia pelos filósofos Don Ihde e Peter-Paul Verbeek – sendo o primeiro responsável pela inauguração do que ele mesmo intitula de *pós-fenomenologia*[591].

Ihde é conhecido por realizar uma investigação sobre as formas como a tecnologia pode alterar a intencionalidade humana ao mediar sua relação com o mundo. O autor identifica quatro formas de relações de mediação: i) relação de *corporificação* (exemplificada pelo uso de um martelo ou a direção de um carro); ii) relação *hermenêutica* (exemplificada pela leitura de um termômetro); iii) relação de *alteridade* (exemplificada pelo uso de uma interface gráfica computacional); iv) e relação de *pano de fundo* (*background*, exemplificada pela luz de uma lâmpada). Cada tipo de relação, como argumenta Ihde, alteraria a intencionalidade humana de forma fundamental, na medida em que moldando nossas formas de agir e perceber o mundo[592].

589 MARCUS, George E.; SAKA, Erkan. Assemblage**.** *Theory, culture & society*..

590 VERBEEK, Peter-Paul. *Moralizing technology*: understanding and designing the morality of things. p. 46.

591 IHDE, Don. *Postphenomenology*: essays in the postmodern context..

592 IHDE, Don. *Technics and praxis*: a philosophy of technology..

Peter-Paul Verbeek, por sua vez, expande a obra de Ihde na esteira de uma *teoria da mediação tecnológica*, a permitir investigar como a própria moralidade é mediada por artefatos e sistemas tecnológicos; ou seja, uma "moralidade das coisas". Sua crítica se dirige a visões que tentam separar o mundo entre uma consciência subjetiva "interior" e um mundo de objetos "mudos" do lado de fora[593]. Segundo esse importante pensador, a ética, à luz desse tipo de abordagem, voltar-se-ia apenas para perguntas de "como eu deveria agir", "uma questão exclusiva da *res cogitans*, que julga e calcula em que medida suas intervenções no mundo exterior são moralmente corretas, sem que este mundo tenha qualquer relevância moral em si mesmo"[594]. Sua proposta, por contraste, é alargar as considerações morais para considerar que "o meio da ética não inclui apenas a linguagem dos sujeitos, mas também a materialidade dos objetos"[595], o que inclui também novas abordagens para a prática da ética: não apenas discursos sobre certo e errado, mas também a ética no projeto de infraestruturas materiais que proveem uma base para atitudes que nos levam ou nos afastam de uma boa vida[596]. Considerações semelhantes são também alinhavadas por Bruno Latour[597].

Um dos exemplos mais apresentados nessa discussão é o das armas de fogo. É comum ouvir o argumento de que "armas não matam pessoas; pessoas matam pessoas". Como se vê, o argumento situa toda a questão da ética no sujeito e não permite pensar como a própria presença de uma arma reconfigura o sujeito. Noutras palavras: uma pessoa segurando um revólver é muito dife-

593 VERBEEK, Peter-Paul. *Moralizing technology*: understanding and designing the morality of things. p. 30.

594 *Ibidem*

595 VERBEEK, Peter-Paul. *Moralizing technology: understanding and designing the morality of things. p. 40.*

596 Como nota Verbeek, essa constatação também coloca a questão da moralidade mais próxima das vertentes de ética de virtudes, como a aristotélica, que não se preocupa primariamente com o conteúdo do certo e do errado, mas com a boa-vida e como as instituições sociais e políticas podem ser moldadas para levar a ela. Nesse particular, confira-se: VERBEEK, Peter-Paul. *Moralizing technology*: understanding and designing the morality of things, p. 31; VALLOR, Shannon**.** *Technology and the virtues*: A philosophical guide to a future worth wanting. cap. 2.

597 Retomando o assunto da divisão entre fins e meios, Latour lamenta "uma divisão arcaica entre moralistas tomando conta dos fins e os tecnologistas controlando os meios", algo que precisaria ser superado. Confira-se: LATOUR, Bruno; VENN, Couze. Morality and technology. *Theory, culture & Society. Segundo ele, o surgimento da modernidade é marcado por uma "estranha invenção do mundo exterior", de tal maneira que "enquanto o humanismo for construído por meio de um contraste com o objeto (...) nem o humano e nem o não humano podem ser compreendidos" (LATOUR, Bruno. Nunca fomos modernos*. p. 3). Por fim, ele também reclama de uma percepção falsa de que a moralidade parece ausente na sociedade tecnológica atual – o que acontece, na verdade, é que ela está plenamente incorporada no ambiente material, direcionando nossa ação e percepção. Vide: LATOUR, Bruno. Where Are the Missing Masses? The Sociology of a Few Mundane Artifacts p. 225-228.

rente de uma pessoa segurando qualquer outra coisa, como uma faca ou um taco de beisebol. Uma arma de fogo configura o agente como *atirador* e altera completamente a forma e as implicações de sua agência[598]. Semelhantemente, também é comum ouvir argumentos de que o uso de uma determinada mídia de entretenimento é uma questão exclusiva do sujeito que a utiliza: "o problema não está no programa de TV, no filme ou no jogo eletrônico, mas na pessoa que o assiste". No entanto, a constatação também despreza as formas como determinadas mídias podem influenciar e induzir hábitos e percepções de um sujeito. Como asserem Reijers e Coeckelbergh[599], *in verbis*:

> Em nossa experiência e no que fazemos, as tecnologias coatuam em nossas escolhas e práticas cotidianas. [...] As tecnologias nos persuadem, nos ensinam, nos convidam, nos inibem, nos ferem e, assim, passiva ou ativamente, contribuem para as escolhas éticas que fazemos e as ações em que nos engajamos. Compreender essa dinâmica nos ajudará a fazer, usar e governar tecnologias de formas que conduzam à boa vida. Sem compreender essa dinâmica, parecemos estar perdidos.

Pode-se ressaltar uma ampla gama de literatura estudando a tecnologia em seus efeitos no sujeito, incluindo questões de formação de virtude[600] de caráter[601], que ocupam uma grande parte das discussões clássicas sobre ética. Nicholas Carr[602], por exemplo, nota as formas como a *internet* tem afetado nossas capacidades cognitivas; Sherry Turkle[603], por sua vez, nota as mudanças nas formas de se relacionar com outras pessoas. Neil Postman[604] expandindo também a obra de Marshall McLuhan e configurando a área de estudos da mídia, também é conhecido por explorar as formas nas quais o meio de comunicação altera radicalmente o caráter – "o meio é a mensagem". James K. A. Smith[605], partindo de uma abordagem teológica e agostiniana, observa como tecnologias podem configurar "liturgias culturais", moldando hábitos, imaginações e desejos (ou "amores") por meio de estruturas narrativas (tomando como base a obra de

598 MILLER, Boaz. Is Technology Value-Neutral? *Science, Technology, & Human Values,*.

599 REIJERS, Wessel; COECKELBERGH, Mark. *Narrative and technology ethics. p. 3.*

600 VALLOR, Shannon. *Technology and the virtues*: a philosophical guide to a future worth wanting.

601 MITCHAM, Carl. On Character and Technology..

602 CARR, Nicholas. *Geração superficial*: o que a internet está fazendo com os nossos cérebros..

603 TURKLE, Sherry. *Life on the screen*: identity in the age of the Internet..

604 POSTMAN, Neil. *Amusing ourselves to death*: Public discourse in the age of show business.

605 SMITH, James K. A. *Imaginando o reino*: a dinâmica do culto.

Paul Ricoeur[606]) e formas de existência corporal (tomando como base as obras de Merleau-Ponty e Pierre Bourdieu). Por fim, a obra de Albert Borgmann[607] é reconhecida como essencialmente um esforço de investigar como a tecnologia cumpre um papel na constituição e busca da boa vida, explorando a questão do engajamento humano com "coisas e práticas focais" e sua ameaça por meio de um paradigma de dispositivo[608].

Decididamente, tecnologia não é neutra também quanto à subjetividade humana. Imagine-se a seguinte cena (não raro reverberada em processos trabalhistas): com revólver sobre a mesa, gerente de empresa faz pagamento salarial e exige assinatura de recibo cujo valor impresso no documento não condiz com o verdadeiramente pago. Um a um, silenciosamente, os trabalhadores recebem o dinheiro, contam as cédulas e assinam o documento, agradecendo em seguida. Ora, entre tantos elementos materiais e imateriais que compõem essa cena, sem dúvida o mais insinuante foi exatamente o revólver, artefato tecnológico que, ao fim e ao cabo, fez toda a diferença nas ações e reações de cada qual: seja para a ousadia do gerente, seja para a passividade dos trabalhadores.

No tocante às plataformas digitais, essa dinâmica de influência tecnológica na subjetividade humana não se dá de modo diferente. Em verdade, vários estudos têm apontado a enorme capacidade da tecnologia digital em influir e moldar comportamentos e percepções de mundo. Luciano Floridi, por exemplo, explana sobre as três eras do desenvolvimento humano: *pré-história* (sem tecnologia da informação e comunicação), *história* (com tecnologia da informação e comunicação) e *hiperhistória* (dependentes da tecnologia da informação e comunicação). Para o pensador italiano, em tempos hodiernos, a tecnologia, mais que um simples ferramental técnico a nosso dispor, tem-se apresentado como uma força modeladora de nossas próprias identidades[609]. Pura expressão, em verdade, de um paradigma cultural tecnicista que já há algum tempo se afirma como dominante em nosso

606 Reijers e Coeckelbergh também se baseiam na obra de Ricoeur para propor uma ética narrativa para a tecnologia. Esta, conforme argumentam, expande a teoria da mediação tecnológica de Peter-Paul Verbeek e cobre alguns aspectos ignorados inicialmente, como os elementos temporais e sociais que estão envolvidos na forma de uma prática tecnológica. Vide: REIJERS, Wessel; COECKELBERGH, Mark. *Narrative and technology ethics.*.

607 BORGMANN, Albert. *Technology and the character of contemporary life*: a philosophical inquiry..

608 STRONG, David; HIGGS, Eric. Borgmann's Philosophy of Technology..

609 FLORIDI, Luciano. *The 4th revolution: how the infosphere is reshaping human reality. p. 03 e 59.*

meio, dentro do qual tudo se encaixa e funciona e crivando de inválido tudo o que lhe seja externo[610].

Em termos gerais, como já vimos, as plataformas digitais perpetram controle não conforme as tradicionais categorias do permitido/não permitido ou do dever ser, mas pela limitação direta da capacidade factual de seus usuários, já por força do próprio *design* tecnológico, influenciando, decisivamente, assim, quando, como e em que limites os sujeitos podem se comportar[611]. Não à toa, vem ganhando força na regulação estatal de proteção de dados, por exemplo, a ideia de controle tecnológico *by design*, ou seja, desde a concepção. A propósito, dispõe mesmo a legislação brasileira que cabe aos agentes de tratamento de dados o dever de adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, sendo que essas medidas deverão ser observadas desde a fase de concepção do produto ou do serviço até a sua execução (Lei Geral de Proteção de Dados – Lei nº 13.709/2018, art. 46, § 2º).

Outra demonstração de que a tecnologia não é neutra também na perspectiva da subjetividade pode ser percebida em alguns aspectos da chamada gestão *algorítmica* do trabalho. Deveras, a possibilidade de uma governança baseada em dados, com processos decisórios artificiais, porquanto baseados inteiramente em programações algorítmicas, tem potencializado uma prática laboral fortemente indutora de determinados vieses comportamentais. Recorde-se, a título ilustrativo, de programações técnicas de inteligência artificial que induzem motoristas de UBER a manterem longas jornadas de conexão junto à plataforma ou repensarem recusa a chamadas ou mesmo formulações de queixas e reclamações oficiais, haja vista a experiência de, nessas circunstâncias, costumeiramente advirem restrições ou até penalizações processadas e aplicadas pela inteligência artificial que comanda tal prática laboral[612].

---

610 BORGES-DUARTE, Irene. Martin Heidegger: a técnica como *Ge-stell. De facto antropológico a paradigma epocal da modernidade tardia. p. 166.*

611 HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. *Teoria geral do direito digital: transformação digital: desafios para o direito. p. 39 e 70. De fato, como pontua Renan Bernardi Kalil, in verbis: "O algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, torna-se uma caixa preta e é afastado do escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural. Contudo, não há neutralidade no gerenciamento de informações que dependem de escolhas procedimentais de uma máquina programada por pessoas para automatizar julgamentos que emulam seres humanos por aproximação" (KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. p. 88).*

612 PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy. p. 56-57.*

Infere-se, pois, dessas situações, a exemplo do que acontece com o fenômeno da massiva imersão em redes sociais, que a tecnologia – especialmente a *digital* – não apenas concretiza valores e impõe fins, senão que também tem o condão de influir na própria percepção pessoal da realidade e de si próprio, por insuflar certos estados de ânimo e hábitos que, ao fim e ao cabo, bem podem afetar e modelar a própria subjetividade humana.

## 5 SOBRE A "PLAUSIBILIDADE" DA IDEIA DE "NEUTRALIDADE" TECNOLÓGICA. MAIS ALGUMAS CONSIDERAÇÕES À LUZ DO LIBERALISMO TECNOLÓGICO

Neste momento, convém perquirir o motivo pelo qual a percepção de neutralidade da tecnologia afigura-se tão enraizada no imaginário popular e mesmo na prática de alguns círculos acadêmicos. Sem dúvida, há várias formas de se responder a esta questão. No entanto, talvez a grande maioria dos autores concorde que a tese decorre de ideais modernos e liberais que começaram a se desenvolver por volta dos séculos XVI e XVII.

Matthew Crawford[613], por exemplo, reproduz a tese de que os grandes conflitos religiosos em torno da Reforma Protestante/Contrarreforma conferiram centralidade à temática da vida em comum em uma sociedade plural, principalmente para figuras como Thomas Hobbes. Disso decorre um expressivo esforço intelectivo com vistas a se erigir sistemas de ética sem apelos a valores transcendentais ou religiosos, como em Kant e Hume – sistemas que, segundo Alasdair MacIntyre, não obtiveram êxito nesse propósito[614].

Assim, a partir de ideais de tolerância e ceticismo quanto a fins intrínsecos à vida humana (decorrentes também da rejeição do paradigma aristotélico nas áreas da ciência moderna), tem início uma concepção liberal de sociedade que atribui completamente ao indivíduo a questão dos fins e valores. O coletivo, nessa concepção, estaria encarregado apenas de fornecer os fatos e os meios a partir dos quais um indivíduo poderia constituir sua própria felicidade e narrati-

613 CRAWFORD, Matthew B. *The world beyond your head*: on becoming an individual in an age of distraction..

614 De fato, segundo esse filósofo, o resultado desse esforço culminou na filosofia *emotivista*, pregando que juízos morais e de valor são nada senão expressões de preferências ou manifestações de atitude ou sentimento. Também Herman Dooyeweerd, prolífico jusfilósofo holandês do século XX, lançou duras e bem fundamentadas críticas sobre a alegada autonomia do pensamento filosófico. A respeito, vide, entre outros títulos do autor: DOOYEWEERD, Herman. *Raízes da cultura ocidental*: as opções pagã, secular e cristã.; DOOYEWEERD, Herman. *No crepúsculo do pensamento ocidental*: estudo sobre a pretensa autonomia do pensamento filosófico.

va individual. Nesse cenário, a ideia de neutralidade tecnológica encaixa como uma luva, exprimindo simples reflexo cultural de um imaginário humano que vê o ferramental tecnológico como afiado instrumento para a persecução da miríade de concepções de vida boa igualmente aceitas no bojo social. Por isso, de acordo com Michael Sacasas, mais facilmente nos convencemos da ideia de neutralidade da tecnologia, vez que "ela promete uma fuga da confusão de viver com estruturas éticas concorrentes e relatos do florescimento humano"[615]. Afinal, a filosofia liberal que subjaz ao estilo de vida contemporâneo assume:

> Que a boa vida é puramente uma questão de responsabilidade individual. Ou seja, se houver um problema com a tecnologia e a busca da felicidade ou florescimento humano, é simplesmente que o espaço neutro necessário para os indivíduos explorarem e construírem pessoalmente a boa vida tecnológica para si mesmos pode estar ameaçado por algo como má conduta governamental ou desigualdade de renda[616].

A tecnologia aparece, desse modo, como solução capaz de oferecer os meios neutros a partir dos quais os indivíduos realizam seus fins. Isso se concretiza, por exemplo, na instituição de um *paradigma de mercado* para a solução de problemas sociais, ou seja, a ideia de que solucionar problemas significa idealizar um novo produto ou serviço a ser disponibilizado em um reservatório neutro de opções universais e amplamente disponíveis, a serem selecionadas e adotadas pelos indivíduos conforme suas próprias preferências e necessidades pessoais. Como destaca Alasdair MacIntyre, ao tratar da figura do gestor "eticamente neutro", *in verbis*:

> Os próprios administradores e grande parte dos escritores sobre administração concebem a si mesmos como personagens moralmente neutros cujas habilidades os capacitam a descobrir meios de alcançar qualquer que seja o fim proposto. Se dado administrador é efetivo ou não é, na visão dominante, é uma questão bastante distinta daquela sobre a moralidade dos fins aos quais essa efetividade serve ou deixa de servir. Não obstante, existem fortes fundamentos para se rejeitar a afirmação de que a efetividade é um valor moralmente neutro[617].

---

615 SACASAS, L. M. Sacasas. One Does Not Simply Add Ethics to Technology. *The Frailest Thing, 2017.*

616 DOTSON, Taylor. Technology, choice and the good life: Questioning technological liberalism. *Technology in Society.*

617 MACINTYRE, Alasdair. *After virtue., p. 74. Jaques Ellul, também comentando sobre esses casos, ressalta o ideal de amoralidade da técnica: a ideia de que é possível ser eficiente e eficaz, resolvendo problemas, sem apelo a concepções particulares de valor. Vide: ELLUL, Jacques. A técnica e o desafio do século*.

O mesmo comentário de MacIntyre também parece se aplicar a concepções "modestas" defendidas por alguns engenheiros e projetistas, que tentam abstrair a responsabilidade moral de suas atividades. É o que se vê, por exemplo, em Caroline Whitbeck, ao aduzir que "engenheiros, por outro lado, são solucionadores de problemas e *designers*, não juízes. Estamos mais confortáveis em construir uma solução do que em julgar"[618]. A própria definição do processo de projeto como um simples processo neutro de converter requisitos de um cliente em especificações concretas parece supor essa neutralidade ilusória[619]. No entanto, como coloca Winner[620], seriam sempre os ideais de bem humano redutíveis e conciliáveis com ideais de produção? É possível, ou mesmo desejável, ser neutro quanto a preferências pessoais de clientes?

Ao que nos parece, o problema central do liberalismo tecnológico é que, por ignorar o caráter comunitário do bem humano, resulta em ilusão, sustentando uma falsa modéstia com relação a fins, valores e subjetividades. Ledo engano. O liberalismo realiza um conjunto de finalidades muito específicas para a natureza humana, a exemplo da liberdade (negativa), desengajamento, ausência de sofrimento (a ser buscada a qualquer custo) e flexibilidade nos vínculos[621]. Reverbera, também, um conjunto de valores muito específico, podendo-se citar o rigoroso controle da natureza[622] por meios que se apresentem sempre disponíveis, transparentes, eficientes e rápidos[623]. O liberalismo, por fim, preconiza uma visão muito clara e específica de subjetividade humana: um sujeito atomizado, autônomo, livre, autêntico e autodeterminado, sem o horizonte de uma tradição, comunidade ou narrativa englobante[624]. O ideal de que "posso fazer o que quiser, desde que isso faça bem para mim e a ninguém prejudique" legou um universo de milhões de opções de escolha para o indivíduo, mas nenhuma capaz de oferecer experiências significativas de bem comum e gerar conexão a tradições maiores do que ele mesmo.

---

618 WHITBECK, Caroline. *Ethics in engineering practice and research*. p. 14.

619 Vide a descrição do processo de engenharia em: VERKERK, Maarten J.; HOOGLAND, Jan; VAN DER STOEP, Jan; DE VRIES, Marc J. *Filosofia da tecnologia*: uma introdução. Capítulo 7.

620 WINNER, Langdon. Brandy, cigars and human values. p. 155-163.

621 SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo..

622 O diagnóstico é feito por Hugh Lacey como uma estratégia que guia a pesquisa científica e consequente desenvolvimento tecnológico. Vide: LACEY, Hugh. *Valores e atividade científica 1*..

623 Vide BORGMANN, Albert. *Crossing the postmodern divide*..

624 Vide a exposição de Charles Taylor sobre o sujeito moderno em: TAYLOR, Charles. *As fontes do self: a construção da identidade moderna.*

Debaixo dessa luz filosófica, entende-se melhor o porquê de se ter tão amplamente sedimentada no seio social a narrativa da neutralidade tecnológica, sendo esse um ponto quase sempre tido como miticamente incontroverso no debate privado e público.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hodiernamente, estamos no âmago de uma chamada quarta revolução industrial, cujos avanços tecnológicos na seara digital têm se revelado de impactação verdadeiramente disruptiva. Nessa nova ordem de coisas, exsurgem as plataformas digitais, poderosos agentes econômicos que viabilizam a conexão de multidões e que têm invadido todas as dimensões da vida humana. No campo laboral, as plataformas digitais de trabalho constituem ferramentas tecnológicas mediadoras do trabalho humano à base do processamento de enormes volumes de dados, meticulosas programações algorítmicas e acesso mediante consentimento por simples adesão. Sua dinâmica de funcionamento tem suscitado enormes desafios às agendas dos direitos humanos e do trabalho decente.

Em meio a esse complexo cenário, nosso recorte epistemológico neste breve ensaio procurou atentar para o intrigante contraste entre *ubiquidade* e *neutralidade* tecnológica, de maneira a perquirir, mais precisamente, a veracidade da assertiva de que a tecnologia seria neutra quanto a fins, valores e subjetividade humana. O tema é de crucial importância, visto que estamos todos não apenas rodeados de artefatos tecnológicos, senão que também embebidos com a racionalidade tecnicista, em que a solução de todo e qualquer "problema" parece perpassar necessariamente pela instrumentalidade da tecnologia como solução. Esse fenômeno de facilitada adesão social à narrativa da "neutralidade" justifica-se sob o prisma do liberalismo tecnológico, onde a tecnologia erige-se como solução hábil a oferecer os meios "neutros" a partir dos quais os indivíduos realizam seus fins e propósitos, à revelia de qualquer horizonte comunitário ou narrativa englobante.

Nessa toada e a partir de uma incursão multidisciplinar, entremeando direito e filosofia, conclui-se que a tecnologia não é neutra quanto aos *fins*, especialmente em relações jurídicas travadas no bojo do capitalismo de plataforma, porquanto inibidora de condutas, influenciadora de propósitos e desestimuladora de intenções, subvertendo, assim, a intuitiva percepção geral de que meios devem se ajustar a fins. Da mesma forma, não se sustenta a tese da neutralidade quanto

aos *valores*, na medida em que artefatos tecnológicos, em sua concepção, criação e aplicação, sempre se põem a veicular, sim, explícita ou implicitamente, diretrizes axiológicas. Igualmente, a tecnologia não é neutra quanto à *subjetividade*, porque detém o perigoso condão de influir na própria percepção de si e da realidade, insuflando certos estados de ânimo e hábitos que, em determinado nível, acabam por afetar e modelar a própria subjetividade humana.

Noutros termos: tem-se que, em maior ou menor grau: i) a tecnologia, em si, pode ser boa ou má, independentemente de seu uso; ii) a tecnologia, em sua concepção, criação e aplicação, exprime opções humanas e, logo, difunde normas e valores sociais; iii) a tecnologia promove interferências na subjetividade humana, passando longe de ser um item puramente técnico, apartado e distante do homem que o cria e usa. É dizer: a tecnologia não é neutra seja quanto aos *fins*, seja quanto aos *valores*, seja quanto à *subjetividade*.

Isso pode significar, entre outros fatores, que, em termos de crivo moral sobre a tecnologia, tenha-se de migrar o foco da reflexão cada vez mais do paradigma da *neutralidade* para o paradigma da *ambivalência*. Afinal, como destaca Neil Postman em clássica obra, constitui equívoco supor que inovações tecnológicas têm efeitos unilaterais, haja vista que "toda tecnologia tanto é um fardo como uma bênção; não uma coisa ou outra, mas sim isto e aquilo"[625]. Semelhantemente, talvez também já seja o momento de voltarmos a debater publicamente sobre uma noção de *vida boa*, de sorte a se pensar menos em termos de "melhoria" ou "piora" material de nossas vidas e mais em termos de cumprimento ou descumprimento de nossas vocações e florescimento humano. Mas essas são instigações outras, a desafiar pesquisa, reflexão e escrita acadêmica toda própria.

## REFERÊNCIAS

AKRICH, Madeleine; LATOUR, Bruno. A summary of a convenient vocabulary for the semiotics of human and nonhuman assemblies. *In*: BIJKER, W. & LAW, J. *Shaping technology building society studies in sociotecnical change*. Cambridge**:** MIT Press, 1992.

BERRY, Wendell. *The unsettling of America*: culture and agriculture. Berkeley: Counterpoint, 2015.

BÍBLIA SAGRADA. Novo Testamento, Atos dos Apóstolos, capítulo 17, versículo 28. *Bíblia de Estudo Almeida*. Tradução de João Ferreira de Almeida. Edição revista e atualizada. Barueri/SP: Sociedade Bíblica do Brasil, 1999.

625 POSTMAN, Neil. *Tecnopólio: a rendição da cultura à tecnologia. p. 14.*

BIJKER, Wiebe E. *Of bicycles, bakelites, and bulbs*: toward a theory of sociotechnical change. MIT press, 1997.

BORGES-DUARTE, Irene. Martin Heidegger: a técnica como *Ge-stell*. De facto antropológico a paradigma epocal da modernidade tardia. *In*: OLIVEIRA, Jelson (org.). *Filosofia da tecnologia*: seus autores e seus problemas. Caxias do Sul, RS: Educs, 2020.

BORGMANN, Albert. *Technology and the character of contemporary life*: a philosophical inquiry. University of Chicago Press, 1984.

_____. *Crossing the postmodern divide*. University of Chicago Press, 2013.

CAÑIGUERAL, Albert. *El trabajo ya no es lo que era*: nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir. Barcelona: Conecta, 2020.

CARR, Nicholas. *Geração superficial*: o que a internet está fazendo com os nossos cérebros. Rio de Janeiro: Agir, 2019.

CRAWFORD, Matthew B. *The world beyond your head*: On becoming an individual in an age of distraction. Farrar, Straus and Giroux, 2015.

CUPANI, Alberto. *Filosofia da tecnologia*: um convite. 3. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2017.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the —just-in-time workforce□: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, 2016.

DOOYEWEERD, Herman. *Raízes da cultura ocidental*: as opções pagã, secular e cristã. São Paulo: Cultura Cristã, 2015.

_____. *No crepúsculo do pensamento ocidental*: estudo sobre a pretensa autonomia do pensamento filosófico. Brasília, DF: Editora Monergismo, 2018.

DOTSON, Taylor. *Technically together*: reconstructing community in a networked world. MIT Press, 2017.

_____. Technology, choice and the good life: Questioning technological liberalism. *Technology in Society*, v. 34, n. 4, p. 326-336, 2012.

ELLUL, Jacques. *A técnica e o desafio do século*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

FLORIDI, Luciano. *The 4th revolution*: how the infosphere is reshaping human reality. Oxford University Press, 2014.

GOUDZWAARD, Bob. *Capitalismo e progresso*: um diagnóstico da sociedade ocidental. Viçosa: Ultimato, 2019.

GRANT, George**.** *Technology and empire*: perspectives on North America. Toronto: Anansi, 1969.

HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. *Teoria geral do direito digital*: transformação digital: desafios para o direito. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

HUI, Yuk. *Tecnodiversidade*. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

IHDE, Don. *Postphenomenology*: essays in the postmodern context. Northwestern University Press, 1995.

_____. *Technics and praxis*: a philosophy of technology. Springer Science & Business Media, 2012.

ILLICH, Ivan. *Tools for conviviality*. Harper and Row, 1973.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. *World employment and social outlook 2021*: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

LACEY, Hugh. *Valores e atividade científica 1*. São Paulo: Editora 34, 2008.

LATOUR, Bruno; VENN, Couze. Morality and technology. *Theory, culture & society*, v. 19, n. 5-6, 2002.

LATOUR, Bruno. *Ciência em ação*: como seguir cientistas e engenheiros sociedade afora. São Paulo: Unesp, 2000.

_____. *Nunca fomos modernos*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

_____. Where Are the Missing Masses? The Sociology of a Few Mundane Artifacts. *Shaping technology/building society*: studies in sociotechnical change, 1992.

MACINTYRE, Alasdair. *After virtue*. Gerald Duckworth & co. Ltd., 1981.

MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. Tecnologia e disrupção: o mundo do trabalho no contexto da quarta revolução industrial. *In*: LEAL, Carla Reita Faria; MARANHÃO, Ney e PADILHA, Norma Sueli. (Orgs). *Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho*: discussões contemporâneas. Mato Grosso: EdUFMT, 2021.

MARCUS, George E.; SAKA, Erkan. Assemblage**.** *Theory, culture & society*. v. 23, n. 2-3, 2006.

MILLER, Boaz. Is Technology Value-Neutral? *Science, Technology, & Human Values*, v. 46, n. 1, 2021.

MITCHAM, Carl. On Character and Technology. *In*: HIGGS, Eric; LIGHT, Andrew; STRONG, David. *Technology and the good life?* University of Chicago Press, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNATIONAL DEL TRABAJO – OIT. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019.

ORTEGA Y GASSET, José. *Meditação da técnica*. Tradução de Luís Washington Vita. Rio de Janeiro: LIAL, 1963.

PASQUALE, Frank. *The black box society*: the secret algorithms that control Money and information. Harvard University Press, 2015.

POSTMAN, Neil. *Amusing ourselves to death*: Public discourse in the age of show business. Penguin, 2006.

_____. *Tecnopólio*: a rendição da cultura à tecnologia. Tradução de Reinaldo Guarany. São Paulo: Nobel, 1994.

PRASSL, Jeremias. *Human as a service*: the promise and perils of work in the gig economy. New York: Oxford University Press, 2018.

PREMEBIDA, Adriano; NEVES, Fabrício Monteiro; ALMEIDA, Jalcione. Estudos sociais em ciência e tecnologia e suas distintas abordagens. *Sociologias*, v. 13, n. 26, 2011.

REIJERS, Wessel; COECKELBERGH, Mark. *Narrative and technology ethics*. Palgrave MacMillan, 2020.

SACASAS, L. M. Sacasas. One Does Not Simply Add Ethics to Technology. *The Frailest Thing*, 2017. Disponível em: <https://thefrailestthing.com/2017/11/06/one-does-not-simply-add-ethics-to-technology> Acesso em: 30.ago.2021.

SCHUURMAN, Derek. *Moldando um mundo digital*: fé, cultura e tecnologia computacional. Brasília, DF: Editora Monergismo, 2019.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro, Editora Record, 1999.

SMITH, James K. A. *Imaginando o reino*: a dinâmica do culto. São Paulo: Vida Nova, 2019.

SRNICEK, Nick. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.

STRONG, David; HIGGS, Eric. Borgmann's Philosophy of Technology. *In*: HIGGS, Eric; LIGHT, Andrew; STRONG, David. *Technology and the good life?* University of Chicago Press, 2010.

TAYLOR, Charles. *As fontes do self*: a construção da identidade moderna. São Paulo: Edições Loyola, 1997.

TURKLE, Sherry. *Life on the screen*: identity in the age of the Internet. Simon and Schuster, 2011.

VALLERO, Daniel. *Biomedical ethics for engineers*: ethics and decision making in biomedical and biosystem engineering. Elsevier, 2011.

VALLOR, Shannon**.** *Technology and the virtues*: A philosophical guide to a future worth wanting. Oxford University Press, 2016.

VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. *The platform society*. New York: Oxford University Press, 2018.

VERBEEK, Peter-Paul. *Moralizing technology*: understanding and designing the morality of things. University of Chicago Press, 2011.

VERKERK, Maarten J.; HOOGLAND, Jan; VAN DER STOEP, Jan; DE VRIES, Marc J. *Filosofia da tecnologia*: uma introdução. Viçosa, Minas Gerais: Ultimato, 2018.

WINNER, Langdon. *Autonomous technology*: technics-out-of-control as a theme in political thought. Mit Press, 1978.

_____. Do artifacts have politics? *Daedalus*, 1980.

_____. Brandy, cigars and human values. *In*: *The whale and the reactor*: a search for limits in an age of high technology. University of Chicago Press, Chicago, 1986.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The gig economy*: a critical introduction. Cambridge: Polity Press, 2020.

ZUBOFF, Shoshana. *The age of the surveillance capitalism*: the fight for a human future at the new frontier of power. New York: PublicAffairs, 2019.

# **REPLICAÇÃO SEM REMUNERAÇÃO:** A EXTRAÇÃO "DIVIDUAL" DE VALOR NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

**José Eduardo de Resende Chaves Júnior**

Professor convidado do PPGD da UFMG.
Doutor em Direitos Fundamentais.
Professor da PUCMINAS e Skema Law School.
Desembargador aposentado do TRT-MG.
Advogado, conferencista convidado em 9 países.
Presidente da União Ibero-americana de Juízes e diretor do Instituto IDEIA – Direito e Inteligência Artificial.
E-mail: rede.pepe@gmail.com.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4137821771298165.

**Stefano Morici**

Doutorando em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
Mestre pela Libera Università degli Studi Sociali Guido Carli (LUISS).
Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho em Movimento (TREM).
Praticante Advogado inscrito na Ordem dos Advogados de Roma.
E-mails: smorici@ufmg.br; ste.morici98@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/1305689705232801

## 1 INTRODUÇÃO

A transição da sociedade disciplinar para a sociedade de controle, conforme as análises perspicazes de Foucault e Deleuze, revela-se especialmente evidente e perturbadora no âmbito do trabalho. Enquanto na era disciplinar o controle se manifestava pela vigilância física e pela imposição de rotinas fixas em espaços delimitados (FOUCAULT, 1987), na sociedade de controle ele opera através de modulações contínuas e invisíveis (DELEUZE, 1992). Esse novo paradigma atua em tempo real sobre fluxos de dados, algoritmos e perfis digitais.

O conceito de "dividual", introduzido pela primeira vez por Deleuze, surge como um contraponto ao indivíduo da sociedade disciplinar. Enquanto o indivíduo era moldado e contido em espaços fechados e fixos, o "dividual", na sociedade de controle, é caracterizado por sua divisibilidade e maleabilidade. Deleuze descreve o "dividual" não como uma pessoa inteira e una, mas como um conjunto de dados, um perfil em constante modulação, um número ou código que circula em fluxos contínuos. Essa é a essência do dividual: ele é menos uma entidade sólida e mais uma série de informações e capacidades que podem ser segmentadas, rastreadas e recombinadas. O "dividual" representa uma mutação empobrecida da individuação, pois, em vez de expressar a potência do ser em relação, ele a fragmenta em função de exigências externas de controle. Ele é a individuação cooptada pelo capitalismo tecnológico (DELEUZE, 1992).

É nesse contexto que o conceito deleuziano de "dividual" emerge com crucial importância para as relações de emprego. Longe de ser uma mera abstração filosófica, ele se consolida como uma realidade material com profundas implicações normativas. O "dividual" não é apenas uma metáfora para a capacidade dos indivíduos de se tornarem divisíveis e virtualmente replicáveis; ele já possui consequências jurídicas e sociais concretas que redefinem a própria natureza do trabalho na sociedade contemporânea.

No cenário atual, a teoria da relação de emprego precisa considerar como a identidade do trabalhador é fragmentada e analisada por meio de dados. Essa análise contínua permite o monitoramento e a otimização de desempenho de formas antes inimagináveis, impactando desde a contratação até a avaliação e remuneração. O "dividual" representa, portanto, um novo desafio para o direito do trabalho, que precisa se adaptar a essa realidade para garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores em um ambiente cada vez mais moldado por algoritmos e pela vigilância digital. Outrora uma premonição da

fragmentação do sujeito pós-disciplinar - não mais um indivíduo indivisível e fixo, mas uma entidade maleável, replicável e passível de desagregação em dados, senhas e perfis -, o "dividual" transcende hoje o plano puramente conceitual para se materializar com consequências inegáveis. A provocação central desta análise reside justamente em questionar se essa capacidade de replicação e fragmentação do "indivíduo" se mantém no campo do abstrato ou se já se manifesta concretamente no mundo do trabalho, especialmente com a emergência avassaladora do capitalismo de plataforma e da sociedade orientada a dados.

Neste contexto, observa-se uma apropriação assimétrica da cooperação social e do trabalho imaterial. A inteligência, a criatividade e a comunicação, antes atributos intrínsecos e valiosos da subjetividade humana, são transformados em meros insumos produtivos. Seus produtos - como videoaulas, materiais digitais, *softwares*, artigos, ou mesmo a própria curadoria de informações - podem ser infinitamente replicados e explorados sem a correspondente contraprestação remuneratória. Essa replicação virtual do trabalho, particularmente paradigmática na vivência dos professores na era da educação a distância e pós-pandemia, instaura um significativo e perverso desequilíbrio na dinâmica empregatícia (PREVITALI, FAGIANI, 2022).

A redefinição da subjetividade do trabalhador é um dos aspectos mais alarmantes dessa mutação.

De identidades singulares e insubstituíveis, os trabalhadores são reduzidos a meras amostras em vastos bancos de dados, subsumidos à lógica de uma sobreprodução de serviços que se beneficia da infinitude digital. A desvalorização do tempo e do esforço humano investido na criação original é flagrante (DIAS, ROCHA, 2024).

O que antes era um ato criativo singular, fruto de experiência e conhecimento acumulado, transforma-se em um ativo digital passível de replicação e circulação ilimitada, sem que o criador original seja devidamente compensado por cada nova utilização ou acesso, e pelo esforço usado na criação do conteúdo.

Essa lógica do "dividual" no trabalho se manifesta em diversas frentes. Trabalhadores de aplicativos e freelancers digitais, por exemplo, são constantemente modulados por algoritmos que definem preços, rotas e desempenho. Seus perfis são constituídos por dados que podem ser analisados, categorizados e, em última instância, controlados, sem que haja uma relação empregatícia formal que garanta direitos e proteções.

Professores, consultores, *designers* e outros profissionais do conhecimento veem seus conteúdos – aulas, cursos, modelos – transformados em produtos digitais que podem ser usados, diluindo o valor da sua atuação original e transformando o trabalho em um ativo replicável.

O controle não se dá mais pela presença física, mas pela coleta incessante de dados sobre a produtividade, o tempo gasto em tarefas, o engajamento e até mesmo o estado emocional do trabalhador, muitas vezes sem seu pleno consentimento ou conhecimento da finalidade desses dados. É importante destacar que o ambiente digital não representou uma quebra com a lógica produtiva do capitalismo. As dinâmicas econômicas e sociais que migraram para as plataformas digitais continuam operando sob a lógica capitalista de geração, concentração e perpetuação das desigualdades (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020).

A materialização do "dividual" no campo do trabalho impõe desafios prementes ao direito e às relações sociais. As categorias jurídicas tradicionais, pensadas para um indivíduo estável e uma relação de emprego balizada pela subordinação direta e pessoal, tornam-se insuficientes para apreender a fluidez e a capilaridade das novas formas de controle e exploração.

A ausência de uma contraprestação remuneratória proporcional à replicação virtual do trabalho gera uma precarização silenciosa, minando as bases da segurança econômica e da dignidade do trabalhador. Essa replicação, sem a devida remuneração, configura uma nova forma de extração do trabalho imaterial, com implicações jurídicas e sociais. A questão não é apenas sobre a remuneração por um produto ou serviço, mas sobre o reconhecimento do valor intrínseco do tempo, da inteligência e da experiência humana que culminam na criação de algo passível de ser dividido e replicado (PREVITALI, FAGIANI, 2022).

Como, então, proteger o trabalhador em um ambiente onde sua própria subjetividade é passível de desagregação em dados e onde seu trabalho pode ser infinitamente reproduzido sem o devido reconhecimento? Este é o dilema central que a sociedade de controle, em sua manifestação mais perversa no mundo do trabalho, nos apresenta. É imperativo desenvolver novos marcos teóricos e regulatórios para repensar as relações de poder, garantindo que a fluidez do controle digital não se traduza em uma dissolução completa dos direitos e da autonomia do sujeito trabalhador.

O artigo está estruturado da seguinte forma. Inicia-se com uma introdução, que estabelece a tese central ao mergulhar na transição da sociedade disciplinar

para a sociedade de controle e na materialização do "dividual". Aprofundando-se, o texto prossegue explorando como as ideias de Deleuze sobre a fluidez do poder e a fragmentação do sujeito ganham corpo na dinâmica atual do trabalho, evidenciando a apropriação do conhecimento e a lógica da sobreprodução. Em seguida, o artigo apresenta uma análise concreta, utilizando a atividade docente universitária como um paradigma da extração do trabalho imaterial, detalhando a replicação virtual da aula e suas consequências na jornada e saúde dos educadores.

A discussão avança para as consequências normativas, mostrando como essa nova realidade desafia os pilares do direito trabalhista tradicional, levantando questões cruciais sobre jornada, remuneração, propriedade intelectual e direito à desconexão. Para além da análise teórica e do diagnóstico do problema, o artigo propõe soluções concretas, desde o fortalecimento da auto-organização digital até a marcos legais inovadores e uma jurisprudência ativista para proteger os trabalhadores. Finalmente, as considerações finais encerram o artigo, reforçando os principais argumentos e a tese de que o "dividual" possui impactos normativos reais, sublinhando a urgência de repensar as relações de trabalho na era do controle digital.

## 2 DELEUZE REVISITADO: DA PREMONIÇÃO À MATERIALIZAÇÃO DO "DIVIDUAL"

A viragem topológica das sociedades disciplinares para as sociedades de controle, não é meramente uma mudança de cenário, mas uma profunda reconfiguração das próprias estruturas de poder e de trabalho. Essa transição marca o deslocamento do paradigma da fábrica - um espaço de confinamento e produção em massa - para a empresa, uma entidade mais fluida e descentralizada, onde a disciplina rígida cede lugar a um controle contínuo e modulado. Consequentemente, a solidariedade coletiva, antes forjada nas lutas e nos espaços comuns do trabalho industrial, é gradualmente substituída por uma concorrência individualizada e autoresponsabilizada, onde cada trabalhador é impelido a se otimizar constantemente e a competir dentro de redes e plataformas (HUR, 2018).

Compreender a emergência da sociedade de controle, é crucial para analisar as dinâmicas de poder atuais. Esse conceito, central no "*Post-scriptum* sobre as sociedades de controle" (DELEUZE, 1992), marcou uma nova era para além dos

regimes de soberania e disciplina (FOUCAULT, 1987). A formulação deleuziana do diagrama de controle foi um processo complexo, desenvolvido a partir de quatro linhas: o pensamento pós-moderno, a mutação das máquinas técnicas, a modificação das formas jurídicas.

A mutação das máquinas técnicas é um ponto fulcral, destacando a transição do carbono para o silício como emblema da terceira geração de máquinas (informáticas e de calcular). Essa mudança reconfigura o trabalho, com máquinas que possuem memória e agenciam processos informacionais, influenciando a sobreprodução tecnológica contemporânea.

No diagrama de controle, o poder se manifesta na gestão e administração da vida de multiplicidades em campo aberto, operando por cálculos probabilísticos em vez de confinamentos. Deleuze chega a afirmar que "acabou-se a idade da disciplina". O controle é, assim, uma modulação contínua das condutas, substituindo o confinamento e o exame pela conexão e desconexão contínuas.

Nesse novo arranjo, um dos fenômenos mais impactantes é a exponenciação da apropriação do conhecimento pelo capital. O que antes era um saber tácito, forjado na experiência e compartilhado informalmente nas comunidades de prática, ou um conhecimento codificado acessível através de instituições específicas, agora é sistematicamente capturado e monetizado. As redes digitais e as mudanças tecnológicas, ao invés de democratizar o acesso e a produção do conhecimento, tornam-se ferramentas para o capital absorver a inteligência coletiva e a comunicação. Paradoxalmente, essa apropriação se apresenta muitas vezes como uma nova emancipação, com a promessa de flexibilidade e autonomia, quando na verdade, ela integra o trabalhador de forma mais profunda e invisível a uma lógica de exploração contínua (ANTUNES, 2018).

Essa dinâmica culmina em uma lógica de sobreprodução tecnológica contemporânea de trabalho e extração. A facilidade com que produtos do trabalho imaterial - como videoaulas, *designs*, *softwares*, artigos ou curadorias de conteúdo - podem ser infinitamente replicados e distribuídos, leva a uma demanda por um volume cada vez maior de conteúdo, sem que o valor do tempo e do esforço original de criação seja devidamente remunerado.

O que antes seria uma produção finita e valorizada por sua singularidade, agora é um insumo para um ecossistema digital que prospera na abundância e na replicação infinita (KENNEY, ZYSMAN, 2019).

A Inteligência Artificial é uma ferramenta central que potencializa a lógica das sociedades de controle, transformando o trabalhador em um "dividual".

Ele não é mais um corpo confinado, mas um fluxo de informações e comportamentos que pode ser acessado, analisado e modulado a qualquer momento e em qualquer lugar, redefinindo fundamentalmente a natureza do trabalho e a relação do indivíduo com ele mesmo.

A compreensão deleuziana do indivíduo e da individualidade, profundamente enraizada em sua leitura da filosofia de Espinosa, afasta-se de uma concepção substancialista para abraçar uma ontologia da relação. Para Deleuze, um indivíduo não é uma entidade fixa, mas um complexo arranjo dinâmico.

Em sua leitura de Espinosa, Deleuze entende o indivíduo como uma composição singular de potências. Não se trata de uma substância isolada, mas de um modo de existir definido pela capacidade de afetar e ser afetado. A individuação, aqui, é uma expressão intensiva da Natureza (*Deus sive Natura*), e o sujeito é compreendido como fase transitória em uma dinâmica de transformação permanente.

Conforme explica em sua análise de Espinosa[626], um indivíduo é sempre composto por uma infinidade de partes extensivas que pertencem a uma essência singular de modo, organizadas em uma relação característica. Isso significa que o indivíduo é definido não por uma substância estática, mas pela forma como uma multiplicidade de partes se organiza em uma relação específica que exprime uma essência única (DELEUZE, 2002).

Essas partes mais simples, ressalta Deleuze, não são indivíduos em si; elas não possuem essência própria e definem-se unicamente pelo seu determinismo exterior, sendo sempre numerosíssimas. Elas constituem a matéria modal infinitamente variada da existência e só formam um indivíduo existente na medida em que uma infinidade delas entra nesta ou naquela relação que caracteriza esta ou aquela essência de modo (DELEUZE, 2002).

Imaginando que a existência de algo - seja uma pessoa, uma ideia ou um objeto - acontece quando suas partes se unem e interagem de uma forma específica. Essa união não é por acaso; ela é impulsionada por fatores externos. Pensando, por exemplo, em um carro: ele existe quando todas as suas peças estejam montadas e funcionando juntas de um jeito particular. A duração desse carro não se refere ao desenho ou à ideia de carro (que são eternos), mas sim ao tempo em que aquelas peças específicas permanecem conectadas e operando como um carro.

626 DELEUZE, G. *Espinosa: filosofía práctica. p. 85-87.*

A fragilidade da existência se revela quando essas partes que compõem algo são forçadas, por influências externas, a se encaixar em uma nova forma ou relação que não se harmoniza com a original (DELEUZE, 2002).

Isso explica por que, embora as essências das coisas possam coexistir pacificamente em teoria, na realidade da existência, elas frequentemente entram em conflito. Isso acontece porque as partes que pertencem a uma forma ou relação podem ser desviadas para compor outra, desfazendo a primeira e criando algo diferente ou até novo.

Essa perspectiva culmina na visão de uma Natureza concebida como um Indivíduo que compõe todas as relações e possui todos os conjuntos infinitos de partes em diferentes graus, sugerindo uma interconexão universal onde mesmo encontros destrutivos revelam relações eternas (DELEUZE, 2002).

Desse modo, Deleuze, ao interpretar Espinosa, oferece uma compreensão da individualidade não como um dado fixo, mas como um devir relacional, aberto à composição e decomposição de suas partes em diferentes graus de potência e existência.

A teoria do "dividual" de Deleuze torna-se ainda mais rica e complexa quando analisada sob a lente de outro grande pensador, Gilbert Simondon. As ideias de Simondon, com seu profundo conceito de individuação, oferecem um substrato ontológico valioso para compreender as nuances do "dividual". Ele nos convida a pensar o ser não como uma substância pré-formada, mas como um processo contínuo de "vir a ser", no qual o indivíduo é o resultado provisório de relações e diferenciações que persistem em um estado "pré-individual" antes de cada nova etapa de individuação, ou seja, o princípio de individuação é anterior ao indivíduo; ele emerge de um campo pré-individual tenso, metaestável e relacional, a que ele denomina a "transdução", processo dinâmico de individuação onde a estrutura se forma e se propaga, criando novas realidades e organizando o que antes era um campo "pré-individual" e metaestável (SIMONDON, 2020).

Não é uma cópia: não é como fazer uma xerox, onde a informação original é simplesmente transferida. Não é uma soma de partes: Não é como juntar peças de Lego para formar algo.

O processo "transdutivo" envolve uma interação que transforma as partes e o todo ao mesmo tempo. É uma propagação que estrutura: Imagine uma onda se espalhando na água. À medida que ela se propaga, ela organiza as partículas de água, criando uma nova forma (a onda) em um processo contínuo. A estrutura da onda não existe antes da propagação; ela surge e se mantém através dela.

É um "vir a ser". Simondon vê o ser não como algo já pronto, mas como algo que está sempre se individuando, ou seja, se tornando. A 'transdução' é essa operação de "vir a ser", onde o indivíduo é um resultado provisório de diferenciações e relações que existiam em um estado "pré-individual".

A aproximação entre dividual (Deleuze) e individuação (Simondon) se dá na recusa de uma ontologia substancial do sujeito e na valorização da relação, da modulação e da abertura ao devir. Deleuze lê Simondon de maneira profundamente criativa: o dividual pode ser entendido como uma figura que emerge no novo regime de individuação característico das sociedades de controle - um indivíduo fragmentado, modulável, informatizado, que exprime uma nova forma de ser e de poder.

O "dividual" de Deleuze pode ser visto como uma intensificação e uma atualização da lógica da "individuação" de Simondon, especialmente no contexto das transformações sociais e tecnológicas. Enquanto Simondon fornece uma ontologia profunda do processo de formação do ser, Deleuze aplica essa ontologia para diagnosticar as novas formas de subjetivação e controle que emergem nas sociedades contemporâneas, nas quais o indivíduo, como unidade, é desfeito e reorganizado em fluxos de dados e informações.

O conceito de "dividual" tem interconexões não só com a individuação de Simondon, mas também com sua própria noção de individuação, especialmente quando consideramos sua leitura de Espinosa e sua ontologia da diferença. O "dividual" é a individuação cooptada pelo capitalismo de plataforma, mas a ontologia deleuzeana ainda aponta para linhas de fuga contra essa captura.

O direito não é uma estrutura fixa, mas um "equipamento coletivo" que molda subjetividades (CORRÊA, 2025). Longe de ser apenas um instrumento de dominação, o direito expressa impasses e pode ser transformado. A chave reside em sua utilização, não no equipamento em si. A transindividuação, conceito que descreve a unidade entre a individuação psíquica e a coletiva a partir de uma realidade pré-individual, surge como resposta à captura da subjetividade pelo sistema. Nesse contexto, a micropolítica pode ser uma via para gerar transformações em larga escala, mesmo a partir de pequenas ações, tornando os indivíduos agentes cruciais capazes de questionar e desviar os usos dos equipamentos coletivos (CORRÊA, 2025).

Em conclusão, nesse contexto contemporâneo, o valor do trabalhador passa a ser medido não apenas pela sua capacidade de executar tarefas, mas pela sua habilidade em gerar dados, perfis e conteúdos que alimentam as plataformas

e fortalecem o capital em rede. A exposição digital do trabalho, confundindo as fronteiras entre vida e trabalho, expõe o trabalhador a uma lógica de exploração insidiosa.

## 3 O PROFESSOR: UM ESTUDO DE CASO DA EXPLORAÇÃO CONTEMPORÂNEA

A pandemia da COVID-19, aliada ao avanço inexorável das tecnologias digitais, catalisou uma transformação radical e, em grande parte, irreversível na atividade docente universitária. Essa virada remodelou a rotina dos professores para muito além das antigas fronteiras físicas da sala de aula, introduzindo e consolidando um novo e muitas vezes não reconhecido momento de trabalho: a replicação virtual da aula.

Longe de ser um mero ajuste ou uma adaptação transitória, esse processo implica em um vasto leque de novas tarefas: desde a complexa gravação de videoaulas - que exige não apenas a maestria do conteúdo, mas também familiaridade com equipamentos, *softwares* de edição e técnicas de comunicação para a câmera - até o subsequente carregamento e gestão de conteúdos em plataformas digitais, passando pela minuciosa preparação e curadoria de materiais *online*, como *slides* interativos, questionários digitais e leituras complementares formatadas para o ambiente virtual de aprendizagem. Todo esse esforço representa um investimento substancial de tempo e energia, que se soma, e muitas vezes se sobrepõe, às já densas e exigentes jornadas de trabalho acadêmico, que incluem pesquisa, orientação, extensão e as aulas presenciais que, em muitos casos, foram mantidas ou retomadas em modelos híbridos.

Essa exigência de produção e gerenciamento de um vasto acervo de conteúdo digital, contudo, deságua em uma flagrante exploração do trabalho imaterial docente. O paradoxo reside no fato de que o tempo e o esforço dedicados à criação, gravação e à replicação virtual desses materiais - que uma vez produzidos, podem ser reutilizados indefinidamente por diversas turmas, em diferentes semestres, e muitas vezes por outros colegas ou até mesmo por alunos de outras instituições sem qualquer controle ou limitação -, raramente são acompanhados de uma remuneração extra ou de qualquer tipo de compensação que reflita o valor agregado por essa produção. Essa ausência de contrapartida financeira configura uma exploração assimétrica, na qual o sistema se apropria do valor

gerado pela inteligência, criatividade e dedicação do professor, transformando seu trabalho intelectual em um ativo replicável e de custo marginal zero após a produção inicial, enquanto o docente não vê seu esforço adicional monetizado.

A aula gravada transforma o professor em dados audiovisuais, separados de sua presença viva, de seu corpo e de sua imprevisibilidade. O docente torna-se um "perfil pedagógico" capturado: dividido em módulos, cortado em tópicos, acessado sob demanda - ou seja, "dividualizado".

Quando reproduzida indefinidamente e descontextualizada, a aula gravada torna o professor uma figura "dividual": não mais um sujeito integral que ensina em presença, mas um fluxo de conteúdos codificados, manipulável e controlável por sistemas técnicos. Essa dinâmica implica uma mudança ontológica na figura do docente - de autor de sentido a fragmento operatório em sistemas de saber.

As consequências práticas dessa dinâmica são multifacetadas e impactam diretamente a qualidade de vida e a saúde mental dos professores. A jornada de trabalho, que antes já era percebida como extensa, torna-se ainda mais diluída e sem limites claros, estendendo-se por horários noturnos e fins de semana. A sobrecarga física e mental se intensifica à medida que os docentes precisam equilibrar as demandas de ensino presencial e *online*, a pesquisa, a burocracia administrativa e a constante atualização tecnológica. Mais grave ainda é a diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional: a casa se converte em estúdio de gravação e escritório virtual, o tempo de lazer é frequentemente preenchido com a preparação de materiais ou a resposta a e-mails e mensagens de alunos, e a própria identidade do professor, antes predominantemente associada à sua performance em sala de aula, é subsumida pela lógica da produção ininterrupta de "dividuais" digitais.

Essa precarização invisível, resultante da lógica da replicação e do controle digital no capitalismo de plataforma, exige uma reflexão urgente sobre os direitos e as condições de trabalho no ensino contemporâneo. A intensificação da coleta de dados sobre a experiência humana demanda o desenvolvimento de mecanismos mais sofisticados de monitoramento e regulação das condutas sociais (VIEGAS, 2025).

Tal aproximação não é apenas crítica: ela também pode abrir espaço para pensar novas formas de resistência e reinvenção do papel do professor - não contra a técnica, mas através de um uso mais ético, situado e relacional da técnica, recuperando a dimensão do encontro, da singularidade e da invenção pedagógica.

## 4 CONSEQUÊNCIAS DO "DIVIDUAL" NA RELAÇÃO DE EMPREGO

A emergência das sociedades de controle e a inerente "dividualização" do trabalho impõem um déficit estrutural aos conceitos trabalhistas tradicionais, exigindo uma reavaliação urgente e multifacetada das normas que historicamente balizaram as relações de emprego. A própria concepção da jornada de trabalho se vê drasticamente tensionada: como definir e fiscalizar limites temporais em um contexto onde a produção de conteúdo, a resposta a e-mails e mensagens, a participação em reuniões virtuais e a interação com alunos podem ocorrer a qualquer momento e em qualquer lugar, permeando de forma insidiosa a vida pessoal do trabalhador, muitas vezes impulsionada por uma cultura de disponibilidade constante? Essa fluidez e a consequente pulverização das horas trabalhadas tornam obsoletos os modelos fixos e rigidamente delimitados que antes protegiam o tempo livre.

Essa indefinição se reflete de forma crítica na remuneração. O modelo salarial atual falha clamorosamente em compensar de forma justa a replicação virtual do trabalho e a criação de conteúdos digitais - como videoaulas, materiais didáticos interativos e outros conteúdos *online* - que, uma vez produzidos, geram valor contínuo e escalável para instituições e plataformas sem um pagamento correspondente ao esforço original de concepção e execução. A produção de um recurso digital, que demanda horas de planejamento, gravação e edição, é remunerada como uma única instância de trabalho, mas seu uso é ilimitado e sem custo adicional, configurando uma extração de valor que desafia as premissas da economia do trabalho. A produtividade, por sua vez, passa a ser crescentemente mensurada não apenas pela qualidade pedagógica ou pela quantidade de aulas ministradas em tempo real, mas por métricas digitais frias, como a quantidade de visualizações de conteúdo, o tempo de permanência em plataformas ou o engajamento *online*, deslocando perigosamente o foco da excelência didática e da interação humana para a performance algorítmica e a busca incessante por cliques e acessos.

Um dos pontos mais sensíveis e juridicamente complexos é a questão da propriedade intelectual e dos direitos autorais. A quem, de fato, pertence o conteúdo gerado pelo professor em plataformas institucionais ou corporativas? A apropriação tácita ou contratualmente imposta desses materiais por instituições de ensino, empresas de tecnologia educacional ou plataformas, sem a devida compensação justa, reconhecimento de autoria ou limitação de

uso, representa uma nova e sofisticada forma de exploração, despojando o docente da autonomia sobre sua própria produção intelectual. Nesse cenário de vigilância e demandas ininterruptas, o direito à desconexão emerge como um imperativo ético e legal para a preservação da saúde e do bem-estar do trabalhador. É urgente e necessário estabelecer limites claros para a disponibilidade e as exigências de trabalho fora do horário formal, protegendo a esfera privada, o tempo de descanso e lazer como elementos essenciais para a recuperação física e mental.

Os impactos na saúde mental e nas condições de trabalho são alarmantes. A constante pressão pela produção de conteúdo replicável, a vigilância algorítmica sobre a performance, a diluição das fronteiras entre vida e trabalho e a incessante demanda por atualização tecnológica contribuem para o aumento exponencial do estresse, da ansiedade, da síndrome de *burnout* e da exaustão crônica, minando a qualidade de vida e a capacidade inovadora do trabalhador.

Por fim, esse cenário complexo e multifacetado desafia as próprias formas de resistência sindical. Como adaptar a organização, a mobilização e a ação sindical a um universo de trabalhadores "individuais", dispersos geograficamente, inseridos em redes digitais, que muitas vezes não se reconhecem em categorias coletivas tradicionais ou cujos vínculos trabalhistas são ambíguos? Repensar as estratégias de representação e de luta é crucial para garantir que os direitos trabalhistas e a dignidade humana não sejam pulverizados na era do controle digital e da extração invisível do trabalho imaterial.

## 5 CAMINHOS PARA A RESISTÊNCIA E A REGULAÇÃO

Diante dos desafios multifacetados impostos pela "dividualização" do trabalho - que fragilizam as bases conceituais do direito laboral -, torna-se imperativa a formulação e implementação de propostas de regulação legal robustas e inovadoras. O objetivo central é reequilibrar as relações de poder, frequentemente desiguais, e salvaguardar a dignidade do trabalhador na era digital. Uma das frentes mais promissoras reside no fortalecimento de redes de auto-organização digital. Isso se traduz no incentivo ativo a cooperativas de plataforma, modelos nos quais os próprios trabalhadores assumem a propriedade e a gestão dos meios de produção, distribuindo lucros e decisões de forma mais equitativa. Paralelamente, é crucial apoiar a adaptação e expansão de sindicatos dos trabalhadores digitalmente organizados, que precisam desenvolver estratégias e

ferramentas para representar efetivamente os interesses de uma força de trabalho cada vez mais dispersa geograficamente, invisível em ambientes virtuais e por vezes desprovida de um vínculo empregatício formal claro.

Em um plano regulatório mais direto, é fundamental abordar a regulação da "replicabilidade" e da "sobreprodução" de conteúdo digital. Isso implica na necessidade de se estabelecerem mecanismos de remuneração por uso, por exemplo, através de um pagamento por cada visualização de videoaulas ou por cada acesso a materiais digitais criados pelo trabalhador. Esse modelo reconheceria o valor contínuo e exponencial gerado por um ativo digital que, uma vez produzido, pode ser infinitamente replicado e reutilizado sem custos adicionais para as instituições ou plataformas, mas à custa do tempo e da criatividade originais do criador. Adicionalmente, o reconhecimento do "direito à edição e remoção" do conteúdo pós-vínculo empregatício é essencial para garantir ao trabalhador o controle sobre sua própria propriedade intelectual, evitando a apropriação indefinida e perpétua por parte de instituições ou plataformas após o término da relação de trabalho.

Paralelamente, para que essas regulamentações sejam eficazes, é indispensável a requalificação e o empoderamento digital dos trabalhadores. Isso passa pela criação e financiamento de programas abrangentes de alfabetização algorítmica e jurídico-digital, que deveriam ser liderados pelo governo e ministérios, como o da Educação e do Trabalho. Esses programas capacitariam os trabalhadores a compreenderem os complexos mecanismos de controle e exploração digital - desde como algoritmos moldam suas tarefas e remuneração até as nuances dos contratos em plataformas - e a conhecerem seus direitos e os caminhos legais para protegê-los no ambiente virtual, transformando-os de meros usuários em agentes críticos.

Por fim, a construção de marcos legais inovadores e o desenvolvimento de uma jurisprudência ativista são cruciais para pavimentar o caminho para um futuro do trabalho mais justo. Isso inclui o reconhecimento formal da relação tripartite de emprego digital, que envolve não apenas a tradicional díade empregador/empregado, mas também o algoritmo como um terceiro ator que, através de suas operações, modula e, muitas vezes, determina as condições de trabalho, as oportunidades e a remuneração. Além disso, é vital incentivar ações coletivas e litígios estratégicos contra a extração digital, pois são essas ações que, ao desafiarem práticas abusivas, podem garantir que os direitos laborais não sejam pulverizados e esvaziados.

O isolamento é outro fator preponderante. Diferente de um ambiente de trabalho físico onde colegas interagem e compartilham experiências, o trabalho digital muitas vezes é realizado individualmente, em diferentes locais e horários. Essa falta de contato direto e constante dificulta a construção de laços de solidariedade e a percepção de problemas comuns, que são essenciais para a formação de uma identidade de categoria e uma luta sindical eficaz.

Ao se unirem, esses trabalhadores ganham força para desafiar as práticas abusivas das plataformas. Cada litígio estratégico bem-sucedido, cada ação coletiva que resulta em uma decisão favorável, cria precedentes importantes que podem moldar a interpretação e a aplicação da lei. É nesse movimento de reconhecimento mútuo e de luta conjunta que reside a esperança de garantir que o campo de exploração da sociedade de controle seja visibilizado e combatido.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise conduzida demonstra, de forma inequívoca, que o conceito de "dividual" deleuziano não é uma mera abstração teórica, mas uma virada topológica com consequências normativas profundas e concretas para a teoria e a prática da relação de emprego.

O sujeito, agora, não é mais um indivíduo indivisível e fixo, moldado por instituições de confinamento, mas uma entidade fragmentável em dados, perfis e conteúdos digitais. Longe de ser uma metáfora premonitória de Deleuze sobre o sujeito pós-disciplinar, essa fragmentação tem-se manifestado de maneira palpável, especialmente no mundo do trabalho contemporâneo, impulsionada pelo avassalador capitalismo de plataforma e pela economia orientada a dados.

Reforça-se, assim, a tese de que a exploração do trabalho imaterial[627] é uma realidade inegável e premente na economia digital ecoando as observações de Deleuze sobre a mudança da disciplina corporal para o controle da subjetividade. A inteligência, a criatividade e a comunicação, que antes poderiam ser consideradas atributos intrínsecos e valiosos da subjetividade humana, são apropriadas de forma assimétrica pelo capital, transformadas em meros insumos produtivos. Os produtos desse trabalho - como as videoaulas na docência universitária, *softwares* ou *designs* - podem ser infinitamente replicados e explorados sem a correspondente contraprestação remuneratória por cada uso adicional. Essa replicação virtual do trabalho instaura um perverso dese-

627 Ou *"trabalho biopolítico". "Trabalho imaterial" é a opção estratégica de Hardt M., e Negri A., (NEGRI, HARDT, 2004).*

quilíbrio na dinâmica empregatícia, redefinindo a subjetividade do trabalhador de uma identidade singular para um vasto banco de dados, subsumido à lógica da sobreprodução tecnológica contemporânea.

Tal cenário impõe desafios complexos e urgentes aos conceitos trabalhistas tradicionais, abalando as premissas sobre as quais se definem a jornada de trabalho e a remuneração, questionando a propriedade intelectual do conteúdo gerado e tornando o direito à desconexão uma necessidade vital. A saúde mental dos trabalhadores, submetida à constante pressão por produção e à vigilância algorítmica, também se deteriora, o que exige a busca por novas formas de regulação e resistência para proteger a dignidade e o bem-estar na era do controle digital e da extração "dividual" de valor.

Retomar o problema da individuação é, hoje, também uma tarefa política: reencontrar as potências do viver e do pensar que escapam à codificação e à captura do "dividual".

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

CORRÊA, M., *Ódio ao direito*. Sobinfluencia Edições, São Paulo p. 162-198, 2025.

DELEUZE, G. *Conversações, 1972-1990*. Tradução de Peter Pál Pelbart. São Paulo: Editora 34, Capítulo 3, 1992.

DELEUZE, G. *Espinosa: filosofía práctica*. São Paulo: Escuta, 2002. p. 85-87.

DIAS, K. S.; ROCHA, C. M. F. Neoliberalismo, capitalismo de plataforma, trabalho imaterial e a emergência dos influenciadores digitais e criadores de conteúdo. *In*: *Convergências: estudos em Humanidades Digitais*. Goiás: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), 2024.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir:* nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhete. Petrópolis: Vozes, p. 117-154, 1987.

HARDT M., NEGRI A., *Multitude – war and democracy in the age of empire* – New York: The Penguin Press, 2004.

HUR, D. U. Deleuze e a constituição do diagrama de controle. *Fractal – Revista de Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 173-179, ago. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/

scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-02922018000200173&lng=en&nrm=iso. Acesso em 21/06/2025.

KENNEY, M.; ZYSMAN, J. Work and value creation in the platform economy. Em: *Work and labor in the digital age.* Bingley. Emerald Publishing Limited, 2019. p. 13-41.

OLIVEIRA, M. C. S.; DE LACERDA CARELLI, R.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, p. 2609–2634, 2020.

PREVITALI, F., S., FAGIANI, C., C. Trabalho docente na educação básica no Brasil sob indústria 4.0. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 25, p. 156-165, 2022.

SIMONDON, G. *A individuação à luz das noções de forma e de informação*. Tradução: Luís Eduardo Ponciano Aragon e Guilherme Ivo. São Paulo. Editora 34, p- 73-78, 2020.

VIEGAS, M. F.; LAMB, M. E. Plataformas digitais, Estado e desigualdade no trabalho docente com dados. *Cadernos CEDES*, Campinas, v. 45, e289632, 2025.

# A GARANTIA DA LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: EXAME DA PROPOSTA DO GOVERNO BRASILEIRO A PARTIR DOS PADRÕES DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS[628]

**Ricardo Lourenço Filho**

Doutor em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB).
Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.
Professor do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).
É um dos coordenadores do grupo de pesquisa "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho" (IDP).
Integrante do grupo de pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" (CNPq/UnB).
E-mail: ricardo.lourencofilho@gmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/2008601360843816

**Hannah Porto Yamakawa**

Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
Integrante do Grupo de Pesquisa Meio Ambiente, Trabalho e Sustentabilidade (GPMETAS), junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
E-mail: hannah.yamakawa123@gmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/8767323259076867

628 Uma primeira versão deste artigo foi apresentada no I International Experience do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI, realizado na Università degli Studi di Perugia, Italia, em maio de 2025. O texto foi atualizado em junho de 2025.

## 1 INTRODUÇÃO

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

No relatório "Trabalhar para um futuro melhor", a Organização Internacional do Trabalho[629] expõe que as plataformas digitais de trabalho possibilitam novas fontes de receita para diversos trabalhadores em várias partes do mundo. Entretanto, a Organização também chama a atenção para o fato de que "a natureza dispersa do trabalho em jurisdições internacionais dificulta o monitoramento da conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis".

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

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

O presente artigo propõe, num primeiro momento, uma reflexão sobre dois desafios à garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: a constituição de entidades representativas dos trabalhadores e a negociação coletiva. Parte-se da identificação de certos elementos com potencial de funcionar como empecilhos ao exercício da liberdade sindical, como a

629 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. "Trabalhar para um futuro melhor", 2019, p. 45/46.

dispersão espacial da força de trabalho, paralelamente ao controle realizado pelos algoritmos. Além disso, outro obstáculo é o fato de que a discussão, com frequência, depende da classificação jurídica da relação de trabalho por plataformas digitais e da forma de reconhecimento institucional das entidades representativas.

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

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

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

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

## 2 A LIBERDADE SINDICAL SEGUNDO OS PADRÕES INTERAMERICANOS DA CIDH E O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

A liberdade sindical constitui um dos pilares centrais da luta histórica dos trabalhadores pela afirmação de seus direitos em contextos marcados por desigualdades e disputas sociais. Longe de representar uma simples derivação do direito de associação, surge como construção jurídica e política pautada na

resistência coletiva, sendo gradualmente consolidada como um direito fundamental de matriz internacional e constitucional. Sua afirmação implica tanto a garantia da organização autônoma dos trabalhadores quanto a atuação estatal para sua proteção efetiva, revelando uma dimensão complexa que entrelaça liberdades individuais e coletivas.

Sua origem, sob essa ótica, está traçada nas lutas empreendidas pelos movimentos e organizações de trabalhadores dentro de um contexto conflitivo de construção e desenvolvimento de suas identidades coletivas em face dos empregadores e tomadores dos serviços. Sua afirmação como direito frente à repressão, portanto, foi gradativamente construída por um processo de disputas e, posteriormente, reafirmada nos ordenamentos internacionais dentre os direitos humanos fundamentais[630].

As lutas sindicais apresentam-se, nesse contexto, como possibilidade de formação de um direito próprio fomentado pela ampliação de uma perspectiva coletiva e de resistência. Historicamente, essa normatividade pautada no protagonismo do sujeito coletivo instituiu limites às condições exaustivas de trabalho, impulsionando a proteção ao trabalho[631].

Essa luta e seu reconhecimento são manifestados pela atuação concreta da liberdade sindical com suas proteções à liberdade de funcionamento, à proibição de ingerência e à proteção contra os atos de discriminação sindical[632].

A liberdade sindical apresenta, nessa perspectiva, não apenas a promoção da atividade sindical, como responsabiliza-se por assegurá-la. De acordo com Grillo (2008, p. 84), a sua instituição e o seu pleno exercício, em regimes democráticos e participativos, foram possibilitados por um conjunto normativo constitucional, formando-se não de uma derivação clássica do direito de associação, mas de um direito de classe pautado em disputas político-sociais. Assim, além dos vínculos negativos típicos dos direitos de liberdade, gera pretensões positivas, instrumentalizadas e que vinculam as normas produzidas em sua forma e conteúdo.[633]

A dicotomia entre as pretensões positivas e negativas é evidenciada na liberdade sindical, direcionando por vezes à sua caracterização como direito civil ou

630 GRILLO, Sayonara. *Relações coletivas de trabalho. p. 2612/2613*

631 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. "Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho". p. 2612-2613.

632 GRILLO, Sayonara. "Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli". p. 257.

633 *Ibid*. p.254.

político, embora factualmente pertença aos direitos sociais. Todas as pretensões e suas facetas, contudo, são essenciais ao seu pleno exercício, exigindo simultaneamente atos estatais em sua consolidação e sua própria proteção contra o Estado, a partir de um sistema normativo capaz de tutelar sujeitos com poderes diferenciados (GRILLO, 2005).

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

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

Sayonara Grillo (2008, p. 90) apresenta que a Organização Internacional do Trabalho, a partir dessa normativa, foi capaz de internacionalizar e legitimar a liberdade sindical como parte dos direitos humanos fundamentais, possibilitando sua inserção na própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, por sua vez, valida, em seu artigo 23.4, o direito à organização sindical e à sua proteção. Destaca-se ainda que, em seu artigo 2º, a Declaração inclui à sua proteção todo ser humano, independentemente de qualquer distinção, inclusive jurídica.

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

No "Compêndio sobre Direitos Trabalhistas e Sindicais", a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (2020, p. 96), sob o alicerce das normas que os

compõem, reuniu padrões, resultantes de decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos em casos submetidos à sua apreciação, relativamente aos direitos sindicais, identificados aqui como direitos fundamentais de caráter civil, político, econômico, cultural e social.

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

Assim, a liberdade sindical consiste, nesse panorama, em possibilidade de organização e de atuação coletiva sem intervenção do poder público e implica, concomitantemente, a liberdade individual de filiar-se ou não. Possui, portanto, duas dimensões, a individual e a coletiva.

Dentre os padrões interamericanos relativos ao direito sindical, firmados pela CIDH e coerentes com posições do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, é apresentado que o impedimento de estruturação de uma entidade coletiva de trabalhadores fora da organização sindical existente é incompatível com o direito de livre associação estabelecido no artigo 16.1 da CADH, de maneira que importa à proteção do direito o enfrentamento das restrições aos dirigentes de sindicatos minoritários ou em formação (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020, p. 104). Essa é uma orientação que pode ser relevante no caso dos trabalhadores de plataformas digitais.

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

Importa ressaltar que, como direito combativo e criador de novos direitos, a restrição à liberdade sindical obsta a construção de identidade coletiva e, consequentemente, impede ou, no mínimo, dificulta a proteção ao trabalho. De igual maneira, as limitações impostas à atividade sindical e aos seus dirigentes

em associações em desenvolvimento podem reduzir a perspectiva de alcance de condições adequadas de trabalho.

Assim, a liberdade sindical foge à lógica de contratualidade típica das relações celetistas em prol da própria constituição dos direitos pertinentes à proteção laboral, abrangendo o clamor por melhorias nas condições de trabalho, seja qual for a modalidade adotada. Nessa perspectiva, sobretudo com a institucionalização das novas formas de trabalho no Brasil e com a jurisdição internacional atuante nas relações laborais transnacionais, apresenta-se como direito amplo e não condicionado.

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

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

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

Um dos aspectos mais significativos da Opinião Consultiva nº 27/2021 é o fato de a Corte evidenciar a necessidade de regulamentação do trabalho em plataformas digitais com vistas a garantir a efetiva inclusão desses trabalhadores no sistema de proteção ao trabalho, combatendo o tratamento discriminatório

e prezando pela inclusão dos sindicatos no diálogo acerca das novas formas de emprego e na construção de políticas públicas eficazes nesse contexto.

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

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

Diante desse cenário, a liberdade sindical consolida-se como um direito fundamental essencial à promoção da justiça social e à construção de condições dignas de trabalho, especialmente diante das transformações tecnológicas e das novas formas de organização laboral. Seu pleno exercício exige do Estado e da sociedade um compromisso permanente com a defesa da autonomia coletiva, da negociação e da resistência frente às desigualdades estruturais, reafirmando sua centralidade na luta pela proteção dos trabalhadores.

## 3 TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E DESAFIOS À LIBERDADE SINDICAL

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

Há inúmeras sugestões de conceituação do labor por plataformas digitais, como indicam Antunes e Filgueiras (2020, p. 30/31). Não é intenção deste texto examinar essas sugestões. Entretanto, é importante adotar uma definição para fins de delimitação do objeto de pesquisa. Parte-se, então, da proposta

por Carelli e Oliveira (2021, p. 70), que analisam diversas conceituações das plataformas digitais de trabalho e apresentam a seguinte:

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

A partir desse conceito, pode-se falar que as plataformas digitais correspondem a um modo de organização empresarial. Para os autores, há plataformas digitais de trabalho puras, que operam como mercados ou centros comerciais, sem um controle relevante sobre as partes (isto é, as pessoas) que utilizam a plataforma para interação ou negociação entre si (como, por exemplo, a plataforma GetNinjas).[634] E há as plataformas híbridas, dirigentes ou controladoras, que misturam mercado e hierarquia, em que "a forma empresarial de plataforma serve à prestação final de um serviço que com ela não se confunde", como é o caso da Uber, em que as partes interagem mas negociam com a própria plataforma (CARELLI, OLIVEIRA, 2021, p. 70/71). A essa divisão devem ser acrescidas outras classificações, tendo em vista, por exemplo, o setor de prestação de serviços (transporte de pessoas ou entrega de mercadorias e alimentação), ou o lugar de entrega do resultado do serviço, isto é, se *online* ou local.

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

A forma clássica de organização coletiva da força de trabalho, na disputa de poder com o capital, é o sindicato e as entidades associativas similares, que pressupõem, no seu próprio processo de formação, a construção de uma identidade coletiva entre os trabalhadores (OFFE, WIESENTHAL, 1984, p. 70). No caso das plataformas digitais de trabalho, porém, o desafio de construção dessa identidade coletiva, que já vinha bastante ampliado com o modo de produção toyotista e seu modelo correspondente de sindicalismo (ANTUNES,

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

2008, p. 32), parece ainda maior. Um dos primeiros desafios para o exercício da liberdade sindical, nesse contexto, diz respeito à própria constituição de entidades representativas que façam frente à organização empresarial sob a forma das plataformas digitais.

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

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

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

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

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

A tecnologia digital que permite a organização empresarial por intermédio das plataformas e, com o emprego do algoritmo, o controle da força de trabalho também pode ser instrumentalizada pelos trabalhadores, em diversos locais e países, na busca por novos modos de ação conectados. A OIT (2019, p. 43) observou, a propósito, que os meios tecnológicos disponibilizam às organizações profissionais a possibilidade de conexão com trabalhadores fora do local de labor, além de viabilizar novos recursos, como a seleção e a identificação de dados para a elaboração de estratégias eficientes, incluindo o compartilhamento de informações sobre plataformas digitais.

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

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

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

Essas exigências representam uma tensão ao sistema sindical brasileiro, centrado, como indicado, nos conceitos de categoria profissional e econômica. Uma alternativa talvez seja a busca por mecanismos efetivos de garantia à liberdade sindical numa perspectiva transnacional. A respeito, a OIT (2019, p. 46) recomenda "o desenvolvimento de um sistema de governança internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimos".

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

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

As empresas organizadas sob a forma de plataformas digitais exploram determinadas atividades que também são exercidas por outras empresas estruturadas diversamente. É o que ocorre, por exemplo, no setor de transporte de passageiros, em que a Uber compete com taxistas, mas também com pessoas jurídicas que oferecem esse serviço, inclusive para o deslocamento interurbano de passageiros. Quanto a essas últimas pessoas jurídicas, não há dúvida de que devem seguir as normas coletivas firmadas com os respectivos sindicatos profissionais e econômicos. Mas, diante da controvérsia sobre a natureza jurídica do vínculo entre a Uber e os motoristas, a possibilidade de

extensão a esses motoristas dos direitos previstos naquelas normas coletivas fica condicionada, como regra, ao reconhecimento ou não de uma relação de emprego. Não se deve excluir, no entanto, a viabilidade e o interesse, sobretudo dos trabalhadores de plataformas digitais, no sentido de negociar coletivamente com a plataforma, inclusive para determinadas situações específicas desse labor (como o cálculo dos valores das corridas, por exemplo), a despeito da categorização jurídico trabalhista da relação laboral. E as perguntas aqui dizem respeito, portanto, a quem representará esses trabalhadores, qual será o objeto da negociação e qual será sua abrangência – local, regional, nacional ou até mesmo transnacional.

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

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

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

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

## 4 EXAME DO PLP Nº 12/2024 E AS POSSIBILIDADES PARA A LIBERDADE SINDICAL NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

Em 1º de maio de 2023, o Poder Executivo do Brasil instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, Grupo de Trabalho (GT) destinado a elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens e pessoas e outras realizadas "por intermédio de plataformas tecnológicas" (BRASIL, 2023). O Grupo foi formado por quinze representantes do governo, quinze dos trabalhadores e quinze dos empregadores, numa composição tripartite. A representação profissional ficou a cargo de cinco centrais sindicais.[635]

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

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

Com reivindicações de natureza trabalhista, como aumento das taxas de entrega e fornecimento de equipamentos de proteção individual, o "breque

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

dos *apps*" conferiu visibilidade aos "coletivos" como formas de organização dos trabalhadores. Alguns exemplos são o Movimento dos Entregadores Antifascistas, o Señoritas Courier, o Pedal Express, o Feme Express, entre outros (DIGILABOUR, 2020). Em dezembro de 2022, foi criada, ainda, a Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativos (ANEA), que se apresenta como "uma representação nacional que congrega trabalhadores organizados em coletivos e associações para a defesa e representação coletiva dos trabalhadores" (2023, p. 1).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Levando em conta as plataformas digitais que se destinam à atividade de transporte remunerado de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, foco do projeto de lei complementar, é importante destacar novamente o elemento conceitual de que a plataforma digital é uma forma de organiza-

ção empresarial e a interação propiciada pela plataforma não é fim, mas meio para a prestação do serviço de transporte (CARELLI, OLIVEIRA, GRILLO, 2020, p. 2622). A Uber, por exemplo, se organiza sob a forma de plataforma digital para prestar o serviço remunerado de transporte de passageiros. Sob o ponto de vista da competitividade de mercado, a distinção é essencial, inclusive para se evitar práticas de concorrência desleal (LOURENÇO FILHO, PORTO, 2024, p. 8/9).

Como já indicado, a Uber compete, antes de tudo, com outras pessoas físicas ou jurídicas (como táxis e cooperativas de táxis) que exploram a atividade econômica de transporte de passageiros, independentemente, no caso das pessoas jurídicas, de sua forma de organização, ou seja, com ou sem o intermédio de plataformas digitais.[636] Os trabalhadores que laboram em empresas cuja atividade seja o transporte remunerado de passageiros integram, por sua vez, a categoria profissional que mantém relação trabalhista com empresas de transporte remunerado de passageiros, seja qual for o modo de organização empresarial (isto é, com ou sem plataformas digitais).

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

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

Na base de dados das entidades sindicais cadastradas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atualizada em janeiro de 2025, não foi localizado, nesta pesquisa, nenhum sindicato que representasse a categoria profissional de trabalhadores de plataformas digitais, mantendo-se, assim, a evidência identificada em pesquisa de setembro de 2022 por Reis e Oliveira (2023).[637] Esses mesmos autores observaram, porém, a existência, à época, de vinte entidades sindicais de trabalhadores de plataformas digitais distribuídas no Brasil (in-

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

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

cluindo os já mencionados SINDMAPP e STATTESP), mas todas sem o registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (REIS, OLIVEIRA, 2023, p. 216). Ou seja, para o exercício das prerrogativas estabelecidas no PLP, tais entidades já existentes deverão buscar o reconhecimento formal perante o MTE. A situação soa como uma imposição de cima para baixo, isto é, do governo federal para os trabalhadores. É importante lembrar, a respeito, a observação de Ricardo Antunes (2024, p. 14) de que, "para serem reconhecidos e efetivos, eles [os sindicatos] não podem ser resultado de uma criação da cúpula governamental, mas da consciência e da vontade de organização da classe trabalhadora".

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

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

É significativo que o projeto não contemple o direito à informação, por parte de trabalhadores e respectivas entidades representativas, no que toca ao uso dos algoritmos pelas plataformas digitais para a gestão da força de trabalho. O acesso a esse tipo de informação é indispensável para a efetivação do direito à negociação coletiva. Porém, não mereceu atenção por parte do Grupo de Trabalho.

A mobilização de trabalhadores de plataformas digitais, no contexto posterior à apresentação do PLP nº 12/2024, é um elemento, ainda, a ser considerado. Em manifestação iniciada em 31 de abril de 2025, entregadores por aplicativos deflagraram uma paralisação nacional com adesão registrada em ao menos 60 municípios brasileiros. A mobilização teve como pauta central a reivindicação

por melhores condições de trabalho, remuneração justa e maior reconhecimento dos direitos laborais desses trabalhadores inseridos nas dinâmicas das plataformas digitais. Em São Paulo, considerado o epicentro do movimento, a paralisação alcançou sua expressão mais significativa desde o "breque dos apps", ocorrido em 2020, reacendendo o debate público sobre a precarização estrutural dessa forma de trabalho.[638]

A ação coletiva, com duração de 48 horas, repercutiu de forma contundente na agenda política e, no dia 1º de maio, durante as celebrações do Dia do Trabalho, foi realizada uma plenária virtual por representantes da categoria, com o objetivo de deliberar sobre futuras mobilizações[639].

A mobilização nacional dos entregadores por aplicativos, ao demonstrar a capacidade de articulação coletiva mesmo em um contexto marcado pela informalidade e pela fragmentação das relações laborais, reafirma a centralidade das lutas coletivas na reivindicação e construção de direitos sociais. Ainda que desprovido das formalidades clássicas de organização sindical imposta no Brasil, o movimento revela a potência de novas formas de resistência e denuncia as limitações do atual modelo sindical para abarcar as transformações do trabalho na era digital. Nesse sentido, a paralisação de 2025, ao provocar repercussões políticas e legislativas, expõe de forma eloquente a urgência de se repensar e fortalecer os mecanismos institucionais de representação coletiva dos trabalhadores de plataforma. Trata-se de uma condição indispensável para assegurar a efetividade de direitos fundamentais, promover uma regulação compatível com as novas formas de trabalho e garantir dignidade a uma categoria exposta à vulnerabilidade e à precarização.

Essa paralisação também aponta as limitações do projeto de lei complementar, mesmo em se tratando de profissionais não abrangidos pelo PLP nº 12/2024. Novamente, tal como no "breque dos apps" de 2020, vieram à tona as limitações das formas tradicionais da organização sindical e de representação coletiva dos trabalhadores.

638 As notícias sobre a paralisação dos entregadores podem ser consultadas em https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2025/03/31/breque-dos-apps-entregadores-alegam-precarizacao-e-paralisam-em-59-cidades.htm, https://cbn.globo.com/sao-paulo/entrevista/2025/04/04/sem-direitos-e-sob-risco-entregadores-de-aplicativo-ampliam-mobilizacao-por-melhores-condicoes.ghtml, https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/greve-dos-entregadores-de-aplicativo-entra-no-segundo-dia-veja-impactos/ (acesso em 30 de junho de 2025).

639 A repercussão política do movimento culminou na apresentação do Projeto de Lei nº 2479/2025 (BRASIL, 2025), que incorporou parte das reivindicações formuladas pelos trabalhadores, sinalizando, ainda que de forma incipiente, uma abertura institucional ao debate sobre regulação do trabalho por plataformas no Brasil.

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

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## REFERÊNCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BRASIL. *Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024*. Dispõe sobre o valor mínimo de remuneração para serviços de trabalhadores de plataformas digitais de entregas e mototaxistas, estabelece regras de transparência, cria obrigação de seguro de acidentes e dá outras providências. Brasília, 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2916456&filename=Tramitacao-PL%202479/2025. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 2479, de 2025*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 24 fev. 2025.

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

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Relatório sobre Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos.* Aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 1º de novembro de 2019. Elaborado pela Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Cidh.org, 2019.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LOURENÇO FILHO, Ricardo. "O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do 'breque dos apps'". *REJUR (Revista Jurídica da UFERSA),* Mossoró, v. 4, n. 8, jul/dez. 2020, p. 72-93.

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

MACHADO, Sidnei. "Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais". *In:* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília, ESMPU, 2020, p. 431-439.

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

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

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

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). "*Trabalhar para um Futuro Melhor*". Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Brasília, OIT, 2019.

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

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

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

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

UBER. "A plataforma Uber que você conhece, reinventada para empresas", 2025. Disponível em https://www.uber.com/br/pt-br/?uclick_id=6b36e773-f777-4673-b829-6606a-8d7587e. Acesso em: 13 mar. 2025.

Volume 16

# PLATAFORMAS DIGITAIS, SUBORDINAÇÃO E NOVAS FORMAS DE TRABALHO NA ECONOMIA DIGITAL

À medida que avançamos pela segunda década do século XXI, poucas transformações se mostram tão profundas – e desafiadoras – quanto a reconfiguração do mundo do trabalho impulsionada pelas plataformas digitais. O que antes se apresentava como inovação e flexibilidade revela, na prática, processos de descentralização produtiva, controle algorítmico e crescente precarização, exigindo respostas urgentes do Direito e das instituições públicas para proteger a dignidade de quem vive do seu labor. Reunindo pesquisas empíricas, reflexões teóricas e propostas regulatórias, esta obra cumpre dupla função: aprofundar o debate acadêmico e fornecer subsídios concretos à magistratura trabalhista para enfrentar litígios cada vez mais complexos.

Ministra Kátia Magalhães Arruda

COLEÇÃO
ESTUDOS
ENAMAT

enamat TST