

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – MESTRADO ACADÊMICO
JURISDIÇÃO, CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS

**TRABALHO DIGNO E DECENTE NA ERA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UM
ESTUDO DO TRABALHO EM APLICATIVOS DE SERVIÇOS**

Rita de Cássia Tavares da Silva

Recife
2024

Rita de Cássia Tavares da Silva

**TRABALHO DIGNO E DECENTE NA ERA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UM
ESTUDO DO TRABALHO EM APLICATIVOS DE SERVIÇOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP) como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso

Recife
2024

S586t Silva, Rita de Cássia Tavares da.
Trabalho digno e decente na era das plataformas digitais:
um estudo do trabalho em aplicativos de serviços / Rita de
Cássia Tavares da Silva, 2024.
225 f. : il.

Orientador: Fábio Túlio Barroso.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de
Pernambuco. Programa de Pós-graduação em Direito.
Mestrado em Direito, 2024.

1. Direito do trabalho. 2. Relações trabalhistas -
Efeito das inovações tecnológicas. 3. Plataformas digitais
de trabalho - Regulamentação. I. Título.

CDU 34:331

Luciana Vidal - CRB-4/1338

TERMO DE APROVAÇÃO

RITA DE CÁSSIA TAVARES DA SILVA

TRABALHO DIGNO E DECENTE NA ERA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UM ESTUDO DO TRABALHO EM APLICATIVOS DE SERVIÇOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP) para obtenção do título de Mestre em Direito. A presente dissertação foi defendida e aprovada em 30 de setembro de 2024 pela banca examinadora constituída pelos professores doutores:

Documento assinado digitalmente
 **FABIO TULIO BARROSO**
Data: 02/10/2024 22:54:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientador e Presidente da Banca: Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso

SERGIO TORRES
TEIXEIRA:00000855 Assinado de forma digital por
SERGIO TORRES TEIXEIRA:00000855
Dados: 2024.10.02 22:16:12 -03'00'

Titular Interno: Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira

 Documento assinado digitalmente
Marco Antonio Cesar Villatore
Data: 02/10/2024 21:29:40-0300
CPF: ***.354.889-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Titular Externo: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

Recife, 2024

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha mais sincera gratidão a todos que tornaram possível a realização desta dissertação de mestrado. Primeiramente a Deus, por me permitir chegar até aqui com forças para superar todos os obstáculos e desafios, me protegendo sempre.

Sou grata a minha irmã, cunhado e sobrinhos (Leo, Bia e Clarinha) por acreditar em mim, sempre. Um agradecimento muito especial à minha mãe, pelo amor incondicional, apoio constante e incentivo ao longo de toda a minha vida, sempre encorajando na minha trajetória acadêmica. Sua presença, força e fé foram cruciais para a minha jornada. Te amo infinitamente!

Agradeço à Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP) por proporcionar o ensino e bolsa concedida, sendo responsável por mais um grau acadêmico na minha qualificação. Em especial, ao Prof. Mauricio Xavier, cujo apoio foi essencial para a realização deste curso. A sua compreensão e flexibilidade foram fundamentais para que eu pudesse equilibrar as demandas profissionais e acadêmicas.

Agradeço a vocês, meninos (Madson Carvalho, Victor Apoenan, Victor Vinnícius e Rodrigo Neves) pelo suporte e compreensão durante minhas ausências. A colaboração de cada um foi fundamental. Obrigada, por tudo!

Sou grata aos professores do mestrado que me guiaram e compartilharam seus conhecimentos ao longo do curso, enriquecendo minha formação e contribuindo significativamente para o desenvolvimento desta pesquisa. Minha gratidão se estende à equipe da Secretaria e Coordenações do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) pela assistência prestada e pela disponibilidade em ajudar sempre que necessário, facilitando o andamento dos processos administrativos.

Finalmente, expresso minha profunda gratidão ao meu orientador, Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso, cuja orientação e conhecimento foram primordiais para o desenvolvimento desta dissertação. Agradeço também aos membros da banca pela análise criteriosa e pelas sugestões valiosas que contribuíram para o aprimoramento desta pesquisa e a todos os autores citados no presente trabalho.

A todos, os meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

As sociedades atuais estão passando por transformações profundas devido a uma nova realidade complexa e multifacetada. Essas mudanças são impulsionadas principalmente pela evolução tecnológica, que se torna cada vez mais evidente em nossos dias. A informatização da produção, o trabalho digital, realizado remotamente ou por meio de plataformas e aplicativos e a busca constante por aperfeiçoamento técnico e digital estão se tornando aspectos predominantes nas relações humanas, proporcionando maior agilidade em várias áreas da vida, incluindo lazer, cotidiano e trabalho. O presente avanço tecnológico vem alterando consideravelmente as relações de trabalho. Com a introdução de novas tecnologias e a mudança na centralidade do trabalho, além do desenvolvimento de novos dispositivos e *softwares*, há uma aproximação crescente entre o trabalhador (quem presta o serviço ou oferece o produto) e o cliente. É nesse contexto que se insere a prestação de serviços através de aplicativos, ou "apps", como são popularmente conhecidos. Esses aplicativos, originados de projetos desenvolvidos inicialmente por *startups*, estão se espalhando amplamente pelas sociedades. A atual ascensão do trabalho proporciona oportunidades de emprego acessíveis a uma ampla gama de pessoas, incluindo aquelas que enfrentam barreiras ao emprego tradicional. Muitas empresas de aplicativos se tornaram responsáveis por fornecer uma fonte de renda, trabalho, ou atividades temporárias, provocando uma verdadeira mudança no conceito tradicional de trabalho e emprego. No entanto, muitos trabalhadores lidam com condições de trabalho precárias, remuneração insuficiente, ausência de benefícios e falta de proteção social. Observa-se que a natureza algorítmica das plataformas pode levar a práticas discriminatórias de gerenciamento de trabalho, levantando questões éticas sobre o poder exercido pelas empresas. Além das implicações para os trabalhadores, o trabalho via aplicativos também tem repercussões mais amplas na economia e na sociedade, gerando uma competição acirrada entre trabalhadores nessas plataformas. Sendo assim, a presente dissertação propõe uma análise sobre como as novas formas de trabalho intermediadas por aplicativos digitais, em especial de serviços, impactam a dignidade do trabalhador, examinando o papel das plataformas digitais na configuração do futuro do trabalho e na adaptação das leis e regulamentos trabalhistas. Visa destacar a importância dos princípios fundamentais e trabalho decente, examinando a relação entre trabalho digno e a preservação da dignidade humana dos trabalhadores, conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como embasamentos para aplicação das normas trabalhistas, além disso, visa apresentar como os outros países estão se posicionando e quais são as diretivas recomendadas pela União Europeia (UE) sobre o trabalho em plataformas digitais. A dissertação estrutura-se em quatro capítulos, abordando desde a evolução do trabalho no capitalismo de plataforma até propostas de leis que tratam sobre o uso da Inteligência Artificial no Brasil, assim como sobre o "Trabalhador Autônomo por Plataforma, cujo estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica e dedutiva que utiliza diversos recursos para promover uma análise abrangente sobre o tema.

Palavras-chave: capitalismo de plataforma; trabalho via aplicativos; trabalho digno; precarização do trabalho; gerenciamento algorítmico; dignidade humana.

ABSTRACT

Today's societies are undergoing profound transformations due to a new complex and multifaceted reality. These changes are driven mainly by technological evolution, which is becoming increasingly evident in our days. The computerization of production, digital work, carried out remotely or through platforms and applications, and the constant search for technical and digital improvement are becoming predominant aspects of human relations, providing greater agility in several areas of life, including leisure, daily life and work. The current technological advances have been considerably changing labor relations. With the introduction of new technologies and the change in the centrality of work, in addition to the development of new devices and software, there is a growing proximity between the worker (who provides the service or offers the product) and the customer. It is in this context that the provision of services through applications, or "apps", as they are popularly known, comes into play. These applications, originating from projects initially developed by startups, are spreading widely throughout societies. The current rise of work provides accessible employment opportunities to a wide range of people, including those who face barriers to traditional employment. Many app-based companies have become responsible for providing a source of income, work, or temporary activities, causing a real change in the traditional concept of work and employment. However, many workers deal with precarious working conditions, insufficient pay, lack of benefits, and lack of social protection. It is observed that the algorithmic nature of platforms can lead to discriminatory labor management practices, raising ethical questions about the power exercised by companies. In addition to the implications for workers, work via apps also has broader repercussions on the economy and society, generating fierce competition between workers on these platforms. Therefore, this dissertation proposes an analysis of how new forms of work intermediated by digital applications, especially services, impact the dignity of workers, examining the role of digital platforms in shaping the future of work and in adapting labor laws and regulations. It aims to highlight the importance of fundamental principles and decent work, examining the relationship between decent work and the preservation of the human dignity of workers, as defined by the International Labor Organization (ILO) as a basis for the application of labor standards. In addition, it aims to present how other countries are positioning themselves and what are the directives recommended by the European Union (EU) on work on digital platforms. The dissertation is structured in four chapters, addressing everything from the evolution of work in platform capitalism to proposed laws that deal with the use of Official Intelligence in Brazil, as well as the "Self-Employed Platform Worker", whose study is a bibliographic and deductive research that uses various resources to promote a comprehensive analysis on the subject.

Keywords: platform capitalism; app-based work; decent work; precarious work; algorithmic management; human dignity.

SUMÁRIO

1 O TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA	16
1.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO.....	16
1.2 O CAPITALISMO DE PLATAFORMA.....	23
1.3 AS NOVAS TECNOLOGIAS CONTRIBUINDO PARA UM NOVO MODELO DE TRABALHO NA ECONOMIA COMPARTILHADA.....	30
1.4 O SURGIMENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO	33
1.5 AS FORMAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS	37
1.6 O MODO DE OPERAÇÃO DAS PLATAFORMAS DE APLICATIVOS	42
1.6.1 A Plataforma UBER.....	45
1.6.2 Uber: empresa de tecnologia ou empresa de transportes?	50
1.6.3 A Plataforma 99Pop	54
1.6.4 A Plataforma InDrive	57
2 A DIGNIDADE HUMANA E DEMAIS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	61
2.1 DOS DIREITOS HUMANOS SOCIAIS.....	61
2.2 O TRABALHO DIGNO COMO FUNDAMENTO DE VALOR.....	65
2.3 A INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO.....	69
2.4 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO PREMISSA DA ORDEM JURÍDICA	71
2.5 A RELEVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	76
2.6 OS PRINCÍPIOS DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS	79
2.7 PRINCÍPIO DA JUSTIÇA SOCIAL.....	84
2.8 PRINCÍPIO DA ISONOMIA OU DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO	86
2.9 PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL	89
2.10 PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE ESCOLHA DO EMPREGO.....	93

3 TECNOLOGIA E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O IMPACTO DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO NOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS	97
3.1 UBERIZAÇÃO E PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO	97
3.2 A INFORMALIZAÇÃO: EXPLORANDO ALÉM DOS LIMITES DA INFORMALIDADE	104
3.3 UBERIZAÇÃO: SINÔNIMO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO?	106
3.4 GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO E SEU IMPACTO NA SAÚDE DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS	110
3.4.1 Gerenciamento Algorítmico	110
3.4.2 O impacto do Gerenciamento Algorítmico na saúde do trabalhador	116
4 O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS	120
4.1 CENÁRIO SOBRE O TRABALHO DE MOTORISTAS E ENTREGADORES POR MEIO DE APLICATIVOS DE SERVIÇOS NO BRASIL	120
4.2 A APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO AOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS	126
4.2.1 Dos Princípios Fundamentais	128
4.2.2. Dimensões do trabalho decente como efetivação dos direitos humanos fundamentais	135
4.2.3 As principais normas internacionais do trabalho relevantes para o trabalho digno na economia das plataformas segundo a OIT	142
4.2.4 Da possibilidade de Vínculo Empregatício no Trabalho em Aplicativos	149
4.2.5 Da Dependência Econômica	164
4.3 ABORDAGENS REGULATÓRIAS PARA TRABALHADORES DE APLICATIVOS EM DIFERENTES PAÍSES	170
4.3.1 Do trabalho em plataformas no mundo	170
4.3.2 Dos entendimentos regulatórios de alguns países sobre o trabalho em plataformas digitais	177
4.4 O JUDICIÁRIO COMO GARANTIA E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	184
4.5 DO PROJETO DE LEI DO “TRABALHADOR AUTÔNOMO POR PLATAFORMA”	187

4.6 DO PROJETO DE LEI QUE DISPÕE SOBRE O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO BRASIL	195
CONSIDERAÇÕES FINAIS	200
REFERÊNCIAS	206
ANEXO A- Trabalhadores plataformizados, segundo tipo de plataformas de serviços	222
ANEXO B- Panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros	223
ANEXO C- Panorama comparativo de motociclistas entregadores	224
ANEXO D- Número de plataformas ativas que conectam empresas e clientes a trabalhadores em todo o mundo, categorias selecionadas	225

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, testemunha-se uma mudança significativa nas dinâmicas tradicionais de emprego e trabalho, impulsionada pelo avanço da tecnologia digital e pela crescente popularidade das plataformas de trabalho via aplicativos. Essas plataformas, também conhecidas como plataformas digitais de trabalho, conectam prestadores de serviços independentes a consumidores por meio de aplicativos móveis ou plataformas *online*, abrangendo uma variedade de setores, como transporte, entrega, hospedagem, serviços domésticos e muitos outros.

A ascensão do trabalho via aplicativos trouxe consigo uma série de implicações sociais, econômicas e jurídicas que merecem uma análise aprofundada. Em primeiro lugar, essas plataformas têm sido celebradas por sua capacidade de oferecer flexibilidade e autonomia aos trabalhadores, permitindo-lhes determinar seus próprios horários e escolher os tipos de trabalhos que desejam realizar. Elas proporcionam oportunidades de emprego acessíveis a uma ampla gama de pessoas, incluindo aqueles que enfrentam barreiras ao emprego tradicional.

No entanto, o advento do trabalho via aplicativos também suscitou preocupações significativas sobre questões relacionadas à segurança no emprego, direitos trabalhistas, proteção social e dignidade dos trabalhadores. Muitos trabalhadores dessas plataformas enfrentam condições precárias, baixa remuneração, ausência de benefícios, desproteção social e carência de representação sindical, cuja natureza algorítmica das plataformas pode levar a práticas discriminatórias de gerenciamento de trabalho, levantando questões éticas sobre o poder e controle exercidos pelas empresas.

O trabalho via aplicativos gera implicações diretas para os trabalhadores, com também repercussões amplas na economia e na sociedade como um todo. Por um lado, essas plataformas estão alterando fundamentalmente a natureza do mercado de trabalho, introduzindo novas formas de emprego que desafiam as estruturas tradicionais, além de favorecer impactos sociais, como: a precarização do trabalho; o favorecimento da desigualdade econômica; a fragmentação do mercado de trabalho; o impacto na saúde mental; o isolamento social; a exploração e o assédio; os desafios regulatórios; o impacto na economia local; a flexibilidade versus estabilidade; os desafios de conciliação de horários de trabalho; o favorecimento de efeitos disruptivos sobre o mercado de trabalho tradicional, onde empresas que dependem de mão de

obra tradicional podem ser pressionadas a competir com plataformas digitais, levando a mudanças nas práticas de emprego e relações trabalhistas.

As plataformas digitais muitas vezes têm baixas barreiras de entrada, o que pode resultar em uma competição acirrada entre os trabalhadores e isso pode levar à discriminação com base em características pessoais, como gênero, raça ou idade e dificultar o acesso igualitário ao trabalho para todos os trabalhadores. Para alguns profissionais, o trabalho em plataformas digitais pode oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e aprendizado contínuo. No entanto, para outros, pode representar uma falta de oportunidades de avanço na carreira e de desenvolvimento de habilidades transferíveis. A natureza descentralizada do trabalho em plataformas digitais pode dificultar a representação e negociação coletiva dos trabalhadores, favorecendo na limitação de sua capacidade de advogar por melhores condições de trabalho, salários justos e benefícios adequados, onde muitas vezes não têm acesso aos mesmos benefícios e proteções sociais que os trabalhadores tradicionais possuem, como seguro saúde, seguro-desemprego e aposentadoria, podendo deixá-los vulneráveis a eventos inesperados, como doenças ou perda de emprego.

De acordo com a previsão legal, apenas os trabalhadores que têm vínculo empregatício são protegidos pela legislação trabalhista, além dos trabalhadores avulsos, que têm direitos específicos garantidos pela Constituição Federal. A questão central levantada nesse estudo, é realizar uma análise considerando os princípios constitucionais e as dimensões do trabalho decente definidos pela OIT, de modo a determinar se esses trabalhadores devem ou não estar sujeitos à proteção trabalhista concedida aos empregados. Além disso, busca mostrar como outros países estão se posicionando e quais diretrizes a União Europeia (UE) recomenda para o trabalho em plataformas digitais. Sendo assim, como as novas formas de trabalho intermediadas por aplicativos de serviços digitais impactam a dignidade do trabalhador e a busca por um trabalho digno, considerando os desafios de regulamentação, proteção social e reconhecimento de direitos laborais nesse contexto?

O papel das plataformas digitais na configuração do futuro do trabalho e na adaptação das leis e regulamentos trabalhistas é uma área de pesquisa crucial, tornando-se um tema importante para estudo. À medida que a tecnologia continua a evoluir e as plataformas digitais se tornam cada vez mais integradas na vida cotidiana, é essencial antecipar e responder aos desafios emergentes, garantindo que as leis e políticas sejam adequadas para proteger os direitos dos trabalhadores e promover o bem-estar social.

Observa-se que o mundo do trabalho tem passado por diversas mudanças devido à inovação tecnológica. Ao reafirmar os mandamentos da Constituição da OIT e da Declaração de Filadélfia (1944), busca-se estabelecer o conceito de trabalho decente como sendo intrinsecamente ligado ao desenvolvimento sustentável e define os pilares desse conceito.

Nesse contexto histórico, onde há uma proliferação de plataformas digitais que oferecem serviços de transporte e entregas, é essencial identificar se os trabalhadores desses serviços estão enquadrados no conceito internacional de trabalho decente, conforme defendido pelas Nações Unidas e pela Organização Internacional do Trabalho.

Portanto, o presente estudo é academicamente relevante por diversas razões. Ele ajuda a compreender como os modelos de trabalho estão sendo transformados pelas plataformas digitais, especialmente em termos de direitos e condições de trabalho. A análise das condições enfrentadas pelos trabalhadores de aplicativos, como segurança, remuneração justa, jornada e benefícios, é crucial para garantir a dignidade e decência no trabalho.

O estudo também incentiva práticas corporativas mais responsáveis e sustentáveis, além de realizar comparações internacionais, proporcionando uma visão global sobre a regulamentação do trabalho em plataformas. Identificar especificidades locais é vital para entender as dinâmicas regionais e nacionais do mercado de trabalho.

Este estudo enriquece a literatura acadêmica visando um futuro mais justo e equitativo, alinhado aos princípios do trabalho digno e decente. Sendo assim, a justificativa para esta pesquisa reside na necessidade premente de compreender e abordar as complexidades inerentes ao trabalho via aplicativos, dadas suas crescentes implicações sociais, econômicas e jurídicas, onde as condições de trabalho nesses contextos são frequentemente caracterizadas por precariedade, falta de proteção social e instabilidade.

Diante desse cenário, este estudo tem como objetivo pesquisar e ressaltar a importância do trabalho decente, examinando a relação entre trabalho digno e a preservação da dignidade humana dos trabalhadores, considerando as dimensões definidas pela OIT e princípios constitucionais, de modo a determinar se esses trabalhadores devem ou não estar sujeitos à proteção trabalhista concedida aos empregados.

Para o alcance do objetivo proposto, o presente estudo estrutura-se em quatro capítulos, onde o primeiro apresenta o trabalho no capitalismo de plataforma, o qual demonstra como se deu a evolução do trabalho no capitalismo em si, o que é capitalismo de plataforma e o

surgimento das novas tecnologias no modelo de trabalho da economia compartilhada. No mesmo capítulo, ainda será tratado sobre as plataformas digitais de trabalho, em especial atenção neste estudo as de aplicativo de serviços, abordando sobre a forma, condição e seu modo de operação.

No segundo capítulo, o foco é mencionar o trabalho como um direito fundamental, tendo como base a dignidade intrínseca da pessoa humana, fazendo previamente uma apresentação sobre a evolução dos direitos humanos sociais, além de abordar sobre a indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas no exercício do direito fundamental ao trabalho digno. E ainda, realizar uma análise considerando os princípios constitucionais, de modo a determinar se os trabalhadores via aplicativos devem ou não estar sujeitos à proteção trabalhista concedida aos empregados. O trabalho é, portanto, considerado essencial para a existência humana e esta seção incluirá uma análise sobre a dignidade como um valor intrínseco ao ser humano¹, sendo inerente, inalienável e inseparável da própria condição humana. Ao falar sobre dignidade, trata-se de um aspecto essencial da condição humana, que não depende de validação jurídica, mas que requer proteção por parte do Estado. Isso é evidenciado pelo fato de que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, ao estabelecer que é o Estado que existe em função da pessoa humana e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua e não meio da atividade estatal.²

Já no capítulo terceiro será demonstrada como a inovação tecnológica por meio de um gerenciamento algorítmico contribui na existência da precarização no trabalho via aplicativos, interferindo, inclusive, na saúde do trabalhador.

No capítulo quarto, será descrito o cenário do trabalho de motoristas e entregadores por meio de aplicativos de serviços no Brasil, considerando a publicação do IBGE em 25 de outubro de 2023, fonte mais recente de dados que servirá de base para esta pesquisa. As informações foram obtidas a partir do módulo Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, cujos dados são analisados por cor ou raça, sexo, grupo de idade, nível de instrução, posição na ocupação, entre outros recortes. Além disso, como finalização do presente estudo, será analisado o trabalho nas plataformas de aplicativos, apresentando as abordagens adotadas em vários países como

¹ SILVA, José Afonso da. Comentário Contextual à Constituição. 5ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p.211.

² SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 10ª edição. Porto Alegre: Editora do Advogado, 2015, p.33.

alternativas de solução, bem como, algumas diretivas da União Europeia (UE) sobre o trabalho em plataformas digitais.

No mesmo capítulo, apresentam-se as propostas do Brasil sobre o tema e, por meio de justificativas teóricas e pelos princípios constitucionais, demonstrar a possibilidade de aplicação do Direito do Trabalho aos trabalhadores em plataformas digitais, com foco na proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador como um princípio fundamental, tendo como contribuição de embasamento as dimensões do trabalho decente estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu último relatório publicado em janeiro de 2024 que trata sobre o trabalho decente na economia de plataforma.

Portanto, conclui-se que o Direito do Trabalho objetiva analisar a dignidade do trabalhador, onde a essência da justiça do trabalho é de garantir tal dignidade, uma vez que o mesmo não é um fim e nem um meio que possa ser explorado pelo sistema capitalista. Cabe ao Direito do Trabalho agir como normatizador das relações de trabalho decorrentes, protegendo o homem que trabalha a fim de que sua dignidade não seja arruinada na relação trabalhista, tendo, o presente estudo pertinência temática com a linha de pesquisa: Jurisdição, Cidadania e Direitos Humanos.

Por meio do tipo de conhecimento a ser produzido, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e de método dedutivo, onde serão consultados, também, artigos científicos, notícias em meios eletrônicos, jurisprudências e dados estatísticos para promover uma análise sobre o tema.

1 O TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

1.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO

Com a globalização, a comunicação e o acesso à informação são extremamente rápidos e generalizados. Essa globalização tem provocado mudanças significativas nos relacionamentos interpessoais e nos métodos de produção em todas as esferas da vida, incluindo o trabalho, a interação social e a atividade intelectual. Estamos testemunhando uma transformação social constante, impulsionada pelos avanços tecnológicos, que alteraram fundamentalmente a forma como nos relacionamos e participamos da sociedade.

Ao considerarmos a influência dos elementos tecnológicos neste contexto moderno, surge uma discussão sobre as questões legais decorrentes dos novos padrões de convivência social. “Em um mundo hiperconectado, é importante observar que muitas necessidades humanas podem surgir, enquanto outras podem desaparecer devido aos novos hábitos e ao uso de ferramentas tecnológicas”³. Isso implica em uma reestruturação das relações sociais, que demanda novos regulamentos e formas de conexão para se adaptar a essa realidade em constante evolução.

A sociedade está operando em um cenário que abrange tanto os espaços *online* quanto os *offline*, o que traz uma variedade de novas oportunidades, interações, demandas, regulamentos e outras necessidades modernas. Essas são consequências do novo contexto e dos espaços compartilhados, onde a vida cotidiana é moldada por uma interação contínua entre o mundo digital e o mundo físico.

Para uma melhor compreensão sobre o modelo de trabalho chamado capitalismo de plataforma, importante analisar, primeiramente, a evolução do trabalho no capitalismo.

Ao longo dos séculos, o mundo do trabalho experimentou várias mudanças significativas. Na antiguidade, o trabalho era predominantemente realizado por escravos, de maneira compulsória e imposta devido à perda de liberdade. No entanto, ao longo do tempo, o trabalho deixou de ser compulsório e passou a ser o meio de subsistência para o homem livre.

³ BARROSO, Fábio Túlio; NICODEMOS, Aline Taraziuk; SILVA, Rita de Cássia Tavares (Brasil). El Metaverso y las relaciones de trabajo. RDT. Tomson Reuters. La Ley Uruguay. Año XI. 2023, p.179.

Com o surgimento das ideias liberais nas revoluções burguesas, novas formas de trabalho foram introduzidas, em consonância com as garantias individuais que caracterizaram os ideais da época. Isso deu origem ao conceito de trabalho associado à liberdade como um direito fundamental.

As mudanças estruturais do sistema produtivo no pós-guerra remodelaram as relações de trabalho, afastando-se da regulação estatal, publicista e imperativa, em prol de uma flexibilização, com uma debilidade dos instrumentos de compensação da segurança social que salvaguardavam exatamente a subordinação jurídico-econômica do trabalhador e a progressiva redução da qualidade de proteção legal (Barroso, 2009, p. 18), havendo quase que automaticamente a utilização do binômio flexibilização *versus* precarização das relações de trabalho.⁴

Com a Revolução Industrial, no século XVIII, houve uma mudança radical na forma como o trabalho era organizado. As fábricas eram consideradas como centros de produção em larga escala, sendo impulsionadas pela mecanização e pela divisão do trabalho, fazendo com que existisse uma grande concentração de trabalhadores em áreas urbanas, favorecendo o surgimento da classe trabalhadora industrial.

A segunda revolução industrial surgiu com a descoberta da eletricidade e com a introdução da linha de montagem nos séculos XIX e XX⁵ e a terceira revolução industrial com o advento dos computadores na década de 1960, dando ensejo a revolução digital, seguida pelo surgimento da computação pessoal nos anos 70 e da internet a partir dos anos 90.⁶

O modelo de organização do trabalho caracterizado por uma produção em massa rígida e altamente padronizada no estilo fordista começou a declinar com o surgimento de um novo modelo capitalista focado na flexibilidade. Esse novo modelo, conhecido como Toyotismo, trouxe mudanças significativas como a flexibilização dos processos de trabalho, a diversificação de produtos, a adaptação dos padrões de consumo, novas técnicas de produção eficiente e ágil. A burocracia é reduzida e os salários passam a ser individualizados, atrelando a remuneração ao desempenho de cada trabalhador. O sistema também privilegia um fluxo

⁴ BARROSO, Fábio Túlio; LEÃO SOBRINHO, Haroldo Carneiro. Relações de trabalho e o uso da inteligência artificial como controle das atividades: estudo comparado entre o Brasil e a Alemanha. Revista Ágora Filosófica. v. 24, n. 1, p. 181, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.25247/P1982-999X.2024.v24n1.p179-207> . Acesso em 09 de agosto de 2024.

⁵ 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.43.

⁶ RIFKIN, Jeremy. A terceira revolução industrial: como o poder lateral está transformando a energia, economia e o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012, p.63

contínuo de produtos, conhecido como *kanban*, para evitar o acúmulo de estoques. Além disso, a produção se organiza em tempo real, com o modelo *just in time*, garantindo que tudo seja fabricado na medida exata da demanda, evitando desperdícios e elevando a produtividade.⁷

Esses marcos transformaram ainda mais a natureza do trabalho e os processos de produção. Tal evolução está profundamente interligada com o desenvolvimento do capitalismo ao longo dos séculos e o Direito do Trabalho surge como uma resposta às transformações econômicas e sociais decorrentes do surgimento do sistema capitalista, especialmente durante a Revolução Industrial. Nesse contexto, os trabalhadores enfrentavam condições de trabalho desumanas, com longas jornadas, baixos salários e falta de proteção social.

Diante das condições precárias de trabalho, os trabalhadores começaram a se organizar em sindicatos e movimentos sociais para reivindicar melhores condições de trabalho, salários justos e direitos trabalhistas básicos. Essa luta sindical foi fundamental para pressionar os governos e os empregadores a implementarem uma legislação trabalhista mais abrangente.

No final do século XIX e início do século XX, os governos começaram a promulgar leis trabalhistas para regular as condições de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores. Essas leis abordavam questões como jornada de trabalho, salário-mínimo, segurança no trabalho e proteção contra discriminação.

Delgado argumenta que a classe trabalhadora era “claramente vulnerável e estava em uma posição de desvantagem em relação aos empregadores”⁸. Portanto, o ideal de igualdade formal entre empregadores e trabalhadores deveria ser efetivamente implementado, o que começou a se manifestar por meio da introdução de leis trabalhistas dispersas, com uma abordagem humanitária, para atender às demandas sociais originadas de ideologias socialistas, como o Manifesto Comunista de Marx e Engels em 1848, bem como preocupações religiosas sobre questões sociais, refletidas na Encíclica *Rerum Novarum* de 1891. “Nessa época, os trabalhadores almejavam condições de trabalho melhores e mais dignas, que também abrangiam o ambiente em que estavam inseridos”⁹. Essas preocupações chamavam a atenção da sociedade e de setores da Igreja, que compartilhavam preocupações humanitárias com as condições da classe trabalhadora naquele momento histórico.

⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020,p.54.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p.105.

⁹ *Ibidem*.

Segundo Aurea Carvalho, o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial como um mecanismo de contenção do sistema capitalista de produção e de seu mercado. Ele atua impondo limites à dominação implacável do capital sobre o trabalho humano, reconhecendo a clara hipossuficiência dos trabalhadores.¹⁰

De acordo com Renata Dutra, a construção do Direito do Trabalho, inclusive por meio de tratados e convenções internacionais, teve como objetivo estabelecer um equilíbrio social e contratualmente desejado¹¹. Isso envolveu rejeitar a ideia de tratar a força de trabalho como uma mercadoria, corroborada em menções existentes na Organização Internacional do Trabalho, no Tratado de Versalhes, na Declaração da Filadélfia de 1944, em sua Parte XIII, e na Declaração de Princípios Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho de 1998. Em vez disso, o foco foi promover o respeito ao trabalhador como um ser humano dotado de dignidade, buscando sua afirmação e satisfação pessoal na sociedade.¹²

Ao longo do século XX, o modelo de emprego formal em tempo integral tornou-se dominante em muitas economias, com os trabalhadores contratados por empresas para desempenhar funções específicas em troca de salários e benefícios. Esse modelo de emprego foi apoiado por uma série de políticas governamentais e regulamentações trabalhistas destinadas a proteger os direitos dos trabalhadores e garantir condições de trabalho dignas.

Com o surgimento do neoliberalismo, que é uma ideologia econômica que promove a redução da intervenção do Estado na economia em favor do livre mercado e da iniciativa privada, a partir da década de 1970, houve um movimento em direção à desregulamentação e flexibilização das leis trabalhistas, em favor do livre mercado e da redução da intervenção do Estado na economia. Isso levou a uma erosão dos direitos trabalhistas em muitos países, com a terceirização, o trabalho temporário e outras formas.

A sociedade da informação emergiu como resultado da revolução tecnológica e da expansão da internet. Embora não haja um consenso preciso sobre o momento exato em que a sociedade da informação começou a se desenvolver, muitos estudiosos concordam que suas

¹⁰ CARVALHO, Aurea Maria. O Valor Social do Trabalho e as Plataformas Digitais. 2023. Disponível em: O valor social do trabalho e as plataformas digitais -Aurea Maria de Carvalho.pdf. Acesso em 04 de março de 2024.

¹¹ DUTRA, Renata Queiroz. Formação Histórica do Direito do Trabalho. In: MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely (Coords). Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020, p.138.

¹² CARVALHO, Aurea Maria. O Valor Social do Trabalho e as Plataformas Digitais. 2023. Disponível em: O valor social do trabalho e as plataformas digitais -Aurea Maria de Carvalho.pdf. Acesso em 04 de março de 2024.

raízes podem ser encontradas nas décadas de 1960 e 1970, com o surgimento de tecnologias como os computadores pessoais e a internet.

A internet é um meio de comunicação que interliga dezenas de milhões de computadores no mundo inteiro e permite o acesso a uma quantidade de informações praticamente inesgotáveis que anula toda distancia de lugar e tempo.¹³ A sua popularização se deu na década de 1990 e foi um marco crucial no desenvolvimento da sociedade da informação, transformando radicalmente a forma como as pessoas se comunicam e compartilham informações, como consomem os conteúdos e realizam as transações comerciais. Ela favoreceu o surgimento de novas formas de interação social, a exemplo das redes sociais e plataformas de compartilhamento de conteúdo, além disso, houve um aumento significativo na capacidade de processamento de dados e na capacidade de armazenamento de informações. Os computadores tornaram-se mais acessíveis e poderosos, permitindo que as pessoas armazenassem, processassem e compartilhassem grandes quantidades de dados de forma mais eficiente.

Como consequência, surge a quarta revolução industrial, que é caracterizada pelo surgimento e avanço da inteligência artificial, internet das coisas, veículos autônomos, impressão 3D, nanotecnologia e robótica¹⁴. Tecnologias inovadoras surgem e estão provocando transformações significativas nas relações sociais e nos padrões de consumo das pessoas, redefinindo a maneira como interagimos com o mundo ao nosso redor.

Nas últimas décadas, uma das tendências mais marcantes é a transformação significativa nas formas de emprego impulsionada pela tecnologia digital e pela globalização. A tecnologia passa a desempenhar um papel significativo na reconfiguração das estruturas econômicas, sociais e políticas e é frequentemente vista como uma força de mercado capaz de promover uma maior eficiência, inovação e crescimento econômico.

Logo, observa-se que a evolução do Direito do Trabalho está intimamente ligada à história do capitalismo, acompanyando as mudanças econômicas, sociais e políticas ao longo do tempo. À medida que o capitalismo continua a se desenvolver e se transformar, é provável que o Direito do Trabalho também continue a evoluir para enfrentar novos desafios e garantir uma maior proteção dos direitos dos trabalhadores na pós-modernidade.

¹³ BLUM, Rita Peixoto Ferreira. Direito do consumidor na internet. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2000, p.25.

¹⁴ SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. [livro eletrônico]: Tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: Edipro, 2019, p.11.

Inserido no contexto do desequilíbrio histórico das relações laborais, o Direito do Trabalho é produto do conjunto dos acontecimentos ocorridos no seio social. Por essa razão, esse ramo tem o desafio de acompanhar todas as inovações que surgem nas relações humanas, sendo necessário, para isso, que haja uma readaptação constante de seus postulados, a fim de que seja efetivado o seu escopo de promover a dignidade humana no âmbito das relações laborais.¹⁵

Neste ponto, encontra-se um alinhamento com o que Stuart Hall enfatizava como sujeito pós-moderno, como sendo aquele que não possui apenas uma única ou permanente identidade, mas várias, onde menciona que a modernidade é caracterizada por mudanças constantes e rápidas. Para ele, as sociedades modernas estão em constante fluxo e transformação, o que gera uma diversidade de identidades e divisões sociais. Essa visão de Hall ressalta a complexidade e a dinâmica das sociedades contemporâneas, onde a identidade e a mudança são fenômenos interligados e em constante evolução.¹⁶

Desta forma, pode-se afirmar que existe um movimento contraditório nas relações de trabalho em uma sociedade em constante transformação, de um lado, “reduz o operariado industrial, em decorrência do quadro recessivo, quer em função da automação, da robótica e da microeletrônica, gerando uma monumental taxa de desemprego estrutural [...]”.¹⁷

“O sentido de identidade obreira, presente nas relações de subordinação do Direito Ordinário do Trabalho, também praticamente se esgota com a implementação da concorrência profissional, da pós-modernidade, que passa a descentralizar o sujeito trabalhador”.¹⁸

Segundo os autores Sergio Torres Teixeira e Fábio Túlio Barroso:

¹⁵ BARROSO, Fábio Túlio; GOMES, Aline Pires. Trabalhadores via aplicativos e plataformas digitais e os impactos nas relações trabalhistas antes e durante a pandemia do novo coronavírus. In: O mundo do trabalho contemporâneo e os reflexos econômicos e sociais da pandemia pela COVID-19. PADILHA, Norma Sueli ; VILLATORE, Marco Antônio César; NAHAS, Thereza Christina; NACONESKI, Celina. Matrioska Editora. 2020, p.114. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1fT2IIYaedV3DcAwsRXVlz2dwErmI6821/view>. Acesso em 13 de agosto de 2024.

¹⁶ HALL, Stuart. A identidade cultural na pós-modernidade. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva & Guaciara Lopes Louro. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2006, 11ª edição.

¹⁷ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo : Cortez, 15ª ed., 2018, p.143-144.

¹⁸ TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 75, n. 3, p. 67. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13662>. Acesso em 10 de março de 2024.

O modelo típico, padrão de contrato de trabalho, passa a conviver com outras formas, atípicas e flexíveis, como o contrato por prazo determinado, a terceirização, o contrato a tempo parcial, o consórcio de empregadores, as cooperativas, dentre outros e outras situações também atípicas, como o banco de horas e algumas consequências equivalentes ao processo do trabalho, como as comissões de conciliação prévia, que ao fim e ao cabo, determinam um processo de precarização laboral e a mitigação da dignidade da pessoa humana, presentes no modelo padrão ordinário e industrial do trabalho.¹⁹

Por outro lado, há a subproletarização do trabalho, os novos postos de trabalho, parcial, terceirizado, subcontratado, os quais tomam forma de relações informais de emprego.

No artigo intitulado " *El futuro del trabajo: ¿regular un derecho humano? El debate sobre la centralidad del ser en el trabajo*"²⁰, a autora Maria Luz Vega Ruiz discute os impactos das reformas estruturais sobre o Direito do Trabalho e a Segurança Social, com ênfase nos desafios que essas mudanças impõem para a promoção e a manutenção do trabalho decente. Ela analisa como as transformações econômicas e tecnológicas estão afetando o mercado de trabalho, ressaltando as dificuldades em garantir direitos trabalhistas e proteção social em um contexto de crescente flexibilização e precarização das relações de trabalho. A autora explora a natureza essencialmente humana do trabalho, destacando-o como uma construção social que envolve não apenas a atividade em si, mas também uma série de direitos e deveres que são intrínsecos à condição humana e argumenta que o conceito de trabalho é algo inerentemente humano e ressalta que a regulamentação do trabalho está intimamente ligada a direitos e deveres. Quando se fala em "direito ao trabalho", isso envolve também um dever correlato de exercer o trabalho de maneira responsável e ética. Esses direitos e deveres são aplicáveis exclusivamente aos seres humanos, porque somente eles possuem a capacidade de raciocínio e livre arbítrio, características que os animais e as máquinas não possuem. Embora animais e máquinas possam ser regulados e sujeitos a certas normas jurídicas, eles não podem ter deveres atribuídos a eles, pois carecem da capacidade de tomar decisões conscientes e autônomas. Isso reforça a ideia de que o trabalho, como um conceito jurídico e social, é exclusivamente humano. Por fim, a autora conclui que, mesmo com o avanço da tecnologia e o uso massivo de máquinas para realizar o trabalho, a essência do trabalho como uma atividade humana não se altera. A

¹⁹ TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. *Op. cit.*, p.66.

²⁰ RUIZ, María Luz Vega. El futuro del trabajo: ¿regular un derecho humano? El debate sobre la centralidad del ser en el trabajo. In: El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: congreso internacional / José Luis Monereo Pérez (dir.), Fábio Túlio Barroso (dir.), Horacio Las Heras (dir.), Juan Antonio Maldonado Molina (aut.), María Nieves Moreno Vida (aut.), 2018, págs. 11-26.

tecnologia pode transformar as formas como o trabalho é realizado, mas não muda sua natureza fundamental, que é social e humanamente determinada. O trabalho permanece, portanto, como um atributo humano por excelência, ligado à capacidade de decisão e à responsabilidade ética que somente os seres humanos possuem.²¹

À medida que o trabalho se transforma dentro da lógica do capitalismo, surge o fenômeno do capitalismo de plataforma, cada vez mais presente nos dias atuais. Tal modelo vem ganhando força graças ao avanço das tecnologias digitais e ao crescimento das plataformas *online*, que mudaram a forma como trabalhamos e nos conectamos, o qual será apresentado a seguir.

1.2 O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

Uma das manifestações mais evidentes das inovações tecnológicas no mundo digital é o surgimento de atividades econômicas onde aplicativos ou plataformas facilitam a troca de uma variedade de produtos e serviços entre pessoas ou entre pessoas e empresas. Este fenômeno é referido por diversos termos, cuja escolha depende da perspectiva analisada. De acordo com Greenhouse, são empregadas denominações como:

economia de compartilhamento, capitalismo de plataforma, economia de pares, economia colaborativa, consumo colaborativo, *gig economy*, economia disruptiva, economia de acesso, economia sob demanda, economia virtual, uberização, economia de plataforma e capitalismo de multidão.²² (tradução livre)

Em muitos casos, alguns desses termos são usados como sinônimos e não há uma preferência clara por um conceito em detrimento de outro quando se refere a uma mesma situação. O relatório *The European collaborative economy*, elaborado por Funda Celikel Esser e outros pesquisadores do Centro de Pesquisa Conjunta da União Europeia, aponta que não há

²¹ RUIZ, Maria Luz Vega. El futuro del trabajo: ¿regular un derecho humano? El debate sobre la centralidad del ser en el trabajo. *Op. cit.*, p.12.

²² GREENHOUSE, Steven. The Whatchamacallit Economy. The New York Times, New York, 16 dec. 2016. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2016/12/16/opinion/the-whatchamacallit-economy.html>. Acesso em 10 de março de 2024. Em inglês, trata-se das seguintes expressões: *sharing economy*, *peer economy*, *collaborative economy*, *collaborative consumption*, *gig economy*, *disruptive economy*, *platform capitalism*, *access-to-excess economy*, *access economy*, *on-demand economy*, *virtual economy*, *uberization*, *platform economy* e *crowd-based capitalism*.

um consenso claro sobre como definir a economia colaborativa. Segundo o estudo, diferentes conceitos são utilizados conforme a perspectiva de cada autor, o que demonstra a complexidade do fenômeno. Além disso, os pesquisadores observam que o termo "compartilhamento" é frequentemente substituído por "colaborativo", revelando nuances importantes na forma como essa economia é compreendida e praticada.²³

A seguir, seguem alguns conceitos mais recorrentes, conforme cada perspectiva: economia de compartilhamento, economia de bico (*gig economy*) e capitalismo de plataforma.

Rachel Botsman afirma que:

mais importante do que empregar um determinado termo, é o enfoque na atenção em como explicá-lo, para que seu significado nuclear não seja incompreendido. A partir de uma definição bem construída, é possível obter-se acordos em relação aos termos usados.²⁴

A ideia de economia de compartilhamento é uma das mais difundidas e de acordo com Aran Sundararajan, a economia de compartilhamento possui cinco características essenciais:

(i) é predominantemente baseada no mercado, criando espaços para a troca de bens e serviços; (ii) tem um alto impacto de capital, pois permite que bens e habilidades sejam utilizados em sua capacidade total; (iii) é dominada por redes baseadas em multidões, em vez de instituições centralizadas e hierárquicas, com o capital e o trabalho sendo fornecidos por indivíduos descentralizados em vez de empresas ou governos; (iv) há uma mistura entre as esferas profissional e pessoal, com parte das transações comerciais ocorrendo durante atividades consideradas pessoais, como dar uma carona; (v) as fronteiras entre emprego em tempo integral e trabalho casual, entre trabalho dependente e independente, e entre trabalho e lazer se tornam obscuras.²⁵

Juliet Schor reconhece a dificuldade em fornecer uma definição precisa da economia de compartilhamento que capture suas características distintivas. Por isso, ela identifica quatro categorias que englobam a maioria das atividades da economia de compartilhamento: (i) recirculação de bens (como a venda de itens usados); (ii) aumento do uso de bens duráveis (como alugar quartos ou propriedades não utilizadas); (iii) troca de serviços (realização de

²³ CELIKEL ESSER, Funda *et al.* The european collaborative economy: A research agenda for policy support. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2016. Disponível em: <https://www.conpolicy.de/en/news-detail/the-european-collaborative-economy-a-research-agenda-for-policy-support/>. Acesso em 08 de abril de 2024.

²⁴ BOTSMAN, Rachel. The Sharing Economy Lacks A Shared Definition. Fast Company, New York, 21 nov. 2013. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>. Acesso em: 10 de março de 2024.

²⁵SUNDARARAJAN, Aran. The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-basde capitalismo. Cambridge. The MIT Press, 2016, p.26.

tarefas específicas) e (iv) compartilhamento de bens produtivos (onde o objetivo é a produção, não apenas o consumo). Todas essas atividades são viabilizadas por plataformas digitais, que a autora categoriza de duas formas: pela natureza do negócio (entre indivíduos ou entre empresas e indivíduos) e pela orientação da plataforma (lucrativa ou não lucrativa). No que se refere a este último aspecto, a autora observa que, embora haja consenso sobre as plataformas de economia compartilhada que promovem atividades sem fins lucrativos, existem divergências quanto à possibilidade de gerar lucro por meio delas.²⁶

Alguns autores criticam o uso do termo "economia de compartilhamento" para descrever as atividades econômicas realizadas por meio de aplicativos ou plataformas. Giana Eckhardt e Fleura Bardhi argumentam que “o compartilhamento é uma transação social que ocorre entre pessoas conhecidas, sem a intenção de lucro”, e que quando bens ou serviços são compartilhados, isso “cria uma relação baseada na identidade comunitária entre as pessoas”. No entanto, quando o compartilhamento ocorre no contexto do mercado, ou seja, quando uma empresa atua como intermediária entre pessoas desconhecidas, surge “uma relação de consumo e uma transação econômica”, em vez do propósito genuíno de compartilhamento.²⁷

A característica sem precedentes da economia de compartilhamento não é totalmente precisa. Aran Sundararajan destaca que “a forma atual predominante de organização econômica é relativamente recente na história humana”, datando de aproximadamente 200 anos atrás, com o início da Revolução Industrial. Antes desse período, uma quantidade significativa de trocas comerciais ocorria entre pares, integradas em comunidades e vinculadas por laços sociais. “A confiança para essas trocas derivava dos laços sociais existentes entre as pessoas”. O autor ressalta que “as transações e os trabalhos associados à economia de compartilhamento não são novos”.²⁸

Apesar da Economia Compartilhada ser algo recente, tendo tido sua origem na década de 1990, o compartilhamento e a colaboração em si não são coisas novas. As práticas da economia compartilhada já eram iniciadas nas sociedades feudais, que, de acordo com Serra,

²⁶ SCHOR, Juliet. Debating the Sharing Economy. 2014. Disponível em: <https://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy> Acesso em: 10 de março de 2024.

²⁷ ECKHARDT, Giana M.; BARDHI, Fleura. The Sharing Economy Isn't About Sharing at All. Harvard Business Review, Cambridge, 28 jan. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all> Acesso em: 11 de março de 2024.

²⁸ SUNDARARAJAN, Aran. Op. cit., p. 4-6. No mesmo sentido, há artigo de Tawanna Dillahunt e Amelia Malone (DILLAHUNT, Tawanna; MALONE, Amelia. The Promise of the Sharing Economy Among Disadvantaged Communities. Apr. 2015. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/2702123.2702189>. Acesso em 10 de março de 2024).

“o escambo, aparece ao longo da história da humanidade como exemplo do pioneirismo de práticas colaborativas”, como no período da colonização do Brasil, por exemplo.²⁹

Com isso, observa-se que as inovações tecnológicas permitem a retomada de comportamentos e formas de troca comunitária que existiram no passado. É importante destacar esse aspecto para entender que não há criação de algo completamente novo, mas sim um aprimoramento de padrões familiares às pessoas. O aspecto inovador contemporâneo diz respeito a dois pontos: “(i) a expansão do conceito de comunidade econômica”, pois os dispositivos digitais permitem que as pessoas realizem trocas com estranhos à sua convivência; e “(ii) o estímulo ao desenvolvimento de comportamentos empreendedores e de compartilhamento”, valorizando mais as trocas com multidões nos mercados digitais do que nas empresas tradicionais.³⁰

Alguns autores, ao examinarem a economia de compartilhamento, apontam que no século XX predominava o hiperconsumo, onde o crédito e as posses individuais definiam a identidade de uma pessoa, enquanto no século XXI, a reputação, a comunidade e o que cada um consome são os elementos que refletem a essência de uma pessoa. Nessa perspectiva, Rachel Botsman destaca “a presença de uma economia colaborativa, que se fundamenta em redes descentralizadas que ligam indivíduos e comunidades a instituições centralizadas, exercendo um impacto significativo na vida das pessoas”. Essa economia colaborativa é frequentemente observada em quatro setores distintos: produção, consumo, finanças e educação.³¹

Quanto à economia de bico (*gig economy*), Sarah Donovan, David Bradley e Jon Shimabukuro descrevem-na como uma série de mercados que conectam fornecedores a consumidores, “utilizando-se de pequenos trabalhos ou tarefas para facilitar o comércio sob demanda”. No cerne desse modelo, “os trabalhadores independentes se conectam a empresas sob demanda para oferecer serviços aos clientes dessas empresas”. “Os consumidores solicitam serviços por meio de plataformas *online* ou aplicativos de celular, nos quais podem buscar por fornecedores ou tarefas específicas”. Os fornecedores contratados por essas empresas realizam

²⁹ SERRA, C. A. T. Considerações acerca da evolução da propriedade da terra rural no Brasil. Alceu. Rio de Janeiro, v.4 - n.7. p. 231 - 248. Jul/Dez 2003. Disponível em: <http://revistaalceu-acervo.com.puc-rio.br/media/alceu-n7-Serra.pdf>. Acesso em: 19 janeiro de 2024.

³⁰ DILLAHUNT, Tawanna; MALONE, Amelia. The Promise of the Sharing Economy Among Disadvantaged Communities. Apr. 2015. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/2702123.2702189>. Acesso em 10 de março de 2024.

³¹ BOTSMAN, Rachel. The Sharing Economy Lacks A Shared Definition. Fast Company, New York, 21 nov. 2013. Disponível em: [The Sharing Economy Lacks A Shared Definition \(fastcompany.com\)](http://www.fastcompany.com/3000000/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition) . Acesso em: 10 de março de 2024.

os serviços solicitados e recebem remuneração. Os modelos de negócio variam dependendo do nível de controle que a empresa exerce sobre os preços dos serviços oferecidos e da liberdade que os fornecedores têm para aceitar ou recusar as demandas dos clientes.³²

Ludmila Costek Abilio argumenta que a economia de bico “representa uma manifestação das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores para garantir sua subsistência”. Esses trabalhadores estão sujeitos a empregos com alta rotatividade e frequentemente alternam entre trabalhos formais e informais.³³

Segundo a autora:

A gig economy é feita de serviços remunerados, que mal têm a forma trabalho, que contam com o engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de suas estratégias pessoais. A gig economy dá nome a uma multidão de trabalhadores just-in-time (como já vislumbrava Francisco de Oliveira no início dos anos 2000 ou Naomi Klein ao mapear o caminho das marcas até os trabalhadores), que aderem de forma instável e sempre transitória, como meio de sobrevivência e por outras motivações subjetivas que precisam ser mais bem compreendidas, às mais diversas ocupações e atividades. Entretanto, essas atividades estão subsumidas, sob formas de controle e expropriação ao mesmo tempo evidentes e pouco localizáveis. A chamada descartabilidade social também é produtiva. Ao menos por enquanto.³⁴

Referente ao conceito de capitalismo de plataforma, no contexto do neoliberalismo, emergiu o capitalismo de plataforma, que é um modelo econômico que se baseia no uso de plataformas digitais para facilitar transações entre fornecedores e consumidores. De acordo com o professor de economia digital do departamento de *digital humanities do King's College London*, Nick Srnicek, Capitalismo de Plataforma representa a atual fase do capitalismo mundial, cuja expressão mencionou em sua obra “*Platform Capitalism*” (2017). Nesse modelo, as plataformas atuam como intermediárias entre os prestadores de serviços ou vendedores e os usuários ou consumidores, facilitando a conexão entre eles.³⁵

³² DONOVAN, Sarah A.; BRADLEY, David H.; SHIMABUKURO, Jon O. What Does the Gig Economy Mean for Workers? Feb. 2016. Disponível em: What Does the Gig Economy Mean for Workers? (fas.org). Acesso em: 10 de março de 2024.

³³ ABILIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: Uberização do trabalho: subsunção real da viração | Passa Palavra. Uberização do trabalho: subsunção real da viração | Passa Palavra. Acesso em: 10 de março de 2024.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ SRNICEK, Nick. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017, p.6.

Segundo Srnicek, uma das principais características do capitalismo é sua habilidade de se reinventar constantemente. Ele observa que, sempre que o sistema enfrenta uma crise, há uma tendência de reestruturação para se ajustar e superar os desafios. O autor complementa que, diante de dificuldades, o sistema capitalista desenvolve novas tecnologias, formas de organização, mercados, tipos de trabalho e maneiras de explorá-los, a fim de criar novas estratégias para acumular capital. Assim, em consequência à crise de 2008, surgiu uma nova vertente do capitalismo global, o capitalismo de plataforma, onde o foco do capital foi para a ascensão da tecnologia de automação e de economia compartilhada, além do surgimento do termo *Internet of Things*.³⁶

O capitalismo de plataforma representa uma nova forma de economia, impulsionada pelo uso intensivo da tecnologia, que influencia todos os aspectos da sociedade. Esse modelo econômico se baseia na exploração dos dados como principal recurso para acumulação de capital.

[...] As plataformas não apenas organizam os mercados a que se dedicam, mas também plasmam o formato que esse mercado tomará ao definirem as regras de interação, geração de valor e distribuição do valor dentro de seu ecossistema.³⁷

Essas plataformas digitais podem ser aplicativos, sites ou outras interfaces *online* que permitem a oferta e a demanda de produtos ou serviços. Exemplos comuns incluem aplicativos de transporte como Uber e Lyft, plataformas de hospedagem como Airbnb, mercados *online* como Amazon e Alibaba e redes sociais como Facebook e Instagram.

No capitalismo de plataforma, as empresas que controlam essas plataformas muitas vezes adotam estratégias que visam capturar uma parte significativa do valor gerado pelas transações intermediadas por elas. Isso pode incluir a cobrança de taxas aos fornecedores ou vendedores por cada transação concluída na plataforma, bem como a coleta e análise de dados dos usuários para personalizar serviços ou direcionar publicidade.

³⁶ SRNICEK, Nick. Platform Capitalism. *Op. cit.*, p.42-43.

³⁷ VASCONCELOS, Thais; GOMES, Claudia. Capitalismo de plataforma: crise, trabalho e lei do valor. O Social em Questão - Ano XXVII - nº 58 - Jan a Abr /2024, p.13. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/65341/65341.PDF>. Acesso em 11 de março de 2024, traduzindo para português: SRNICEK, Nick. Capitalismo de plataformas. Tradução GIACOMETTI, A. Buenos Aires: 2018.

O capitalismo de plataforma tem como característica fundamental a capacidade de coletar, analisar, gerenciar e processar dados. Nesse contexto, a transformação da informação em matéria-prima, ou seja, os dados, é um dos pilares desse modelo econômico. Estudos demonstram a necessidade de um novo modelo de negócios que aproveite ao máximo o potencial dos dados, o que resultou no surgimento de plataformas que, mediadas por algoritmos, desempenham um papel central nos mercados financeiros, detendo considerável poder econômico. Essas plataformas passam por um intenso processo de modernização em suas operações e procedimentos para atender às demandas crescentes e competir em um mercado tecnológico cada vez mais competitivo.

As empresas começaram a reconhecer o valor dos dados e da informação como ativos estratégicos e passaram a investir pesadamente em tecnologias de informação e comunicação (TICs) para coletar, processar e analisar dados de maneira mais eficaz.

Percebe-se que esse modelo de capitalismo vem se disseminando por toda a economia e pode ser visto em empresas altamente consolidadas, como, por exemplo, o Google; o Facebook; a Amazon e, é claro, a Uber, símbolo referência da economia compartilhada. Isso faz com que haja uma vantagem significativa na coleta de dados, explorando-os em todas as suas formas, possibilitando o controle de uma extensa rede de negócios sem ser submetido ao controle jurídico ou governamental.

Dentre os grupos³⁸ de plataformas citados por Srnicek em sua obra, as plataformas *lean* são o foco da presente dissertação, plataformas “enxutas” (tradução de *lean*), pois os aplicativos de serviços como Uber e o Ifood, por exemplo, são plataformas que tentam reduzir ao máximo sua propriedade de ativos para lucrar o máximo tendo o mínimo de gastos e é sobre esse tipo que recaem os problemas trabalhistas modernos, uma vez que se vendem como prestadoras de serviço de intermediação e não pelo serviço final prestado através de suas plataformas.

Com isso, o ambiente do Direito do Trabalho vem sendo bastante modificado a partir da informatização de mecanismos e mudanças de procedimentos e práticas laborais. Hoje, a sociedade da informação é caracterizada pela ubiquidade da tecnologia da informação, pois faz parte do cotidiano do cidadão comum (refere-se à capacidade de estar presente em todos os lugares ao mesmo tempo ou de ser encontrado em múltiplos lugares simultaneamente. O termo é frequentemente usado para descrever a presença disseminada e pervasiva de algo).

³⁸ SRNICEK, Nick. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017, p.48-49. De propagandas, de nuvem, industriais, de produtos e *lean*.

Este cenário molda o ambiente em que os trabalhadores das plataformas digitais estão inseridos, influenciando seus métodos de trabalho, relações laborais e interações sociais.

A regulação do trabalho via plataformas digitais, expõe que essas novas tecnologias da informação e comunicação, geradoras do capitalismo de plataforma, “moldam e dão novos contornos às relações de trabalho”.³⁹

Ricardo Antunes, em sua obra “O Privilégio da Servidão”, aborda o surgimento de um novo proletariado, que se quer se observa como proletariado, pelo fato de se considerarem empreendedores, que absorvem a visão de que são chefes de si mesmos, que fazem seu próprio horário e que não se subordinam às empresas.⁴⁰

Dessa forma, questiona-se se essa nova forma de trabalho, mediada por plataformas digitais, caracteriza uma relação de trabalho formal ou se, conforme argumentam as empresas e alguns trabalhadores, trata-se de uma prestação de serviço autônoma. Nesse modelo, a empresa seria contratada pelo prestador de serviço para atuar como intermediária entre o cliente e o trabalhador.

1.3 AS NOVAS TECNOLOGIAS CONTRIBUINDO PARA UM NOVO MODELO DE TRABALHO NA ECONOMIA COMPARTILHADA

Com a difusão do uso da internet em todo mundo e o surgimento de novas tecnologias conhecidas como tecnologias disruptivas, foram surgindo a criação de inúmeros aplicativos e *websites*, sendo considerados como pontos focais da disseminação da Economia Compartilhada nos últimos anos.

Entende-se por tecnologia disruptiva como sendo aquela que revoluciona a solução que era anteriormente utilizada ou simplesmente cria um novo mercado, produto ou serviço.⁴¹

³⁹ KALIL, Renan Bernardi. Tese de Doutorado: CAPITALISMO DE PLATAFORMA E DIREITO DO TRABALHO: CROWDWORK E TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVOS. São Paulo, 2019, p.81. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/publico/5183780_Tese_Corrigida.pdf. Acesso em 08 de abril de 2024.

⁴⁰ ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020, p.93-95.

⁴¹ CHRISTENSEN, Clayton M. The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, 1997.

De acordo com Leonardo Coelho Ribeiro, a inovação disruptiva é aquela que deve ser mais que um aprimoramento incremental, mas a que provoca uma importante alteração no mercado, de modo que “levará à significativa redução, ou até mesmo destruição, dos agentes de mercado até então estabelecidos”.⁴²

O modelo atual de Economia Colaborativa, com suas atividades baseadas em plataformas virtuais, teve início nos Estados Unidos com o surgimento de *websites* de comércio virtual como o eBay e *craigslist*⁴³, ambas no ano de 1995.

A motivação econômica para fazer parte de uma rede colaborativa é basicamente a possibilidade de se conseguir uma renda extra ou de economizar dinheiro. Segundo Marques e Miragem, em momentos de crise e recessão, o nível de desemprego costuma aumentar e, nesses momentos, alternativas e ideias surgem com o objetivo de tentar amenizar as consequências de crises, “estimulando um novo modelo negocial”, onde a prestação de serviços ou a oferta de bens “podem ser realizadas por intermédio de uma plataforma digital, por pessoas que não atuam necessariamente como profissionais, nem se organizam sob a forma empresarial”.⁴⁴ Sendo assim, entende-se que o consumo colaborativo concebe novos modelos de negócios, cujo grande fator é a confiança entre estranhos. Através de uma confiança seria possível se cogitar transações entre pessoas estranhas.

Esses novos modelos de negócios, no que tange ao trabalho, parecem não se ajustar perfeitamente às normas jurídicas vigentes, reclamando, portanto, tratativa diversa, atenta às suas particularidades.

A internet, assim como o comércio eletrônico e a economia colaborativa, sempre se reinventarão, independentemente das boas e das más iniciativas de regulação ou regulamentação. Diante desse cenário, a legislação é pouco flexível e não problematiza as transformações sociais trazidas pela tecnologia, dificultando o acompanhamento pelo Direito, onde normas já nascem desatualizadas, não sendo capazes de proteger o trabalhador.

⁴² RIBEIRO, Leonardo Coelho. A instrumentalidade do Direito Administrativo e a regulação de novas tecnologias disruptivas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coord.). Regulação e novas tecnologias. Belo Horizonte: Fórum, 2017. p.70.

⁴³TECHTUDO. Busca de empregos e itens de diversas categorias a um toque de tela. Disponível em : <https://www.techtudo.com.br/tudo-sobre/craigslist/>. Acesso em:18 de janeiro de 2024. *Craigslist* é um buscador de produtos e serviços, mas é também conhecido no mundo inteiro como uma ferramenta para busca de empregos.

⁴⁴ MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. Economia do compartilhamento deve respeitar os direitos do consumidor. Consultor Jurídico, São Paulo, 23 dez. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-dez-23/garantias-consumo-economia-compartilhamento-respeitar-direitos-consumidor>. Acesso em: 19 de janeiro de 2024.

De acordo com Fábio Túlio Barroso:

As novas formas de trabalho vêm sendo descortinadas em decorrências dessas atividades polissêmicas, rompendo paradigmas e estabelecendo um modelo diferenciado e dialeticamente ainda mais específico do que a disciplina trabalhista durante aproximadamente cem anos convergiu energias para poder padronizar.⁴⁵

Observa-se uma grande influência dessas inovações tecnológicas no Direito do Trabalho, a exemplo da implementação da Lei 12.551, onde houve uma forma ampliada de controle das atividades prestadas fora do ambiente empresarial, o teletrabalho, como forma de adequar o uso das novas tecnologias nas relações empregatícias.

O Direito do Trabalho passa por um momento de transição do positivismo moderno, da certeza representada pela subordinação jurídica e inexistência de lugar na prestação de serviços para uma subordinação virtual, cibernética ou digital da pós-modernidade.⁴⁶

A própria reforma trabalhista de 2017, implementada por meio da Lei nº 13.467, regulamentou a modalidade de teletrabalho no Brasil, alterando a norma consolidada com a introdução dos artigos 75-A e seguintes. Antes disso, a Lei nº 12.551, de 2011, alterou o art. 6º da CLT para reconhecer a não distinção do trabalho realizado no ambiente empresarial para o executado “no domicílio do empregado e o realizado a distância”, uma vez presentes os pressupostos da relação de emprego. Ademais, reconheceu que a subordinação por se dá por “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”.⁴⁷

A partir de então, são consideradas pela norma outras formas de prestação de serviços à distância como relação empregatícia, o teletrabalho, além do realizado no domicílio do empregado, mesmo sem a definição de ordem objetiva. Os conceitos tradicionais que caracterizam a relação de emprego nem sempre se aplicam ao trabalho à distância, sendo suficiente, em muitos casos, comprovar a subordinação por meio de ferramentas telemáticas e informáticas de comando, controle e supervisão.⁴⁸

Por meio da associação das novas tecnologias com um período de crise econômica, ambas têm corroborado para gerar uma ampla transformação no mundo do trabalho. Um novo

⁴⁵ BARROSO, Fábio Túlio. Trabalho via Aplicativos: subordinação virtual e reconhecimento de vínculo empregatício. Presente, futuro ou passado?. Fasa. 1ª Edição, 2019, p.133.

⁴⁶ BARROSO, Fábio Túlio. Trabalho via Aplicativos: subordinação virtual e reconhecimento de vínculo empregatício. Presente, futuro ou passado? *Op.cit.*, p.131.

⁴⁷ BARROSO, Fábio Túlio; LEÃO SOBRINHO, Haroldo Carneiro. *Op. Cit.* p.189-190.

⁴⁸ BARROSO, Fábio Túlio. O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei nº 12.551/11 – Nos elementos caracterizadores do Direito Extraordinário do Trabalho. R. Forum Trabalhista -RFT. 2012. Belo Horizonte, ano 1, n.2, p.96-97.

momento da humanidade se aproxima, onde se faz necessário analisar a importância dessas relações na regulamentação do trabalho humano, dado ao avanço tecnológico e a mudança do padrão de produção e comportamental das partes envolvidas nessa relação jurídica.

Sendo assim, importante apresentar a seguir como surgiram as plataformas digitais e como a criação dessas plataformas estabelecem novas formas de contratação, produção e processamento de um grande volume de dados que permitiram a construção de dispositivos de gerenciamento via algoritmo, em que o trabalhador encontra-se em uma relação gamificada que determina a rotina e intensidade do trabalho por meio de punições e bonificações, observando um grande dilema com as novas tecnologias e as prestações de serviços que estão presentes e que possuem como paradigma a uberização.

1.4 O SURGIMENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

O surgimento das plataformas digitais de trabalho se deu como uma resposta às mudanças tecnológicas e sociais que ocorreram nas últimas décadas, representando uma nova forma de conectar trabalhadores independentes e prestadores de serviços a potenciais clientes ou empregadores, muitas vezes por meio de aplicativos ou sites *online*.

Para uma melhor compreensão do contexto da pós-modernidade em que os trabalhadores das plataformas digitais estão inseridos, na chamada sociedade da informação, é fundamental entender alguns conceitos prévios, necessários para o desenvolvimento do capítulo.

Ao falar sobre sociedade da informação, necessário esclarecer o que seja internet e o seu surgimento.

Rita Blum define internet como um meio de comunicação que interliga dezenas de milhões de computadores no mundo inteiro e que permite o acesso a uma quantidade de informações praticamente inesgotáveis, anulando toda distância de lugar e tempo.⁴⁹

⁴⁹ BLUM, Rita Peixoto Ferreira. Direito do consumidor na internet. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2000, p.14.

A história da internet começa no ambiente da Guerra Fria (1945-1991), com as duas superpotências envolvidas, Estados Unidos e União Soviética. A internet surgiu a partir de um projeto de pesquisa militar nos Estados Unidos chamado ARPANET (*Advanced Research Projects Agency Network*), iniciado na década de 1960 pela Agência de Projetos de Pesquisa Avançada do Departamento de Defesa dos Estados Unidos (ARPA), pois temiam um ataque soviético. O objetivo inicial desse projeto era criar uma rede de comunicação robusta e descentralizada que pudesse resistir a possíveis ataques nucleares, garantindo assim a continuidade das comunicações em caso de guerra.⁵⁰

Em 1969, a primeira conexão bem-sucedida foi estabelecida entre dois computadores, um na Universidade da Califórnia em Los Angeles (UCLA) e outro no Instituto de Pesquisa de Stanford (SRI). A partir desse ponto, a ARPANET começou a se expandir, conectando outras universidades e instituições de pesquisa.⁵¹

Nos anos de 1970 e 1980, outras redes de comunicação surgiram e a ARPANET evoluiu para se tornar a base da internet moderna. Em 1983, foi introduzido o Protocolo de Controle de Transmissão/Protocolo da Internet (TCP/IP), que permitiu que diferentes redes de computadores se comunicassem entre si, formando uma única rede global.

A partir da década de 1990, a internet começou a se popularizar entre o público em geral, com o desenvolvimento de navegadores web fáceis de usar, como o Netscape Navigator e o Internet Explorer. O surgimento da *World Wide Web*, desenvolvida por Tim Berners-Lee em 1989, proporcionou uma maneira intuitiva e visualmente atraente de acessar informações na internet.

O advento da internet comercial, juntamente com o crescimento explosivo da tecnologia e da infraestrutura de rede, levou a um rápido aumento no número de usuários e no desenvolvimento de uma ampla gama de serviços *online*, como e-mail, pesquisa na web, comércio eletrônico e redes sociais.

Hoje em dia, muitas coisas são resolvidas usando os computadores, sem sequer precisar sair de casa, acessando bancos de dados de bibliotecas em todo o mundo e nos comunicando com outras pessoas através de mensagens instantâneas. A essência da sociedade da informação

⁵⁰ SOUZA, Thiago. História da Internet: quem criou e quando surgiu. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/historia-da-internet/>. Acesso em: 31 de maio de 2024.

⁵¹ SILVA, Daniel Neves. "História da internet"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/informatica/internet.htm>. Acesso em 31 de maio de 2024.

reside na transformação e na centralização da informação como um recurso fundamental para todas as esferas da vida social, econômica e cultural.⁵²

Segundo Jorge Werthein:

A expressão “sociedade da informação” passou a ser utilizada, nos últimos anos desse século, como substituto para o conceito complexo de “sociedade pós-industrial” e como forma de transmitir o conteúdo específico do “novo paradigma técnico-econômico”. [...].⁵³

Dentro do contexto da sociedade da informação, a cultura está passando por mudanças significativas, evoluindo rapidamente. Hoje, a internet se tornou uma parte integral da vida das pessoas, integrando-se aos espaços físicos e impactando profundamente as formas de comunicação e a economia global. Sua presença representa uma verdadeira revolução no fluxo de informações, permitindo o acesso instantâneo a uma quantidade imensa de dados e conectando indivíduos de todo o mundo de maneiras antes inimagináveis.⁵⁴

Gunther; Villatore e Calvo mencionam como “a transformação de nossa cultura mundial pelos mecanismos de um novo paradigma tecnológico, que se organizou em torno da tecnologia da informação”.⁵⁵ Os autores, na obra “Os impactos da automação no mundo do trabalho: a necessidade de normatizar e o papel da consolidação das leis do trabalho (CLT)”, abordam a necessidade de atualização da CLT e levantam a questão em como regular esses grandes acontecimentos tecnológicos ocorridos no século XX, naquilo que dizem respeito ao trabalho humano à empregabilidade.

Temos agora uma sociedade da informação ou informacional. A base material dessa sociedade leva em conta aspectos centrais do paradigma da tecnologia da informação como: a) as tecnologias agindo sobre a informação, a informação é sua matéria-prima, b) sendo a informação parte integral de toda a atividade humana, os processos da existência são moldados pelo novo meio tecnológico; c) a lógica das redes usa essas novas tecnologias da informação.⁵⁶

⁵² TAKAHASHI, Tadao. Sociedade da informação no Brasil: Livro Verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000, p.37.

⁵³ WERTHEIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. Ci. Inf., Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77, maio/ago. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/rmmLFLlYsjPrkNrbkrK7VF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 09 de março de 2024, citando CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociedade e cultura. In: A Sociedade em rede. São Paulo : Paz e Terra, 2000. v. 1.

⁵⁴ LÉVY, Pierre. Cibercultura. São Paulo: Editora 34, 2018, p.23.

⁵⁵ GUNTHER, Luis Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; CALVO, Adriana. Os Impactos da Automação no mundo do trabalho: a necessidade de normatizar e o papel da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224660>. Acesso em 04 de junho de 2023.

⁵⁶ *Ibidem*.

Durante o período da pandemia de Covid-19, houve uma necessidade urgente de manter os trabalhos em andamento para garantir a estabilidade do mercado de trabalho e da economia global. No Brasil, assim como em outros países, muitas formas de trabalho migraram para plataformas digitais, alterando significativamente a maneira como o trabalho é realizado e exigindo que os trabalhadores se adaptem a essa nova realidade.

O surgimento da internet foi, de fato, um dos eventos mais impactantes para as novas formas de trabalho. Ela facilitou a conexão entre pessoas de diferentes partes do mundo, impulsionou o comércio e os negócios *online* e aproximou consumidores de prestadores ou fornecedores de serviços. “Como resultado, houve o desaparecimento de muitos tipos de empregos tradicionais (formais), mas também o surgimento de novas oportunidades de trabalho, pautados pela informalidade, realizados nas plataformas digitais”⁵⁷. Sendo assim, existem várias razões para o surgimento e popularização dessas plataformas: o avanço tecnológico, a economia de compartilhamento, mudanças nas preferências dos trabalhadores, o crescimento dos serviços sob demanda, a globalização e o acesso à internet.

No contexto tecnológico, o avanço da tecnologia da informação e comunicação, juntamente com a proliferação da internet e o aumento da conectividade global, proporcionou o ambiente propício para o surgimento das plataformas digitais de trabalho. Essas plataformas funcionam como intermediárias *online* que conectam prestadores de serviços (trabalhadores) a consumidores (clientes) de forma eficiente e conveniente.

As plataformas digitais de trabalho abrangem várias atividades e setores. Uma das características marcantes é a flexibilidade que oferecem aos trabalhadores, onde eles podem escolher seus próprios horários, definir sua carga de trabalho e decidir quando e onde desejam trabalhar. Isso proporciona uma maior autonomia em comparação com os empregos tradicionais. Geralmente operam com um modelo de negócios baseado na economia compartilhada ou na *gig economy*, conhecida como economia “de bico”, atuando como facilitadoras das transações entre prestadores de serviços e consumidores, cobrando uma comissão ou taxa de serviço sobre cada transação realizada na plataforma.

⁵⁷ Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world>. Acesso em 15 de abril de 2024.

As plataformas digitais permitem que trabalhadores e empresas “compitam em um mercado global”⁵⁸, oferecendo seus serviços para clientes em todo o mundo, ampliando suas oportunidades de trabalho e alcance. “Muitas plataformas digitais têm baixas barreiras de entrada, o que significa que qualquer pessoa com acesso à internet e às habilidades necessárias pode se cadastrar e começar a trabalhar”⁵⁹. Isso democratiza o acesso ao mercado de trabalho e cria oportunidades para uma ampla gama de pessoas.

No entanto, apesar dos benefícios que as plataformas digitais de trabalho oferecem, também há preocupações crescentes sobre questões como: segurança do trabalho, os direitos dos trabalhadores, a precarização do emprego e a concentração de poder nas mãos das empresas que controlam essas plataformas. Essas questões desafiam as políticas públicas, os regulamentos trabalhistas e a sociedade em geral a encontrar um equilíbrio entre a inovação e a proteção dos direitos trabalhistas. Muitos países estão revisando suas leis trabalhistas para abordar os desafios únicos apresentados por esse novo modelo de trabalho e garantir condições mais justas e dignas.

No item seguinte serão apresentadas as formas e condições de trabalho nas plataformas digitais.

1.5 AS FORMAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho de aplicativos e o *crowdwork* são duas formas distintas de trabalho mediado por plataformas digitais, cada uma com suas características próprias.

O núcleo do trabalho sob demanda por meio de aplicativos é a relação de trabalho triangular, em que a plataforma viabiliza a combinação entre oferta e demanda de mão de obra por meio do software para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o tomador de serviços. Em regra, o aplicativo, um software que sistematiza o processamento de informações e dados para os seus usuários, é utilizado principalmente em telefone celulares e computadores e não é o meio principal para a execução da atividade, sendo por vezes usado de forma acessória e, em outras, sequer acionado.⁶⁰

⁵⁸ KENNEY, M., & ZYSMAN, J. (2016). *The Rise of the Platform Economy*. Issues in Science and Technology, 32(3), 61-69. Disponível em: <https://issues.org/rise-platform-economy-big-data-work/>. Acesso em 15 de abril de 2024.

⁵⁹ Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Op, cit.

⁶⁰ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. 2020, p.69-70. Editora Edgard Blücher. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/192691>. Acesso em 06 de junho de 2024.

Os trabalhadores acessam a plataforma por meio de aplicativos que constituem a infraestrutura digital que facilita a conexão entre trabalhadores e clientes, gerencia a distribuição de tarefas, processa pagamentos e monitoriza a execução dos serviços. Os setores em que o trabalho sob demanda por aplicativos é mais utilizado incluem transporte, limpeza, serviços domésticos, montagem e reparo de móveis, consultoria, dentre outros. Dessa forma, a plataforma desempenha um papel central na operacionalização do trabalho, proporcionando um ambiente eficiente e estruturado para a realização de diversas atividades econômicas.

Em meio às transformações do século XXI, Zipperer destaca uma nova forma de trabalho, conhecida como *crowdwork* ou trabalho na multidão.⁶¹ Tal modelo de trabalho inovador apresenta como características: a ausência de treinamento, uma estrutura baseada em microtarefas, com execução do trabalho de forma *online* ou no local definido pelo cliente, tendo atividades com duração limitada a horas, minutos ou segundos e decisões de autoridade gerenciadas automaticamente, apresentando uma falta de segurança trabalhista, além de remuneração proporcional às tarefas concluídas, flexibilidade de horários considerada como benefício, cuja principal promessa da plataforma é permitir que o trabalhador se torne um microempreendedor.

Ao analisar essa nova forma de trabalho, nota-se que o trabalho contemporâneo está passando por uma rápida transformação tipológica, caracterizada pela crise de valor, os efeitos da nova ciência das redes e a descentralização da produção, impulsionada por inovações disruptivas.⁶²

Zipperer faz uma análise sobre as formas de trabalho nas plataformas e menciona que a multiterceirização *online* é caracterizada pelo fato de que todo o trabalho pode ser realizado virtualmente, sem a necessidade de encontros físicos e os provedores de serviços não possuem um local físico de trabalho identificado. Por outro lado, no *crowdsourcing online*, a tarefa é disponibilizada em uma plataforma virtual e é aceita pelos trabalhadores da multidão *online*, que a executam dentro de prazos estabelecidos previamente em troca de pagamentos

⁶¹ 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 CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da multidão produtora. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.) Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017, p.29.

determinados. No *crowdsourcing offline*, embora o trabalho seja solicitado e coordenado por meio de uma plataforma digital, o trabalhador precisa estar fisicamente presente no local e no momento específicos para executar as tarefas.⁶³

O *crowdsourcing offline* é uma forma de distribuição de tarefas em que as atividades são realizadas fisicamente, fora do ambiente virtual. Nesse modelo, uma plataforma digital ainda pode ser usada para solicitar e coordenar as tarefas, mas a execução delas ocorre no mundo real, com os trabalhadores físicos indo até o local designado para realizar as atividades. Os trabalhadores, conhecidos como *crowdworkers* ou microtrabalhadores, são recrutados por meio da plataforma digital e são direcionados para locais específicos para realizar as tarefas atribuídas.

O *crowdsourcing offline* exige a realização física das tarefas. Isso significa que o trabalhador precisa estar presente em um local específico e no momento apropriado para executar o trabalho. Dessa forma, o Direito do Trabalho do local não pode ser ignorado, pois todos os trabalhadores nesse território estão sujeitos à mesma legislação, independentemente de estarem envolvidos em atividades de *crowdsourcing offline*.⁶⁴

Portanto, vale ressaltar as diferenças entre trabalho de aplicativos e *crowdwork*.

O trabalho de aplicativos refere-se a tarefas ou serviços realizados através de aplicativos móveis ou plataformas digitais específicas que conectam diretamente prestadores de serviços a consumidores. Incluem serviços como transporte (Uber, Lyft), entrega de comida (Uber Eats, DoorDash) e serviços domésticos (TaskRabbit).

Como características do trabalho de aplicativos:

- a. localização: frequentemente local, exigindo que o trabalhador esteja fisicamente presente para realizar o serviço;
- b. interação direta: há uma interação direta entre o prestador de serviço e o cliente final;

⁶³ ZIPPERER, André Gonçalves. *Op. Cit*, p.103.

⁶⁴ SIGNES, Adrian Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas descentralização produtiva que otimizam o mercado de trabalho. Tradução: Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade in CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves: LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.) Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017, p.95.

- c. natureza do trabalho: tipicamente envolve trabalho manual ou serviços presenciais;
- d. flexibilidade: os trabalhadores podem escolher quando e onde trabalhar, mas a quantidade de trabalho disponível pode ser imprevisível.

No *crowdwork*, as tarefas são distribuídas a uma grande quantidade de trabalhadores através de plataformas *online*, onde o trabalho pode ser realizado remotamente, a exemplo da Amazon Mechanical Turk, Upwork, Freelancer, e Clickworker.

O *crowdwork* apresenta as seguintes características:

- a. localização: global, permitindo que trabalhadores de qualquer lugar do mundo participem, desde que tenham acesso à internet;
- b. interação indireta: geralmente, não há interação direta entre o trabalhador e o cliente final. As plataformas servem como intermediárias;
- c. natureza do trabalho: pode variar amplamente, incluindo tarefas repetitivas e simples ou mais;
- d. flexibilidade: os trabalhadores podem escolher tarefas de acordo com suas habilidades e disponibilidade, mas a competição pode ser intensa e os pagamentos podem variar significativamente.

Principais Diferenças:

1. Localização do Trabalho:

- a. trabalho de aplicativos: geralmente local e presencial;
- b. *crowdwork*: remoto e global.

2. Tipo de Tarefas:

- a. trabalho de aplicativos: serviços físicos e manuais;
- b. *crowdwork*: as tarefas são digitais que podem variar de simples a complexas.

3. Interação com Clientes:

- a. trabalho de aplicativos: a interação é direta com os consumidores;
- b. *crowdwork*: a interação é mediada pela plataforma, com pouca ou nenhuma comunicação direta com o cliente final.

4. Flexibilidade e Previsibilidade:

- a. trabalho de aplicativos: flexível, mas a disponibilidade de trabalho pode ser imprevisível e dependente da demanda local;
- b. *crowdwork*: é flexível e com potencial de maior variedade de tarefas com competição global.

Ambos os modelos oferecem flexibilidade, mas também apresentam desafios significativos, como a falta de segurança no emprego, benefícios trabalhistas limitados e a necessidade de trabalhadores se adaptarem a um mercado altamente competitivo e frequentemente volátil.

Diante do exposto, vale ressaltar que o presente estudo está restrito aos trabalhadores de aplicativos.

Referente às condições de trabalho nas plataformas digitais, elas variam conforme o tipo de trabalho, da plataforma específica e das atividades realizadas. No entanto, algumas características comuns podem ser identificadas. Por exemplo, os trabalhadores muitas vezes têm pouco controle direto sobre as tarefas que executam, já que estas são geralmente definidas pelos contratantes ou pelas próprias plataformas. Além disso, é comum que as tarefas sejam bem definidas e determinadas pelos algoritmos ou sistemas de gerenciamento automático das plataformas.

No trabalho sob demanda realizado por aplicativos e no modelo de *crowdwork*, é comum que as relações de trabalho sejam mediadas por códigos de computador, um processo conhecido como gestão automatizada ou gerenciamento algorítmico. Isso significa que as plataformas utilizam algoritmos para atribuir tarefas, definir condições de trabalho e até mesmo avaliar o desempenho dos trabalhadores. Essa automação do gerenciamento pode afetar significativamente as condições de trabalho e o relacionamento entre os trabalhadores e as plataformas.

O capitalismo de plataforma ressalta que a descentralização da produção é motivada pela redução de custos, gerando impactos negativos para os trabalhadores, os quais são diretamente afetados e expostos a condições de trabalho precárias, sem proteção destinada em uma relação empregatícia. Nesse contexto, o trabalhador frequentemente acaba sendo diretamente impactado de maneira negativa, onde enfrentam penalidades e condições de trabalho precárias, com menor segurança no emprego, falta de benefícios e instabilidade financeira.

A precariedade do trabalho geralmente é associada com a combinação dos seguintes fatores: (i) baixa remuneração, especialmente se os ganhos estão abaixo de padrões mínimos e são variáveis; (ii) insegurança, pela ausência de certeza sobre a continuidade do trabalho e pelo elevado risco de perda do emprego; (iii) reduzida margem de controle pelos trabalhadores, com a falta de espaços para manifestação a respeito das condições de trabalho; (iv) desamparo, sem regulação do trabalho, por lei ou instrumento coletivo, em que se disponha de proteções ao trabalhador.⁶⁵

A ênfase das plataformas digitais em cortar custos pode levar à exploração dos trabalhadores, que têm menos proteção e garantias em comparação com empregos tradicionais. Isso resulta em uma precarização das condições de trabalho, onde a flexibilidade e a conveniência oferecidas pelas plataformas vêm às custas da segurança e da qualidade do trabalho para os trabalhadores.

Diante disso, importante demonstrar o modo como as empresas de aplicativos operam.

1.6 O MODO DE OPERAÇÃO DAS PLATAFORMAS DE APLICATIVOS

O modo de operação das plataformas de aplicativos pode variar dependendo do tipo de serviço oferecido, mas geralmente segue alguns padrões comuns.

No início, o usuário acessa o aplicativo e solicita um serviço, mostrando como esse modelo oferece conveniência e rapidez aos usuários. Depois, em algumas plataformas, o

⁶⁵ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. *Op.cit.*, p.92.

usuário pode especificar características desejadas no trabalhador, como experiência, o que demonstra uma certa personalização e controle sobre quem executará a tarefa.

A plataforma então apresenta a oferta solicitada aos trabalhadores disponíveis, considerando critérios como proximidade física do usuário e, em alguns casos, permite ao usuário escolher o trabalhador que realizará a atividade, aumentando o nível de controle do cliente sobre o serviço.

Uma vez que há uma combinação entre oferta e demanda de mão de obra, a tarefa é executada, seja pela ordem de chegada do trabalhador, escolha do usuário ou distribuição pela plataforma. Isso evidencia a dinâmica operacional das plataformas e como elas equilibram eficiência e satisfação do cliente.

Após a conclusão da atividade, o cliente realiza o pagamento à empresa, que retém sua parte e repassa os valores ao trabalhador, destacando a transparência e a simplicidade do modelo de pagamento.

Por fim, é comum que os trabalhadores sejam avaliados pelos usuários, criando um sistema de reputação que influencia futuras oportunidades de trabalho. Da mesma forma, em algumas plataformas, os clientes também podem ser avaliados pelos prestadores de serviços, promovendo uma relação de confiança mútua.

Esse processo ilustra a complexidade e a interdependência entre os diferentes agentes envolvidos nas plataformas de trabalho sob demanda, que buscam proporcionar uma experiência satisfatória e eficiente para todos os envolvidos.

Kalil apresenta a seguinte operação:

- (i) o usuário da plataforma acessa o aplicativo em busca de um serviço e o solicita;
- (ii) em algumas plataformas, é possível indicar determinadas características que o trabalhador deve ter para executar a atividade – como tempo de experiência –, ao passo que em outras, essa opção não é apresentada;
- (iii) a oferta solicitada é apresentada aos trabalhadores que estão disponíveis e atendem aos critérios da plataforma (como os casos em que se dá preferência aos fisicamente mais próximos do usuário) e/ ou do cliente;
- (iv) em algumas plataformas, o usuário também pode escolher o trabalhador que executará a atividade;
- (v) havendo a combinação entre oferta e demanda de mão de obra, que pode ocorrer pela ordem de chegada do trabalhador disponível, pela escolha do trabalhador feita pelo usuário ou pela distribuição da atividade feita pela plataforma, a tarefa é executada;
- (vi) terminada a atividade, o cliente realiza o pagamento para a empresa, que normalmente retém a sua parte e, em seguida, repassa os valores devidos ao trabalhador;
- (vii) geralmente os

trabalhadores são avaliados pelos usuários e, em algumas plataformas, os prestadores de serviços também avaliam os clientes.⁶⁶

Observa-se que a empresa detém o controle sobre a infraestrutura que viabiliza a conexão entre consumidores e trabalhadores.

[...] as empresas-aplicativo, denominação usada para as organizações que adotam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, promovem a transferência de riscos e custos para trabalhadores disponíveis e não para outras empresas, como ocorre com a terceirização. Além disso, também há a transferência da administração do trabalho não pago e do tempo de trabalho para o trabalhador. Essas transferências não ocorrem aleatoriamente, uma vez que as empresas-aplicativo controlam, gerenciam e acompanham a maneira pela qual as atividades são executadas, sendo que o software ocupa um papel central para viabilizar essas ações pelas empresas. A intensidade do controle, gerenciamento e acompanhamento varia entre as empresas.⁶⁷

Os trabalhadores dessas plataformas são categorizados como autônomos, com base no argumento das empresas de que possuem liberdade para definir seus próprios horários, sem a exigência de cumprir uma quantidade mínima de horas diária, semanal ou mensalmente. No entanto, em algumas plataformas, uma vez conectados, são direcionados a adotar comportamentos específicos em relação ao atendimento ao cliente e à execução das tarefas, além de serem incentivados a permanecer *online* e disponíveis pelo maior tempo possível. Esse tipo de abordagem é mais frequente em setores como transporte e entrega de mercadorias, onde a oferta e a demanda são intensas e dinâmicas, com tarefas rápidas e disponibilidade imediata dos trabalhadores na operação do negócio. Em outros setores, a interferência das plataformas na conduta dos trabalhadores tende a ser menos presente.

Para assegurar uma renda suficiente para sua subsistência, os trabalhadores dessas plataformas precisam elaborar estratégias individuais para lidar com a concorrência de outros prestadores e maximizar seus ganhos no tempo que têm disponível para trabalhar. Essa necessidade de estratégia é apontada como uma das razões pelas quais os trabalhadores são considerados autônomos, já que se assemelham mais aos microempreendedores do que aos empregados tradicionais. No entanto, mesmo que atuem de forma independente dentro da

⁶⁶ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. *Op.cit.*, p.85.

⁶⁷ *Ibidem.* *Op.cit.*, p.108.

estrutura da plataforma, os trabalhadores têm pouca margem para estabelecer suas próprias condições de trabalho, como o valor do serviço e estão sujeitos ao sistema de reputação da plataforma. Isso enfraquece a associação deles com a figura do microempresário. Tal situação Ludmila Costek Abílio chama de "nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho".⁶⁸

Esses são apenas alguns aspectos do modo de operação das plataformas de aplicativos, e é importante notar que cada plataforma pode ter suas próprias características e funcionalidades específicas, dependendo do tipo de serviço que oferece e do mercado em que atua.

Como o presente estudo visa analisar o trabalho via aplicativos, a seguir serão apresentadas as operações de três plataformas: Uber, Pop 99 e InDrive, como exemplos de cenários de referência atual no modelo de aplicativos.

1.6.1 A Plataforma UBER

A plataforma Uber é uma das mais conhecidas no contexto das economias de plataforma e compartilhamento. Fundada em 2009 nos Estados Unidos por Travis Kalanick e Garrett Camp, a Uber revolucionou a forma como as pessoas solicitam e recebem serviços de transporte. Ela conecta motoristas independentes com usuários que precisam de transporte, tudo através de um aplicativo de smartphone. Os usuários podem solicitar uma viagem com apenas alguns toques na tela do celular e os motoristas recebem essas solicitações e podem aceitá-las ou recusá-las com base em sua disponibilidade e localização.

Uma das características mais marcantes da Uber é a sua flexibilidade tanto para os motoristas quanto para os usuários. Os motoristas têm a liberdade de trabalhar quando quiserem, sem horários fixos e os usuários podem solicitar um carro a qualquer momento do dia ou da noite. Isso proporcionou uma alternativa conveniente aos serviços de táxi tradicionais.

No entanto, o modelo de negócios da Uber também gerou polêmicas e controvérsias. Muitos questionam o status de emprego dos motoristas, que são tratados como contratados

⁶⁸ ABILIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Uberização do trabalho: subsunção real da viração | Passa Palavra. Acesso em: 10 de março de 2024.

independentes, intitulados de parceiros, sem os benefícios e proteções trabalhistas garantidos aos funcionários. Além disso, houve críticas relacionadas à regulação, concorrência desleal com os serviços de táxi e impactos no trânsito e no meio ambiente.

Apesar das controvérsias, a Uber continua sendo uma das plataformas mais populares e amplamente utilizadas no mundo, expandindo seus serviços para além do transporte de passageiros, incluindo entrega de comida (Uber Eats) e logística.

A empresa, com sede em São Francisco, Califórnia, atua em aproximadamente 70 países e 10.500 cidades ao redor do mundo. Reconhecida como a maior plataforma de transporte por aplicativo global, conta com mais de 150 milhões de usuários ativos mensais e 6 milhões de motoristas e entregadores. A plataforma viabiliza cerca de 28 milhões de viagens diárias e, desde sua fundação em 2009, já intermediou mais de 47 bilhões de corridas. Em 2023, aplicou uma taxa de comissão de 28,7% para serviços de mobilidade e 18,3% para entregas de alimentos.

A empresa de serviços de mobilidade urbana Uber registrou um lucro líquido de 1,9 bilhão de dólares em 2023, em comparação com o prejuízo de 9,1 bilhões de dólares no ano anterior. Esse resultado marca um marco importante para a empresa, que enfrentou anos conturbados desde sua fundação, desafiando regulamentações e acumulando perdas financeiras sob a liderança de seu ex-CEO e cofundador, Travis Kalanick.⁶⁹

A plataforma Uber impulsionou uma média de quase 26 milhões de viagens por dia no ano passado. Durante todo o ano de 2023, registrou um total de 37,3 bilhões de dólares em vendas, representando um aumento de 17% em relação ao ano anterior. Esse desempenho superou as expectativas de Wall Street, sendo impulsionado, em parte, pela crescente popularidade de seu serviço de entrega em domicílio, o Uber Eats.⁷⁰

A Uber se posiciona não apenas como uma empresa de transporte, mas principalmente como uma empresa de tecnologia. Eles afirmam que sua função é fornecer uma plataforma digital que conecta consumidores que precisam de transporte individual privado com motoristas parceiros que oferecem esse serviço. De acordo com a Uber, esses motoristas são considerados

⁶⁹ ISTO É. Uber obtém primeiro lucro líquido anual desde sua entrada na bolsa. 2023. Disponível em: <https://istoe.com.br/uber-obtem-primeiro-lucro-liquido-anual-desde-sua-entrada-na-bolsa-2/>. Acesso em 12 de março de 2024.

⁷⁰ *Ibidem*.

parceiros e são classificados como trabalhadores autônomos, o que significa que têm a liberdade de escolher seus horários de trabalho e são responsáveis por seu próprio veículo e despesas.

O funcionamento da Uber é bastante simples e acessível. No Brasil, o cadastro de usuários é realizado através do aplicativo, que pode ser baixado em um smartphone. Para criar a conta, é necessário fornecer informações básicas, como nome, sobrenome, e-mail e número de telefone. As viagens podem ser pagas por cartão de crédito, débito e dinheiro. Recentemente, a plataforma também possibilitou o registro diretamente pelo navegador de internet em dispositivos móveis ou computadores.⁷¹

Já para os motoristas, o cadastro é um pouco mais detalhado. Os motoristas precisam apresentar a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a indicação de atividade remunerada, uma foto e o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV). A Uber avalia essas informações e realiza uma verificação de segurança, consultando antecedentes criminais em esferas federal e estadual, para assegurar a elegibilidade do motorista. Também é necessário aceitar os termos e condições gerais da plataforma. Além disso, os veículos precisam cumprir os requisitos específicos das categorias de viagens disponibilizadas pela empresa.

A Uber, em parceria com uma seguradora, oferece cobertura de Acidentes Pessoais de Passageiros (APP), proporcionando proteção tanto para motoristas quanto para usuários. Essa cobertura entra em vigor no momento em que o motorista inicia o deslocamento para buscar o passageiro e, para o passageiro, a partir do momento em que entra no veículo. A apólice contempla a situação de morte acidental, invalidez permanente ou total e despesas médicas. A empresa afirma que o pagamento desses valores reduz qualquer responsabilidade que os motoristas possam ter nessas situações.

O processo de solicitação de um serviço na Uber é bastante simples: primeiro, o consumidor abre o aplicativo e insere sua localização atual e destino desejado, podendo fazer isso manualmente ou utilizando o *Global Positioning System* (GPS) do dispositivo. Em seguida, o aplicativo fornece uma estimativa do valor da viagem e o cliente pode solicitar o serviço. Esse processo também pode ser realizado pelo navegador em dispositivos móveis ou computadores.

⁷¹ UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Como pedir um Uber sem precisar instalar o aplicativo. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/pedir-uber-sem-baixar-aplicativo/>. 2018 . Acesso em: 12 de março de 2024.

Após a solicitação, o aplicativo fornece uma estimativa do valor da viagem e o cliente pode solicitar o serviço. O motorista, ao receber a oferta da viagem, não tem conhecimento prévio sobre quem é o passageiro ou qual é o destino.

Uma vez que o motorista aceita a corrida, ele se desloca até o local onde o passageiro está aguardando. Após o embarque no veículo, a corrida é oficialmente iniciada e o motorista transporta o passageiro até o destino desejado.

O pagamento pode ser feito em dinheiro ou cartão, sendo que o cliente precisa fornecer essa informação antes do início da viagem. Após a conclusão da corrida, tanto o cliente quanto o motorista têm a oportunidade de avaliar um ao outro anonimamente, atribuindo uma classificação de uma a cinco estrelas.

O cálculo do valor de cada viagem na Uber leva em conta fatores como a tarifa-base, o custo por quilômetro percorrido e o valor correspondente ao tempo de deslocamento. Além disso, é aplicada uma tarifa mínima, independentemente da duração ou distância da corrida. Esses parâmetros são definidos pela Uber sem debate com os motoristas e a empresa os apresenta aos usuários como recomendações. Após o término da viagem, o valor total devido ao motorista é calculado, levando em consideração o preço total da corrida menos a taxa cobrada pela plataforma. Essa taxa varia dependendo da categoria do serviço prestado.

A plataforma também utiliza o que é conhecido como preço dinâmico, um sistema que aumenta o valor das viagens quando a demanda por corridas em uma determinada área está alta. Esse mecanismo visa incentivar os motoristas a se dirigirem para essas regiões. O preço dinâmico é determinado por um algoritmo, que ajusta a tarifa-base, o tempo e a distância percorrida multiplicando-os por um fator específico. Os motoristas podem identificar as áreas com preço dinâmico e o valor multiplicado através do mapa disponível no aplicativo.

Os motoristas são responsáveis por arcar com diversos custos associados à prestação do serviço, incluindo combustível, seguro do veículo, manutenção, despesas com telefonia móvel e planos de dados, e, em alguns casos, os custos relacionados ao financiamento ou aluguel do carro. Além disso, também é de responsabilidade deles o recolhimento de tributos sobre os rendimentos obtidos por meio do trabalho na plataforma.

A Uber apresenta padrões de qualidade de seus “parceiros”, exigindo uma condução segura, profissional e cortês. Os passageiros podem avaliar a experiência atribuindo uma nota de uma a cinco estrelas e, opcionalmente, deixando comentários sobre a viagem. A pontuação

do motorista é calculada com base em uma média das últimas 500 avaliações das viagens realizadas ou do total realizado, caso o motorista tenha realizado um número inferior a 500. Se a média ficar abaixo do mínimo exigido pela Uber na cidade onde o motorista atua, ele pode ter o acesso à conta suspenso.

A plataforma também leva em conta as taxas de cancelamento e aceitação. A taxa de cancelamento possui um limite permitido, conforme cada cidade de atuação e é calculada com base no total de viagens aceitas. Caso esse limite seja ultrapassado, a conta do motorista pode ser desativada. A Uber sugere que essa taxa permaneça abaixo de 10%. Por sua vez, a taxa de aceitação refere-se à proporção de viagens oferecidas que o motorista aceita. Manter uma alta taxa de aceitação é essencial para garantir um serviço consistente e de qualidade, sendo recomendável que essa taxa fique acima de 90%.

Os motoristas que têm uma boa avaliação podem ser considerados "motoristas VIP", classificação atribuída por meio de um programa existente em algumas cidades brasileiras. Esse programa vincula motoristas bem avaliados aos usuários mais assíduos da plataforma. Para alcançar o status de "motorista VIP", recomenda-se agir de forma cortês, manter o veículo limpo, consultar o passageiro sobre a temperatura do ar-condicionado e conduzir com prudência e atenção. Como vantagens desse programa, há um aumento na quantidade de solicitações, classificação de maior segurança, benefícios adicionais e tempos de espera reduzidos.

No que diz respeito à segurança, a Uber proíbe contato físico entre motoristas e passageiros, o uso de linguagem ou gestos inadequados, o contato não solicitado após o fim da viagem e a prática de atos ilegais durante o uso da plataforma. Não serão aceitos comportamentos violentos, abusivos, assediadores, discriminatórios ou contrários à lei, os quais podem acarretar na desativação da conta do motorista.

A Uber monitora detalhadamente a movimentação física dos motoristas, justificando isso como uma medida para promover a direção segura.

A Uber ressalta que a maior vantagem de atuar na plataforma é a flexibilidade que permite aos motoristas gerenciar seus horários e ganhos. A empresa apresenta, pelo menos, oito motivos para se tornar um "motorista parceiro": ter autonomia para definir quando trabalhar, maior liberdade para escolher as áreas de atuação, ter um pagamento proporcional à demanda e à distância percorrida, com garantia de segurança e proteção, tendo um recebimento semanal,

além de descontos em aluguel de veículos, combustível, na manutenção do veículo, em aparelhos celulares e planos de telefonia móvel.

Apesar da Uber promover a ideia de liberdade e autonomia para seus motoristas, pesquisas apontam para o gerenciamento algorítmico que a empresa emprega sobre eles. Ela utiliza algoritmos para determinar as tarifas, o preço dinâmico e até mesmo para atribuir viagens aos motoristas de forma cega. Isso significa que os motoristas podem aceitar uma viagem sem saber para onde vão ou quanto vão ganhar, correndo o risco de realizar trajetos não lucrativos. Além disso, o cancelamento de viagens não rentáveis pode resultar na exclusão da plataforma, o que evidencia o controle que a Uber exerce sobre seus trabalhadores e sua capacidade de esconder informações relevantes sobre o mercado de trabalho.

O sistema de avaliação dos motoristas pela plataforma também revela o controle exercido sobre o trabalho. Os passageiros assumem o papel de "gerentes", pois sua avaliação ao final da viagem tem um impacto direto na permanência do motorista na plataforma e na quantidade de viagens que ele recebe.

A Uber emprega diversos mecanismos para influenciar o comportamento dos motoristas, utilizando estratégias psicológicas e técnicas das ciências sociais para determinar quando, onde e por quanto tempo eles devem dirigir. Isso inclui a aplicação de elementos de jogos de vídeo, gráficos e recompensas simbólicas não monetárias para motivar os motoristas a trabalharem mais, mesmo em horários e áreas menos lucrativas para eles.

A Uber tem como prática enviar mensagens aos motoristas, de modo a criar um ambiente competitivo semelhante a um jogo, onde mostra o número de viagens, o valor recebido, as horas trabalhadas e a média de avaliações. Além disso, atribui distintivos aos motoristas que alcançam certos objetivos, uma prática conhecida como ludificação ou gamificação. “O objetivo é induzir os motoristas a adotarem o comportamento desejado pela empresa e atenderem às suas demandas.”⁷²

1.6.2 Uber: empresa de tecnologia ou empresa de transportes?

⁷² SCHEIBER, Noam. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. The New York Times, New York, 02 apr. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html#:~:text=Faster%20pickup%20times%20for%20riders,they%20try%20to%20log%20off>. Acesso em 12 de março de 2024.

Renan Bernardi Kalil menciona em sua obra “A Regulação do Trabalho via Plataforma Digitais” que: “em que pese a Uber se definir como uma empresa de tecnologia, todas as evidências apontam em sentido distinto”.⁷³

O autor cita decisão do juiz norte-americano que tratou do caso O’Connor v. Uber destacando que:

a Uber não vende simplesmente software; vende corridas. [...]. De fato, poucas empresas não são empresas de tecnologia se o foco é somente em como criam ou distribuem seus produtos. Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortar grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada.⁷⁴

Kalil apresenta decisão da Corte de Justiça da União Europeia, onde decidiu, em relação à Uber, que:

O serviço de intermediação deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como “serviço de sociedade de informação” [...] mas como “serviço no campo do transporte”.⁷⁵

Se a Uber fosse meramente um intermediário que combinasse oferta e demanda de mão de obra, sua função seria ineficaz. Isso porque, em um mercado funcional, os participantes deveriam ter acesso a informações completas sobre as opções disponíveis e as alternativas. No entanto, na prática, a Uber controla rigorosamente o fluxo de informações dentro de sua plataforma. O *software* da Uber é projetado para evitar contato prévio entre motorista e passageiro, fragmentando e espaçando as informações fornecidas a ambos. Por exemplo, o motorista só descobre o destino da viagem quando ela já começou. Dessa forma, apenas a Uber

⁷³ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. *Op.cit.*,p.123.

⁷⁴ *Ibidem*. UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O’Connor, et al., Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants. Mar. 2015. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>. Acesso em: 30 set. 2017, tradução livre: “*Uber is no more a “technology company” [...]. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (e.g., sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one*”.

⁷⁵ *Ibidem*. COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION. Case C-434/15. Dec. 2017. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130dcb236077b2ccb4eac82eea27b3c4d851c.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pbh0Ke0?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=634146>. Acesso em: 20 set. 2018, tradução livre de: “*That intermediation service must thus be regarded as forming an integral part of an overall service whose main component is a transport service and, accordingly, must be classified not as ‘an information society service’ [...] but as ‘a service in the field of transport’*”.

possui todas as informações necessárias para a operação completa do serviço, repassando-as de maneira controlada e limitada aos motoristas e passageiros após a aceitação da corrida. Isso demonstra um alto grau de controle por parte da empresa, contrariando a ideia de ser apenas um intermediário.⁷⁶

O aplicativo de transporte gerou diversas controvérsias e não há um entendimento consolidado sobre a natureza da empresa e a relação com os motoristas. No caso da Uber, a classificação dos motoristas como autônomos, em vez de empregados, é um exemplo de burla legal. Ao fazer isso, a Uber transfere as despesas e responsabilidades para os trabalhadores, beneficiando a plataforma ao mesmo tempo em que ignora as obrigações legais.

A burla legal ocorre quando a estrutura de um negócio é manipulada para explorar as lacunas entre as transações econômicas reais e as normas que as regulam. Este tipo de organização empresarial busca ocultar a verdadeira dinâmica das relações econômicas dos reguladores, evitando assim a aplicação da lei.⁷⁷

O estudo da plataforma digital Uber revela uma relação complexa e multifacetada entre atores humanos e não humanos na prática social contemporânea. A tecnologia, representada pelo artefato da plataforma, não apenas modifica as dinâmicas sociais, mas também é influenciada pelas ações humanas, criando padrões de ação e transformando-se continuamente. Observa-se uma não neutralidade da tecnologia, evidenciando que ela exerce uma mediação técnica que molda ações e práticas.

Observou-se por meio do estudo da plataforma digital Uber uma relação multidimensional entre atores humanos e não humanos que compõem a prática social contemporânea. O artefato não apenas altera as dinâmicas sociais como também é alterado pelas ações humanas, criando novos fluxos de ação e ganhando novos contornos.⁷⁸

Nesse cenário, as dinâmicas laborais dos motoristas são profundamente influenciadas pelo algoritmo, que não é neutro, mas sim carregado de intencionalidades derivadas do capital.

⁷⁶ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. *Op.cit*, p.57.

⁷⁷ *Ibidem*, p.85.

⁷⁸ FREITAS, C. et al. Plataforma digital: uber. *Rev. Tecnol. Soc.*, Curitiba, v. 19, n. 55, p. 183., jan./mar., 2023. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/14645>. Acesso em 12 de junho de 2024.

A organização do trabalho dos motoristas envolve um processo de mediação técnica onde o algoritmo gere e organiza as atividades laborais. Por exemplo, ao aceitar uma corrida, o tempo de chegada do motorista é informado ao usuário, o serviço pode ser avaliado pelo usuário, onde existe um poder de fiscalização e disciplina e há dispositivos de controle na interface do motorista, como o preço dinâmico, taxas de aceitação e cancelamento.

A comunicação entre a empresa e os motoristas é frequentemente mediada pela plataforma, com centrais de ajuda descentralizadas e respostas prontas, sem espaço para negociação sobre aspectos do trabalho. Além disso, os motoristas são remunerados por produção, replicando formas arcaicas e ainda mais precárias de exploração, uma vez que arcam com todas as despesas da atividade. Esse modelo de gestão algorítmica demonstra a intencionalidade da empresa em maximizar o controle e a exploração do trabalho.

Embora o lucro da empresa derive da venda de *software* e das viagens realizadas, o transporte de passageiros é a essência de suas operações.

Destarte, a empresa Uber possui características de empresa de transporte, ou seja, o serviço de transporte é o constituinte central, pois a sua base está em vender corridas de táxi, apesar do lucro da empresa ser com a venda de software e viagens.⁷⁹

Portanto, é possível observar que, embora a Uber se defina como uma empresa de tecnologia, a mesma apresenta características típicas de uma empresa de transporte. Isso se deve ao fato de que o seu serviço central é o oferecimento de corridas, funcionando essencialmente como uma plataforma de táxi moderno. A base do seu modelo de negócios reside na intermediação entre motoristas e passageiros, facilitando e vendendo corridas. Mesmo que seu lucro principal venha da venda do *software* e da intermediação das viagens, a essência do serviço prestado está intrinsecamente ligada ao transporte. Este fato tem gerado debates sobre a classificação e regulamentação da Uber, uma vez que suas operações afetam diretamente o setor de transporte tradicional.

⁷⁹ FREITAS, C. et al. Plataforma digital: uber. *Op.cit*, p. 180.

1.6.3 A Plataforma 99Pop

A 99 vem sendo considerada como uma das empresas de relevância no mercado de aplicativos de mobilidade urbana no Brasil. De acordo com a 99, o 99Pop se destaca como a categoria mais conhecida de transporte por aplicativo oferecida pela 99 e sua missão é proporcionar viagens mais acessíveis aos usuários, ao mesmo tempo em que oferece uma oportunidade consistente de chamadas para os motoristas parceiros ao longo do dia.⁸⁰

Ela foca em oferecer tarifas mais competitivas, exigindo que os veículos autorizados atendam certos padrões, como ter quatro portas, além de seguir as regulamentações locais específicas em cada cidade onde está disponível. Esses requisitos garantem uma experiência de viagem segura e confortável para os usuários, mantendo os padrões de excelência do serviço oferecido pela plataforma.⁸¹

Atualmente, o serviço opera nas principais capitais e cidades do Brasil, como Belo Horizonte (MG), Rio de Janeiro (RJ), São Paulo (SP), Salvador (BA), Goiânia (GO), Curitiba (PR), Brasília (DF) e Belém (PA).

Em São Paulo, os motoristas precisam obter o CONDUAPP para atuar como parceiros da 99, uma exigência da prefeitura com o objetivo de assegurar a segurança de passageiros e condutores. Em Brasília, há a exigência de que os veículos devem contar com um identificador emitido pela Secretaria de Mobilidade Urbana do Distrito Federal (SEMOB-DF). Essa medida, de caráter obrigatório, busca garantir que os motoristas estejam em conformidade com as normas locais para operar na cidade.

Os passageiros não enfrentam exigências adicionais, além da necessidade de ter o cadastro aprovado no aplicativo para poder utilizar o serviço.

Os requisitos para motoristas são:

⁸⁰ 99app. 99Pop: o que é e como funciona!. Disponível em: <https://99app.com/blog/motorista/99pop-o-que-e-e-como-funciona/>. Acesso em 01 de junho de 2024.

⁸¹ *Ibidem*.

- a. possuir um telefone com Android ou IOS;
- b. também contar com o EAR na CNH;
- c. ter uma CNH definitiva.

Para a cidade de São Paulo ainda é necessário tirar a CONDUAPP (Cadastro Municipal de Condutores de Aplicativo).⁸²

Quanto aos veículos, a categoria 99Pop para motoristas é a mais abrangente, e a 99 enfatiza que a qualidade do serviço é fundamental. Por isso, é essencial que o carro esteja em boas condições.

Os requisitos para veículos são:

- a. estar dentro da data limite do ano de fabricação em cada cidade;
 - b. contar com 4 portas.
- A data limite diz respeito ao período de fabricação exigido por cada localidade. Em Salvador, por exemplo, são aceitos carros fabricados a partir de 2007. Já em Goiânia, só veículos a partir de 2012.⁸³

Além de receber um volume de chamadas, os motoristas que trabalham com o 99Pop desfrutam de vantagens exclusivas, como:

- a. um cartão de débito 99 gratuito, aceito em diversos estabelecimentos;
- b. acesso ao direito de realizar saques em casas lotéricas ou caixas eletrônicos;
- c. recebimento instantâneo dos valores das corridas;
- d. possibilidade de promoção para novas categorias;
- e. descontos e brindes em lojas e postos parceiros.⁸⁴

O aplicativo 99Pop possui o seguinte funcionamento na sua operação:

- a. cadastro e registro: tanto motoristas quanto usuários precisam se cadastrar no aplicativo. Os motoristas devem fornecer informações detalhadas, passar por

⁸² 99app. 99Pop: o que é e como funciona!. *Op. Cit.*

⁸³ *Ibidem.*

⁸⁴ *Ibidem.*

verificações e obter as licenças necessárias. Os usuários precisam apenas criar uma conta com informações básicas;

- b. solicitação de viagem: o usuário abre o aplicativo e solicita um serviço de transporte, inserindo seu destino. O aplicativo calcula automaticamente a rota e o custo estimado da viagem;
- c. seleção de motorista: a solicitação é enviada para os motoristas disponíveis próximos ao usuário. O aplicativo utiliza algoritmos para selecionar motoristas que atendem aos critérios da plataforma, como proximidade e disponibilidade. Em algumas plataformas, o usuário pode escolher o motorista que prefere;
- d. combinação de oferta e demanda: uma vez que a solicitação é aceita por um motorista, a combinação entre oferta e demanda é feita. O motorista se dirige ao local de partida do usuário para iniciar a viagem.
- e. execução da viagem: o motorista pega o usuário no local especificado e realiza a viagem até o destino inserido no aplicativo. Durante a viagem, o aplicativo pode fornecer navegação e atualizações de rota;
- f. pagamento: após a conclusão da viagem, o usuário realiza o pagamento através do aplicativo, utilizando métodos pré-cadastrados, como cartão de crédito ou débito. O valor é creditado na conta do motorista de forma quase instantânea;
- g. avaliação: após o pagamento, tanto o usuário quanto o motorista têm a oportunidade de se avaliarem mutuamente. Essas avaliações ajudam a manter a qualidade do serviço e a confiança na plataforma;
- h. benefícios exclusivos para motoristas, tendo acesso a várias vantagens, como um cartão de débito gratuito, saques em casas lotéricas ou caixas eletrônicos, promoções para novas categorias e descontos em lojas e postos parceiros.

O aplicativo dispõe de uma central de ajuda para motoristas, permitindo que eles relatem situações adversas que possam ocorrer durante o atendimento aos passageiros, bem como:

- App travando durante as corridas;
- O passageiro sujou o carro e o motorista pagou pela limpeza;
- Problemas com atitudes do passageiro;
- Pagamento não realizado pelo passageiro;
- Dúvidas sobre o pagamento de pedágios.⁸⁵

No aplicativo 99Pop, os motoristas podem consultar seus ganhos mensais, visualizando o saldo acumulado em cada corrida, como também é possível visualizar as suas despesas, as quais incluem as taxas descontadas dos pagamentos realizados no carro e transferências para o cartão 99 ou conta bancária cadastrada.

1.6.4 A Plataforma InDrive

O aplicativo nasceu na Sibéria em 2012 e está presente em “655 cidades, tendo mais de 2 bilhões de viagens, presente em 48 países, com 175 milhões de apps instalados”.⁸⁶

Cada concorrente da Uber tem um diferencial para chamar de seu. No mercado brasileiro, por exemplo, temos a 99, que também oferece serviço de táxis. O InDrive, por sua vez, tenta se diferenciar pelo preço e pela pechincha. O app permite que motorista e passageiro negociem a tarifa que será paga, o que pode permitir viagens mais baratas para os passageiros, se forem vantajosas para os motoristas.⁸⁷

⁸⁵ LANCELOTTI, Gabrielle. Tecnoblog. Como funciona o aplicativo 99 [Motoristas e Passageiros]. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/como-funciona-o-aplicativo-99-motoristas-e-passageiros/>. Acesso em 01 de junho de 2024.

⁸⁶ INDRIVE, 2024. Disponível em: https://landing.indrive.com/execute/rh/brazil/pt?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=rh_exe_c_leads_ga_search_br_0_all_240402_ppc_cars&utm_content=159914567665&utm_term=indriner&adposition=&placement=&gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIuIKv_--7hgMV31RIAB3xwQh4EAAYASAAEgKgfD_BwE. Acesso em 01 de junho de 2024.

⁸⁷ LIMA, Edson Kaique, editado por LIMA, Bruno Ignacio. Olhar Digital.2023. InDrive: o que é e como funciona o concorrente do Uber. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2023/03/10/dicas-e-tutoriais/indrive-o-que-e-e-como-funciona-o-concorrente-do-uber/>. Acesso em 01 de junho de 2024.

A operação do aplicativo InDrive oferece uma abordagem mais flexível e negociável para o serviço de transporte, tendo como funcionamento:

- a. cadastro e registro: tanto motoristas quanto usuários precisam se cadastrar no aplicativo InDrive. Os motoristas devem fornecer informações detalhadas e passar por verificações de segurança. Os usuários precisam apenas criar uma conta com informações básicas, como nome e número de telefone;
- b. solicitação de viagem: o usuário abre o aplicativo e insere os detalhes da viagem, incluindo o ponto de partida e o destino, tendo como diferencial a possibilidade de propor o preço que está disposto a pagar pela viagem;
- c. oferta de preço: a solicitação de viagem com o preço proposto pelo usuário é enviada para os motoristas próximos. Os motoristas podem ver a oferta e decidir se aceitam, fazem uma contraproposta ou rejeitam a oferta;
- d. negociação de preço: os motoristas podem negociar o preço com o usuário. O usuário pode receber várias respostas de motoristas diferentes, permitindo que escolha a melhor oferta com base em preço, tempo de chegada ou outras preferências;
- e. combinação de oferta e demanda: uma vez que um motorista e um usuário chegam a um acordo sobre o preço, o motorista se dirige ao local de partida do usuário para iniciar a viagem;
- f. execução da viagem: o motorista pega o usuário no local especificado e realiza a viagem até o destino inserido no aplicativo. Durante a viagem, o aplicativo pode fornecer navegação e atualizações de rota;
- g. o pagamento é feito diretamente ao motorista em dinheiro ou através de métodos alternativos, dependendo da região e das opções disponíveis. A empresa não processa pagamentos diretamente através do aplicativo, tornando um diferencial em relação aos outros aplicativos de transporte;
- h. avaliação: após a conclusão da viagem, tanto o usuário quanto o motorista têm a oportunidade de se avaliarem mutuamente. Essas avaliações ajudam a manter a qualidade do serviço e a confiança na plataforma.

Esse modelo de operação permite maior flexibilidade e controle para ambos os lados, com usuários tendo a oportunidade de negociar preços e motoristas podendo escolher as corridas que consideram mais vantajosas. Isso cria uma dinâmica de mercado mais aberta e competitiva.

O InDrive permite que os usuários agendem viagens entre cidades, contudo, essas viagens intermunicipais devem ser marcadas com antecedência, além de oferecer serviços de entrega de encomendas de até 20 kg, que podem ser realizadas por motos ou carros, como opções para os usuários.⁸⁸

Os trabalhadores de aplicativos como Uber, 99Pop e inDrive compartilham várias características e desafios em comum:

- a) eles têm a flexibilidade, a liberdade de escolher quando e onde trabalhar, podendo definir seus próprios horários e rotas;
- b) fazem uso de plataformas digitais, operando com aplicativos móveis que facilitam a conexão entre motoristas e passageiros, gestão de corridas e processamento de pagamentos;
- c) trabalham como prestadores de serviços independentes e não como empregados diretos das plataformas. Isso significa que eles são considerados autônomos ou *freelancers*;
- d) a renda dos motoristas é variável, pois depende do número de corridas realizadas, da distância percorrida, do tempo gasto e de outros fatores como tarifas dinâmicas, promoções e taxas de cancelamento;
- e) enfrentam desafios de segurança e regulação, como a preocupação de proteção contra assaltos e acidentes, além de ter que cumprir regulamentos locais, como licenças específicas ou identificadores de veículos;
- f) o desempenho dos motoristas é avaliado pelos passageiros e essas avaliações influenciam diretamente suas oportunidades futuras dentro da plataforma;

⁸⁸ LIMA, Edson Kaique, editado por LIMA, Bruno Ignacio. *Op.cit.*

- g) são responsáveis pelos custos operacionais, como combustível, manutenção do veículo, seguro, e, em alguns casos, taxas pagas às plataformas;
- h) algumas plataformas oferecem benefícios adicionais aos motoristas, como cartões de débito gratuitos, descontos em parceiros comerciais e promoções para novas categorias;
- i) operam em um mercado altamente competitivo, onde precisam se diferenciar para conseguir um volume constante de chamadas e manter uma boa classificação no aplicativo.

Esses pontos comuns criam uma experiência compartilhada entre os motoristas que trabalham para diferentes plataformas, destacando tanto as vantagens quanto os desafios do trabalho baseado em aplicativos de mobilidade urbana, demonstrando a necessidade de abordar alternativas que garantam que os trabalhadores de aplicativos possam realizar seu trabalho de maneira digna, segura e justa, respeitando plenamente seus direitos humanos e laborais.

Em suma e diante do que foi apresentado, a seguir será demonstrada a importância da dignidade humana e demais princípios fundamentais na proteção do trabalhador.

2 A DIGNIDADE HUMANA E DEMAIS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

2.1 DOS DIREITOS HUMANOS SOCIAIS

Voltando um pouco na história, podemos observar que as consequências do Estado Liberal-Burguês foram a origem e a disseminação dos direitos sociais. Isso ocorreu porque esse tipo de Estado resultou em grandes desigualdades e injustiças sociais, pois concedia ampla liberdade às pessoas, enquanto as menos privilegiadas eram oprimidas pelos interesses predominantes da classe abastada. O século XIX, momento de consolidação do sistema capitalista de produção, foi caracterizado por profundas tensões sociais, especialmente em relação às condições de trabalho, moradia, educação e saúde. O avanço do capitalismo gerou insatisfação generalizada na sociedade.

Na época em que predominava a relação de emprego, a riqueza era intensamente concentrada devido à exploração dos trabalhadores. Em um ambiente de liberdade irrestrita e escassa proteção social, a pessoa do trabalhador era completamente desconsiderada. Os direitos sociais eram praticamente inexistentes, uma vez que apenas se discutiam os direitos de liberdade, propriedade e vida. “As condições de trabalho eram extremamente precárias e os conflitos entre capital e trabalho eram constantes”. Nesse contexto, “começaram a surgir movimentos sociais liderados pelos sindicatos que se tornaram importantes interlocutores sociais capazes de reivindicar melhores condições de vida e trabalho para os trabalhadores”.⁸⁹

As Primeira e Segunda Guerras Mundiais desempenharam um papel significativo no desenvolvimento e na disseminação dos direitos sociais. Esses eventos históricos deram origem a um Estado mais intervencionista no campo social, que se comprometeu a garantir as necessidades básicas dos cidadãos.

No contexto do século XX, as Constituições de diversos países, como México (1917), Rússia (1918) e Alemanha (Constituição de Weimar de 1919), desempenharam um papel fundamental na positivação dos Direitos Humanos Sociais. Esses documentos foram marcos importantes ao reconhecerem e garantirem direitos sociais específicos, além dos direitos civis e políticos tradicionais. Esse movimento é muitas vezes referido como constitucionalismo

⁸⁹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005, p.89-90.

social, pois reflete a preocupação dos Estados em promover não apenas a liberdade individual, mas também o bem-estar social e econômico de seus cidadãos. Essas constituições estabeleceram uma base legal sólida para a proteção e promoção dos Direitos Humanos Sociais, contribuindo para um avanço significativo na garantia da dignidade e igualdade de todos os indivíduos.

A Constituição alemã de 1949 foi um marco ao reconhecer o princípio fundamental de que a dignidade é inerente a todo ser humano, simplesmente por sua condição de ser humano.

A Constituição da Itália de 1948 atribuiu um significado particular à dignidade da pessoa. Segundo esse documento, é o trabalho que confere dignidade ao indivíduo e é através dele que o homem atinge seu pleno desenvolvimento. Portanto, o trabalho deve ser livre e digno, proporcionando ao homem a oportunidade de se realizar plenamente na sociedade.

Apesar das diferentes abordagens em relação à dignidade humana, é evidente que ambos os documentos são de extrema importância para os Direitos Humanos. Os Estados começaram a incorporar o valor-norma da dignidade em suas constituições e sistemas jurídicos. A interpretação ou aplicação da lei ou dos princípios deve levar em consideração a dignidade da pessoa como um elemento fundamental.

Com a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, os Direitos Sociais ganharam uma dimensão internacional. Os horrores presenciados durante a Segunda Guerra Mundial despertaram um interesse global em relação aos Direitos Humanos, impulsionando sua universalização e reconhecimento como uma preocupação fundamental da comunidade internacional.

O Estado Social tem como objetivo principal buscar uma igualdade material entre os cidadãos, o que é alcançado por meio da garantia e promoção de direitos. Além de respeitar a liberdade pessoal dos indivíduos, garantida pelo direito de defesa, o Estado também tem a responsabilidade de disponibilizar recursos e serviços que permitam o pleno exercício das liberdades sociais fundamentais.

Enquanto os direitos de liberdade nascem contra o superpoder do Estado — e, portanto, com o objetivo de limitar o poder —, os direitos sociais exigem, para sua realização prática, ou seja, para a passagem da declaração puramente verbal à sua proteção efetiva, precisamente o contrário, isto é, a ampliação dos poderes do Estado.⁹⁰

⁹⁰ BOBBIO, Norberto. O positivismo jurídico: lições de filosofia do direito. São Paulo: Ícone editora, 2004, p.67.

Os direitos sociais de prestação têm como objetivo promover a liberdade por meio da intervenção do Estado, garantindo condições dignas de vida e acesso a serviços essenciais para todos os cidadãos.

É responsabilidade do Estado Social garantir que os cidadãos possam desfrutar plenamente de suas liberdades, proporcionando a prestação dos direitos sociais, também conhecidos como direitos de segunda geração. A verdadeira liberdade só é alcançada por meio das conquistas sociais, que igualam as pessoas e as tornam livres. Embora haja discordância sobre a classificação dos Direitos Humanos em gerações, essa divisão é frequentemente mencionada para facilitar a compreensão de seu surgimento ao longo do tempo, embora se reconheça que não há uma divisão clara entre eles.

Paulo Bonavides faz referência expressa ao termo gerações dos direitos fundamentais para explicar a inserção histórica deles nas constituições dos países, sendo este posicionamento seguido por vários outros constitucionalistas. “Os direitos fundamentais passaram na ordem institucional a manifestar-se em três gerações sucessivas, que traduzem sem dúvida um processo cumulativo e quantitativo [...]”⁹¹

Os Direitos Humanos são indivisíveis, onde devem ser considerados em sua totalidade, não existindo separações. Essa é uma das razões pelas quais a classificação dos Direitos Humanos em gerações é criticada pela doutrina, pois interpretá-los de forma fragmentada pode passar a ideia de substituição de um direito anterior.

É fundamental ressaltar que a Declaração Universal não se restringiu apenas aos Direitos Sociais, mas também incluiu uma vasta gama de direitos, englobando os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Dessa forma, tanto as liberdades individuais quanto a igualdade foram reconhecidas nesse importante documento de proteção dos direitos humanos.

Alcançar e manter o Estado Social não foi uma tarefa fácil. Ao longo do tempo, diversas tentativas foram feitas para enfraquecer esse modelo e retornar ao Estado Liberal. No entanto, mesmo diante desses desafios, é crucial preservar as bases do Estado Social, pois foi ele que contribuiu significativamente para atenuar os conflitos de classe e promover a estabilidade econômica e social.

⁹¹ BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 35ª Edição, São Paulo : Editora Malheiros, 2020, p. 563. Vale lembrar que a expressão “gerações de direitos fundamentais” foi primeiramente utilizada por Karel Vasak, na aula inaugural de 1979 dos Cursos do Instituto Internacional dos Direitos do Homem, em Estrasburgo. Entretanto, afirma-se que, mais à frente, o próprio Vasak teria confessado a imprecisão da terminologia escolhida.

Historicamente, a solidariedade social foi “concebida como resposta as inquietações que marcaram o final do século XIX e início do século XX”, sendo uma “fórmula criada para permitir maior espaço ao ideário socialista sem o sacrifício das liberdades individuais, ou seja, tinha por finalidade promover a conciliação entre o individual e o social.”⁹²

O Estado Social predominou até as décadas de setenta e oitenta do século passado, dando lugar ao Estado Democrático de Direito. Embora não tenha havido uma ruptura completa com o modelo estatal anterior, o Estado Democrático de Direito incorporou uma gama ampla de direitos, que incluem não apenas os civis e políticos, mas também os econômicos, sociais, culturais e até mesmo os direitos mais recentes, como os de fraternidade e solidariedade.

Apesar dos direitos sociais terem perdido um pouco de destaque nesse novo modelo estatal, eles continuam presentes nas Constituições atuais. Cabe ao Estado Democrático de Direito assegurar e fomentar os Direitos Humanos que foram incorporados em seu ordenamento, com foco na proteção da dignidade humana, na promoção da justiça social e no cumprimento dos princípios constitucionais.

No contexto nacional, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 foi pioneira ao incorporar uma vasta gama de direitos humanos, abrangendo não apenas os civis e políticos, mas também os direitos sociais, culturais e de minorias, representando um marco na garantia e promoção dos direitos humanos no Brasil, consolidando um compromisso com a proteção da dignidade e igualdade de todos os cidadãos.

Uma das grandes questões em relação aos Direitos Humanos Sociais é a efetivação desses direitos na prática. Apesar de estarem consagrados em documentos internacionais e nas constituições de muitos países, muitas vezes há uma lacuna entre o reconhecimento formal desses direitos e sua implementação real na vida das pessoas, cuja concretização desses direitos continua sendo um desafio para o Estado Democrático de Direito, que deve buscar um equilíbrio entre os diversos direitos existentes e os interesses da sociedade.

Isso ocorre devido à falta de mecanismos adequados para garantir a concretização desses direitos. Muitas vezes, mesmo que as leis existam, não há recursos, políticas ou estruturas institucionais suficientes para garantir que esses direitos sejam respeitados e protegidos. Além

⁹² MATIAS, João Luis Nogueira. A ordem econômica e o princípio da solidariedade na Constituição Federal de 1988. *Nomos: Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC*. Fortaleza, v. 29, 2009, p. 79.

disso, há casos em que os direitos são violados devido às práticas discriminatórias, desigualdades socioeconômicas e falta de acesso a recursos básicos, como educação, saúde, moradia e emprego digno. O principal desafio está em criar e fortalecer instrumentos que realmente garantam a efetivação dos Direitos Humanos Sociais, proporcionando a todos um acesso igualitário a condições de vida dignas e a chances de desenvolverem todo o seu potencial, requerendo um compromisso contínuo por parte dos governos, organizações internacionais, sociedade civil e indivíduos para promover e proteger esses direitos em todos os níveis.

Há diversas alternativas que podem ser empregadas para promover a realização dos Direitos Humanos Sociais. Uma delas é a implementação de medidas legislativas efetivas que garantam o cumprimento desses direitos. Sarlet defende que o Estado tem a obrigação de adotar leis e políticas públicas que assegurem a proteção e promoção desses direitos, garantindo assim a dignidade humana e o bem-estar social.⁹³

Através da criação de leis claras e abrangentes, é possível estabelecer diretrizes e obrigações que assegurem a proteção dos direitos sociais em diversos âmbitos, como saúde, educação, moradia, trabalho e seguridade social. O Poder Judiciário desempenha um papel fundamental na efetivação desses direitos quando ocorrem violações ou omissões, fazendo com que os indivíduos o recorram quando buscam proteção e reparação. Nessa atribuição, os tribunais têm o dever de interpretar e aplicar as leis de forma a garantir a realização dos direitos sociais consagrados na legislação nacional e nos tratados internacionais ratificados pelo país.

Portanto, o Judiciário pode ser visto como um aliado importante na luta pela efetivação dos direitos sociais, exercendo seu papel de guardião da Constituição e dos direitos fundamentais. Ao tomar decisões que assegurem o respeito e a promoção dos direitos sociais, o Judiciário contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, onde todos tenham acesso aos direitos básicos para uma vida digna.

2.2 O TRABALHO DIGNO COMO FUNDAMENTO DE VALOR

Ao falar sobre trabalho digno, primeiramente é importante compreender o conceito de valor. Os valores se constituem na essência de todo ser humano, como um significado imaterial, abstrato, inobstante a possibilidade de sua concretização, ou seja, de sua existência no mundo

⁹³ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

material.⁹⁴ “Há uma metamorfose dinâmica no sentido do valor enquanto qualidade material, por isso mesmo é que existem valores considerados positivos ou negativos”.⁹⁵

Scheler menciona que o mundo material é extremamente dinâmico e por isso mesmo os valores sofrem mutação constante em seu suporte e formas de sua compreensão.⁹⁶ Ele observa o trabalho como um exemplo de depositário de valor. Se o trabalho for desgastante, prejudicial à saúde ou perigoso, o valor associado a ele é negativo. Entretanto, quando o trabalho é executado em condições dignas, o valor atribuído torna-se positivo. Segundo Scheler, tudo o que possui um valor positivo deve existir, o que implica que a obrigação normativa está vinculada a esses valores e tudo que é considerado negativamente valioso não deve existir; assim, quando uma norma expressa de maneira imperativa uma restrição, ela indica um não dever-ser, referindo-se a um valor negativo.⁹⁷

O Direito deve regulamentar toda e qualquer relação de trabalho que se revele digna. Essas relações devem existir no campo da normatividade jurídica (deve-ser). Em contrapartida, o Direito não deve tolerar as relações de trabalho que não sejam capazes de dignificar o homem, como, por exemplo, o trabalho escravo. Por serem negativamente valiosas, essas relações de trabalho não devem existir (deve não ser).⁹⁸

Portanto, a dignidade é vista como um valor interno e inalienável, essencial à condição humana e, embora não precise ser reconhecida pelo mundo jurídico, cabe ao Estado protegê-la.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, estabelecendo que o Estado existe em função do indivíduo e não o contrário.⁹⁹ A partir desse princípio, o trabalho é considerado um direito fundamental, fundamentado na dignidade humana e desempenha um papel central na sociedade, não apenas como uma atividade

⁹⁴ AFONSO, Elza Maria Miranda. O direito e os valores (reflexões inspiradas em Franz Brentano, Max Scheler e Hans Kelsen), Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena (CAAP) - Belo Horizonte: Nova Fase, ano IV, n. 07, 1999, p.33.

⁹⁵ DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte. Nº.49, Jul. – Dez., 2006. Disponível em <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/7>. Acesso em 14 de março de 2024.

⁹⁶ SCHELER, Max. Ética - Nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético. Trad. Hilario Rodríguez Sanz. Madrid: Revista de Occidente, 1941, t. I, p.37.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. *Op. Cit.*

⁹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 10ª edição. Porto Alegre: Editora do Advogado, 2015, p.80.

econômica, mas também como um gerador de valor social. Através do trabalho, bens e serviços são produzidos, criando riqueza e sustentando a atividade econômica.

Delgado destaca que esse reconhecimento constitucional do direito ao trabalho está intrinsecamente ligado à garantia da dignidade humana.¹⁰⁰

O trabalho sempre preservou o homem de sua própria destruição e o impeliu a interagir, unindo-se a outro ou a outros. Seja na caça, seja na pesca, seja na fabricação de instrumento para execução de serviços, o trabalho sempre foi um fator individual de conquista e também um fator social de cooperação na busca de idênticos ideais. A espécie humana, de geração a geração, mantém -se viva pelo trabalho, sob a forma de cooperação ou trabalho coletivo[...].¹⁰¹

O texto destaca o papel fundamental do trabalho na preservação e no desenvolvimento do ser humano ao longo da história. Ele enfatiza que o trabalho não apenas permite a sobrevivência individual, mas também promove a cooperação e a interação entre os seres humanos. Ao longo das gerações, o trabalho tem sido um elemento central para manter a espécie humana viva e progredindo, seja por meio do esforço individual ou da colaboração coletiva. Isso ressalta a importância do trabalho não apenas como meio de subsistência, mas também como um aspecto intrínseco à natureza e à evolução da humanidade.

A Constituição avança ao reconhecer o direito social ao trabalho como um elemento fundamental para assegurar uma existência digna. A ordem econômica tem ênfase na valorização do trabalho, de modo a garantir a todos uma existência digna (art. 170, CRFB/88), enquanto a ordem social tem como princípio fundamental o predomínio do trabalho e visa ao bem-estar e à justiça social (art. 193, CRFB/88).

O trabalho, como um direito fundamental, deve estar profundamente associado à dignidade da pessoa humana, com condições que respeitem e promovam a dignidade dos trabalhadores.

¹⁰⁰ 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. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7928008/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%20-%20202019.pdf. Acesso em 18 de junho de 2024, p.337-338.

¹⁰¹ FERRARI, Irani. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra e COSTA, Armando Cassimiro. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p.45.

O trabalho é mais do que um simples meio de subsistência, trata-se de um direito humano fundamental que deve assegurar a dignidade de quem o exerce.

Gosdal argumenta que “a dignidade da pessoa humana está intrinsecamente ligada ao conceito de trabalho decente”¹⁰², que incorpora um sentido de honra e valor ao trabalho. Ele ressalta que a dignidade deve ser entendida como uma norma-valor que garante a existência dos direitos mínimos indispensáveis para a preservação da dignidade humana. Em suma, o trabalho decente não apenas proporciona dignidade ao trabalhador, mas também serve como um meio de garantir o respeito aos direitos fundamentais de todos os indivíduos.

A Carta Magna valoriza o trabalho digno e essa valorização está fundamentada na relação entre os direitos fundamentais, como o direito ao trabalho e a dignidade da pessoa humana. Assim, somente o trabalho realizado em condições dignas pode assegurar a formação da identidade social do trabalhador, destacando a importância de proteger e promover a dignidade no ambiente laboral. Nesse sentido, o Estado Brasileiro tem a responsabilidade de promover e proteger não apenas o trabalho em si, mas especificamente o trabalho digno e decente. Isso implica em assegurar condições adequadas de trabalho, livres de qualquer forma de exploração, precariedade ou desrespeito aos direitos humanos. Em outras palavras, o Estado deve garantir que cada trabalhador possa exercer sua atividade laboral com dignidade e respeito à sua condição humana.

De acordo com Brito Filho, trabalho decente é aquele visto como um “conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo a remuneração [...]”.¹⁰³

O conceito de trabalho digno vai além do simples exercício de uma atividade profissional. Envolve também a garantia de salários justos e equitativos, jornadas de trabalho razoáveis, condições de trabalho decentes, proteção contra qualquer forma de discriminação, assédio ou exploração, além do direito à liberdade sindical e negociação coletiva. Esse princípio está alinhado com os valores fundamentais dos direitos humanos e é reconhecido internacionalmente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um componente essencial do desenvolvimento sustentável e da justiça social.

¹⁰² GOSDAL, Thereza Cristina. Dignidade do Trabalhador: Um Conceito Construído sob o Paradigma do Trabalho Decente e da Honra. São Paulo: LTr, 2023.p.68-69.

¹⁰³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel (coord.). Trabalho escravo: o desafio de superar a negação. São Paulo; LTr, 2006, p.128.

Promover o trabalho digno significa garantir que todas as pessoas tenham a oportunidade de contribuir para a sociedade de forma significativa, sem comprometer sua integridade física, mental ou moral. Sendo assim, é essencial definir com clareza quais direitos trabalhistas são considerados de indisponibilidade absoluta no contexto brasileiro, com o objetivo de assegurar ao trabalhador um padrão mínimo civilizatório no exercício do direito fundamental ao trabalho digno.

2.3 A INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO EXERCÍCIO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Esses direitos estão estruturados em três grandes eixos jurídicos e em caso de conflito entre normas, deve-se aplicar aquela que ofereça as melhores condições de trabalho ao trabalhador, conforme preconizado pela Teoria do Conglobamento. Os seus pilares de proteção são complementares e interdependentes¹⁰⁴ e têm uma dimensão ética, pois destacam a dignidade humana, garantindo o direito aos trabalhadores em viver com condições elevadas de dignidade.

O primeiro eixo de proteção são “as normas estabelecidas em tratados e convenções internacionais que foram ratificados pelo Brasil”. Isso inclui não apenas os instrumentos internacionais de proteção aos Direitos Humanos ratificados pelo Estado brasileiro, mas também as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que foram incorporadas à legislação nacional.¹⁰⁵

A EC 45/2004 acrescentou o parágrafo terceiro ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que prescreve que todo tratado ou convenção sobre direitos humanos que for aprovado pelo Congresso Nacional com o mesmo procedimento previsto para as emendas constitucionais (art. 60 CF/88) serão equivalentes a elas. Ou seja, os tratados internacionais, como regra geral, possuem o status de lei ordinária, já os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos serão equivalentes às emendas constitucionais, quando aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros.¹⁰⁶

¹⁰⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. *Op. Cit.*, p.168.

¹⁰⁵ DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho como suporte de valor. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte. Nº.49, Jul. – Dez., 2006. Disponível em: O Trabalho enquanto suporte de valor.pdf. Acesso em 19 de março de 2024.

¹⁰⁶ *Ibidem.*

Esses instrumentos internacionais definem um conjunto de direitos universais aplicáveis a todos os trabalhadores, assegurando condições de trabalho justas e favoráveis que possibilitem uma vida digna, abrangendo vários aspectos, como o direito a uma remuneração que sustente adequadamente o trabalhador e sua família, proteção no emprego, períodos de descanso e lazer, remuneração em feriados, direito de greve e liberdade sindical.¹⁰⁷

O segundo eixo é estabelecido na Constituição Federal, que é o principal marco jurídico dos Direitos Humanos no Brasil, determinando no seu artigo 7º direitos trabalhistas a todos os trabalhadores, não se restringindo apenas aos empregados urbanos e rurais.¹⁰⁸

É importante ressaltar que a concessão desses direitos constitucionais trabalhistas deve ser garantida a cada trabalhador de acordo com a estrutura de trabalho estabelecida, levando em consideração as características específicas de cada situação. Isso não significa tolerar discriminações, mas sim respeitar as diferenças estruturais que existem no mundo do trabalho.

Como terceiro e último eixo dos direitos de indisponibilidade absoluta, têm-se as normas infraconstitucionais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), definindo preceitos indisponíveis referentes à saúde e segurança no trabalho, identificação profissional e proteção, entre outros. Essas normas servem para complementar e empoderar os direitos fundamentais dos trabalhadores.¹⁰⁹

Considerando os três principais pilares jurídicos que regem os direitos trabalhistas inalienáveis, torna-se evidente que o trabalho se apresenta como um elemento intrinsecamente ligado à dignidade humana. Nessa perspectiva ética, a dignidade é reconhecida como um critério fundamental da existência humana. Isso implica que o trabalho deve ser encarado não apenas como uma atividade econômica, mas também como um meio de garantir a realização pessoal, o respeito à integridade e a promoção do bem-estar dos trabalhadores. Assim, ao se respeitarem os direitos fundamentais inalienáveis dos trabalhadores, o trabalho se revela como uma expressão da dignidade humana, sendo valorizado não apenas pelo seu aspecto econômico, mas principalmente por sua dimensão ética e social.

O Estado possui uma grande importância na proteção e preservação do trabalho digno, que é tanto um valor quanto um direito fundamental. Ele desempenha essa relevância por meio

¹⁰⁷ *Ibidem.*

¹⁰⁸ *Ibidem.*

¹⁰⁹ DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho como suporte de valor. *Op. Cit.*

da regulamentação jurídica objetiva, que visa aperfeiçoar continuamente o Direito do Trabalho. Isso implica garantir pelo menos os direitos trabalhistas que são considerados de indisponibilidade absoluta, ou seja, direitos que não podem ser negociados ou renunciados pelos trabalhadores.

2.4 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO PREMISSE DA ORDEM JURÍDICA

O princípio da dignidade da pessoa humana é considerado um valor fundamental de elevada importância social. Nesse sentido, todos os Direitos Humanos, especialmente os de natureza social, devem ser analisados e interpretados à luz desse princípio. Ele serve como um guia para garantir que as políticas e práticas governamentais estejam alinhadas com o respeito e a valorização da dignidade de cada indivíduo.

Bonavides destaca a importância dos princípios como os valores fundamentais que regem não apenas a Constituição, mas todo o sistema jurídico. “Eles não são simplesmente regras, mas representam o Direito em sua totalidade, abrangendo sua substância e amplitude”.¹¹⁰ Esses princípios são os pilares sobre os quais se baseiam a interpretação dos tribunais e a legitimidade das normas constitucionais. Em essência, eles são os valores mais elevados que orientam a aplicação e a compreensão do direito em uma sociedade.

De acordo com Hobbes, a dignidade da pessoa humana é definida pelo papel que o indivíduo desempenha na sociedade. Ele argumenta que uma pessoa digna é aquela que ocupa uma posição reconhecida pelo Estado, como empregos públicos ou cargos de liderança e autoridade.¹¹¹

Becchi interpretando Pufendorf menciona que a dignidade da pessoa está relacionada à liberdade que o ser humano possui. O homem é único entre os seres por sua capacidade de agir racionalmente e de impor limites a esse agir, por meio das leis que ele próprio cria.¹¹²

A doutrina destaca que a teoria de Pufendorf precedeu a de Kant. Para Kant, a dignidade reside no fato de que o ser humano age com liberdade e autonomia, mas dentro dos limites

¹¹⁰ BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 35ª Edição, São Paulo : Editora Malheiros, 2020, p.65.

¹¹¹ HOBBS, Thomas. *Leviatã*. São Paulo: Martins Fontes LTDA, 2008, p.84.

¹¹² BECCHI, Paolo. O princípio da dignidade humana. *Revista Brasileira de Estudos Constitucionais, Belo Horizonte*, v.1, p.191-222, jan./mar., 2007, p.194.

impostos pelas leis morais. Para ele, o respeito ao outro é fundamentado em valores morais, reconhecendo a pessoa como um fim em si mesma e não como um meio, como se fosse uma “coisa” com valor ou preço. O ser humano está além de qualquer preço, sendo insubstituível. Kant repudia qualquer forma de tratamento que reduza o ser humano a uma coisa ou o instrumentalize. Embora o ser humano tenha liberdade e autonomia, estas estão sujeitas à moralidade.¹¹³

Como enfatiza Pagno, na perspectiva Kantiana, a dignidade da pessoa humana vai além de simplesmente ser tratada como um meio para atingir um fim. Kant argumenta que cada indivíduo possui um valor intrínseco, inerente à sua própria humanidade, que o distingue de qualquer outra coisa no mundo.¹¹⁴

Essa visão humanitária serviu como base para as primeiras declarações de direitos no século XVIII, embora a dignidade da pessoa humana não tenha sido explicitamente prevista, como foram o direito à vida e à liberdade. No entanto, essas declarações foram de extrema importância para o reconhecimento futuro dos Direitos Humanos. Dois exemplos notáveis são a Declaração de Direitos da Virgínia de 1776 e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, devido a sua importância histórica, assim como as constituições dos Estados dos séculos XIX e XX, as quais incorporaram direitos consagrados pelo jusnaturalismo.

Segundo Sarlet, a temática da dignidade humana é complexa e não há uma definição universalmente aceita. No entanto, há um entendimento comum de que a dignidade é inerente à condição humana e transcende fronteiras, sendo uma característica fundamental de todos os seres humanos. O autor baseia-se na filosofia de Kant ao considerar a dignidade como um valor inerente ao ser humano, que não pode ser substituído por nenhum outro e que está profundamente enraizado em sua natureza, cujo conceito está em constante processo de construção e aprimoramento.

Essa visão coloca o ser humano em uma posição privilegiada, destacando sua importância única e inestimável no universo moral e ético. Sendo assim:

¹¹³ *Ibidem*, p.195.

¹¹⁴ PAGNO, Luana. A dignidade humana em Kant. *Barbarói*, Santa Cruz do Sul, n. 47, p. 223-237, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/9560>. Acesso em: 22 de abril de 2024.

Temos por dignidade da pessoa humana a ‘qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.’¹¹⁵

O conceito apresentado enfatiza que a dignidade é uma qualidade fundamental do ser humano, pois parte-se do princípio de que ela é inerente ao próprio homem, fazendo parte da sua condição humana.

O autor destaca alguns fundamentos que serviram como alicerce para a dignidade humana. Dentre eles estão os fundamentos: cristão, filosófico, político, estóico, romano, antropológico, da expansão colonial, jusnaturalista, kantiano e hegeliano. Na sua obra “Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988”, meniona que a dignidade da pessoa humana é “o valor fonte que anima e justifica a própria existência de um ordenamento jurídico”. “É um princípio valor pilar do ordenamento jurídico brasileiro e do Estado Democrático de Direito”.¹¹⁶

Flavia Piovesan corrobora ao afirmar:

É no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra o seu próprio sentido, sendo o seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa.¹¹⁷

A dignidade da pessoa humana, [...] está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação de suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.¹¹⁸

¹¹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p.59.

¹¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. *Op.cit.*, p.70.

¹¹⁷ PIOVESAN, Flavia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 4ed. São Paulo: Max Limonad. 2000, p.54.

¹¹⁸ *Ibidem*.

Esse é um princípio fundamental no Brasil, sendo um objetivo que deve ser alcançado pelo Estado por meio das ações de seus governos, visando assegurar que cada cidadão tenha seus direitos respeitados, relacionando-se a direitos e deveres que abrangem as condições necessárias para que uma pessoa possa viver dignamente.

Reitera-se, mais uma vez, que para se ter dignidade não é preciso necessariamente se ter direitos positivados, visto ser a dignidade uma condição intrínseca do homem. De toda forma, quanto à sua proteção, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular em favor de sua manutenção.¹¹⁹

Ao consagrar a dignidade da pessoa humana como um fundamento do Estado Democrático de Direito, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 “[...] reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua e não meio da atividade estatal”.¹²⁰

A dignidade é uma característica fundamental da condição humana, não dependendo de reconhecimento legal, uma vez que é inerente ao ser humano. No entanto, é o Estado que tem a responsabilidade de protegê-la através das normas jurídicas. Em outras palavras, a dignidade humana é colocada no centro das preocupações e ações do Estado, destacando sua importância como um princípio orientador fundamental.

Conforme a visão de Barroso, a dignidade desempenha um papel interpretativo crucial como componente essencial dos direitos fundamentais. Em situações em que existem lacunas jurídicas, ela serve como um guia para a busca da melhor solução, ajudando na interpretação dos casos concretos.¹²¹

Vale ressaltar que as garantias e os direitos fundamentais são inalienáveis, não podendo ser ignorados pelo Estado e seus agentes, pois são normas que visam possibilitar condições de vida digna às pessoas, seja limitando a atuação estatal ou impondo deveres ao Estado para o cumprimento dos direitos. É um fundamento do Estado Democrático de Direito, previsto como um princípio fundamental da República Federativa do Brasil, contemplado no artigo 1º, III da Constituição Federal (CRFB, 1988).¹²²

¹¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho como suporte de valor. *Op. cit.*

¹²⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. *Op.cit.* p. 65.

¹²¹ BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo. Belo Horizonte: Forum, 2012, p.63-80.

¹²² Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III – a dignidade da pessoa humana.

Até o momento, conforme observado pela doutrina, a dignidade da pessoa humana é considerada uma qualidade intrínseca ao ser humano, que não pode ser separada dele. Embora nasça com o ser humano, a dignidade precisa ser respeitada e mantida pelo Estado e pela sociedade, que devem criar mecanismos para garantir sua preservação e criar condições para sua realização.

Conforme Flávia Piovesan, os direitos humanos “invocam uma plataforma emancipatória voltada à proteção da dignidade e à prevenção do sofrimento humano”.¹²³ Os direitos humanos são uma expressão da vontade humana em resistir à dominação pública e privada e sua opressão. A utilidade de direitos chega ao fim quando perdem o objetivo de resistir à injustiça. O paradoxo é o princípio organizador dos direitos humanos, segundo o entendimento de Costa Douzinas.

Toda vez que um pobre, ou oprimido, ou torturado emprega a linguagem do Direito — porque não existe nenhuma outra disponível atualmente - para protestar, resistir, lutar, essa pessoa recorre e se conecta a mais honrada metafísica, moralidade e política do mundo ocidental .¹²⁴

A inclusão do princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico é crucial, onde a “tutela da dignidade da pessoa humana deve valer como o princípio e o critério supremo de aplicação de todo o Direito”¹²⁵, pois todos, especialmente o Estado, têm a responsabilidade de reconhecer, respeitar, proteger e promover a manutenção da dignidade.

No entanto, apenas incluir esse princípio no texto constitucional não é o suficiente; é necessário que ele seja efetivamente implementado na prática. Isso evita a chamada "constitucionalização simbólica", na qual as normas constitucionais não são realmente aplicadas ou concretizadas.¹²⁶ “A dignidade humana simboliza, deste modo, um verdadeiro superprincípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo, dotando-lhe especial racionalidade, unidade e sentido”.¹²⁷

¹²³ PIOVESAN, Flávia. Direito ao Trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). Trabalho e Justiça Social. São Paulo: LTR, 2013, p.153-172.

¹²⁴ DOUZINAS, Costas. O fim dos direitos humanos / por Costas Douzinas; tradutora Luzia Araújo. - São Leopoldo : Unisinos, 2009, p.17.

¹²⁵ RIBEIRO, Marcus Vinícius. Direitos humanos e fundamentais. 2. ed. Campinas: Russel Editores, 2009, p.13.

¹²⁶ NEVES, Marcelo. A constitucionalização simbólica. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007, p.91.

¹²⁷ PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos. São Paulo: Max Limonad, 2003. p.393.

A dignidade humana desempenha um papel fundamental na aplicação e interpretação do direito, vinculando todos os poderes estatais, com destaque ao Judiciário. Seguindo essa linha de raciocínio, conforme destacado por Delgado, o princípio da dignidade da pessoa humana passa a ser “um fundamento vital da vida no país”, tornando-se “um princípio jurídico inspirador e normativo”, além de ser o objetivo central de toda a ordem econômica.¹²⁸

2.5 A RELEVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O princípio da dignidade humana desempenha um papel fundamental nas relações de trabalho, pois orienta as interações entre empregadores e empregados, assegurando o respeito, a equidade e a justiça nessas relações. Ela implica no reconhecimento e respeito à autonomia, liberdade e integridade física e psicológica dos trabalhadores, com a valorização do trabalhador como ser humano e não apenas como mão de obra, onde os empregadores devem proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo, favorecendo o respeito e a igualdade de oportunidades, além de proibir qualquer forma de discriminação ou assédio.

A dignidade da pessoa humana possui diversos aspectos essenciais nas relações de trabalho. Primeiramente, está relacionada à valorização da pessoa do trabalhador, reconhecendo sua individualidade, autonomia e dignidade intrínseca como ser humano. “Esse princípio, conhecido também como princípio do valor humano, baseia-se na humanização do trabalho, em considerar o trabalhador como um ser humano e não como mercadoria ou elemento da produção”.¹²⁹

Em segundo lugar, a dignidade no trabalho está ligada à questão da remuneração adequada. É fundamental que o salário oferecido seja suficiente para garantir não apenas o sustento básico do trabalhador, mas também o bem-estar e a dignidade de sua família, proporcionando o acesso a condições dignas, como moradia, alimentação, saúde e educação.

¹²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: Da Silva, Alessandro *et al* (coord.). Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p.77.

¹²⁹ RUPRECHT, Alfredo J. Os princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1995, p.104.

Nos últimos anos, observa-se uma forte tendência de descaracterização da prestação de serviços como um vínculo protegido por direitos previstos na legislação trabalhista, como se os trabalhadores não dependessem mais necessariamente do trabalho para sua subsistência. Além disso, parece ignorar a realidade de que “muitos trabalhadores ainda se encontram em estado de hipossuficiência em relação aos detentores dos meios de produção”.¹³⁰

Portanto, assegurar a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho implica em respeitar e proteger três aspectos fundamentais: a pessoa do trabalhador, sua remuneração justa e condições de trabalho seguras e saudáveis.¹³¹ Esses elementos são essenciais para promover relações laborais justas, equitativas e humanas, contribuindo para o bem-estar e o desenvolvimento tanto dos trabalhadores quanto das organizações.

Quando os direitos trabalhistas são desrespeitados e quando os trabalhadores são submetidos a condições precárias, jornadas exaustivas ou tratados de forma desumana, isso não apenas afeta o bem-estar e a qualidade de vida desses indivíduos, mas também compromete a justiça social e o desenvolvimento econômico e humano de uma sociedade como um todo. Profissionais que se sentem valorizados, respeitados e tratados com dignidade tendem a ser mais motivados, engajados e comprometidos com o trabalho. Por outro lado, a violação da dignidade humana no ambiente de trabalho pode gerar consequências negativas, como o aumento do absenteísmo, da rotatividade de funcionários, baixa produtividade, má reputação da empresa e até mesmo ações judiciais por parte dos trabalhadores.

O princípio da dignidade da pessoa humana, como destacado anteriormente, “deve orientar a interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho”¹³². O respeito à dignidade do trabalhador é um direito fundamental que transcende fronteiras e não deve depender apenas de tratados internacionais ou leis nacionais. Esse princípio serve como “parâmetro para a aplicação, interpretação e integração de todo o ordenamento jurídico”¹³³, não se limitando apenas aos direitos fundamentais, mas abrangendo

¹³⁰ ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2020, p.115-130.

¹³¹ RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p.105.

¹³² SUSSEKIND, Amaldo. *Os Direitos Humanos do Trabalhador*. *Revista do TST*, Brasília, v. 89, n. 1, jan./mar. 2024, p.135.

¹³³ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2004, p.80.

todo o sistema legal brasileiro. Assim, cabe ao Estado não apenas evitar violações desse princípio, mas também protegê-lo contra interferências e violações por parte de particulares.

Quando se discute sobre os direitos trabalhistas, especialmente no contexto das plataformas digitais, o primeiro ponto a ser considerado é a presença ou ausência de subordinação jurídica. Um dos principais argumentos para afastar a proteção trabalhista dos trabalhadores que atuam nessas plataformas é a alegada falta de subordinação. Em confronto a esse entendimento, Pereira entende que: “[...] a subordinação jurídica não recai sobre a pessoa do trabalhador, mas sobre a atividade por ele realizada. A rigor, a subordinação possui um caráter objetivo e não subjetivo”.¹³⁴

Através da ótica capitalista, argumenta-se que as normas trabalhistas, tanto as previstas na Constituição quanto as infraconstitucionais, seriam direcionadas apenas aos empregados, ou seja, àqueles trabalhadores cujas relações jurídicas com os proprietários do capital atendem aos critérios da relação de emprego. Devido à ausência de amparo legal na legislação trabalhista e no aumento do trabalho uberizado, cuja problemática está relacionada às inúmeras discussões entre os tribunais brasileiros, com emissões de decisões divergentes sobre a existência ou não de subordinação que caracteriza a relação de emprego, importante se faz o reconhecimento da dignidade humana desses trabalhadores, cabendo ao Estado protegê-los de uma relação precária e hipossuficiente.¹³⁵

Portanto, estando de acordo com o que dispõe Carvalho¹³⁶ sobre o trabalho em plataformas digitais, não parece justificado excluir os trabalhadores que atuam nas plataformas digitais *offline* dos direitos trabalhistas. “As pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza”¹³⁷, ou seja, neste caso específico, entende-se que se a diferença diminui, a lei deve equalizar, a fim de colocar as pessoas no mesmo patamar de proteção jurídica.

¹³⁴ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. O Direito Constitucional do Trabalho depois da Constituição de 1988 e a aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas relações de trabalho. In: CALSING, Renata de Assis, ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos humanos e relações sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017, p.102.

¹³⁵ CARVALHO, Aurea Maria. O Valor Social do Trabalho e as Plataformas Digitais. 2023. Disponível em: O valor social do trabalho e as plataformas digitais -Aurea Maria de Carvalho.pdf. Acesso em 04 de março de 2024.

¹³⁶ *Ibidem*.

¹³⁷ SANTOS, Boaventura de Sousa. Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 56.

Considerando que as empresas desse novo ramo de negócio, que adotam um contrato de adesão e colaboradores autônomos chamados de “parceiros”, cabe ao Direito surgir como instrumento normatizador das relações de trabalho, cuja função é proteger o homem que trabalha a fim de que sua dignidade não seja arruinada, considerando que “o objetivo da legislação trabalhista é a proteção do trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação, que a tudo se submete para a manutenção da própria subsistência.”¹³⁸

Portanto, a legislação trabalhista visa proteger os trabalhadores contra abusos e explorações, garantindo que seus direitos e necessidades básicas sejam respeitados, promovendo a proteção da dignidade humana nas relações de trabalho, além de contribuir na sustentabilidade e sucesso das organizações a longo prazo, contribuindo com uma sociedade mais justa, equitativa e inclusiva.

2.6 OS PRINCÍPIOS DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA NO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Esses princípios fornecem um arcabouço essencial para avaliar o impacto e a dinâmica do trabalho em ambientes digitais e vale destacar como são fundamentais para entender todas as formas de trabalho, incluindo aquele realizado em plataformas digitais, que é o foco do presente estudo.

Os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa têm uma contribuição significativa no contexto do trabalho em plataformas digitais, embora possam se apresentar de maneiras diferentes em relação ao trabalho tradicional. O princípio do valor social do trabalho destaca a importância de garantir que os trabalhadores tenham condições justas e dignas, incluindo remuneração adequada, proteção social e direitos trabalhistas. Também enfatiza a necessidade de reconhecer o valor do trabalho realizado por meio dessas plataformas, além de garantir que ele contribua positivamente para a sociedade como um todo.

No que tange ao princípio da livre iniciativa, a liberdade dos trabalhadores se manifesta ao escolherem quando, onde e como desejam trabalhar, bem como na liberdade das empresas de oferecerem serviços e de inovarem em seus modelos de negócio. Isso pode resultar em maior

¹³⁸ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p.25.

flexibilidade e autonomia para os trabalhadores, permitindo-lhes conciliar o trabalho com outras responsabilidades e interesses pessoais.

O autor Sarlet sugere que a dignidade humana é o ponto de partida e o ponto de chegada para a interpretação e aplicação das leis. Dentro desse contexto, destaca que o valor social do trabalho e a livre iniciativa são dois aspectos importantes que estão intrinsecamente ligados ao princípio da dignidade humana. O valor social do trabalho reconhece a importância do trabalho para a sociedade, enquanto a livre iniciativa refere-se à liberdade de empreender e buscar oportunidades econômicas.

Assim, o princípio da dignidade humana serve como um guia moral e ético para garantir que tanto o valor social do trabalho quanto a livre iniciativa sejam exercidos de maneira a respeitar e promover a dignidade de todos os indivíduos. Contudo, importante analisar cada um para uma melhor compreensão.

O princípio do valor social do trabalho refere-se ao reconhecimento da importância e do impacto positivo que o trabalho tem na sociedade como um todo. Ele destaca a importância de garantir que o trabalho em plataformas digitais contribua positivamente para o bem-estar e a prosperidade de toda a sociedade, garantindo que as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, mesmo em um ambiente digital.

No trabalho em plataformas digitais, como Uber, Rappi e outras, os trabalhadores muitas vezes enfrentam desafios relacionados à segurança no trabalho, remuneração justa, proteção social e condições de trabalho dignas e o princípio do valor social do trabalho enfatiza a importância de abordar esses desafios e garantir que os trabalhadores nessas plataformas sejam tratados com dignidade e justiça.

A ideia por trás do conceito de valor social do trabalho é que o trabalho não deve ser percebido como algo negativo, uma obrigação ou uma punição imposta aos trabalhadores. Pelo contrário, o trabalho deve ser visto como “uma oportunidade de fortalecer e elevar a dignidade humana de cada pessoa”. Em vez de ser uma atividade desvalorizada, o trabalho é valorizado como uma contribuição significativa para a sociedade e como uma fonte de realização pessoal e crescimento.¹³⁹

O constituinte brasileiro consagrou o valor social do trabalho, elevando-o à categoria de princípio constitucional. O artigo 193 da Constituição da República Federativa do Brasil

¹³⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais. *Op.cit.*, p. 57.

(CRFB) estabelece que a ordem social se fundamenta no primado do trabalho, por sua vez, o artigo 1º, inciso IV, afirma que os valores sociais do trabalho são um dos pilares do Estado Democrático de Direito.

A forte preocupação do Estado brasileiro com o valor social do trabalho encontra justificativa na solidariedade social que serve como base da Constituição. De acordo com as análises de Daniel Sarmiento, essa solidariedade é evidente na própria estrutura da Constituição, refletindo o compromisso do Estado em garantir condições dignas de trabalho e uma distribuição mais equitativa dos recursos e oportunidades na sociedade.

Trata-se de uma Constituição que indica, como primeiro objetivo fundamental da República, ‘construir uma sociedade livre, justa e solidária’ (art. 3º, I, CF) e que não se ilude com a miragem liberal de que é o Estado o único adversário dos direitos fundamentais.¹⁴⁰

Para alcançar a meta de uma sociedade livre, justa e solidária, é crucial que o valor social do trabalho seja respeitado tanto pelo Estado quanto pelos indivíduos em todas as esferas de suas atividades sociais. Isso implica garantir condições dignas de trabalho, promover a igualdade de oportunidades e assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos em todas as circunstâncias.

a valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho são cláusulas principiológicas com evidentes potencialidades de transformação social, que possuem prevalência na conformação da ordem econômica, ou seja, sobre os demais valores da economia de mercado.¹⁴¹

Silva Neto menciona que:

A livre iniciativa, por sua vez, deve ser compatibilizada à valorização do trabalho humano. Para tanto, valer-se-á o aplicador do direito do postulado da concordância prática, dirigido à solução que equilibre os bens constitucionalmente tutelados. Nem o excessivo peso a ser atribuído à liberdade de iniciativa, nem conferir-se maior densidade aos valores sociais do trabalho.¹⁴²

¹⁴⁰ SARMENTO, Daniel. Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós-modernidade constitucional?). In: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). Crise e desafios da constituição. Belo Horizonte: Del rey, 2004. p. 402.

¹⁴¹ GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988. 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 2017, p.110.

¹⁴² SILVA NETO, Manoel Jorge e. Direitos fundamentais e o contrato de trabalho. São Paulo: Ltr, 2005; p.87.

O valor social do trabalho enquanto fundamento da República Federativa do Brasil, não deixa dúvidas de que “a Constituição fixa um conteúdo para o Direito, para a sociedade e para o próprio Estado em torno do valor trabalho”.¹⁴³

A afirmação de Gabriela Neves Delgado destaca o valor social do trabalho como um dos principais pilares da República Federativa do Brasil. Isso significa que a Constituição estabelece um conjunto de diretrizes e princípios que orientam o Direito, a sociedade e o Estado em relação ao trabalho. Essa valorização do trabalho reflete o compromisso do Estado brasileiro em promover condições dignas de trabalho e garantir os direitos dos trabalhadores como parte essencial da ordem social e jurídica do país. “O trabalho desempenha um papel crucial na garantia da sobrevivência individual dos seres humanos e no desenvolvimento econômico do país como um todo”.

A nossa Carta Magna reconhece a importância do trabalho ao longo de seu texto, assegurando princípios como liberdade, respeito e dignidade para os trabalhadores. Isso significa que a legislação constitucional estabelece uma base sólida para proteger os direitos dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho justo e digno.¹⁴⁴ Apesar dela prever princípios ligados à livre iniciativa, como o respeito à dignidade humana, expresso no valor social do trabalho, o primado do valor social do trabalho envolve “reconhecer o trabalhador em sua totalidade, como um ser humano digno de respeito, e não apenas como uma peça de uma máquina de produção a serviço do poder econômico”. É essencial enxergar o trabalhador como alguém com aspirações individuais e laços familiares, e não reduzir sua existência a meros interesses capitalistas.¹⁴⁵

Por meio do trabalho, o ser humano realiza seus objetivos, sendo o ponto de partida para a realização de seus anseios pessoais e familiares, mas que a sua vida não deve girar em torno do labor e sim a forma pela qual perquirirá seus objetivos individuais e coletivos.¹⁴⁶

Ao estabelecer as diretrizes para o desenvolvimento econômico, a Constituição de 1988 fundamentou-se em valores civilizatórios. Isso significa que a livre iniciativa deve ser exercida

¹⁴³ DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2015, p.45.

¹⁴⁴ MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p.475.

¹⁴⁵ MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Tradução de Reginaldo Sant’Anna. 34ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006, v. I, p.223.

¹⁴⁶ ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p.85.

de forma a promover o trabalho em condições dignas e inclusivas. Da mesma forma que a dignidade da pessoa humana estabelece a necessidade incontestável de fornecer o mínimo essencial para todos os indivíduos de forma ampla, o valor social do trabalho exige que cada trabalhador tenha garantido um padrão mínimo civilizatório em suas relações laborais. Isso começa pelo reconhecimento de sua humanidade, em vez de ser tratado apenas como um recurso de produção descartável.

Da mesma forma que o valor social do trabalho, a livre iniciativa é um dos fundamentos essenciais da República Federativa do Brasil que a reconhece como um dos princípios que orientam a ordem econômica do país. A livre iniciativa, ao lado do valor social do trabalho, forma uma base fundamental para a estrutura econômica e social do país. Ela representa a liberdade de empreender, de buscar oportunidades e de participar ativamente do mercado, contribuindo para o desenvolvimento econômico e a geração de empregos. Juntos, esses princípios estabelecem os fundamentos para uma sociedade mais justa, inclusiva e próspera.

O artigo 1º, inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 estabelece que um dos pilares fundamentais do Estado brasileiro é a livre iniciativa.¹⁴⁷ Ela é considerada responsável por contribuir para o avanço da comunidade, respeitando o valor social do trabalho e promovendo a dignidade humana.

Como processo hermenêutico dos princípios, o qual “estabelece uma hierarquia em torno da dignidade humana, como uma premissa lógica da qual todos os atos correlatos devem se originar”, observa-se que cada princípio há algo do princípio constitucional supremo da dignidade humana.¹⁴⁸ Portanto, seguindo o raciocínio, feita a ponderação entre um direito fundamental individual (contratar livremente) e um interesse fundamental coletivo (proporcionar uma vida humana digna), prevalece o segundo, haja vista o caráter coletivo, o interesse do todo social.

Observa-se que a integração da tecnologia pelas empresas trouxe inúmeras vantagens econômicas e fiscais para os grandes empresários. No entanto, isso frequentemente vem às custas de contratos de trabalho precários para os trabalhadores, que carecem de segurança

¹⁴⁷ BRANCO, Ana Paula Tauceda. A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana. Disponível em: <http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/14/1/AnaPaulaTaucedaBranco.pdf>. Acesso em: 20 de março de 2024, p. 57.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 108.

jurídica e são submetidos a uma situação de vulnerabilidade. Esse é o lado sombrio do empreendedorismo na era moderna. Se não houver uma reação diante desse cenário imposto pelas plataformas digitais, o resultado será a consolidação de um sistema econômico que vai contra os interesses sociais, favorecendo apenas o capital.¹⁴⁹

Certamente, é importante destacar que o trabalhador autônomo é aquele que efetivamente assume o papel de empresário, tomando decisões que afetam toda a dinâmica de sua atividade e suas relações comerciais, algo que não ocorre com o trabalhador subordinado. Não se trata aqui de desvalorizar o espírito empreendedor, no entanto, é crucial que esse empreendedorismo seja conduzido de forma equilibrada nas relações de trabalho e comerciais, visando garantir uma existência digna para todos os envolvidos. Quando o trabalhador é tratado como mero componente de uma máquina capitalista, o desequilíbrio se estabelece. É fundamental defender a coexistência pacífica dos princípios constitucionais que orientam e garantem todas as atividades laborais, especialmente no contexto do trabalho realizado por meio das plataformas digitais *offline*, mas em conformidade com os fundamentos constitucionais, como o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

2.7 PRINCÍPIO DA JUSTIÇA SOCIAL

O princípio da justiça social refere-se à busca pela equidade e igualdade de oportunidades na sociedade. Ele implica na distribuição justa dos recursos e benefícios, de forma a garantir que todos tenham acesso aos direitos básicos, como saúde, educação, moradia e trabalho digno. Este princípio reconhece as desigualdades sociais existentes e busca promover políticas públicas que reduzam essas disparidades, visando criar uma sociedade mais inclusiva e solidária.

Por meio da justiça social, busca-se “eliminar as desigualdades econômicas e, dessa forma, em particular, elevar as condições de vida dos trabalhadores”.¹⁵⁰ Para Rawls, a concepção de justiça nasce com a unção dos dois princípios fundamentais: o das liberdades básicas e o das desigualdades sociais e econômicas. Assim, nas palavras do autor:

¹⁴⁹ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (organizador). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p.42.

¹⁵⁰ RUPRECHT, Alfredo J. Os princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1995, p.108.

(a) cada pessoa tem o mesmo direito irrevogável a um esquema plenamente adequado de liberdades básicas iguais que seja compatível com o mesmo esquema de liberdades para todos; e

(b) as desigualdades sociais e econômicas devem satisfazer duas condições: primeiro, devem estar vinculadas a cargos e posições acessíveis a todos em condições de igualdade equitativa de oportunidades; e, em segundo lugar, têm de beneficiar ao máximo os membros menos favorecidos da sociedade (o princípio de diferença).¹⁵¹

O princípio da justiça social visa a redução das disparidades econômicas e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Isso implica na implementação de políticas e medidas que promovam a igualdade de oportunidades, o acesso equitativo aos recursos e serviços básicos e a proteção dos direitos trabalhistas. Através da justiça social, busca-se garantir que todos os membros da sociedade possam desfrutar de um padrão de vida digno, independentemente de sua origem socioeconômica. Isso inclui ações como a implementação de políticas de redistribuição de renda, o fortalecimento dos sistemas de proteção social, a promoção do emprego decente e a valorização do trabalho.

O Direito do Trabalho desempenha um papel fundamental na busca pela justiça social, atuando como um instrumento de proteção dos direitos dos trabalhadores e de promoção de relações laborais equitativas. Em meio às constantes pressões por políticas flexibilistas, que visam fragilizar as relações de trabalho em prol de interesses econômicos, é essencial reforçar o compromisso com o princípio da justiça social. Isso implica em adotar medidas que assegurem condições dignas de trabalho, salários justos, jornadas adequadas, segurança e saúde no ambiente laboral, além do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ao rejeitar políticas que ampliem as desigualdades e explorem a mão de obra, em favor de uma distribuição mais equitativa de oportunidades e benefícios, o Direito do Trabalho contribui efetivamente para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

A justiça social envolve assegurar que todos os indivíduos tenham acesso igual às oportunidades de emprego disponíveis nas plataformas digitais, independentemente de fatores como origem, gênero, etnia ou outras características pessoais. Essa abordagem ajuda a combater

¹⁵¹ RAWLS, John. Justiça como equidade: uma reformulação. Tradução de Claudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p.60.

a discriminação e a fomentar a inclusão de grupos que historicamente enfrentam marginalização ou sub-representação.

Ao promover a justiça social, também se visa enfrentar a exploração e a desigualdade presentes no ambiente de trabalho. Isso inclui garantir que os trabalhadores recebam uma remuneração justa e adequada pelo seu trabalho, bem como acesso a benefícios e proteções sociais que garantam seu bem-estar e segurança financeira.

Além disso, a justiça social incentiva a promoção da diversidade e inclusão nos locais de trabalho das plataformas digitais, valorizando a contribuição de pessoas de diferentes origens, experiências e perspectivas. Isso não apenas enriquece o ambiente de trabalho, mas também pode levar a melhores resultados para as empresas e para a sociedade como um todo.

Observa-se, também, que a justiça social implica em garantir que os trabalhadores tenham seus direitos trabalhistas respeitados e protegidos, incluindo o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis, jornadas de trabalho justas e remuneração adequada. Isso contribui para criar um ambiente de trabalho mais justo e humano para todos os envolvidos.

Portanto, a contribuição do princípio da justiça social no trabalho em plataformas digitais *offline* é essencial para garantir que os trabalhadores sejam tratados com equidade, dignidade e respeito, promovendo assim uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.

2.8 PRINCÍPIO DA ISONOMIA OU DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

O princípio da isonomia, ou princípio da não-discriminação, é um dos pilares do Direito do Trabalho, estando garantido pela Constituição Brasileira de 1988. Esse princípio assegura que todos sejam tratados de maneira igualitária, sem qualquer forma de discriminação. José Afonso da Silva dispõe em seu livro que o princípio da igualdade não tem tido tantas discussões como o princípio da liberdade, uma vez que a isonomia constituiu o signo fundamental da democracia.¹⁵²

Os princípios jurídicos, além de serem uma garantia e um direito, são fundamentais em qualquer ordenamento jurídico moderno. Eles atuam como normas básicas que orientam a

¹⁵² SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 211.

interpretação e aplicação das leis, garantindo que o sistema jurídico funcione de maneira justa e equitativa, de modo a assegurar que o Direito cumpra seu papel de regular as relações sociais de forma equilibrada e justa.

A isonomia pode ser dividida em dois tipos: formal e material. A igualdade formal, presente na maioria das constituições modernas, incluindo a do Brasil desde a Constituição de 1891, afirma que todos são iguais "perante a lei". Essa igualdade é explicitamente mencionada no artigo 5º, caput, da Constituição brasileira, impedindo que legisladores criem leis que violem esse princípio.

A igualdade perante a lei ou igualdade formal deve ser entendida como igualdade diante da lei vigente e da lei a ser elaborada, devendo ser interpretada como um impedimento à legislação de privilégios de classes, como igualdade diante dos administradores e dos juízes.¹⁵³

Essa igualdade se fundamenta na aplicação justa das leis, assegurando que todos os cidadãos sejam tratados de forma igual em situações semelhantes, sem qualquer distinção. No entanto, é importante destacar que a isonomia formal, por si só, não garante a igualdade material, que requer medidas adicionais para corrigir desigualdades socioeconômicas e promover a inclusão social.

Contudo, observa-se que a igualdade material busca concretizar a igualdade formal, transformando-a de uma simples declaração na lei para uma realidade prática. Isso significa tratar todos os seres humanos de maneira igual e uniforme, com oportunidades iguais, como um objetivo programático a ser alcançado pelo Estado em colaboração com a sociedade e, para isso, são necessárias tanto a edição de leis que reduzam as desigualdades artificiais quanto ações concretas do Poder Público e mudanças de atitude na sociedade.

Na prática, a isonomia formal implica que as leis e normas devem ser elaboradas e aplicadas de maneira neutra e imparcial e isso significa que todos devem ser submetidos aos mesmos requisitos, procedimentos e sanções legais, sem discriminação ou privilégios sem justificativas. Já a isonomia material busca garantir que todos os indivíduos tenham acesso igual a recursos, serviços e oportunidades, de modo a reduzir ou extinguir as desigualdades

¹⁵³ D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. Breve análise do princípio da isonomia. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros.2008. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/13/5#:~:text=CONCEITOJos%C3%A9%20Afonso%20da%20Silva,um%20CAJUEIRO%2C%20Marcelo%20Viveiros>. Acesso em 19 de junho de 2024.

existentes, além de promover a inclusão social. Isso envolve não apenas a ausência de discriminação legal, mas também a criação de políticas e medidas que corrijam as disparidades existentes e garantam que todos tenham as mesmas chances de alcançar uma vida digna e satisfatória.

Ao contrário da isonomia formal, que se concentra na igualdade perante a lei, a isonomia material busca a igualdade de resultados e oportunidades na prática, levando em consideração as diferentes necessidades e circunstâncias dos indivíduos e grupos na sociedade.

A visão material da igualdade vem complementar a sua visão formal. O art. 5º, *caput*, é considerado “como isonomia formal para diferenciá-lo da isonomia material, traduzido no art. 7º, XXX e XXXI”.¹⁵⁴

Além disso, é válido ressaltar que a Constituição Federal traz em seu texto outras formas expressas de igualdade material, tais como o art. 3º, o art. 5º, I, XXXII, LXXIV, o art. 170, VII, art. 193, art. 196, art. 205 etc. Portanto, não basta a lei declarar apenas que todos são iguais, ela deve favorecer instrumentos e mecanismos eficazes para a construção da igualdade. “A Constituição procura aproximar os dois tipos de isonomia, na medida em que não se limitará ao simples enunciado da igualdade perante a lei”.¹⁵⁵

[...] a obtenção da igualdade substancial, pressupõe um amplo reordenamento das oportunidades: impõe políticas profundas; induz, mais, que o Estado não seja um simples garantidor da ordem assente nos direitos individuais e no título da propriedade, mas um ente de bens coletivos e provedor de prestações.¹⁵⁶

Observa-se que o Estado deve assumir um papel mais ativo na promoção do bem-estar coletivo e na oferta de serviços e benefícios que garantam uma distribuição mais equitativa de recursos e oportunidades. Isso significa que o Estado não deve se limitar a ser apenas um guardião dos direitos individuais e da propriedade, mas também deve agir como um provedor

¹⁵⁴ SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 210.

¹⁵⁵ *Ibidem*.

¹⁵⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995, p.306.

de serviços e prestador de assistência para garantir que todos tenham acesso igualitário a condições dignas de vida e desenvolvimento.

Analisando a isonomia no ambiente de trabalho, ela busca garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades, benefícios e condições de trabalho, independentemente de características pessoais ou de grupos sociais aos quais pertençam. Isso implica, por exemplo, na proibição de práticas discriminatórias em processos seletivos, na definição de salários e na concessão de promoções.

O princípio da isonomia é crucial no ambiente de trabalho das plataformas digitais, ajudando a assegurar que todos os trabalhadores tenham acesso às mesmas oportunidades e sejam tratados de maneira justa, sem discriminação em relação à sua situação ou características pessoais., assegurando a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e tratamento justo e respeitoso perante os trabalhadores de aplicativos de serviços.

2.9 PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL

Trata-se de uma importante diretriz que visa garantir a manutenção e a progressão dos direitos sociais conquistados pela sociedade ao longo do tempo. Tal princípio estabelece que uma vez conquistados determinados direitos sociais, os mesmos não podem ser reduzidos ou eliminados de forma injustificada.

Consolida-se em um princípio de resistência a esta investida do Direito Flexível do Trabalho, com o intento de fazer valer as normas mínimas de proteção e dignidade do trabalhador. A diferença do que ocorreu com os princípios originários, o princípio do não retrocesso social nasce no período histórico em que a legislação do trabalho sofre um dos seus mais graves ataques, que tem por escopo a eliminação do papel intervencionista e equiparador, para a implementação de um modelo que revigora a autonomia da vontade e o abstencionismo estatal, característica do neoliberalismo.¹⁵⁷

Na esfera dos direitos trabalhistas, o princípio do não-retrocesso social implica que as conquistas e garantias trabalhistas já alcançadas não podem ser retiradas ou enfraquecidas sem

¹⁵⁷ TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 75, n. 3, p. 68. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13662>. Acesso em 10 de março de 2024.

uma justificativa plausível e legítima. Qualquer alteração ou reforma nas leis trabalhistas deve respeitar esse princípio, garantindo que os trabalhadores não sejam prejudicados e que seus direitos sejam preservados e, se possível, ampliados.

Assim, o princípio do não-retrocesso social atua como um mecanismo de proteção dos direitos sociais, impedindo que haja retrocessos injustificados que possam comprometer o bem-estar e a qualidade de vida dos cidadãos. Ele reforça a importância da progressividade dos direitos sociais, promovendo avanços contínuos em direção a uma sociedade mais justa e igualitária.

O princípio do Não-Retrocesso Social ganhou destaque no ordenamento jurídico brasileiro com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, como o artigo 5º, § 2º e no artigo 7º. Embora não houvesse uma previsão expressa anteriormente, a adoção de um modelo social pelo Estado Brasileiro já indicava a aceitação desse princípio.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

[...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...].¹⁵⁸

Além disso, o artigo 26 do Pacto de São José da Costa Rica, que versa sobre os direitos econômicos, sociais, educacionais e culturais, também reforça esse princípio. Esse pacto foi recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto 678/1992.

¹⁵⁸ PLANALTO.GOV. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 21 de março de 2024.

26. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.¹⁵⁹

Dessa forma, o princípio do Não-Retrocesso Social encontra respaldo tanto na Carta Magna quanto em tratados internacionais, reforçando a importância da progressão contínua dos direitos sociais e da não diminuição injustificada dos avanços já conquistados.

O respectivo princípio está estreitamente ligado aos Direitos Humanos Sociais e ganhou destaque com a transição do modelo estatal liberal para o social. Nas novas Constituições de cunho social, surgiu o entendimento de que “as conquistas sociais não podem regredir”. Assim, o princípio preconiza que os Direitos Humanos Sociais devem sempre avançar.¹⁶⁰ Essa compreensão abrange “a proteção dos direitos sociais”¹⁶¹, tanto em relação à sua efetivação quanto à manutenção do nível já alcançado.

Em outras palavras, implica que os avanços conquistados em termos de direitos sociais não podem ser retrocedidos, garantindo que a sociedade progrida continuamente em direção a uma maior igualdade e justiça social. Essa abordagem visa garantir a continuidade do progresso social e a melhoria constante das condições de vida da população, rejeitando qualquer medida que possa enfraquecer ou reverter os avanços alcançados no campo dos direitos sociais, estabelecendo um compromisso permanente do Estado com a promoção do bem-estar social e a proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos.

¹⁵⁹ Brasil. Supremo Tribunal Federal (STF). Convenção Americana sobre Direitos Humanos [recurso eletrônico]: anotada com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e da Corte Interamericana de Direitos Humanos / Supremo Tribunal Federal. -- 2. ed. -- Brasília : STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2022. EBook, p. 439. Publicação em celebração aos cinquenta e três anos do Pacto de São José da Costa Rica e ao trigésimo aniversário de sua promulgação no Brasil. A primeira edição foi lançada na gestão da ministra Cármen Lúcia, em 2018. Disponível em : https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaInternacional/anexo/STF_ConvencaoAmericanaSobreDireitosHumanos_SegundaEdicao.pdf . Acesso em 22 de março de 2024.

¹⁶⁰ MEIRELES, Edilton. Princípio do não-retrocesso social no Direito do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, n. 129, p. 339-342, setembro, 2003, p.339.

¹⁶¹ DERBLI, Felipe. O princípio da proibição de Retrocesso Social na Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p.85.

Quando se fala em princípio do não-retrocesso social, é importante ressaltar que, embora o Estado não possa retroceder ou diminuir os direitos sociais já conquistados, isso não impede que novos mecanismos de concretização desses direitos sejam adotados. Se um determinado instrumento ou política pública é substituído por outro equivalente que efetivamente promova os mesmos direitos de forma mais eficaz, isso não configura uma redução no nível de proteção social.

Essa abordagem reflete o compromisso com a proteção dos Direitos Humanos como uma prioridade inegociável. Ela ressalta que, mesmo diante de mudanças políticas, econômicas ou sociais, o Estado tem o dever de assegurar que todos os indivíduos mantenham acesso a condições mínimas de dignidade, bem-estar e justiça social, onde qualquer retrocesso seria incompatível com os princípios constitucionais e os padrões internacionais de direitos humanos.

Embora reconheça que os direitos sociais não sejam absolutos, “devem ser atribuídos a eles um alto grau de importância”¹⁶². Caso haja a supressão de algum direito social, é necessário que outro de igual valor o substitua, garantindo assim a continuidade da proteção social e dos direitos dos trabalhadores. Essa abordagem sugere uma abordagem cautelosa em relação a qualquer alteração nos direitos sociais, ressaltando a necessidade de preservar e fortalecer esses direitos como parte fundamental do ordenamento jurídico e da garantia do bem-estar social.

O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil estabelece um conjunto mínimo de direitos trabalhistas que serve como um piso de proteção aos trabalhadores. Esses direitos, “uma vez garantidos pela Constituição, não podem ser revogados ou enfraquecidos por meio de emendas constitucionais ou legislações infraconstitucionais”. Além disso, a Constituição permite o reconhecimento de outros direitos que visem melhorar a condição social dos trabalhadores, demonstrando uma abertura para a expansão e aprimoramento do rol de direitos trabalhistas. “Qualquer tentativa de supressão desses direitos, seja por meio de emendas constitucionais ou legislações ordinárias, seria considerada inconstitucional”, conforme enfatizado por Meireles.¹⁶³ Essa proteção legal busca garantir a estabilidade e a segurança dos direitos trabalhistas, fortalecendo a posição dos trabalhadores na sociedade e contribuindo para uma relação laboral mais justa e equilibrada.

¹⁶² AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Direitos sociais e o princípio do Não-Retrocesso Social. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, n. 124, p. 237-252, out./dez., 2006, p.244.

¹⁶³ MEIRELES, Edilton. Princípio do não-retrocesso social no Direito do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, n. 129, p. 339-342, setembro, 2003, p.341.

O princípio do não retrocesso social desempenha um papel crucial no contexto do trabalho via aplicativos, fornecendo uma base para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir que as condições de trabalho não sejam reduzidas injustamente. Isso significa que os trabalhadores que já desfrutam de certos direitos e benefícios não devem perdê-los de forma arbitrária ou injusta, mesmo que mudanças tecnológicas ou econômicas ocorram.

Esse princípio requer que as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores via aplicativos atendam a padrões mínimos estabelecidos por leis trabalhistas e regulamentos, incluindo remuneração justa, horas de trabalho adequadas, segurança no local de trabalho e proteção social. Qualquer tentativa de reduzir esses padrões deve ser justificada por razões legítimas e baseadas em evidências. Isso significa que os governos, as empresas e outras partes interessadas devem trabalhar para melhorar as condições de trabalho. Ao proteger os direitos adquiridos e estabelecer padrões mínimos de trabalho, o princípio do não retrocesso social contribui para garantir a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores.

2.10 PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE ESCOLHA DO EMPREGO

O princípio da liberdade de escolha do emprego é um dos fundamentos do direito do trabalho que garante ao trabalhador o direito de escolher livremente sua ocupação e emprego, sem qualquer tipo de coerção ou restrição arbitrária por parte do empregador ou do Estado. Esse princípio está alinhado com o direito fundamental à liberdade individual e ao livre exercício da atividade profissional.

Em essência, a liberdade de escolha do emprego reconhece a autonomia do trabalhador para buscar oportunidades que melhor atendam às suas necessidades, habilidades e aspirações. Isso inclui o direito de negociar as condições de trabalho, o salário, os benefícios e outros aspectos relacionados ao emprego.

Para Ingo Wolfgang Sarlet, Luis Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero, a liberdade abrange,

em termos gerais e não exaustivos: (a) a possibilidade de escolher (ou não) qualquer profissão, trabalho ou ocupação; (b) a garantia do livre exercício da profissão, trabalho ou ocupação escolhido; (c) igualdade de condições de acesso à profissão escolhida, desde que preenchidos os requisitos legais.¹⁶⁴

O artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos enfatiza a relevância da liberdade de escolher um emprego como um direito essencial de cada indivíduo.

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.¹⁶⁵

Essa disposição da Declaração Universal reflete a preocupação internacional em assegurar que os trabalhadores tenham oportunidades dignas de emprego e que suas condições de trabalho sejam adequadas e equitativas. Além disso, evidencia o compromisso em proteger os trabalhadores contra situações de desemprego, reconhecendo que o acesso ao trabalho é essencial para o bem-estar e a realização individual.

No entanto, é importante observar que essa liberdade não é absoluta e deve ser exercida dentro dos limites estabelecidos pela legislação trabalhista e pelos princípios éticos. Sendo assim, o princípio da liberdade de escolha do emprego visa proteger a autonomia e a dignidade dos trabalhadores, permitindo-lhes tomar decisões conscientes e voluntárias sobre sua vida profissional.

Vale ressaltar que os princípios presentes na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outras normas internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), oferecem um marco ético e legal que impede a flexibilização excessiva dos direitos trabalhistas. As formas de flexibilização na relação de trabalho muitas vezes resultam na violação dos direitos do trabalhador. É uma tendência crescente, em que direitos são muitas vezes sacrificados em prol do aumento da eficiência econômica. Essas práticas são frequentemente justificadas em nome da competitividade e da necessidade de se adaptar a um ambiente econômico em constante mudança.

¹⁶⁴ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luis Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional, 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 506.

¹⁶⁵ UNICEF.ORG. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 22 de março de 2024.

A flexibilização das normas trabalhistas, impulsionada pela globalização e pela busca de competitividade, deve ser equilibrada com a proteção dos direitos dos trabalhadores, conforme os princípios estabelecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A flexibilização não pode justificar a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que devem ser respeitados para garantir a dignidade e a justiça nas relações de trabalho.¹⁶⁶

No entanto, é importante reconhecer que tais medidas podem levar à exploração dos trabalhadores e à erosão dos direitos conquistados ao longo do tempo. Assim, qualquer tentativa de flexibilização dos direitos trabalhistas deve ser avaliada à luz desses princípios e normas internacionais, a fim de assegurar que não resultem em retrocessos nos avanços sociais e na proteção dos direitos humanos. Esses documentos estabelecem padrões mínimos que os Estados devem respeitar e proteger, garantindo que as políticas econômicas e laborais promovam o progresso social sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O princípio da liberdade de escolha de emprego desempenha um papel importante no contexto do trabalho via aplicativos, oferecendo aos trabalhadores a capacidade de decidir sobre quando, onde e como desejam trabalhar. A liberdade de escolha de emprego permite que os trabalhadores selecionem oportunidades de trabalho que se alinhem com suas preferências pessoais e necessidades individuais. No caso do trabalho via aplicativos, isso se traduz em flexibilidade para definir seus próprios horários de trabalho e escolher os tipos de tarefas ou projetos que desejam realizar.

Portanto, a contribuição do princípio da liberdade de escolha de emprego no trabalho via aplicativos é fornecer aos trabalhadores flexibilidade, autonomia e oportunidades de inovação, proporcionando a tomar decisões que atendam às suas necessidades individuais e promovendo uma cultura de diversidade e inclusão.

A ideia de liberdade de escolha no trabalho em plataforma é certamente atrativa e frequentemente promovida como um dos principais benefícios desse modelo de trabalho. A capacidade de decidir quando, onde e como trabalhar oferece aos trabalhadores uma flexibilidade que pode se adaptar às suas preferências e necessidades pessoais, o que é particularmente valorizado em um mundo onde o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é essencial. No entanto, a realidade por trás dessa promessa pode ser muito mais complexa.

¹⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27ª edição, Editora Saraiva, 2010, p.220-225.

Apesar da liberdade aparente, os trabalhadores em plataformas digitais muitas vezes enfrentam uma série de constrangimentos e pressões que limitam sua verdadeira autonomia. Esses constrangimentos podem incluir desde a pressão para aceitar todas as tarefas disponíveis para garantir uma renda mínima, até a dependência de sistemas de classificação que podem penalizar os trabalhadores por recusar certos trabalhos. Além disso, a necessidade constante de estar disponível para trabalho pode interferir nos compromissos pessoais e familiares, comprometendo ainda mais a liberdade dos trabalhadores.

Essa dicotomia entre a promessa de liberdade e os constrangimentos da realidade destaca a importância de uma análise crítica do trabalho em plataforma. Embora a flexibilidade possa ser uma vantagem significativa, é essencial reconhecer e abordar os desafios que os trabalhadores enfrentam para garantir que eles possam realmente desfrutar de uma verdadeira autonomia em suas atividades laborais.

No capítulo seguinte, será demonstrada como a inovação tecnológica por meio de um gerenciamento algorítmico contribui na existência da precarização no trabalho via aplicativos.

3 TECNOLOGIA E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O IMPACTO DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO NOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

3.1 UBERIZAÇÃO E PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

O crescimento e a popularização dos aplicativos ocorreram devido a uma combinação de fatores tecnológicos, econômicos, históricos e sociais. Estamos vivendo a Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, cuja nova fase de produção industrial está transformando as relações humanas, cada vez mais conectadas pela tecnologia. No entanto, essa revolução também levanta preocupações, como a substituição da força de trabalho humana por máquinas e a automação, onde o desenvolvimento tecnológico foi crucial para o surgimento e a expansão dos aplicativos, possibilitado por projetos inovadores de *startups* nas plataformas digitais.

Os avanços tecnológicos, especialmente aqueles representados pelas plataformas digitais, são considerados verdadeiras inovações que transformam profundamente a sociedade, “da mesma forma que ocorreu com outros marcos históricos, como a substituição dos veículos de tração animal pelos veículos motorizados, a invenção do telefone e o surgimento das máquinas a vapor”.¹⁶⁷ Essas inovações não apenas revolucionaram as formas de produção e organização, mas também abriram caminhos para novos mercados e modelos de consumo.

A evolução tecnológica é uma característica intrínseca da atividade humana, impulsionando o capitalismo ao criar produtos, serviços e formas de interação. As plataformas digitais representam uma etapa dessa evolução, permitindo a conexão e interação em escala global de forma rápida e eficiente. No entanto, é importante reconhecer que esses avanços também trazem desafios, especialmente no que diz respeito às relações de trabalho e à garantia de direitos dos trabalhadores.

Segundo Antunes, o avanço do capitalismo impulsionado pelas novas tecnologias tende a resultar em uma reprodução desenfreada e contínua do sistema econômico. Esse cenário, por

¹⁶⁷ BAPTISTA, Patrícia. KELLER, Clara Iglesias. Por que, quando e como regular as novas tecnologias? Os desafios trazidos pelas inovações disruptivas. Revista de Direito Administrativo, v. 273, 2016. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/66659>. Acesso em 23 de março de 2023.

sua vez, tem como consequência a tendência à desproletarização do trabalho industrial e à subproletarização do setor de serviços.

Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma processualidade contraditória que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.¹⁶⁸

Em outras palavras, as transformações tecnológicas e a busca incessante pelo lucro tendem a criar uma situação na qual os trabalhadores perdem gradativamente sua posição de classe, principalmente no contexto da indústria, enquanto os trabalhadores do setor de serviços podem enfrentar condições ainda mais precárias.

O autor observa que há uma tendência de redução dos trabalhos tradicionais, como os realizados em fábricas, enquanto há um aumento significativo do trabalho mediado por aplicativos de internet. No entanto, essa mudança não vem acompanhada de uma melhoria nas condições de trabalho. Pelo contrário, há uma tendência clara de precarização do trabalho, que muitas vezes é exercido de forma temporária, terceirizada e até mesmo informal. Isso significa que os trabalhadores enfrentam condições de trabalho menos estáveis, com menos garantias trabalhistas e sociais, além de uma maior vulnerabilidade econômica e social.

Moreira destaca que, com o avanço tecnológico, os trabalhadores que não possuem vínculo formal de trabalho “acabam se submetendo à exploração de sua mão de obra por meio das plataformas digitais”. Esses trabalhadores prestam serviços sem proteção trabalhista adequada, encontrando-se em situações periféricas de exploração do trabalho, o que “evidencia um cenário real de precarização das relações de trabalho”. Essa falta de proteção e garantias trabalhistas “expõe os trabalhadores a condições desfavoráveis e vulneráveis”, caracterizando uma preocupante forma de exploração no ambiente digital.¹⁶⁹

¹⁶⁸ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo : Cortez, 15ª ed., 2018, p.136.

¹⁶⁹ MOREIRA, Allan Gomes. Tecnologia, Precarização e o Papel do Direito do Trabalho. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. V. 5, n. 2, Jul/Dez 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/339456157_TECNOLOGIA_PRECARIZACAO_E_O_PAPEL_DO_DIREITO_DO_TRABALHO. Acesso em 23 de março de 2024.

O consultor internacional Valerio De Stefano destaca a existência de relações de emprego disfarçadas dentro do modelo de trabalho moderno, que ele divide em duas categorias principais. A primeira é o *crowdwork*, cujo modelo de trabalho possui tarefas que são realizadas através de uma plataforma *online*, conectando trabalhadores a trabalhos específicos de maneira virtual. A segunda categoria é o trabalho *on-demand*, que envolve atividades tradicionais por meio de aplicativos. Nesse modelo, as tarefas, como dirigir para um serviço de transporte ou entregar comida, são solicitadas via plataformas digitais e gerenciadas por empresas que operam esses aplicativos. De Stefano ressalta que, apesar de parecerem independentes, esses tipos de trabalho muitas vezes ocultam relações de emprego convencionais.¹⁷⁰

Como consequências provenientes no trabalho via aplicativos são a uberização e a plataformização. A uberização e a plataformização do trabalho são fenômenos relacionados ao surgimento e expansão de plataformas digitais, as quais conectam prestadores de serviços a clientes por meio de aplicativos e sites. Essas plataformas operam em uma ampla variedade de setores, como transporte, entrega de alimentos, serviços de limpeza, cuidados pessoais, entre outros.

Em razão da ascensão dos aplicativos, que estão ganhando cada vez mais nas sociedades contemporâneas, surgiu o fenômeno denominado como “Uberização do trabalho”, também conhecido como Uberismo. Além desses termos, esse fenômeno também é conhecido como Economia Compartilhada ou Economia de Compartilhamento, GIG Economy, Plataform Work, Work on Demand, dentre diversos outros, sem uma definição consentânea na doutrina.¹⁷¹

A uberização ganha destaque com o surgimento de grandes grupos de trabalhadores controlados por plataformas digitais, cujo desafio atual é entender essas plataformas como um poderoso meio de reestruturar as relações de trabalho, evitando cair em um determinismo tecnológico. No contexto brasileiro, esses fenômenos têm sido cada vez mais presentes e têm gerado impactos significativos no mercado de trabalho e nas relações laborais.

¹⁷⁰ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016, p. 2-3. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602. Acesso em 13 de agosto de 2024.

¹⁷¹ BARROSO, Fábio Túlio; GOMES, Aline Pires. Trabalhadores via aplicativos e plataformas digitais e os impactos nas relações trabalhistas antes e durante a pandemia do novo coronavírus. *Op. cit.*, p.115.

A uberização é uma mudança radical que afeta vários aspectos das relações humanas e sociais. Com esse fenômeno, as pessoas se tornaram usuárias de aplicativos em vez de interagir diretamente em ambientes físicos. As empresas, por sua vez, estão saindo dos locais físicos e se tornando ativas no mercado digital. Os serviços são agora oferecidos *online* e o trabalho é cada vez mais gerido por algoritmos, transformando a maneira como as tarefas são realizadas e supervisionadas.

A plataformação do trabalho, por sua vez, refere-se à expansão de plataformas digitais que oferecem oportunidades de trabalho por meio da prestação de serviços em diversos setores. Essas plataformas funcionam como intermediárias entre prestadores de serviços e consumidores, facilitando a conexão e transação entre eles. No entanto, essa forma de organização do trabalho muitas vezes resulta em uma relação desigual de poder entre as plataformas e os trabalhadores, com as plataformas ditando as condições de trabalho e remuneração, muitas vezes sem considerar adequadamente os direitos e interesses dos trabalhadores.

Portanto, entende-se que “a uberização é considerada uma nova forma de gerir a força de trabalho”, enquanto “a plataformação se refere à dependência no uso de plataformas digitais para a realização de atividades de trabalho”.¹⁷²

A uberização do trabalho, nomeada a partir da empresa Uber, refere-se à tendência de empresas que adotam modelos de negócio semelhantes ao da Uber, onde os trabalhadores são classificados como prestadores de serviços autônomos ou parceiros, em vez de empregados tradicionais (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).¹⁷³

Esses trabalhadores muitas vezes são contratados por demanda, trabalham de forma flexível e não têm os mesmos direitos e proteções trabalhistas garantidos aos empregados formais, como salário-mínimo, benefícios sociais, férias remuneradas e horas extras. Isso gera uma precarização das condições de trabalho e uma maior vulnerabilidade dos trabalhadores.

¹⁷² ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?lang=pt#>. Acesso em: 04 de julho de 2024.

¹⁷³ *Ibidem*.

Com a globalização das cadeias produtivas, a organização do trabalho baseada no modelo toyotista e novos arranjos produtivos têm como objetivo dispersar o trabalho, ao mesmo tempo em que mantêm o controle centralizado sobre ele. Vários termos, como *crowdsourcing*¹⁷⁴, *crowdwork*¹⁷⁵, uberização e plataformização, são utilizados para descrever esse processo a partir de diferentes perspectivas.

Abílio considera que “a uberização é um novo modelo de controle e gestão da força de trabalho, que surge através da eliminação de direitos, transferência de riscos e mudanças na organização do trabalho”.¹⁷⁶

Características:

- a. **autonomia aparente:** embora os trabalhadores sejam considerados autônomos, na prática, eles são fortemente controlados pelas plataformas, que determinam horários, rotas e tarifas;
- b. **precarização:** a ausência de direitos trabalhistas formais, como férias remuneradas e seguro social, leva à precarização das condições de trabalho;
- c. **fragmentação:** o trabalho é dividido em tarefas específicas e rápidas, realizadas sob demanda, sem garantia de continuidade ou estabilidade.

Ludmila Costhek Abílio enfatiza que não se pode esquecer “o papel das plataformas digitais como instrumentos de exploração do trabalho e acumulação de capital por certas corporações”, onde constituem uma força global de centralização de capitais e descentralização controlada do trabalho, promovendo a informalização e transferindo riscos e custos aos trabalhadores.¹⁷⁷

¹⁷⁴ Vide seção 1.5 da presente dissertação. *Crowdsourcing* é um modelo de terceirização aberto e compartilhado, cujo propósito é reunir diferentes pessoas em torno da realização de uma tarefa ou da solução de um problema. O termo *crowdsourcing* é a união de duas palavras inglesas: *crowd* (multidão) e *outsourcing* (terceirização), ou seja, terceirização para a multidão.

¹⁷⁵ Vide seção 1.5 da presente dissertação. *Crowdwork* é um modelo de trabalho onde pessoas são contratadas via plataforma digital e executam tarefas online para empresas ou outros indivíduos. Também é chamado de terceirização *online*.

¹⁷⁶ ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: subsunção real da viração. Passapalavra, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 04 de julho de 2024.

¹⁷⁷ *Ibidem*.

Essas plataformas vão além de meros meios técnicos, sendo empresas que controlam infraestruturas digitais por meio de algoritmos e dados.

O gerenciamento algorítmico do trabalho, impulsionado pela inteligência artificial, permite um monitoramento detalhado do processo produtivo, tornando as regras pouco claras e constantemente mutáveis para os trabalhadores. Diante dessa realidade, os trabalhadores se veem subordinados a regras incertas e precisam adotar táticas de sobrevivência diante da insegurança e incerteza. A distribuição do trabalho no tempo e espaço é pouco definida e acordada previamente, exigindo uma adaptação constante e uma capacidade de prever e se ajustar às mudanças.

A complexidade em definir o trabalho subordinado através de plataformas digitais está relacionada à diversidade de atividades que essas plataformas abrangem. A expressão *platform labor* em inglês é traduzida como "trabalho de plataforma", mas essa tradução pode ser limitada, focando apenas nas atividades realizadas dentro das próprias plataformas.

A plataformização apresenta as seguintes características:

- a. **medição e controle:** as plataformas monitoram e avaliam continuamente o desempenho dos trabalhadores através de algoritmos e *feedback* dos usuários;
- b. **gig economia:** a economia de "bicos", onde os trabalhadores realizam tarefas esporádicas e temporárias, se expande para diversas atividades econômicas;
- c. **economia de plataforma:** envolve a centralização do controle e da coordenação das atividades econômicas por grandes empresas de tecnologia, que atuam como intermediárias entre trabalhadores e consumidores.

Como processos e impactos:

- a. **desregulamentação:** as plataformas operam muitas vezes à margem das regulamentações tradicionais do trabalho, desafiando leis e normas existentes;
- b. **nova divisão do trabalho:** as tarefas são redistribuídas e reorganizadas de maneira a maximizar a eficiência e reduzir custos para as empresas, frequentemente às custas dos trabalhadores;

- c. Tecnologia e vigilância: A implementação de tecnologias de vigilância e controle intensifica a supervisão dos trabalhadores, muitas vezes resultando em estresse e *burnout*¹⁷⁸.

A plataformação refere-se ao processo pelo qual diversas atividades econômicas, sociais e culturais são mediadas por plataformas digitais. Essas plataformas atuam como intermediárias que conectam diferentes grupos de usuários, facilitando interações, transações e a troca de bens, serviços e informações. Como exemplos: transporte (Uber, Lyft), as entregas (Uber Eats, DoorDash, iFood) e hospedagem (Airbnb).

Sendo assim, entende-se que a plataformação trata da transformação digital ampla através de plataformas tecnológicas e a uberização na mudança específica das relações de trabalho, como precárias e flexíveis, passando a ser visto como um processo mais amplo, que não se limita apenas às plataformas digitais, abrangendo uma informalização e consolidação de um trabalho sob demanda ao longo do tempo.

Destaca-se que a ideia de plataformação não surgiu dos estudos sobre trabalho, mas sim dos estudos sobre plataformas, definindo-as como empresas que operam com *software* e infraestrutura digital, utilizando algoritmos e dados. Essas perspectivas foram adaptadas aos estudos sobre trabalho, analisando o crescente uso de plataformas digitais em diversos setores da vida e como isso afeta as relações, controle e organização do trabalho com a utilização de dados e gerenciamento algorítmico.

Os autores Abílio; Amorim e Grohmann argumentam que esses modelos representam “uma continuidade e uma intensificação das tendências de flexibilização e precarização do trabalho que já vinham ocorrendo nas últimas décadas”. Eles também destacam “a necessidade de novas formas de organização e regulamentação que possam proteger os direitos dos trabalhadores nesse novo contexto digital”.¹⁷⁹

¹⁷⁸ GOV.BR-Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho..> Acesso em 03 de junho de 2024. Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.

¹⁷⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Op.cit.*

No Brasil, muitos debates têm girado em torno de como adaptar a legislação trabalhista existente para garantir que os trabalhadores nessas plataformas tenham condições de trabalho justas e dignas. Também há discussões sobre a necessidade de políticas públicas que abordem os desafios emergentes associados ao trabalho em plataformas digitais, garantindo ao mesmo tempo inovação e proteção social dos trabalhadores.

3.2 A INFORMALIZAÇÃO: EXPLORANDO ALÉM DOS LIMITES DA INFORMALIDADE

Na era da uberização, as dinâmicas de controle e subordinação do trabalhador foram profundamente reconfiguradas, tornando-se menos visíveis devido ao gerenciamento exercido pelas plataformas digitais.

A informalização se manifesta na forma como os trabalhadores aderem ao trabalho nas plataformas, pois não há um processo de recrutamento ou seleção, é o próprio trabalhador que busca e aceita essas oportunidades. Ele não tem autonomia para negociar as condições sob as quais trabalhará, já que as plataformas estabelecem todas as regras do contrato de antemão, as quais ele precisa aderir e seguir rigorosamente. Caso contrário, corre o risco de ter sua conta suspensa ou cancelada.

Observa-se que as plataformas exploram a força de trabalho de maneira ilimitada, uma vez que não há regulamentações que estabeleçam limites para a jornada de trabalho e os preços das corridas são determinados de acordo com os interesses exclusivos da plataforma.

Portanto, apesar das empresas que detêm as plataformas digitais tentarem vender a imagem de simples mediadoras, não é isso que se vê na realidade. Na prática, a tecnologia empregada pelas empresas viabiliza o gerenciamento algorítmico por meio de sistemas automatizados, que estabelecem as condições de acesso, a distribuição de corridas e a fixação dos preços do trabalho, utilizando critérios como classificações, oferecimento de bônus e aplicação de penalidades.

Entretanto, elas detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes.¹⁸⁰

¹⁸⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Op.cit.*

Assim, esses elementos funcionam como mecanismos de controle sobre o trabalho, criando uma dependência dos trabalhadores e exigindo deles um ritmo de trabalho contínuo, onde as regras são definidas pelas plataformas, que obviamente visam o lucro da atividade.

E mais um ponto importante da estrutura das plataformas analisado é a consolidação do trabalhador *just in time*, que são trabalhadores disponíveis ao trabalho a qualquer tempo, cujos custos são a ele transferidos e é remunerado estritamente no “tempo efetivo de produção”.

Diante desse contexto, o maior dilema da uberização se revela, já que aumenta significativamente o risco de danos à saúde dos trabalhadores. Isso ocorre porque eles só recebem quando estão nas ruas, fornecendo serviços para as plataformas, o que, por sua vez, cria uma pressão para que trabalhem o máximo de tempo possível, sem pausas regulares para descanso e sem as folgas semanais necessárias para manter sua saúde física e mental em boas condições.

Cria-se a figura do empreendedor de si – que define seu tempo e local de trabalho, seus instrumentos e suas estratégias –, mas podemos deslocar a noção de empreendedorismo para a de autogerenciamento subordinado, pois é transferido para o trabalhador um gerenciamento de si, que se faz na relação com regras que se informalizaram, e que regem ferrenhamente o trabalho.¹⁸¹

Esse autogerenciamento subordinado refere-se ao modelo contemporâneo de gestão do trabalho, que se fundamenta na capacidade constante de exclusão e seleção, transferindo assim o risco do negócio para o próprio trabalhador.

Assim, o modelo de negócio das plataformas digitais, no contexto da uberização, com sua abordagem de autogerenciamento e amplo domínio tecnológico, estabelece um domínio quase absoluto sobre a força de trabalho mais vulnerável, que não possui muitas alternativas no mercado de trabalho formal e vê nessas plataformas sua única opção para o emprego informal.

Para mitigar o potencial abuso da tecnologia das plataformas para manipulação, a única solução viável é a regulação adequada do assunto, já que sua completa eliminação não é realista nem desejável para a sociedade. No entanto, é fundamental estabelecer limites claros e específicos por meio da legislação.

¹⁸¹ *Ibidem.*

Para isso, a atuação do Poder Legislativo para regulamentar é imprescindível e há esperança de evolução sobre esse tema, pois foi instituído Grupo de Trabalho para elaboração de proposta de regulamentação da atividade pelo Decreto nº 11.513/2023, cujas reuniões iniciaram no mês de junho do ano corrente no Brasil.

Portanto, não se pode tratar desse assunto com uma análise superficial, haja vista a sua complexidade. De fato, o que se espera é que a regulação avance efetivamente neste Grupo de Trabalho e em outras frentes da sociedade, para que possamos utilizar o serviço das plataformas com a preservação da saúde mental e física dos que nela trabalham.

3.3 UBERIZAÇÃO: SINÔNIMO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO?

Diversos autores destacam que o trabalho sob demanda via aplicativos é caracterizado pela precarização. Esse tipo de trabalho é associado a insegurança, incerteza, assunção de riscos, imprevisibilidade, falta de confiança e descontinuidade. Essas situações são comuns nesse modelo de trabalho, enquanto o contrato de trabalho por tempo indeterminado – que não é utilizado nesse contexto – busca evitar ou, pelo menos, reduzir esses problemas.

Segundo Ludmila Costhek Abílio, “a definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente”.¹⁸²

Nesse contexto, não se trata o termo como uma marca ou como uso de denominação de uma empresa famosa, mas sim um neologismo¹⁸³ de “um fenômeno que teve como ícone a empresa Uber, que possibilitou, por intermédio de um aplicativo, a requisição de um transporte

¹⁸² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado, São Paulo, 22 Fev. 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>. Acesso em: 04 de julho de 2024.

¹⁸³ Dicionário Online de Português, 2024. Neologismo. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/neologismo/>. Acesso em 03 de junho de 2024. Neologismo é Utilização de novas palavras, compostas a partir de outras que já existem (num mesmo idioma ou não). Ação de atribuir novos significados (ou sentidos) a palavras que já existem na língua.

particular de passageiros, sem que haja qualquer relação entre as partes e a empresa”, mas com um simples acesso à internet e o uso de um smartphone ou outro aparelho.¹⁸⁴

De acordo com Tom Slee, Economia de Compartilhamento é uma rede de negócios baseada na conexão entre consumidores e prestadores de serviços através da internet.¹⁸⁵

A economia compartilhada é um movimento que está crescendo no mundo, trazendo mudanças de paradigmas na questão do consumo e no uso dos recursos. Com base nisso, tem sua razão de ser em função do que se vem observando como precarização das relações de trabalho ou uberização da economia e do mercado de trabalho. Os negócios que envolvem a economia do compartilhamento são cada vez maiores, os modelos de negócios já estabelecidos e o mercado de trabalho sofrem o impacto com o novo modelo que transforma empregos em tarefas ou atividades, possibilitando a existência de empresas sem empregados, substituindo a contratação formal por uma relação atípica e informal de mão de obra para tarefas específicas.

A uberização é um novo formato de utilização da força de trabalho, decorrente da combinação de novas tecnologias com medidas de flexibilização do trabalho. Tal modelo sugere que a redução da interferência do Estado resultaria em crescimento econômico e maior eficiência produtiva, por meio de uma maior flexibilidade laboral.

E é nesse panorama, desenhado a partir de necessidades de sustentabilidade ambiental e de economia desaquecida, que as plataformas digitais representam a esperança não só de abertura de novos mercados, mas também de possibilidade de geração de renda, atraindo a adesão de trabalhadores a uma relação que não é de autonomia nem de subordinação jurídica, nos moldes tradicionais da interpretação dada aos artigos 3º e 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desafiando a interpretação da legislação diante da nova realidade.

¹⁸⁴ OLENIKE, Jessica Gilbert, FERRAZ, Mirian Olivia Knopik, VILLATORE, Marco Antonio Cesar. A Análise da Possibilidade do Vínculo Empregatício entre os Motoristas cadastrados e a Empresa UBER. Revista Jurídica Luso- Brasileira, ano 4, nº5, 2018. A prestação de serviço da empresa se dá através de um aplicativo que faz a conexão entre um motorista e um passageiro. Segundo as palavras do CEO da empresa, Travis Kalanick, o negócio da empresa é um serviço local de carro a pedido, eu aperto um botão no Iphone, Android ou até mesmo SMS, eu aperto um botão e em cinco minutos um carro aparece. Para viabilizar a prestação de serviço, a plataforma possui , por ela denominado parceiros.

¹⁸⁵ SLEE, Tom. Uberização : a nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

Cerca de 1,5 milhões de brasileiros trabalham com aplicativos¹⁸⁶ e dependem de aplicativos para ter uma renda.¹⁸⁷ Pensando nisso, podemos indagar as condições de trabalho desses usuários trabalhadores, assim como são as possibilidades organizativas perante as empresas onde prestam serviços. Fatos como a do entregador do aplicativo Rappi, Thiago de Jesus Dias, 33 anos, que morreu de um AVC em 09 de julho de 2019 durante a entrega que realizava, que teve grande repercussão pelo descaso do aplicativo e da fragilidade do sistema de saúde¹⁸⁸ e outros pontos apresentados, como: o baixo valor do quilômetro rodado, a jornada exaustiva, relações de trabalho desfavoráveis e a falta de segurança para usuários e motoristas geram a necessidade de reflexão sobre esse novo modelo de negócio e as relações que emergem dele.

“A uberização é uma modalidade de trabalho intermitente” é “o mascaramento de relações assalariadas, que assumem a aparência do trabalho do empreendedor, do trabalho do prestador de serviços, dos trabalhos desprovidos de direitos”.¹⁸⁹ Os trabalhadores são chamados a trabalhar e só recebem por aquelas horas que trabalham, não recebendo pelas horas que estão sem laborar. Os direitos desaparecem, “porque se desvanece a figura do trabalhador ou da trabalhadora e se faz aflorar a falsa ideia de um empreendedor, de uma pessoa jurídica, de um trabalhador que é dono do seu instrumento de trabalho”. Segundo Ricardo Antunes, estamos vivendo uma “escravidão digital”, onde a tecnologia, em vez de diminuir a carga horária, melhorar as condições de trabalho e aliviar as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, tem gerado o efeito oposto. Para ele, a indústria 4.0 representa uma ampliação da riqueza, sem um propósito humano ou social. Nesse contexto, a uberização do trabalho adquire uma conotação de “fragmentação, intensificação do trabalho, exploração e individualização”.¹⁹⁰

¹⁸⁶ Agência IBGE Notícias. 2023. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 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: 16 de abril de 2024.

¹⁸⁷ *Ibidem*.

¹⁸⁸ VEJA São Paulo. Entregador da Rappi morre após aguardar duas horas por socorro. Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/cidades/entregador-rappi-morre-expediente/>. Acesso em 13: de janeiro de 2022.

¹⁸⁹ INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. Entrevista com Ricardo Antunes publicada por Congresso em Foco em 25/07/2019. Uberização” do trabalho: caminhamos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. Revista IHU *online*. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em 04 de julho de 2024.

¹⁹⁰ INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. Entrevista com Ricardo Antunes publicada por Congresso em Foco em 25/07/2019. Uberização” do trabalho: caminhamos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. Op.Cit.

O modelo de negócios da Uber é um exemplo que vai além de simplesmente organizar uma empresa, apresentando uma abordagem sistêmica da atividade econômica centrada em tecnologia e custos reduzidos. No entanto, isso vem à custa de uma significativa precarização das condições de trabalho. A Uber e outras plataformas de serviço ou trabalho obtêm sucesso econômico ao operar em áreas com pouca regulação, apresentando-se como plataformas de comunicação e classificando seus trabalhadores como parceiros autônomos. Esse modelo acentua a precarização ao transferir os riscos da atividade para os trabalhadores, que devem assumir os custos de aquisição e manutenção dos veículos, além de despesas com combustível, impostos sobre o veículo e seguro contra acidentes. Além disso, os trabalhadores suportam os riscos econômicos da ociosidade, já que ficam disponíveis para trabalhar sem receber pelo tempo em que estão à disposição, agravando ainda mais a situação de precariedade.

Diante desse modelo de negócio contemporâneo, se deve refletir sobre as relações de trabalho que emergem dele. Neste ponto, a dignidade e a prevenção do sofrimento humano são pontos importantes em questão, onde os direitos humanos visam garantir os direitos da pessoa humana, voltados para a construção e preservação do ser humano. Os direitos humanos não só buscam proteger o indivíduo contra o sofrimento imediato, mas também promover um ambiente onde as condições para uma vida plena e digna possam ser mantidas e desenvolvidas. As normas e instituições jurídicas são projetadas para preservar a dignidade, garantindo que os indivíduos possam viver e prosperar sem enfrentar injustiças e abusos.

A precarização e a uberização estão relacionadas, mas não são exatamente a mesma coisa. A precarização refere-se à perda ou redução de direitos trabalhistas e condições dignas de trabalho, como estabilidade, salários justos, benefícios sociais, proteção contra demissão arbitrária, entre outros. A precarização é um fenômeno mais amplo que envolve a degradação das condições de trabalho em vários setores da economia. A uberização é um termo mais específico que descreve o modelo de trabalho promovido por plataformas digitais como Uber, iFood e outras. Esse modelo de trabalho é caracterizado pela flexibilização extrema, onde o trabalhador é contratado como autônomo e a relação de trabalho é mediada por um aplicativo. Em resumo, uberização é uma forma de precarização, mas a precarização é um conceito mais amplo, que pode se manifestar de outras formas, além do trabalho em plataformas.

É fundamental destacar que a uberização reflete e antecipa a desestruturação dos movimentos trabalhistas tradicionais, destruindo a segurança dos vínculos empregatícios, além de comprometer a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. Ela promove formas de trabalho mais flexíveis e menos reguladas que desafia a estrutura tradicional do trabalho, além

de enfraquecer a capacidade dos movimentos trabalhistas tradicionais de proteger e representar os trabalhadores, comprometendo a segurança e a qualidade de vida desses trabalhadores.

3.4 GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO E SEU IMPACTO NA SAÚDE DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

3.4.1 Gerenciamento Algorítmico

As avançadas tecnologias de comunicação e informação permitem a implementação de um tipo de controle do trabalho que ocorre sem a necessidade de intervenção humana direta, sendo feito por meio de algoritmos, que são “conjuntos finitos de instruções claras e bem definidas, projetadas para realizar uma tarefa ou resolver um problema. É como um fluxograma, com etapas bem estabelecidas”.¹⁹¹ “Essas instruções são executadas sequencialmente e são fundamentais para a programação de computadores, uma vez que possibilitam que máquinas processem dados, tomem decisões e realizem ações complexas”.¹⁹² Tal fenômeno é conhecido como "gerenciamento algorítmico".¹⁹³

O gerenciamento algorítmico é uma prática cada vez mais comum em ambientes de trabalho digital, especialmente em plataformas de tecnologia que conectam prestadores de serviços a consumidores. Nesse contexto, algoritmos são utilizados para organizar, otimizar e controlar diversos aspectos do trabalho e das relações laborais, tendo como característica importante a capacidade de coletar e analisar grandes volumes de dados em tempo real. Isso permite que as plataformas ajam de maneira rápida e adaptativa às demandas do mercado, bem como às preferências dos usuários.

¹⁹¹ TOTVS. O que são algoritmos? Veja como funcionam e seus impactos
Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/o-que-sao-algoritmos/>. Acesso em 03 de junho de 2024.

¹⁹² *Ibidem*.

¹⁹³ DUGGAN J., SHERMAN U., CARBERY R. & MCDONNELL A. “Algorithmic management and appwork in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM”. *Human Resource Management Journal* 30 (1), 2020, pp. 114-132. Disponível em: https://www.academia.edu/81043830/Algorithmic_management_and_app_work_in_the_gig_economy_A_research_agenda_for_employment_relations_and_HRM?f_r=6416. Acesso em 19 de junho de 2024.

No entanto, o uso extensivo de algoritmos no gerenciamento do trabalho também levanta preocupações significativas. Por exemplo, algoritmos podem perpetuar vieses e discriminação, especialmente se forem treinados em conjuntos de dados que refletem preconceitos existentes na sociedade. Além disso, pode dificultar a compreensão de como decisões são tomadas, o que pode gerar desconfiança e alienação entre os trabalhadores.

O problema de as empresas adotarem esse modo de operar é que os consumidores não são obrigados a fornecerem uma justificativa para as avaliações baixas e não há meios do trabalhador apresentar argumentos para não ser banido da plataforma. Ainda, há indícios de que a assinalação de notas baixas, em muitas vezes, é fruto de preconceito racial ou religioso do cliente, o que torna a situação ainda mais complexa.¹⁹⁴

Outra preocupação é a falta de controle e autonomia dos trabalhadores sobre seu próprio trabalho, uma vez que as decisões são muitas vezes tomadas por algoritmos proprietários controlados pelas plataformas. Isso pode levar a situações de exploração e abuso, onde os trabalhadores têm pouca capacidade de negociar condições de trabalho justas.

Nas relações de trabalho, a dignidade do trabalhador pode estar exposta quando se emprega sistemas algorítmicos com a coleta de dados pessoais, visando exercer atividade reguladora da produção. Essas ferramentas que prometem maior eficiência para admissão de pessoal, avaliação da capacidade e desempenho do trabalho, realizando o gerenciamento de forma automatizada, devem encontrar uma resposta regulatória adequada por parte do Estado, visto que o interesse público está presente além das relações contratuais privadas. Além de atos normativos gerais que norteiem a questão dos dados pessoais, deve-se ter especial atenção para o emprego dos sistemas algorítmicos nas relações de trabalho devido às suas especificidades e hipossuficiência do trabalhador.¹⁹⁵

Importante salientar o emprego dos sistemas algorítmicos nas relações de trabalho é de interesse público, visto que essas ferramentas que prometem maior eficiência na contratação, avaliação e gerenciamento automatizado, necessitam de uma regulação adequada pelo Estado, principalmente pela hipossuficiência do trabalhador.

¹⁹⁴ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. *Op.cit.*,p.137.

¹⁹⁵ BARROSO, Fábio Túlio; LEÃO SOBRINHO, Haroldo Carneiro. *Op. Cit.* p.188.

O gerenciamento algorítmico é a automação de atividades anteriormente atribuídas a gerentes, contadores, atendentes e trabalhadores do setor de recursos humanos. Os algoritmos passam, por exemplo, a distribuir atividades entre os trabalhadores, a fixar o valor do trabalho, a indicar o tempo para realização de dada tarefa. Também estabelecem a duração de pausas, a avaliação dos trabalhadores, a aplicação de sanções, dentre outras coisas.¹⁹⁶

O sistema de avaliações nas plataformas digitais funciona como um mecanismo de controle rigoroso e automatizado, onde os trabalhadores são avaliados pelos clientes e essas avaliações influenciam diretamente a quantidade e a qualidade do trabalho que recebem. Avaliações altas garantem acesso a mais oportunidades e locais preferenciais, enquanto avaliações baixas podem resultar em penalidades severas, incluindo a suspensão ou exclusão da plataforma. Além disso, a assiduidade dos trabalhadores (a aceitação das tarefas oferecidas enquanto estão conectados) é crucial, pois a recusa frequente pode levar à redução das oportunidades de trabalho e à imposição de restrições, refletindo a pressão constante para manter um desempenho elevado e uma alta taxa de aceitação de tarefas.

Importante compreender como o poder diretivo do empregador é exercido nas relações de trabalho em plataformas digitais.

[...] o novo modelo de organização do trabalho apresenta-se sob a forma de "programação por comandos", na qual se restitui parcela da autonomia ao trabalhador no desenvolvimento de seu trabalho, pois a direção pelo tomador dos serviços, agora, é feita por objetivos. Os trabalhadores se disponibilizam de acordo com os objetivos que lhe são atribuídos.¹⁹⁷

A expressão "direção por objetivos" adquire uma nova conotação nas relações de trabalho nas plataformas digitais. Ao invés de uma tradicional dinâmica, agora surge o conceito de "liberdade programada". Isso significa que os trabalhadores não estão mais sujeitos a ordens diretas de uma pessoa, mas sim a um conjunto de regras estabelecidas pelos algoritmos das plataformas. Essa dinâmica promove uma "autonomia na subordinação" ou "autonomia programada", na qual os trabalhadores são guiados por algoritmos e oferecem reações esperadas para alcançar os objetivos definidos. Há um controle que é exercido por meio de incentivos,

¹⁹⁶ KALIL, Renan Bernardi. Carta Capital. O gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/gerenciamento-algoritmico-plataformas-digitais-uberizacao/>. Acesso em 03 de junho de 2024.

¹⁹⁷ ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do Trabalho: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p.75.

como recompensas e penalidades, em uma abordagem conhecida como *stick and carrots*. Nesse contexto, o algoritmo assume o papel de supervisor, garantindo o resultado sem a necessidade de intervenção direta dos gestores.

A concepção de que os algoritmos atuam como agentes que realizam ações é um equívoco, uma vez que eles são deterministas e estão condicionados ao ambiente sociotécnico em que operam.

Ressalta-se que o gerenciamento por algoritmo está se tornando cada vez mais comum, com empresas utilizando esses conjuntos de instruções para coordenar e controlar a mão de obra. As decisões tomadas pelos algoritmos são moldadas por parâmetros pré-determinados pelas empresas, não sendo algo independente ou aleatório, mas sim decisões da própria empresa.

Como em um local de trabalho tradicional, onde os trabalhadores batem seu cartão de ponto, os trabalhadores “gig” acessam um aplicativo e, ao fazê-lo, são sujeitados a uma autoridade externa que: a) organiza a demanda dos consumidores em ordens de execução digital; b) determina quais tarefas devem ser executadas, onde e quando; c) determina, direta ou indiretamente, o valor que será pago pela execução das tarefas; d) controlam, direta ou indiretamente, a execução do trabalho e o desempenho do trabalhador.¹⁹⁸

Nesse modelo, “as funções antes desempenhadas por gerentes, contadores e equipes de atendimento ao cliente são transferidas para algoritmos, enquanto a gestão de recursos humanos é delegada aos próprios consumidores”. “Algocracia” refere-se ao sistema ou regime em que decisões e processos de gestão são predominantemente controlados por algoritmos. No contexto do gerenciamento algorítmico, isso implica que as decisões sobre como o trabalho é organizado, distribuído e avaliado são tomadas por sistemas automatizados baseados em dados e algoritmos, em vez de seres humanos.¹⁹⁹

Dentro desse contexto, “trabalhadores que recebem avaliações baixas podem enfrentar dificuldades para encontrar oportunidades de trabalho”, devido à suspensão ou exclusão da

¹⁹⁸ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (organizador). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, p.87-89.

¹⁹⁹ SCHMIDT, Florian. Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowdwork and gig work. 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Workand_Gig_Work. Acesso em: 10 de março de 2024.

plataforma em decorrência das baixas avaliações, ou ainda porque o algoritmo não lhes oferece tarefas para realizar, uma vez que coordena a distribuição de atividades com base nas avaliações recebidas desses trabalhadores.²⁰⁰

A exemplo da Empresa Uber, o valor das tarifas é determinado unilateralmente pela plataforma e não é discutido com os motoristas, ,revelando que a empresa controla totalmente os preços das viagens, contradizendo a narrativa da Uber sobre a autonomia e o espírito empreendedor dos motoristas.

Existem situações em que a Uber comunica aos motoristas a redução das tarifas, tentando convencê-los de que a medida aumentará a demanda e, conseqüentemente, seus ganhos. No entanto, não há consulta prévia aos motoristas e eles são obrigados a aceitar as mudanças se quiserem continuar trabalhando para a Uber. Além disso, não há evidências de que a redução das tarifas tenha resultado em aumento dos rendimentos dos motoristas.

As tarifas reduzidas no setor de transporte levam os motoristas a aumentarem suas horas de trabalho para alcançar suas metas financeiras, resultando em uma rigidez maior em seus horários. A Uber implementa incentivos para grupos de motoristas que atingem certos critérios de desempenho, como aceitar uma porcentagem específica de corridas, completar um número determinado de trajetos por hora, permanecer *online* por um tempo específico a cada hora e manter uma média elevada de avaliações.

O gerenciamento algorítmico é uma forma de gerenciamento do trabalho, que não especifica os métodos e condições para sua execução e não concede autonomia aos trabalhadores. Pelo contrário, aumenta as responsabilidades que eles têm que assumir, sem necessariamente receber remuneração adicional por isso.

No caso dos entregadores por aplicativos, observa-se uma grande distância das empresas na realidade vivida por esses trabalhadores, tendo os mesmos que assumir todos os custos mínimos necessários “com os meios de produção, como combustível, manutenção de bicicletas e motocicletas e até mesmo os smartphones utilizados”.²⁰¹ Os trabalhadores são remunerados apenas pelo resultado alcançado e não pelos custos e esforços adicionais que enfrentam. Ao invés de proporcionar liberdade, essa forma de trabalho impõe a necessidade de gerir seu próprio tempo e meios de trabalho.

²⁰⁰ *Ibidem*.

²⁰¹ FONTES V. “Capitalismo em tempo de uberização: do emprego ao trabalho”. *Marx e o Marxismo*, 5 (8), 2017, pp. 45-67. Artigo disponível na internet: <https://www.niepmarx.com.br/index.php/MM/article/view/220> . Acesso em 23 de março de 2024.

Um aspecto que evidencia o controle da Uber sobre os motoristas é o sistema de avaliação. Os passageiros atuam como gerentes, já que suas notas influenciam diretamente a permanência do motorista na plataforma e a quantidade de viagens que recebem. A Uber estabelece as expectativas de serviço e para obter boas avaliações, os motoristas devem proporcionar uma experiência uniforme para todos os usuários. Isso questiona a autonomia e a liberdade dos motoristas, pois precisam seguir um padrão de serviço definido pela Uber. A empresa reforça esses parâmetros enviando regularmente orientações por e-mail e mensagens de texto, mas é o sistema de avaliações que efetivamente implementa essas regras.

A empresa define as regras e os critérios de avaliação dos motoristas e seu trabalho, com os usuários, analisando-os ao término de cada viagem realizada. A fiscalização do trabalho é transferida para a esfera do consumo, em que os usuários se transformam em um gerente coletivo que certifica constantemente o serviço prestado. Assim, por meio de sistema de avaliação é possível manter um determinado nível de produtividade dos motoristas e a adequação às regras estabelecidas, o que é essencial para a viabilização da atividade e o cultivo da marca perante o público.²⁰²

A empresa utiliza mensagens para encorajar os motoristas a alcançar metas específicas e motivá-los a permanecer ativos. Por exemplo, a plataforma envia alertas informando que eles estão próximos de atingir suas metas financeiras diárias (ou um valor arbitrário definido pela empresa) quando tentam se desconectar do aplicativo, além de notificações parabenizando-os por completarem um determinado número de corridas em um intervalo de tempo. O design do aplicativo também desempenha um papel crucial nesse processo, enfatizando opções que incentivam os motoristas a continuar trabalhando. Ao serem informados de que estão perto de alcançar suas metas, os motoristas visualizam as opções de se desconectar ou permanecer ativos, com a opção de continuar em destaque.

A Uber se posiciona como uma empresa de tecnologia que fornece um software para conectar motoristas e passageiros, utilizando esse argumento para se isentar de responsabilidades associadas ao seu modelo de negócio. Essa estratégia visa afastar a empresa das discussões sobre a hierarquia e a estrutura de poder na relação de trabalho.²⁰³

²⁰² ABILIO, Ludmila Costhek. *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*. Passa Palavra. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 10 de junho de 2024.

²⁰³ KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. *Op.cit.*, p.122.

Portanto, é evidente que a Uber exerce um controle significativo sobre seus motoristas através de várias ferramentas e políticas de gerenciamento algorítmico. Isso inclui a aceitação automática de viagens, a aplicação de preços dinâmicos, a definição dos preços das corridas e dos pagamentos aos motoristas e sua função como autoridade decisória em disputas entre passageiros e motoristas. Há também uma comunicação assimétrica entre a plataforma e os motoristas, um sistema de avaliação que impacta diretamente a quantidade de trabalho recebido e a permanência na plataforma, além da falta de transparência nas operações da Uber e os incentivos que modulam o comportamento dos motoristas. Além disso, a Uber define critérios para a entrada na plataforma, especifica os tipos de veículos permitidos e impõe um código de conduta que os motoristas devem observar, reforçando seu controle sobre os trabalhadores.

3.4.2 O impacto do Gerenciamento Algorítmico na saúde do trabalhador

As condições de trabalho enfrentadas pelos entregadores por aplicativos são caracterizadas por uma série de dificuldades e desafios que impactam diretamente sua saúde e qualidade de vida. Em relação à alimentação, muitos relatam dificuldades em acessar uma alimentação adequada durante sua jornada de trabalho, seja pela falta de locais apropriados para se alimentar ou pela falta de tempo para realizar refeições adequadas. Isso pode levar a problemas de saúde relacionados à nutrição inadequada e à falta de energia para realizar as atividades laborais.

Além disso, os entregadores enfrentam obstáculos para realizar pausas necessárias para descanso e para atender suas necessidades fisiológicas básicas. A falta de tempo para pausas adequadas pode resultar em fadiga excessiva e estresse, contribuindo para o aumento do risco de acidentes de trabalho e problemas de saúde física e mental.

No que tange às condições de trabalho, relatam dificuldades de acesso a uma alimentação adequada, a locais apropriados para tal, assim como para a realização de pausas, necessidades fisiológicas e carregamento dos celulares. No que se refere aos meios de trabalho, além de arcar com os custos, assumem de forma solitária o risco de perdê-los por desgaste, furtos ou assaltos. Diante desse quadro de precariedade de condições e (re)organização do trabalho, evidenciam-se os desafios que os entregadores enfrentam cotidianamente na preservação da saúde e da vida.²⁰⁴

²⁰⁴ MASSON, Leticia Pessoa; CHRISTO, Cirlene de Souza. Gerenciamento, consumo e (des)valor do trabalho por aplicativos: implicações à saúde de entregadores. 2021. Disponível em: <https://revistarosa.com/4/desvalor-do-trabalho-por-aplicativos>. Acesso em: 03 de junho de 2024.

Os entregadores assumem o risco de perderem os seus equipamentos de trabalho devido ao desgaste, furtos ou assaltos, não tendo qualquer tipo de suporte ou proteção por parte das empresas de aplicativos. Essa responsabilidade adicional aumenta a pressão sobre os trabalhadores e pode contribuir para o estresse e a insegurança no trabalho.

Diante desse quadro de precariedade, os entregadores enfrentam desafios que podem afetar a saúde. A falta de apoio das empresas de aplicativos e as condições adversas de trabalho tornam esses trabalhadores especialmente vulneráveis a uma série de riscos à saúde física, mental e emocional.

Fora isso, os entregadores de aplicativos enfrentam uma série de desafios relacionados à saúde física e segurança no trabalho, destacando-se a exposição contínua ao risco de acidentes de trânsito. Devido à natureza do trabalho de entrega, que muitas vezes envolve circular pelas ruas em bicicletas ou motocicletas, os entregadores estão constantemente expostos a situações perigosas no trânsito, aumentando significativamente o risco de acidentes.

Em muitos casos, as empresas de aplicativos não reconhecem sua responsabilidade em relação aos acidentes de trânsito ou dificultam o acesso dos entregadores à assistência e ao suporte necessário. Isso pode ocorrer devido a sistemas de comunicação unilaterais ou algoritmos de gerenciamento que não priorizam a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Destaca-se a exposição contínua ao risco de acidentes de trânsito, em relação aos quais as empresas ou não reconhecem sua responsabilidade ou dificultam o acesso à assistência e ao suporte, através de sistemas de comunicação quase unilaterais possibilitados por esse sistema algorítmico de gerenciamento.²⁰⁵

Além dos riscos de acidentes, os entregadores também enfrentam problemas de saúde física relacionados à natureza extenuante do trabalho. Carregar cargas pesadas por longos períodos pode resultar em problemas posturais e lesões musculoesqueléticas. A jornada de

²⁰⁵ MASSON, Letícia Pessoa; CHRISTO, Cirlene de Souza. Gerenciamento, consumo e (des)valor do trabalho por aplicativos: implicações à saúde de entregadores. *Op. Cit.*

trabalho extensa e irregular pode levar à fadiga física e mental, aumentando o risco de acidentes e diminuindo a qualidade de vida dos trabalhadores.

A alimentação e hidratação deficientes e irregulares também são preocupações importantes, com muitos entregadores relatando problemas gastrointestinais e renais devido a uma dieta inadequada e falta de acesso a água potável durante sua jornada de trabalho. Além disso, a exposição contínua à poluição atmosférica e as condições climáticas adversas, como chuva e calor intenso, aumentam ainda mais os riscos à saúde e segurança dos entregadores. Esses fatores contribuem para um ambiente de trabalho desafiador e colocam os trabalhadores em situações de vulnerabilidade em relação à sua saúde e bem-estar.

No aspecto psicossocial, os trabalhadores por aplicativos enfrentam uma série de desafios decorrentes da imprevisibilidade e da falta de transparência nas relações de trabalho estabelecidas pelas empresas-plataforma. Essa imprevisibilidade pode se manifestar de diversas formas, como situações inesperadas durante o trabalho, como furar um pneu durante uma entrega.

Fora isso, critérios que estabelecem remuneração, incentivos e punições de forma pouco transparente geram um ambiente de trabalho onde os trabalhadores estão constantemente preocupados em atender a esses requisitos, muitas vezes sem compreender completamente como são estabelecidos.

Essa falta de transparência e a imprevisibilidade das condições de trabalho podem levar a um sentimento de insegurança constante entre os trabalhadores. Eles temem ser bloqueados temporária ou permanentemente caso não atendam aos critérios estabelecidos pelas empresas, mesmo que esses critérios não sejam claramente definidos.

Essa insegurança em relação à manutenção do sustento leva os trabalhadores a se submeterem cada vez mais aos critérios das empresas, mesmo que não os compreendam completamente ou as consequências de não os atender. Isso cria um ambiente onde os trabalhadores se sentem constantemente pressionados a se esforçar e se arriscar mais na busca pelo trabalho, mesmo que as vantagens prometidas nem sempre se concretizem.

No plano psicossocial, ressalta-se a associação das imprevisibilidades das situações concretas de trabalho (como, por exemplo, furar o pneu) à forma — pouco transparente e ilusoriamente neutra — como as empresas-plataforma estabelecem os critérios e referências de remuneração, incentivos e punições, gerando, por exemplo,

o receio de ser bloqueado — temporária, ou permanentemente, de forma explícita ou velada — caso o trabalhador não corresponda a esses critérios. Resulta da imprevisibilidade de recrutamento e instabilidade dos parâmetros de desempenho, remuneração e permanência nos aplicativos, a vivência de uma insegurança constante em relação à manutenção de seu sustento — definida por uma participante como “uma noia psicológica” — que os impulsionam a se submeter cada vez mais a esses critérios, mesmo que não muito conhecidos, se esforçando e se arriscando sempre mais na busca pelo trabalho, podendo não obter as vantagens prometidas.²⁰⁶

Uma estratégia de resistência adotada por alguns trabalhadores diante da precariedade associada aos aplicativos é tentar restabelecer o contato direto com os clientes, oferecendo serviços de forma independente. Essa opção refere-se à realização de serviços de forma independente, sem a mediação das plataformas digitais. Essas redes podem oferecer suporte mútuo e solidariedade entre os trabalhadores, além de possibilitar a troca de informações e estratégias de enfrentamento diante das condições precárias de trabalho impostas pelas plataformas digitais.

É fundamental examinar de perto o cotidiano de trabalho e ouvir as experiências dos trabalhadores para compreender as formas de controle distantes e externas aos problemas reais. Isso deve ser feito a partir da perspectiva dos próprios trabalhadores e de seus conhecimentos, em diálogo com a academia. É importante considerar as iniciativas de coletivização que surgem entre os trabalhadores, apoiando-as mesmo reconhecendo suas limitações diante da exploração existente.

Portanto, o gerenciamento algorítmico apresenta desafios importantes no contexto do trabalho digital. Embora ofereça eficiência e flexibilidade às plataformas, também levanta questões éticas e legais sobre transparência, equidade e dignidade no local de trabalho. A regulamentação adequada e a supervisão cuidadosa do uso de algoritmos são essenciais para garantir que o trabalho digital seja justo e sustentável para todos os envolvidos.

No capítulo seguinte, será analisado o trabalho nas plataformas de aplicativos, apresentando as abordagens adotadas em vários países, além de realizar uma análise mais ampla considerando os princípios constitucionais, de modo a determinar se esses trabalhadores devem ou não estar sujeitos à proteção trabalhista concedida aos empregados.

²⁰⁶ MASSON, Letícia Pessoa; CHRISTO, Cirlene de Souza. Gerenciamento, consumo e (des)valor do trabalho por aplicativos: implicações à saúde de entregadores. *Op. Cit.*

4 O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

4.1 CENÁRIO SOBRE O TRABALHO DE MOTORISTAS E ENTREGADORES POR MEIO DE APLICATIVOS DE SERVIÇOS NO BRASIL

Com base na publicação do IBGE em 25 de outubro de 2023²⁰⁷, que representa a fonte mais atualizada para esta pesquisa, será considerado o novo módulo de teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Os dados serão analisados de acordo com as variáveis cor ou raça, gênero, faixa etária, nível de escolaridade, posição ocupacional, entre outros critérios.

A pesquisa revelou que, no último trimestre de 2022, aproximadamente 1,5 milhão de pessoas estavam empregadas por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços no Brasil. O presente número correspondia a cerca de 1,7% da população ocupada no setor privado, que somava 87,2 milhões de pessoas naquele período. Os dados foram extraídos do módulo de Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da PNAD Contínua.

Dentre os trabalhadores que utilizavam aplicativos como fonte principal de trabalho, a maioria, correspondendo a 52,2% do total (778 mil pessoas), estava envolvida com serviços de transporte de passageiros. Dentre esse grupo, uma análise mais aprofundada revela que 47,2% (equivalente a 704 mil pessoas) estavam associadas a aplicativos de transporte particular de passageiros, excluindo os táxis, enquanto 13,9% (correspondendo a 207 mil pessoas) estavam vinculadas a aplicativos de táxi, conforme demonstrado no Anexo A.

Aproximadamente 39,5% dos trabalhadores que utilizam aplicativos, o que corresponde a 589 mil pessoas, estavam dedicados à entrega de alimentos, produtos e outros itens. Por outro lado, aqueles que prestavam serviços gerais ou profissionais em plataformas digitais representavam 13,2% do total, totalizando 197 mil pessoas. Vale ressaltar que uma mesma pessoa poderia atuar em diferentes plataformas digitais, exercendo várias atividades como seu trabalho principal.

²⁰⁷ IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 2023. 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: 16 de abril de 2024.

A região Norte destacou-se por apresentar a maior proporção de trabalhadores atuando em aplicativos de transporte particular de passageiros, excluindo os táxis, totalizando 61,2% do número total de empregados na área, o que representa uma diferença de 14 pontos percentuais em relação à média nacional. Em contrapartida, essa região também registrou a menor proporção de pessoas empregadas em aplicativos de serviços gerais ou profissionais, com apenas 5,6% do total regional, menos da metade da média nacional. Esses aplicativos estavam mais presentes na região Sudeste, onde 61,4% dos trabalhadores por meio de aplicativos estavam envolvidos nessas plataformas.

A grande maioria dos trabalhadores que utilizavam plataformas digitais para exercer suas funções era composta por homens, totalizando 81,3% do grupo, enquanto as mulheres representavam apenas 18,7%. Essa proporção é superior à média geral de trabalhadores no setor privado, que é de 59,1%. A predominância masculina pode ser atribuída ao fato de que a maior parte desses profissionais atuava como motoristas de automóveis e motocicletas, áreas tradicionalmente dominadas por homens. Além disso, quase metade (48,4%) desses trabalhadores estava na faixa etária de 25 a 39 anos.

A maior parte dos trabalhadores que utilizavam plataformas digitais possuía escolaridade variando entre o ensino médio completo e o ensino superior incompleto, totalizando 61,3% desse grupo. Essa faixa de escolaridade é a mais frequente entre todos os ocupados, mas se destaca ainda mais entre aqueles que trabalham por meio de plataformas digitais.

Por outro lado, a parcela da população com baixa escolaridade, ou seja, sem instrução e com fundamental incompleto, era a menor entre os trabalhadores por plataformas digitais, representando apenas 8,1% desse grupo. No entanto, essa mesma faixa de escolaridade correspondia a 22,8% do total de ocupados, indicando uma diferença significativa.

Em relação ao tipo de emprego, aproximadamente 77,1% dos trabalhadores em plataformas digitais eram trabalhadores por conta própria, uma proporção significativamente maior em comparação aos não plataformizados, que apresentavam apenas 29,2%. No que diz respeito aos setores de atividade, a maior parte desses trabalhadores estava inserida no setor de transporte, armazenagem e correio, totalizando 67,3% do grupo, enquanto 16,7% atuavam no setor de alojamento e alimentação.

No segundo semestre de 2022, os trabalhadores que atuavam por meio de plataformas digitais tiveram um rendimento médio mensal de R\$ 2.645,00, superando em 5,4% o salário dos demais trabalhadores, que recebiam em média R\$ 2.510,00. A diferença foi ainda mais expressiva entre os grupos com menor nível de escolaridade, onde o rendimento dos que utilizavam aplicativos era mais de 30% superior ao dos que não recorriam a essas plataformas digitais. Entretanto, entre os indivíduos com diploma de nível superior, a situação se apresentava de forma diferente: o rendimento dos que atuavam em aplicativos (R\$ 4.319,00) era 19,2% inferior ao dos que não trabalhavam por meio dessas plataformas (R\$ 5.348,00).

Essa disparidade pode ser atribuída ao fato de que muitos dos trabalhadores por aplicativos com nível superior completo estão desempenhando ocupações que demandam um nível de qualificação mais baixo, como é o caso dos motoristas de aplicativos. Isso acontece, em parte, devido à escassez de oportunidades de emprego que correspondam melhor às suas habilidades e qualificações.

Os trabalhadores que atuavam por meio de plataformas digitais tinham uma jornada média de 46 horas semanais em seu emprego principal, ou seja, 6,5 horas a mais do que os demais trabalhadores, cuja carga horária média era de 39,5 horas. Além disso, enquanto 60,8% dos empregados no setor privado contribuía para a previdência, apenas 35,7% dos trabalhadores em plataformas digitais faziam essa contribuição. A taxa de informalidade entre os trabalhadores plataformizados era de 70,1%, significativamente superior à média de 44,2% entre todos os ocupados no setor privado.

No quarto trimestre de 2022, cerca de 1,2 milhão de pessoas atuavam como motoristas de automóveis de transporte rodoviário de passageiros em sua atividade principal. Dentre esses, 60,5% (aproximadamente 721 mil) estavam associados a aplicativos de transporte de passageiros, incluindo táxis, enquanto 39,5% (cerca de 471 mil) não utilizavam essas plataformas. Curiosamente, a renda dos motoristas que trabalhavam com aplicativos digitais era ligeiramente superior, alcançando R\$2.454,00, em comparação com R\$2.412,00 dos motoristas que não usavam essas plataformas, conforme evidenciado no Anexo B.

Os motoristas de aplicativo, assim como outros trabalhadores que atuam em plataformas digitais, registravam uma carga horária semanal maior em comparação com os motoristas que não utilizavam essas plataformas. No caso dos motoristas de aplicativo, a média era de 47,9 horas, em comparação com 40,9 horas para os que não estavam envolvidos em aplicativos de transporte de passageiros. Essa diferença de sete horas representa um aumento de 17,1% na

jornada semanal, enquanto o rendimento médio era apenas 1,7% superior. Como resultado, o rendimento por hora dos motoristas que utilizam plataformas digitais é menor. Para motoristas de aplicativo era de R\$ 11,80, enquanto para aqueles que não utilizavam aplicativos, era de R\$ 13,60. Cerca de 43,9% dos motoristas de transporte de passageiros que não utilizavam plataformas digitais contribuía para a previdência. Entre aqueles que trabalhavam por meio de aplicativos, esse percentual caía para 23,6%.

Em relação aos motociclistas entregadores, os dados estão disponíveis no Anexo C. Dentre os 338 mil condutores de motocicletas dedicados principalmente a atividades de malote e entrega, aproximadamente 50,8% (ou 171 mil) realizavam suas atividades por meio de aplicativos de entrega. No entanto, ao contrário do que foi observado entre os motoristas, o rendimento médio habitual dos entregadores que utilizavam plataformas digitais (R\$ 1.784,00) correspondia a apenas 80,7% do valor recebido pelos que não usavam esses aplicativos (R\$ 2.210,00), tendo jornadas semanais mais longas, com uma média de 47,6 horas, em comparação a 42,8 horas para os que não utilizavam aplicativos. Isso resulta em um rendimento por hora dos entregadores que usavam plataformas digitais de R\$ 8,70, inferior ao dos que não trabalhavam com aplicativos, que era de R\$ 11,90. No total, 39,8% dos motociclistas que não utilizavam plataformas contribuía para a previdência, enquanto essa proporção diminuía para 22,3% entre os motociclistas que utilizavam aplicativos.

O módulo da PNAD Contínua, desenvolvido em colaboração com a Unicamp e o Ministério Público do Trabalho, representa um avanço significativo na compreensão da dinâmica do trabalho nas plataformas digitais. Os dados obtidos pela pesquisa revelam a urgência de reavaliar a sociedade em um cenário de crise, promovendo uma transição ecológica e combatendo a crescente desigualdade social. Krein ressalta a necessidade de conceber uma sociedade em que o trabalho desempenhe um papel central, fomentando a sociabilidade e a organização social, ao invés de ser apenas um meio para garantir a sobrevivência financeira das pessoas.

[...]. Seus dados apontam a urgência de repensar a sociedade em um contexto de crise profunda, frente a necessidade de realizar uma transição ecológica e de superar uma crescente desigualdade social. Temos de pensar uma sociedade em que o trabalho volte a ter centralidade, torne-se um fator de sociabilidade e de organização social [...].²⁰⁸

²⁰⁸ KREIN, José Dari, 2023. Citado no texto: Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 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: 16 de abril de 2024.

Esses dados são cruciais para enriquecer os debates públicos acerca da regulação do trabalho nesse contexto, abrangendo questões previdenciárias. Apenas dados oficiais podem sustentar a formulação de políticas públicas eficazes e o planejamento das ações dos órgãos responsáveis pela promoção do trabalho digno. A pesquisa revela de forma clara a informalidade presente nesse tipo de atividade e destaca a forte dependência dos trabalhadores em relação às plataformas. Esses profissionais enfrentam jornadas de trabalho mais longas e recebem rendimentos menores em comparação com aqueles do setor privado que não utilizam plataformas digitais.

A pesquisa contribui sobremaneira para fomentar o debate público em torno da regulação do trabalho em plataformas digitais, inclusive do ponto de vista previdenciário, o que só é possível através de dados oficiais. As estatísticas abrem a possibilidade para a criação de políticas públicas efetivas e para o planejamento da atuação dos órgãos de defesa do trabalho decente, ao mesmo tempo que demonstram claramente a informalidade nesse tipo de trabalho, a forte dependência dos trabalhadores em relação às plataformas, jornadas mais elevadas e rendimento menor do que os trabalhadores ‘não plataformizados’ do setor privado.²⁰⁹

Observa-se, com isso, que a pesquisa desempenha um papel crucial ao estimular discussões públicas sobre a necessidade de regulamentação do trabalho em plataformas digitais, especialmente no que diz respeito à seguridade social. Ao fornecer dados oficiais, a pesquisa permite uma abordagem mais embasada na formulação de políticas públicas e no planejamento das ações dos órgãos responsáveis pela defesa do trabalho digno.

A relação de trabalho em plataformas digitais é um campo em constante evolução, devido à rápida transformação do mercado de trabalho impulsionada pela tecnologia. Essa análise busca compreender e interpretar as dinâmicas laborais que emergem da utilização de plataformas digitais para intermediar o trabalho, como aplicativos de transporte, entrega de alimentos, entre outros.

Um dos pontos principais hoje é determinar a natureza jurídica dessas relações de trabalho, ou seja, se os trabalhadores são considerados como empregados, autônomos, ou se ocupam uma categoria híbrida. Não sendo este o objeto do presente estudo, mas vale a pena sinalizar que, atualmente, em muitos casos, as plataformas digitais têm tratado os trabalhadores como prestadores de serviços autônomos, o que geralmente implica em menos proteção social

²⁰⁹ SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro, 2023. Citada no texto: Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 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: 16 de abril de 2024.

e direitos trabalhistas em comparação com os trabalhadores formais. No entanto, diversos debates jurídicos têm questionado essa classificação, argumentando que muitos trabalhadores nessas plataformas estão sujeitos a um alto grau de controle e subordinação, características típicas de uma relação de emprego.

Além disso, existem questões como jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança no trabalho, discriminação e proteção social que precisam ser analisadas em respeito à dignidade humana desses trabalhadores. A regulamentação dessas questões varia significativamente de país para país e está sujeita a mudanças conforme novas legislações são propostas e litígios são julgados.

No que se refere às plataformas digitais, observa-se um contexto crescente de digitalização da economia, onde novas formas de trabalho estão surgindo rapidamente e desafiando os modelos tradicionais de emprego e o Direito ainda não conseguiu se adequar a essas transformações advindas da indústria 4.0. Esse é um dos motivos por que se diz que o trabalho por meio das plataformas digitais constitui um desafio ao futuro do trabalho.

Com tantas possibilidades, os trabalhadores parecem estar em uma área fronteira entre a relação de emprego e a relação autônoma.²¹⁰ A doutrina brasileira menciona como uma tentativa de enquadrar as relações de trabalho que não se encaixam no trabalho subordinado típico e reconhece a necessidade de classificar e regulamentar essas novas formas de relações de trabalho, que desafiam as definições tradicionais e buscam garantir proteção jurídica adequada para esses trabalhadores.

Inexistem normas específicas de trabalho e de proteção social, associando o trabalho via aplicativos à precarização de trabalho. Em geral, as normas já existentes tratam apenas de benefícios pontuais como aqueles previstos pela lei 14.297/22, publicada em 05/01/2022, que preveem medidas de proteção para entregadores de empresas de aplicativo durante a pandemia. Outros projetos que tramitam no congresso, por sua vez, (PL 3748/20 e PL 4172/20), apenas atribuem direitos mínimos a estes trabalhadores ou criam um contrato de trabalho específico, sem discussão aprofundada sobre a relação de trabalho apresentada, onde empresas continuam lucrando e os algoritmos ditam as regras.

Em 04 de março de 2024 houve o envio do Projeto de Lei Complementar pelo governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva ao Congresso para regulamentar o trabalho dos

²¹⁰ MARTINS, M.; ALMEIDA, V. H. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e conseqüências sociojurídicos. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan./jun. 2017.

motoristas de transporte de passageiros que atuam por meio de aplicativos (PLP 12/2024). O presente projeto apresenta uma nova modalidade no mundo do trabalho: a do “trabalhador autônomo por plataforma”.

Enquanto não há uma regra definida, faz-se necessário um olhar além das fronteiras. É fundamental adotar uma perspectiva que vá além das fronteiras tradicionais do Direito do Trabalho. Isso envolve considerar as complexidades e particularidades das relações de trabalho contemporâneas, como as criadas pelas plataformas digitais e pela *gig economy*. É necessário um olhar atento e inovador para garantir que os trabalhadores, que muitas vezes se encontram em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia, recebam a proteção e os direitos adequados. Esse olhar além das fronteiras implica na criação de normas jurídicas capazes de abarcar e regulamentar essas novas modalidades de trabalho, assegurando a dignidade e a justiça nas relações laborais.

4.2 A APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO AOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

O Direito do Trabalho traz uma transformação importante na maneira como as relações de trabalho são reguladas. Antes de sua implementação, essas relações eram frequentemente tratadas com base em princípios do Direito Civil e Penal, que não consideravam as particularidades e desigualdades que existem no ambiente de trabalho. A ideia de igualdade e liberdade entre trabalhador e empregador, que era uma ficção jurídica predominante nos séculos XIX e XX, foi substituída pela percepção da desigualdade econômica inerente a essas relações. O Direito do Trabalho surgiu com o propósito de responder a essa desigualdade, oferecendo proteção legal aos trabalhadores e estabelecendo disposições para corrigir as assimetrias de poder existentes na relação de trabalho.²¹¹

As observações de Pires destacam que “as normas trabalhistas não protegem apenas os trabalhadores individualmente, mas toda a sociedade como um todo”.²¹² Isso se deve ao fato de

²¹¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015, p. 85-87; BARBAGELATA, Héctor-Hugo. A evolução do pensamento do Direito do Trabalho. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012, p. 16-22; 48-59.

²¹² PIRES, Horácio de Senna. Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 2, 2011. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/25352>. Acesso em 01 de abril de 2024.

que essas normas visam regular o sistema econômico e social capitalista, estabelecendo parâmetros para as relações entre empregadores e empregados, bem como para a organização do trabalho e a distribuição de renda. Assim, o arcabouço legal trabalhista desempenha um papel fundamental na busca por uma maior equidade e justiça social.

Essa regulação visa um ambiente de trabalho mais justo, seguro e digno para todos os envolvidos, tendo como objetivo criar condições justas e equitativas nas relações laborais, assegurando que os trabalhadores sejam tratados de forma digna e recebam uma remuneração justa pelo seu trabalho. Portanto, o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na busca pela construção de uma sociedade mais igualitária e justa, onde o trabalho humano seja valorizado e respeitado como um elemento central para o desenvolvimento econômico e social.

Quando os trabalhadores são contratados como autônomos para realizar trabalhos em plataformas digitais, muitas vezes eles acabam aderindo aos "termos e condições" do contrato proposto.²¹³ Esses contratos podem conter cláusulas que, de certa forma, limitam os direitos dos trabalhadores, criando um desequilíbrio na relação contratual. Embora a autonomia conceda margem para a exploração do trabalho humano, com o objetivo de extrair mais valor excedente para o capital, "isso não significa que as regras trabalhistas devam ser suprimidas".²¹⁴ Em outras palavras, a autonomia não deve ser utilizada como pretexto para subtrair os direitos e garantias dos trabalhadores, mas sim como uma oportunidade para repensar e atualizar os modelos de regulação do trabalho de acordo com as transformações do mercado e da sociedade.

"Ao aderirem aos contratos das plataformas, os trabalhadores muitas vezes não têm espaço para negociar ou discutir as condições de trabalho estabelecidas unilateralmente pelas empresas".²¹⁵ Como esses contratos são do tipo "contratos de adesão", as condições são definidas pelo gestor da plataforma, sem a participação ativa dos trabalhadores na definição das regras. Isso coloca os trabalhadores em uma posição de submissão, onde eles precisam aceitar as condições impostas se quiserem continuar trabalhando na plataforma. Essa falta de poder de

²¹³ 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: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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, p.145.

²¹⁴ MOREIRA, Allan Gomes. Tecnologia, Precarização e o Papel do Direito do Trabalho. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. V. 5, n. 2, Jul/Dez 2019. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/339456157_TECNOLOGIA_PRECARIZACAO_E_O_PAPEL_DO_DIREITO_DO_TRABALHO. Acesso em 01 de abril de 2024.

²¹⁵ *Ibidem*.

negociação pode resultar em condições de trabalho injustas e desfavoráveis para os trabalhadores.

O trabalho em plataformas digitais muitas vezes dá aos trabalhadores uma sensação de independência, mas, na realidade, eles estão sujeitos a um controle algorítmico rigoroso que limita sua liberdade e autonomia. Isso pode levar a uma sensação de alienação em relação ao trabalho, pois os trabalhadores sentem que têm pouco controle sobre suas atividades e pouca conexão com os resultados. Proteger esses trabalhadores é crucial, pois eles são vulneráveis à falta de poder de negociação e têm pouca autonomia na definição de suas condições de trabalho. Sendo assim, observa-se que o Direito do Trabalho desempenha um papel fundamental na garantia da dignidade humana desses trabalhadores, questionando o modelo de empreendedorismo que muitas vezes mascara relações de trabalho desiguais e exploradoras. É importante defender o trabalho digno e questionar a viabilidade de uma sociedade sustentável sob essas condições.

De acordo com a previsão legal, apenas os trabalhadores que têm vínculo empregatício são protegidos pela legislação trabalhista, além dos trabalhadores avulsos, que têm direitos específicos garantidos pela Constituição Federal. A questão central levantada nesse estudo, é realizar uma análise considerando os princípios constitucionais e as dimensões do trabalho decente definidas pela OIT, de modo a determinar se esses trabalhadores devem ou não estar sujeitos à proteção trabalhista concedida aos empregados, os quais serão apresentados no item a seguir.

4.2.1 Dos Princípios Fundamentais

O Direito do Trabalho surgiu no século XIX, com seus princípios e normas sendo criados a partir das relações socioeconômicas daquele período. Ao longo dos anos, passou por fases de organização, consolidação e institucionalização, adaptando-se às mudanças e necessidades da sociedade e do mercado de trabalho.²¹⁶

²¹⁶DELGADO, 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. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7928008/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%20-%202019.pdf. Acesso em 18 de junho de 2024, p.106.

As mudanças tecnológicas ao longo dos últimos 150 anos não alteraram as características fundamentais do Direito do Trabalho. Este ramo jurídico continua a valorizar o envolvimento pessoal do trabalhador na execução de suas tarefas, mantendo-se como uma das vertentes dos Direitos Humanos.

Vale ressaltar que os princípios aqui mencionados foram abordados no capítulo dois do presente estudo, cuja primeira consideração a ser feita é no sentido de que, tanto no que se refere ao princípio do valor social do trabalho e da dignidade humana, não soa convincente que o ordenamento jurídico pátrio exclua da proteção trabalhista os trabalhadores em plataformas digitais, tendo em vista a circunstância de que o poder diretivo desses trabalhadores se dá através da plataforma digital.

O objeto do Direito do Trabalho é o trabalho humano e um dos fundamentos humanitários da criação da Organização Internacional do Trabalho é o combate às condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores.²¹⁷ O Direito do Trabalho tem como objeto central o trabalho humano e é guiado por princípios humanitários, como aqueles que levaram à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT foi estabelecida para combater condições de trabalho injustas, difíceis e degradantes enfrentadas por muitos trabalhadores em todo o mundo. Essa perspectiva humanitária fundamenta as leis e regulamentos trabalhistas, visando garantir condições dignas e justas para os trabalhadores.

A proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador é um princípio fundamental determinado e defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desde sua criação em 1919, a OIT tem buscado promover condições de trabalho justas e dignas para todos os trabalhadores em todo o mundo. Isso é refletido em documentos importantes, como a Declaração da Filadélfia de 1944, que reafirma o compromisso da OIT com a justiça social e os direitos humanos no local de trabalho.

Aceitar o princípio da dignidade humana como argumento de contribuição para a aplicação das normas trabalhistas aos trabalhadores em aplicativos pode ser justificado pelas seguintes razões:

- a) A dignidade humana é um princípio essencial que reconhece o valor inerente de cada pessoa enquanto ser humano. Ao aplicar esse princípio ao contexto do trabalho em

²¹⁷ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmo. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021, p.68.

aplicativos, há o reconhecimento que os trabalhadores são indivíduos dotados de dignidade, independentemente da natureza do seu trabalho ou do meio em que o realizam. Portanto, é fundamental garantir que esses trabalhadores sejam tratados com respeito e consideração e que tenham acesso a condições de trabalho que não violem sua dignidade;

- b) a dignidade humana implica em proteger os trabalhadores contra situações de exploração, abuso e precarização. No contexto do trabalho em aplicativos, muitos trabalhadores enfrentam condições precárias, valores baixos, falta de benefícios e ausência de proteção social. Ao aplicar o princípio da dignidade humana, é necessário garantir que esses trabalhadores não sejam explorados e que tenham acesso a condições de trabalho que respeitem sua dignidade como seres humanos;
- c) o princípio da dignidade humana também está relacionado à promoção de relações de trabalho justas e equitativas, baseadas no respeito mútuo, na igualdade de oportunidades e no tratamento justo. Ao aplicar esse princípio no trabalho em aplicativos, é importante assegurar que os trabalhadores tenham acesso a oportunidades de trabalho dignas, remuneração justa e condições de trabalho que não violem sua dignidade.

No que tange aos princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa:

- a) do valor social do trabalho: este princípio reconhece a importância do trabalho para a sociedade como um todo, além de valorizar a contribuição dos trabalhadores para o desenvolvimento econômico e social. Ao aplicar esse princípio, observam-se que os trabalhadores nessas plataformas desempenham um papel essencial na economia e na prestação de serviços à comunidade. Portanto, é importante garantir que esses trabalhadores sejam tratados com dignidade e tenham acesso a condições de trabalho justas e remuneração adequada, como forma de reconhecer e valorizar sua contribuição para o bem-estar social;
- b) da livre iniciativa: Esse princípio defende a liberdade dos indivíduos de exercerem atividades econômicas e profissionais de acordo com suas escolhas e interesses, dentro dos limites da lei. Ao aplicar esse princípio ao trabalho em aplicativos, ressalta-se a importância da liberdade dos trabalhadores de escolherem como, quando e onde desejam trabalhar, de acordo com suas preferências e necessidades. No entanto, essa

liberdade não deve ser usada como justificativa para desrespeitar os direitos trabalhistas básicos ou para permitir a exploração dos trabalhadores. Portanto, a livre iniciativa deve ser equilibrada com a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de condições de trabalho dignas.

Sobre o princípio da valorização do trabalho:

- a) a valorização do trabalho reconhece o valor intrínseco do trabalho humano e a dignidade associada a ele. Todos os trabalhadores, independentemente do meio de emprego, devem ser valorizados e tratados com dignidade, incluindo condições de trabalho justas, remuneração adequada e proteção social;
- b) a valorização do trabalho implica em garantir que todos os trabalhadores tenham oportunidades justas e condições de trabalho adequadas para realizar seu potencial. É importante garantir que eles sejam valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho, sem discriminação ou exploração;
- c) o princípio da valorização do trabalho contribui para combater a precarização do trabalho, garantindo condições de trabalho dignas e seguras para todos os trabalhadores;
- d) favorece a promoção da justiça social ao garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a oportunidades de emprego dignas e remuneração justa. Ao aplicar esse princípio aos trabalhadores em aplicativos, busca-se promover uma distribuição mais equitativa dos benefícios do trabalho e reduzir as desigualdades sociais e econômicas existentes na sociedade;
- e) a valorização do trabalho implica em reconhecer e proteger os direitos trabalhistas fundamentais, como remuneração justa, jornada de trabalho adequada e proteção contra discriminação e exploração.

Referente ao princípio da justiça social, têm-se as seguintes razões:

- a) ao aplicar esse princípio ao contexto dos trabalhadores em aplicativos, há a importância de garantir que todos tenham acesso as condições de trabalho justas e oportunidades dignas;

- b) a justiça social implica em proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo direitos trabalhistas básicos, como remuneração justa, condições de trabalho seguras e proteção contra discriminação e exploração;
- c) a justiça social busca reduzir as desigualdades sociais e econômicas existentes na sociedade. Ao considerar os trabalhadores em aplicativos, muitos dos quais enfrentam condições de trabalho precárias e falta de proteção social, observa-se a necessidade de abordar essas desigualdades por meio da aplicação das normas trabalhistas e da promoção de uma distribuição mais equitativa dos benefícios do trabalho;
- d) visa contribuir para promover a coesão e a solidariedade na sociedade, ao garantir que todos os membros tenham acesso a oportunidades e recursos adequados para uma vida digna. Ao aplicar esse princípio, há a necessidade de criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo, onde os trabalhadores se sintam valorizados e respeitados;
- e) reconhecer o princípio da justiça social implica em reconhecer a responsabilidade das empresas em promover o bem-estar de todos os seus trabalhadores. Isso inclui garantir condições de trabalho justas, remuneração adequada e proteção social.

Referente ao princípio da isonomia ou da não-discriminação, seguem os motivos:

- a) o princípio da isonomia defende que todos os trabalhadores devem ser tratados de forma igualitária, sem discriminação com base em características pessoais como gênero, raça, religião, orientação sexual, idade ou origem étnica. Ao aplicar esse princípio aos trabalhadores de aplicativos, busca-se assegurar que todos tenham acesso às mesmas oportunidades e direitos trabalhistas, independentemente de suas condições pessoais;
- b) aceitar o princípio da isonomia significa prevenir e combater qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, incluindo as que possam surgir nas plataformas digitais;
- c) a isonomia está profundamente conectada aos direitos humanos fundamentais, como o direito à igualdade e à não discriminação. Ao reconhecer a importância desses direitos para todos os trabalhadores, reforça-se a necessidade de protegê-los contra qualquer tipo de discriminação ou tratamento injustificado;

- d) o princípio da isonomia ajuda a proteger a dignidade dos trabalhadores, assegurando que sejam tratados com respeito e igualdade no ambiente de trabalho. Isso significa reconhecer o valor único de cada pessoa e sua contribuição para o mercado, independentemente de sua situação pessoal ou profissional;
- e) aceitar a isonomia como argumento de contribuição para a tese de que os trabalhadores via aplicativos podem estar sujeitos às normas trabalhistas, significa reconhecer que, mesmo em modelos de trabalho mais flexíveis e descentralizados, os princípios de igualdade e não-discriminação devem ser respeitados e aplicados.

Aceitar o princípio do não-retrocesso social como um argumento de contribuição para a tese de que os trabalhadores via aplicativos podem estar sujeitos às normas trabalhistas é justificado pelos motivos seguintes:

- a) o princípio do não-retrocesso social preconiza que os avanços alcançados na proteção dos direitos sociais não devem ser revertidos. Isso significa que, se os trabalhadores já possuem direitos reconhecidos em determinado contexto de trabalho, eles não devem ser negados ou reduzidos devido à adoção de novas tecnologias ou formas de organização do trabalho, como os aplicativos de plataforma;
- b) o princípio do não-retrocesso social implica em garantir que o progresso social conquistado ao longo do tempo seja preservado e aprimorado. Nos casos dos trabalhadores via aplicativos, isso implica em assegurar que as novas formas de trabalho não resultem em retrocessos nos direitos trabalhistas, mas sim em avanços que promovam condições de trabalho mais justas e dignas;
- c) os princípios do não-retrocesso social estão alinhados com os padrões internacionais de direitos humanos, que estabelecem que os Estados devem proteger e promover os direitos sociais e trabalhistas de seus cidadãos. Portanto, aceitar esse princípio como argumento reforça a necessidade de respeitar esses padrões e garantir que os trabalhadores via aplicativos sejam tratados de acordo com os direitos humanos e trabalhistas internacionalmente reconhecidos;
- d) o princípio do não-retrocesso social contribui para promover relações de trabalho mais equitativas e justas;

- e) ao reconhecer o princípio do não-retrocesso social, reforça-se a importância de prevenir abusos e exploração no ambiente de trabalho, incluindo aqueles que podem ocorrer nas plataformas digitais. Isso implica em adotar medidas para proteger os trabalhadores contra condições precárias, salários injustos e falta de proteção social.

Por fim, referente ao princípio da liberdade de escolha do emprego:

- a) a liberdade de escolha do emprego reconhece a capacidade dos indivíduos de tomar decisões autônomas sobre o seu trabalho. Ao considerar os trabalhadores em aplicativos, reconhece-se que, embora possam ter escolhido essa forma de trabalho devido à flexibilidade ou outras razões, isso não os exclui automaticamente da proteção trabalhista;
- b) aceitar esse princípio não implica em negar os direitos trabalhistas fundamentais, como remuneração justa, condições de trabalho seguras e proteção social. Pelo contrário, significa assegurar que os trabalhadores tenham garantidos esses direitos básicos;
- c) ao reconhecer que os trabalhadores têm o direito de escolher, também reconhece a importância de protegê-los contra práticas abusivas, como salários injustos, falta de proteção social e condições de trabalho precárias;
- d) implica em garantir que todos os trabalhadores tenham igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Isso significa que, mesmo aqueles que escolhem trabalhar em plataformas digitais devem ter acesso às mesmas proteções e benefícios que os trabalhadores em empregos tradicionais.

Portanto, os princípios fundamentais desempenham um papel crucial na aplicação das regras trabalhistas no contexto do trabalho via aplicativos. Ao reconhecer a importância desses princípios, pode-se garantir que os trabalhadores em plataformas digitais sejam tratados com dignidade, respeito e justiça, além de assegurar que tenham acesso a condições de trabalho que não violem seus direitos fundamentais.

Esses princípios servem como guias éticos e jurídicos que orientam a formulação e a interpretação das leis trabalhistas, garantindo que estas sejam aplicadas de forma a promover relações de trabalho justas, equitativas e humanas. Ao considerar a natureza específica do trabalho em aplicativos, é essencial adaptar e desenvolver as normas trabalhistas para abordar

os desafios e as complexidades desse contexto, garantindo que os trabalhadores sejam protegidos contra a exploração, a precarização e a discriminação.

4.2.2. Dimensões do trabalho decente como efetivação dos direitos humanos fundamentais

O conceito de trabalho decente foi criado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1998, com a finalidade de promover empregos produtivos e de qualidade. Ele busca garantir condições que assegurem liberdade, igualdade, segurança e dignidade para todos os trabalhadores. A ideia é que, ao proporcionar acesso ao trabalho decente, haja o combate a pobreza, reduzindo as desigualdades sociais, além de fortalecer a governança democrática e impulsionar o desenvolvimento sustentável.

Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial a ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável.²¹⁸

De acordo com a Organização Mundial do Trabalho (OIT), que definiu trabalho decente, afirma que:

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.²¹⁹

O conceito de trabalho decente é essencial para criar um mercado de trabalho justo e inclusivo. Ele visa garantir que tanto homens quanto mulheres tenham acesso a empregos produtivos e de qualidade, realizados em condições que assegurem liberdade, igualdade, segurança e dignidade. Além de ser um instrumento essencial no combate à pobreza e na

²¹⁸ MELO, Raimundo Simão de. Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/>. Acesso em 18 de abril de 2024.

²¹⁹ *Ibidem*.

redução das desigualdades sociais, o trabalho decente fortalece a governança democrática. Também é um pilar para o desenvolvimento sustentável, pois assegura que o crescimento econômico seja inclusivo e beneficie todos os segmentos da sociedade. Ao promover esse conceito, cria-se uma base sólida para uma sociedade mais justa e igualitária, onde os direitos dos trabalhadores são protegidos e valorizados.

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. A promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. A ampliação da proteção social;
4. E o fortalecimento do diálogo social.²²⁰

André Monici ainda informa:

De acordo com a OIT, o conceito de trabalho decente está sedimentado em quatro pilares: a) respeito aos direitos fundamentais no trabalho; b) salário-mínimo adequado; c) limitação da jornada de trabalho, e d) saúde e segurança no trabalho. Sendo assim, trabalho decente seria aquele criado, consolidado e exercido conforme as regras estabelecidas pelos diversos atores sociais envolvidos na relação de trabalho (notadamente Estado, empregadores e empregados).²²¹

A ausência de trabalho forçado, infantil, análogo à escravidão ou qualquer forma indigna de trabalho, por si só, não garante o trabalho decente. O conceito de trabalho decente é mais amplo e vai além dos princípios e direitos fundamentais estabelecidos pela Declaração de 1998 da OIT. Trabalho decente também envolve práticas que promovem o desenvolvimento econômico sustentável, exigindo que governos, empregadores e trabalhadores adotem atitudes que beneficiem a sociedade, regulando, fiscalizando e cumprindo normas internacionais. Portanto, trabalho decente é aquele que respeita os direitos fundamentais dos trabalhadores, promovendo o bem-estar individual e coletivo, a valorização social do trabalho e a dignidade humana (art. 1º, III e IV, CRFB/1988).

²²⁰ MELO, Raimundo Simão de. Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos. *Op.Cit.*

²²¹ MONICI, André. O trabalho decente nas plataformas digitais. Artigo em revista 100 anos da OIT: pensando o futuro do Direito do Trabalho. 2019.TRF 15ª Região. Disponível em: 100-anos-da-oit-artigo-httpstrt15.jus.br/sitesportal/files/fieldscolecoesdotribunal_vestudos-juridicos-e-livros2019100-anos-da-oit.pdf.pdf. Acesso em 10 de junho de 2024.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III–a dignidade da pessoa humana;

IV– os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.²²²

Observa-se que o conceito de trabalho digno tem sido uma constante ao longo da história do Direito do Trabalho e, a nível internacional, é o cerne do programa de trabalho decente conduzido pela Organização Internacional do Trabalho.

A OIT desempenha um papel único e fundamental como uma agência tripartite que reúne Estados, trabalhadores e empregadores. Ela exerce um papel crucial na promoção e proteção dos direitos humanos, especialmente no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores em todo o mundo. Sua abordagem de interpretação extensiva dos direitos humanos é fundamental para garantir que as normas laborais sejam aplicadas de maneira abrangente e inclusiva, visando assegurar a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores em plataformas digitais e em outros setores da economia global.

Seu principal objetivo é promover a Agenda do Trabalho Decente, que visa garantir o trabalho com dignidade para todos e o respeito às normas internacionais do trabalho. Essa agenda enfatiza “a importância da dignidade da pessoa humana, do trabalho digno e do trabalho decente”,²²³ reconhecendo que o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas também um meio de realização pessoal e contribuição para o desenvolvimento social e econômico.

Rodgers esclarece que o conceito de trabalho decente vai além do emprego formal ou ocupação remunerada. Ele enfatiza que o termo "trabalho" deve ser entendido de maneira ampla, incluindo não apenas os trabalhadores assalariados, mas também os trabalhadores domésticos, autônomos, informais e todas as atividades que envolvem esforço produtivo. Nesse

²²² Brasil. [Constituição (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil : texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em 10 de junho de 2024.

²²³ AMARAL, Ana Iris Galvão. Direito fundamental ao trabalho digno: o papel do Estado na efetivação da tutela. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*. V. 2, n. 1, 2016. Disponível em <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1702>, Acesso em 01 de abril de 2024.

contexto, trabalho decente abrange diversas formas de atividade laboral. O autor destaca quatro dimensões fundamentais para o trabalho decente: “trabalho e emprego adequados”, “direitos no trabalho”, “segurança e representação” e “diálogo”. Esses pilares são essenciais para alcançar objetivos sociais como realização individual, erradicação da pobreza e integração social.²²⁴

Ao adotar a promoção do Trabalho Decente como sua principal estratégia, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reitera seu compromisso com todos os trabalhadores, não apenas aqueles com empregos formais e estáveis no setor estruturado da economia. Todos os trabalhadores têm direitos básicos, como remuneração adequada, proteção e condições de trabalho dignas, independentemente do tipo de trabalho que realizam, seja assalariado, subcontratado ou autônomo.

O principal objetivo da agenda do trabalho decente é promover padrões que assegurem uma remuneração adequada para uma vida digna, realizada em um ambiente de liberdade, equidade e segurança. Além disso, busca-se ampliar a proteção social e fortalecer o diálogo entre empresas, sindicatos e governo. Essa abordagem visa garantir condições de trabalho justas e promover o bem-estar geral dos trabalhadores.

No contexto do trabalho em plataformas digitais, é fundamental garantir que os trabalhadores tenham direitos básicos, como remuneração justa, horas de trabalho regulamentadas e condições seguras e saudáveis. Isso inclui o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva para proteger os interesses dos trabalhadores.

Embora o trabalho em plataformas digitais possa oferecer flexibilidade em termos de horários, é importante garantir que os trabalhadores tenham acesso a empregos produtivos e de qualidade, com oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional. Isso implica em oferecer condições de trabalho que permitam aos trabalhadores alcançarem seu pleno potencial e contribuir de forma significativa para a economia.

Os trabalhadores em plataformas digitais muitas vezes enfrentam falta de proteção social. É crucial estender a esses trabalhadores o mesmo nível de proteção social oferecido aos trabalhadores tradicionais, garantindo que tenham acesso a benefícios que garantam sua segurança e bem-estar financeiro.

224 RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, n. 153, p. 9-28, 2002. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf. Acesso em: 18 de abril de 2024.

Os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, conforme estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), são baseados na Declaração da OIT. Eles constituem um conjunto universal de direitos que devem ser garantidos a todos os trabalhadores, independentemente do nível econômico dos países. Estes princípios buscam assegurar que todos os trabalhadores, independentemente de sua localização ou contexto econômico, tenham acesso a direitos essenciais e condições de trabalho justas e dignas, refletindo o compromisso da OIT com a proteção universal dos direitos trabalhistas.

Este compromisso é formalizado por meio da Declaração da OIT, que estabelece princípios e direitos universais destinados a promover e proteger os direitos dos trabalhadores globalmente, assegurando que todos possam desfrutar de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de discriminação e abuso.

Além disso, importante salientar que o diálogo entre trabalhadores, empresas e governos é essencial para garantir que as preocupações e necessidades dos trabalhadores sejam ouvidas e abordadas de forma adequada. Isso inclui a criação de canais de comunicação para discutir questões relacionadas às condições de trabalho, remuneração e benefícios, bem como para resolver conflitos de forma construtiva.

Portanto, a aplicação das dimensões do trabalho decente, dos princípios e direitos fundamentais no contexto do trabalho via aplicativos é fundamental para garantir que os trabalhadores desse setor sejam tratados com dignidade e justiça, recebendo as proteções e os benefícios necessários para uma vida e um trabalho dignos.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998 e alterada em 2022, inclui uma expressão do compromisso de todos os Estados-Membros – em virtude da sua adesão à OIT – de respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos consagrados nas dez convenções fundamentais da OIT,²²⁵ mesmo que não tenham ratificado as Convenções em questão. No que diz respeito à economia das plataformas, a CEACR²²⁶ é de opinião “que toda a gama de

²²⁵As dez Convenções fundamentais são: (i) Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, 1948 (Nº 87); (ii) Convenção sobre Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (nº 98); (iii) Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 (nº 29); (iv) Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (nº 105); (v) Convenção sobre Idade Mínima, 1973 (nº 138); (vi) Convenção do Trabalho Piores formas de trabalho infantil, 199 (n. 182); (vii) Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (nº 100); (viii) Convenção Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (Nº 111); (ix) Convenção sobre Quadro Promocional para Segurança e Saúde Ocupacional, 2006 (N. 187); e (x) Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (nº 155).

²²⁶ CEACR- *The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações).

princípios e direitos fundamentais no trabalho é aplicável aos trabalhadores das plataformas da mesma forma que a todos os outros trabalhadores, independentemente do seu estatuto profissional”.²²⁷

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Estado Democrático desempenha um papel crucial na consolidação de relações sociais civilizadas, com base na premissa de que o trabalho é essencial para superar a pobreza e promover a inclusão social. O trabalho é visto como fundamental para garantir uma vida digna e possibilitar o pleno exercício da cidadania. Nesse sentido, o Estado tem a responsabilidade de criar políticas e estruturas que garantam condições de trabalho justas e equitativas, promovendo o bem-estar social e a realização individual desses trabalhadores.

O Estado Democrático tem um papel essencial na promoção de relações sociais civilizadas, fundamentadas na premissa de que o trabalho é uma ferramenta crucial para a superação da pobreza e a promoção da inclusão social. O trabalho é visto não apenas como um meio de subsistência, mas como um elemento central para assegurar uma vida digna e permitir o pleno exercício da cidadania. Dentro deste contexto, o Estado é responsável por criar e implementar políticas e estruturas que assegurem condições de trabalho justas e iguais. Isso inclui a garantia de salários adequados, jornadas de trabalho justas, ambientes de trabalho seguros e a proteção contra a discriminação e exploração.

Ao cumprir essas responsabilidades, o Estado Democrático contribui para o bem-estar social e a realização individual dos trabalhadores, fortalecendo a coesão social e a governabilidade democrática. O trabalho digno, promovido e protegido pelo Estado, é assim um pilar para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde todos os cidadãos têm a oportunidade de desenvolver seu potencial e viver com dignidade.

²²⁷ OIT. Realizing CEACR- *The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações. decent work in the platform economy . Fifth item on the agenda of the 113th Session of the International Labour Conference (2025): standard-setting, first discussion . 31 January 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/realizing-decent-work-platform-economy>. Acesso em 13 de junho de 2024. *The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, adopted in 1998 and amended in 2022, includes an expression of the commitment by all Member States – by virtue of their membership in the ILO – to respect, promote and realize the principles and rights enshrined in the ten fundamental ILO Conventions, even if they have not ratified the Conventions in question. With regard to the platform economy, the CEACR is of the view “that the full range of fundamental principles and rights at work are applicable to platform workers in the same way as to all other workers, irrespective of their employment status”.*

De acordo com a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho²²⁸ (item II, A, ii), todo o potencial progresso tecnológico e crescimento da produtividade deve perseguir o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável, assegurando dignidade, realização pessoal e uma distribuição equitativa dos benefícios gerados a todos. Nesse sentido, os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores deveriam fiscalizar o impacto das novas tecnologias no trabalho e orientar o modo de organização do trabalho para o desenvolvimento das habilidades pessoais, o respeito da dignidade dos trabalhadores; e procurar, em conjunto, contribuir para uma regulamentação de apoio ao trabalho decente.²²⁹

Conclui-se que toda discussão sobre desenvolvimento tecnológico e criação de emprego deve abordar o conceito de trabalho decente conforme proposto pela OIT, pois apenas o cumprimento dos preceitos trabalhistas mínimos garantirá um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo. Esse objetivo, adotado por todos os Estados membros da ONU, deve ser alcançado por meio de políticas públicas e diálogo social entre Estado, empregadores e trabalhadores, incentivando a formalização da economia informal para tratar questões como desemprego e proteção social. Além disso, é essencial promover o trabalho decente fortalecendo a inspeção e fiscalização laboral e respeitando normas de saúde e segurança.

A tecnologia deve ajudar a substituir trabalhos árduos e monótonos por outros menos penosos e, embora a tecnologia apresente desafios, também oferece oportunidades. Portanto, cabe às instituições e aos atores sociais, especialmente empregadores e trabalhadores, promover debates e criar grupos de estudo e trabalho por meio do diálogo social. É crucial conhecer as experiências internacionais e os marcos regulatórios do trabalho decente para facilitar a transição dos trabalhadores para a formalidade. E ainda, o tratamento jurídico das relações promovidas pelas plataformas digitais deve sempre priorizar a dignidade humana e o trabalho decente, conforme os documentos da ONU e da OIT.

²²⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108., 2019, Ginebra. Declaración... Ginebra: OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf. Acesso em: 10 de junho de 2024.

²²⁹ MONICI, André. O trabalho decente nas plataformas digitais. Artigo em revista 100 anos da OIT: pensando o futuro do Direito do Trabalho. 2019.TRF 15ª Região. Disponível em: [100-anos-da-oit-artigo-httpstr15.jus.br/sitesportal/files/fieldscolecõesdotribunal_vestudos-juridicos-e-livros2019100-anos-da-oit.pdf](http://str15.jus.br/sitesportal/files/fieldscolecõesdotribunal_vestudos-juridicos-e-livros2019100-anos-da-oit.pdf). Acesso em 10 de junho de 2024.

4.2.3 As principais normas internacionais do trabalho relevantes para o trabalho digno na economia das plataformas segundo a OIT

Dentro do sistema das Nações Unidas (ONU), a economia das plataformas tem sido abordada em diversos relatórios, especialmente em relação à inclusão digital, ao uso de dados pessoais e às implicações de direitos humanos. A União Europeia (UE) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) têm prestado atenção especial às plataformas digitais no que diz respeito à declaração fiscal e à melhoria das condições de trabalho.

A UE, por exemplo, propôs uma diretiva específica para melhorar as condições de trabalho nas plataformas²³⁰. Em paralelo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou um estudo solicitado pelo seu Conselho de Administração, que resultou no relatório "Uma Análise de Lacunas Normativas sobre Trabalho Decente na Economia de Plataforma"²³¹. Este relatório identificou lacunas na aplicação das normas internacionais do trabalho no contexto das plataformas digitais, abordando questões específicas que ainda não são plenamente contempladas pelas normas existentes da OIT.

A crescente atenção internacional sobre a economia das plataformas e a identificação de lacunas normativas indicam um movimento em direção à criação de um ambiente regulatório mais inclusivo e protetor para os trabalhadores digitais. Isso é crucial para assegurar que os benefícios da economia digital não venham à custa dos direitos e bem-estar dos trabalhadores.

A seguir, serão apresentadas as principais normas internacionais do trabalho relevantes para o trabalho digno na economia das plataformas, conforme discutido em detalhe no documento de análise de lacunas normativas da OIT²³².

²³⁰ EU-LEX. Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>. Acesso em 17 de junho de 2024.

²³¹ OIT. Realizing decent work in the platform economy . Fifth item on the agenda of the 113th Session of the International Labour Conference (2025): standard-setting, first discussion . 31 january 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/realizing-decent-work-platform-economy>. Acesso em 13 de junho de 2024.

²³² *Ibidem*.

- a. liberdade de associação e negociação coletiva: observa-se que a Convenção n.º 87 (1948) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical aplica-se a todos os trabalhadores, incluindo os da economia informal e independentes, sem distinção. A CEACR (*The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* - O Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações) afirmou que essa convenção abrange também os trabalhadores de plataformas. O CFA (*The Committee on Freedom of Association* - O Comité da Liberdade Sindical) sublinhou que o direito de organização sindical não depende da existência de uma relação laboral formal. A Convenção n.º 98 (1949) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva também se aplica a todos os trabalhadores, incluindo os independentes. A CEACR declarou que esses trabalhadores têm direito à negociação coletiva, reafirmando em 2020 a aplicabilidade de todos os princípios e direitos fundamentais no trabalho, independentemente da situação profissional;
- b. trabalho forçado: as Convenções n.º 29 (1930) e n.º 105 (1957) sobre Trabalho Forçado protegem qualquer pessoa de trabalho ou serviço forçado. A Convenção n.º 29 abrange todas as formas de trabalho forçado, enquanto a Convenção n.º 105 se aplica a cinco situações específicas. A CEACR enfatiza que essas convenções protegem toda a população sem excluir qualquer categoria de trabalhadores. Não há lacunas no âmbito ou nas questões abordadas por essas convenções sobre o trabalho forçado;
- c. trabalho infantil: a Convenção n.º 138 (1973) exige que os Estados aumentem progressivamente a idade mínima para emprego ou trabalho, visando o pleno desenvolvimento físico e mental dos jovens. Esta Convenção aplica-se a todos os setores econômicos, incluindo trabalho por conta própria e não remunerado. A Convenção n.º 182 (1999) abrange as piores formas de trabalho infantil e aplica-se a todas as pessoas com menos de 18 anos, tanto empregadas quanto independentes. A CEACR afirma que ambas as convenções se aplicam amplamente, sem lacunas em seu âmbito ou nas questões abordadas sobre o trabalho infantil;
- d. da igualdade de oportunidades e tratamento: a Convenção n.º 100 (1951) estabelece a igualdade de remuneração para homens e mulheres com trabalho de igual valor, enquanto a Convenção n.º 111 (1958) trata da discriminação no emprego e profissão, aplicando-se a todos os trabalhadores, em todos os setores, tanto públicos quanto privados, na economia formal e informal. A Convenção n.º 156 (1981) cobre

trabalhadores com responsabilidades familiares em todos os setores econômicos e tipos de emprego, remunerado ou não. A CEACR sublinhou que todos os trabalhadores devem ser abrangidos, quer tenham emprego a tempo inteiro, a tempo parcial, temporário ou outras formas de emprego, quer tenham emprego remunerado ou não remunerado. No que diz respeito à igualdade e à não discriminação, não parece haver uma lacuna em termos do âmbito de aplicação das normas relevantes, mas a prevenção de preconceitos discriminatórios na utilização de algoritmos no contexto do trabalho em plataformas foi mencionada como uma lacuna apresentada por alguns participantes na Reunião de Peritos sobre Trabalho Digno na Economia de Plataformas;

- e. segurança e saúde ocupacional: a Convenção n.º 187 (2006) sobre Segurança e Saúde no Trabalho defende um ambiente de trabalho seguro para todos os trabalhadores. A Recomendação n.º 197 (2006) complementa esta convenção, destacando a proteção de trabalhadores em setores de alto risco e vulneráveis, como os da economia informal, migrantes e jovens. A Convenção n.º 155 (1981) exige que os Estados desenvolvam políticas nacionais de segurança e saúde no trabalho (SST) aplicáveis a todos os trabalhadores, incluindo funcionários públicos, mas exclui os trabalhadores independentes. No entanto, a Recomendação n.º 164 (1981), que complementa a Convenção n.º 155, sugere medidas de proteção também para os trabalhadores independentes, visando oferecer-lhes proteção semelhante à prevista para os empregados;
- f. da política e promoção de emprego: a Convenção n.º 122 (1964) sobre Política de Emprego exige políticas ativas para promover "emprego pleno, produtivo e livremente escolhido" e aplica-se a todos os trabalhadores, sejam dependentes ou independentes. A Recomendação n.º 169 (1984) complementa essa convenção, focando-se na facilitação do desenvolvimento tecnológico e na mitigação dos efeitos negativos das mudanças tecnológicas;
- g. da relação de trabalho: a Recomendação n.º 198 (2006) sobre Relações de Trabalho defende a adoção de políticas nacionais para proteger os trabalhadores que operam dentro de relações de trabalho, visando combater o emprego disfarçado e garantir que esses trabalhadores recebam a devida proteção. Esta recomendação tem sido relevante no debate sobre a classificação dos trabalhadores em plataformas digitais, refletido em

diversas decisões judiciais globais. Participantes da Reunião de Peritos da OIT e membros do Conselho de Administração reconheceram a importância de abordar essas questões na economia de plataformas;

- h. Remuneração: a Convenção n.º 95 sobre a Proteção dos Salários, de 1949, aplica-se a todas as pessoas que recebem ou devem receber salários, definindo "salários" como a remuneração devida a uma pessoa empregada, seja por contrato de trabalho escrito ou não escrito. A Convenção n.º 173 sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores em Caso de Insolvência do Empregador, de 1992, abrange todos os trabalhadores e todos os setores econômicos, assegurando que os créditos dos trabalhadores sejam protegidos em caso de falência do empregador. A Convenção n.º 131, de 1970, sobre a fixação de salários-mínimos, abrange todos os grupos de assalariados cujas condições de emprego justifiquem a necessidade de um salário-mínimo. No entanto, as Convenções n.ºs 95, 173 e 131 são aplicáveis apenas aos empregados, não se estendendo aos trabalhadores de plataformas digitais classificados como independentes. Isso significa que a Convenção n.º 131 não se aplica aos trabalhadores de plataformas. A questão da transparência salarial, especialmente quando algoritmos influenciam a determinação da remuneração, não é coberta pelas normas atuais da OIT, embora seja relevante para garantir condições de trabalho justas;
- i. do expediente: a Convenção n.º 30 sobre Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), de 1930, aplica-se a pessoas empregadas em estabelecimentos comerciais, limitando o horário normal de trabalho a 8 horas por dia e 48 horas por semana. Esta Convenção visa estender as normas de horas de trabalho estabelecidas pela Convenção n.º 1 sobre horas de trabalho (Indústria), de 1919, a todos os trabalhadores não cobertos pela primeira, com exceções limitadas como o serviço doméstico. A definição de "horas de trabalho" inclui o tempo em que os empregados estão à disposição do empregador. No entanto, a Convenção n.º 30 aplica-se apenas aos trabalhadores assalariados, excluindo o trabalho doméstico de seu âmbito. A questão do "tempo de espera" no trabalho das plataformas digitais não foi diretamente abordada pela CEACR, mas foi discutida a noção de tempo "em serviço" ou "em espera". A CEACR concluiu que o tempo "de plantão" pode ou não ser considerado como "horas de trabalho", dependendo se o trabalhador pode ou não realizar atividades pessoais durante esse período. Quando não é considerado como "horas de trabalho", a CEACR recomenda que o trabalhador ainda tenha direito a algum tipo de compensação pelo tempo passado "de plantão". Algumas

lacunas identificadas incluem a falta de regulamentação sobre: limites impostos ao trabalho extraordinário; limitação do total de horas de trabalho para trabalhadores que têm mais de um emprego e proteção da capacidade dos trabalhadores de se desconectarem de uma plataforma sem consequências negativas;

- j. dos algoritmos e a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores: as normas internacionais do trabalho não abordam especificamente questões relativas à utilização de algoritmos, os quais são utilizados para organizar, supervisionar e avaliar o trabalho e dependem significativamente do processamento de dados pessoais. Não existem normas internacionais do trabalho que regulamentem a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. Algumas normas da OIT incluem disposições sobre proteção de dados pessoais, mas estas são limitadas em seu escopo. Por exemplo, aplicam-se apenas a situações específicas como agências de emprego privadas (Convenção n.º 181 sobre Agências de Emprego Privadas e Recomendação n.º 188, 1997) ou trabalhadores domésticos (Convenção sobre Trabalhadores Domésticos, 2011 - n.º 189). As normas da OIT também podem abordar apenas certos tipos de dados, como dados de saúde (Recomendação n.º 171 sobre Serviços de Saúde Ocupacional, 1985, e Recomendação n.º 200 sobre HIV e AIDS, 2010). Em 1996, uma reunião de peritos da OIT desenvolveu um código de práticas sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, que não é vinculativo como uma norma internacional do trabalho. Esse código de práticas, acompanhado por um comentário da OIT, foca na coleta, segurança, armazenamento, uso e comunicação de dados pessoais, além de listar os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores. Ele também regula o processamento automatizado de dados e o monitoramento eletrônico. No contexto do trabalho em plataformas digitais, a monitorização digital e o direito de acesso aos dados pessoais são considerados sob os princípios desse código de práticas, embora a questão da portabilidade de dados não seja especificamente abordada.
- k. seguro social: a recomendação n.º 202 de 2012 estabelece princípios de proteção social universal e inclusão social, abrangendo pessoas na economia informal para promover solidariedade social. A Convenção n.º 121 de 1964 sobre Benefícios por Acidentes de Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores, incluindo aprendizes, nos setores público e privado, incluindo cooperativas. A Recomendação n.º 121 prevê que os Estados Membros garantam benefícios de acidentes de trabalho através de etapas ou seguro voluntário, incluindo para trabalhadores independentes. A Convenção n.º 168 de 1988

sobre Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego inclui diversas classes de trabalhadores, como funcionários públicos e aprendizes. Trabalhadores anteriormente independentes são incluídos nas categorias de pessoas à procura de trabalho que não foram ou deixaram de ser reconhecidas como desempregadas, assegurando benefícios sociais a pelo menos três categorias de candidatos a emprego. A Convenção n.º 183 de 2000 sobre Proteção da Maternidade aplica-se a todas as mulheres empregadas, incluindo aquelas em formas atípicas de trabalho dependente, independentemente do setor de emprego ou profissão, excluindo trabalhadores independentes;

- l. trabalhadores migrantes: a Convenção n.º 143 de 1975 sobre Trabalhadores Migrantes tem duas partes distintas: a parte I aplica-se a todos os trabalhadores migrantes, incluindo os em situação irregular, com foco na migração em condições abusivas. Por outro lado, a parte II aplica-se a trabalhadores migrantes que se mudam de um país para outro para emprego por conta de outrem, excluindo trabalhadores independentes e migrantes indocumentados. A parte II da Convenção n.º 143 obriga os Estados ratificantes a implementar políticas nacionais para promover a igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores migrantes em emprego, segurança social, sindicatos, direitos culturais e liberdades individuais e coletivas. Essas medidas devem abordar a migração em condições abusivas, assegurando que os direitos humanos básicos de todos os trabalhadores migrantes sejam respeitados, independentemente do seu estatuto migratório;
- m. da resolução de disputas e da rescisão do contrato de trabalho: as normas da OIT incluem disposições sobre resolução de conflitos laborais, mas não há uma norma única que trate de maneira direta e abrangente desta questão. Existe uma relativa falta de detalhamento nas orientações encontradas nas normas existentes, o que foi identificado como uma lacuna por alguns participantes na Reunião de Peritos sobre Trabalho Digno na Economia das Plataformas. Eles destacaram que o acesso efetivo a soluções e mecanismos de resolução de litígios representa uma lacuna normativa significativa para os trabalhadores das plataformas. A Convenção n.º 158 de 1982 sobre Cessação de Emprego aplica-se a todos os ramos de atividade econômica e a todas as pessoas empregadas, mas não se estende aos trabalhadores independentes. A CEACR expressou preocupações sobre o uso de contratos a termo certo ou do trabalho independente

involuntário para evitar as proteções conferidas pela Convenção. A questão das sanções, como a suspensão ou encerramento da conta de um trabalhador em uma plataforma, não é abordada de forma abrangente nas normas existentes da OIT;

- n. da inspeção do trabalho: a Convenção n.º 81 de 1947 sobre Inspeção do Trabalho aplica-se tanto à indústria quanto ao comércio. Ela estabelece que o sistema de inspeção do trabalho deve abranger todos os locais de trabalho onde as leis trabalhistas são aplicáveis, garantindo a proteção dos trabalhadores durante suas atividades laborais. O Protocolo de 1995 à Convenção amplia sua aplicação a locais de trabalho não abrangidos pela Convenção n.º 81. Juntos, esses padrões cobrem todos os locais de trabalho, embora a aplicação na economia das plataformas possa ser desafiadora devido à natureza dispersa do trabalho, como no caso dos motoristas de plataformas digitais;
- o. transição da economia informal para a economia formal: a Recomendação n.º 204 de 2015 sobre a transição da economia informal para a economia formal aplica-se a todos os trabalhadores e unidades econômicas da economia informal, incluindo os trabalhadores por conta própria. Ela oferece diretrizes abrangentes para facilitar essa transição, sendo considerada relevante para potencialmente formalizar o trabalho em plataformas. A Recomendação não parece apresentar lacunas normativas significativas em relação ao seu âmbito ou às questões que aborda. Conclui-se que as normas existentes da OIT oferecem um quadro essencial para promover o trabalho digno na economia das plataformas. No entanto, existem lacunas significativas tanto no âmbito de aplicação como em temas abordados pelas normas da OIT em relação ao trabalho em plataformas. Essas lacunas surgem porque as normas atuais não consideram as características específicas das plataformas digitais nem os novos desenvolvimentos tecnológicos, como a influência dos algoritmos nos termos e condições de trabalho. Questões como proteção de dados pessoais, litígios transfronteiriços, rescisões também carecem de normas específicas da OIT, além de observar a necessidade de uma classificação adequada dos trabalhadores na economia das plataformas para combater relações laborais disfarçadas.

4.2.4 Da possibilidade de Vínculo Empregatício no Trabalho em Aplicativos

Apesar de não ser o foco do presente estudo a discussão sobre a existência de vínculo empregatício nesse modelo de trabalho, importante demonstrar alguns entendimentos sobre, apenas para fins metodológicos.

No Direito do Trabalho, há uma distinção clara entre relação de trabalho e relação de emprego, embora frequentemente existam nuances e pontos de convergência entre as duas.

A concepção clássica desenvolvida pela doutrina trata que a relação de trabalho seria uma expressão genérica e representaria todas as relações jurídicas que teriam sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer pautada no labor humano, e assim, englobariam a relação de emprego, de trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, dentre outras modalidades. Já a relação de emprego seria mais importante espécie de relação de trabalho, e a sua caracterização é ponto essencial para o Direito do Trabalho, pois é a partir dela que se afirma e garante os principais institutos do Direito do Trabalho.²³³

No âmbito do Direito do Trabalho, as teorias contratualistas, anticontratualistas e paracontratualistas oferecem diferentes visões sobre a relação entre empregadores e empregados.

As correntes contratualistas foram pioneiras ao buscar explicar a natureza jurídica da relação de emprego, especialmente no início do desenvolvimento do Direito do Trabalho. Durante essa primeira fase, essas correntes eram fortemente influenciadas pelo Direito Civil, que era a base predominante para a análise de contratos na época. A perspectiva civilista tratava a relação de emprego como uma simples variação dos contratos civis tradicionais, como o contrato de locação de serviços. Essa abordagem via o empregador e o empregado como dois sujeitos iguais, livres para negociar os termos do contrato de trabalho sem interferência externa. Essa abordagem tinha limitações significativas porque não reconhecia a desigualdade intrínseca na relação de trabalho. O empregado, ao vender sua força de trabalho, estava em uma posição

²³³ OLENIKE, Jessica Guilbert; FERRAZ, Miriam Olívia KNOPIK; VILLATORE, Marco Antônio César. A análise do vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa Uber. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/327606465_A_ANALISE_DA_POSSIBILIDADE_DO_VINCULO_E_MPREGATICIO_ENTRE_OS_MOTORISTAS_CADASTRADOS_E_A_EMPRESA_UBER. Acesso em 10 de junho de 2024.

de dependência econômica e jurídica em relação ao empregador, algo que a visão civilista não contemplava adequadamente.

Com o tempo, teóricos e juristas começaram a perceber que a relação de emprego não poderia ser adequadamente explicada apenas pelos contratos civis clássicos. O conceito de subordinação passou a ser central para entender a dinâmica da relação de emprego, reconhecendo a desigualdade e a necessidade de proteção dos trabalhadores. Esse reconhecimento levou ao desenvolvimento de um Direito do Trabalho autônomo, distinto do Direito Civil, com suas próprias normas e princípios, como a proteção ao trabalhador, a limitação da jornada de trabalho e a regulamentação das condições de trabalho.

A circunstância de ser a subordinação, entre os elementos componentes da relação empregatícia, o nuclear e distintivo, faz com que os autores venham até mesmo a enfatizar exclusivamente o modo subordinado da consumação da prestação do trabalho como a diferença específica a distinguir a relação contratual de emprego de outras relações contratuais similares. Essa é a linha argumentativa colocada, ilustrativamente, por Renato Corrado, jurista que melhor chamou a atenção para a relevância do modo de realização da prestação de trabalho, na pesquisa da diferença específica da relação contratual empregatícia.²³⁴

A teoria contratualista se baseia no princípio de que o contrato de trabalho é um acordo livremente negociado entre partes iguais (empregador e empregado). Segundo essa visão, as condições de trabalho são estabelecidas de forma voluntária e mutuamente aceitável. As obrigações e direitos são determinados pelo contrato celebrado entre as partes e a lei intervém principalmente para garantir que esse contrato seja cumprido e para resolver disputas que possam surgir. Assim, a autonomia da vontade das partes é um elemento central.

Em contraste, a teoria anticontratualista critica a ideia de que a relação de trabalho pode ser equilibrada e justa apenas através do contrato livremente negociado.

²³⁴ 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, p.364. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7928008/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%20-%202019.pdf. Acesso em 18 de junho de 2024.

“A teoria anticontratalista ou acontratalista defende que não existe relação contratual entre empregado e empregador”²³⁵. A teoria argumenta que a relação entre empregado e empregador não deve ser vista como um contrato tradicional, pois tal visão ignora a desigualdade inerente entre as partes. Em vez disso, essa teoria sustenta que a relação de trabalho é caracterizada pela subordinação e dependência do empregado em relação ao empregador, o que impede uma negociação verdadeiramente livre e igualitária. Assim, a relação de trabalho deve ser regulamentada por normas específicas que protejam os trabalhadores, assegurando justiça e dignidade e corrigindo o desequilíbrio de poder entre empregadores e empregados.

Segundo Mario de la Cueva, citado por Sérgio Pinto Martins:

Mario de la Cueva (1954:349) ensina que o pacto laboral é um o pacto laboral é um contrato-realidade, pois não existe um acordo abstrato de vontades, mas o próprio trabalho como determinação do ajuste entre as partes. Há a inserção do trabalhador na empresa, mesmo não havendo contrato. “Os efeitos fundamentais do direito do trabalho principiam unicamente a produzir-se a partir do momento em que o trabalhador inicia a prestação de serviço, de maneira que os efeitos que derivam do direito do trabalho se produzem, não pelo simples acordo de vontades entre o trabalhador e o patrão, senão quando aquele cumpre, efetivamente, a obrigação de prestar um serviço” (Cueva, 1954:471). Na origem, há um contrato. Indica vontade de contratar. A relação compreende a realidade. Suas afirmações são uma adaptação da teoria institucional, principalmente das ideias dos autores alemães.²³⁶

Essa abordagem argumenta que há uma assimetria de poder entre empregadores e empregados, resultando em contratos muitas vezes desiguais e injustos. A legislação trabalhista deve intervir de maneira mais significativa para proteger os direitos dos trabalhadores, estabelecendo normas mínimas de condições de trabalho e limitando a capacidade de os empregadores imporem unilateralmente suas vontades.

A corrente *anticontratalista* biparte-se em anticontratalismo puro, negando totalmente a necessidade do ato subjetivo, e em *paracontratalismo*, admitindo uma intervenção mínima da vontade para a relação de emprego, que seria a manifestação inicial do trabalhador em querer trabalhar e do empregador em aceitar os serviços dele.²³⁷

²³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. - 28. ed. - São Paulo : Adas, 2012, p.93. Disponível em: <https://direitominiverso.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em 18 de junho de 2024.

²³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. *Op.Cit*, p.95. DE LA CUEVA, Mario. Derecho dei trabajo. México: Porrúa, 1954:349.

²³⁷ SILVA, Edson Braz. A natureza jurídica da relação individual de emprego. UFG. 1993/1994. Disponível em: [file:///C:/Users/537200/Downloads/admin,+11821-46048-1-CE%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/537200/Downloads/admin,+11821-46048-1-CE%20(2).pdf). Acesso em 18 de junho de 2024.

A teoria paracontratualista busca um meio-termo entre as duas visões anteriores. Ela reconhece que o contrato não é suficiente para garantir uma relação de trabalho justa e equilibrada. Nesse sentido, defende que a legislação trabalhista deve não apenas apoiar o livre acordo entre as partes, mas também garantir condições mínimas e padrões básicos que protejam os interesses dos trabalhadores. Essa abordagem visa complementar o contrato de trabalho com normas trabalhistas que promovam a igualdade de barganha e a justiça social.

Essas teorias refletem diferentes pontos de vista sobre como o Direito do Trabalho deve estruturar e regular as relações entre empregadores e empregados, considerando variáveis como poder de barganha, desigualdades intrínsecas na relação laboral e a necessidade de proteção dos direitos dos trabalhadores. A abordagem adotada por um determinado sistema jurídico muitas vezes reflete a sua concepção sobre essas questões fundamentais.

Os critérios para reconhecer o vínculo empregatício são objetivos, pois estão claramente estabelecidos nos primeiros artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 2º e 3º). Entre esses critérios estão: I. ser uma pessoa física; II. pessoalidade (o trabalho deve ser realizado pelo próprio contratado); III. onerosidade (remuneração pelo serviço); IV. alteridade (o empregador assume os riscos da atividade); V. habitualidade (trabalho realizado com regularidade); e VI. subordinação (o trabalhador deve seguir orientações do empregador).

A configuração de empregado e empregador representa os dois polos da relação de emprego. Embora esses conceitos pareçam simples, a análise separada dos requisitos em um caso concreto pode ser complexa e gerar controvérsias. Com a criação de plataformas de intermediação de trabalho humano a perspectiva laboral tem mudado. A Uber, por exemplo, se esforça para não cumprir os requisitos necessários para estabelecer um vínculo empregatício, tornando essa configuração menos óbvia. Para analisar a relação de trabalho entre um motorista ou entregador de aplicativo, é necessário examinar cada requisito individualmente.

I. Pessoa Física

Conforme o artigo 3º da CLT, é considerado empregado toda pessoa física que realiza serviços de forma contínua para um empregador, estando sob sua dependência e recebendo uma

remuneração. Portanto, o vínculo empregatício só pode existir entre um empregador e uma pessoa física, excluindo, portanto, qualquer relação de emprego com uma pessoa jurídica. Isso significa que a prestação de serviços entre um empregador e uma pessoa jurídica deve ser regida pela legislação civil, não pela trabalhista.

Nesse sentido, “a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). [...] Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. [...]”.²³⁸

Na relação estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais, para executar a atividade, o trabalhador deve preencher um cadastro na empresa, fornecer dados pessoais e bancários e ser selecionado. No exercício do trabalho, é submetido a um sistema de avaliação, de modo a controlar a qualidade dos serviços prestados.

No entanto, observa-se que esse requisito é frequentemente burlado pelo processo de "pejotização," onde trabalhadores são forçados ou induzidos a se registrarem como empresas (pessoas jurídicas) para disfarçar uma verdadeira relação de emprego. Essa prática é considerada uma forma de fraude, pois busca evitar os direitos trabalhistas que seriam devidos a um empregado.

Quando isso ocorre, aplica-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que assegura que a verdadeira natureza da relação de trabalho prevaleça sobre qualquer formalidade. Ou seja, mesmo que um trabalhador esteja registrado como pessoa jurídica, se a relação com o empregador atender aos requisitos de uma relação de emprego, essa relação deve ser reconhecida como tal, garantindo os direitos correspondentes ao trabalhador.

II. Pessoaalidade

²³⁸ 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. p. 338-339. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7928008/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%20-%202019.pdf. Acesso em 18 de junho de 2024.

Para que uma relação de emprego seja configurada sob a legislação trabalhista, é necessário que o serviço seja prestado com pessoalidade. Isso significa que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, específico para a pessoa do empregado. O empregado não pode ser substituído por outro, exceto em situações esporádicas.

Isso significa que o vínculo empregatício é especificamente voltado para a pessoa contratada e o empregado não pode ser substituído por outra pessoa de forma regular, exceto em situações excepcionais e esporádicas. Essa característica garante que o serviço seja prestado diretamente pelo empregado, sem substituição sistemática.

Ressalta-se que, ainda que o empregado necessite ser substituído em caso de afastamento temporário, por licença-gestante, férias, etc., não há qualquer descaracterização da pessoalidade inerente à relação de emprego, pois o contrato de trabalho do afastado apenas se suspende ou se interrompe.²³⁹

Esse elemento está claramente relacionado ao anterior, mas apresenta uma distinção relevante. Para que a relação de emprego seja caracterizada, é essencial que o trabalho seja realizado por uma pessoa física e que tenha caráter infungível, ou seja, não possa ser substituído por outra pessoa. Assim, a relação jurídica estabelecida — ou efetivamente cumprida — deve possuir natureza *intuitu personae*, ou seja, com foco na figura do prestador. Dessa forma, o trabalhador não pode ser substituído por outra pessoa de forma ocasional ou alternada durante a execução dos serviços acordados.²⁴⁰

Esse princípio reflete o caráter personalíssimo das relações de trabalho, indicando que, embora o empregado não seja insubstituível, ele não pode, por sua própria decisão, ser substituído por outra pessoa para realizar suas tarefas. Se o empregado puder ser substituído dessa maneira, ele deixa de ser considerado economicamente vulnerável e não mais necessita da proteção do Direito do Trabalho.

No contexto das plataformas digitais, a pessoalidade implica que o serviço deve ser executado diretamente pelo trabalhador contratado, sem que este possa ser substituído por outra pessoa de forma habitual. Em outras palavras, a prestação do serviço está vinculada ao próprio trabalhador, exigindo que ele realize as atividades pessoalmente, conforme acordado com a plataforma.

²³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. *Op.Cit*, p.340.

²⁴⁰ *Ibidem*. *Op.Cit*, p. 339.

Na prática, isso implica que o trabalhador de uma plataforma digital deve ser quem realiza efetivamente as tarefas ou serviços contratados. A possibilidade de substituição sistemática, como a troca constante de trabalhadores para a realização de uma mesma função, desconsideraria o princípio da pessoalidade. Se o trabalhador puder ser substituído regularmente por outros, isso pode indicar uma relação mais próxima ao trabalho autônomo ou *freelancer*, onde a proteção típica do Direito do Trabalho pode não se aplicar.

Portanto, para que haja uma relação de emprego sob a legislação trabalhista tradicional, o trabalho realizado por meio de plataformas digitais deve manter o caráter pessoal, com o trabalhador sendo o único responsável por suas atividades, salvo em situações excepcionais como afastamentos temporários.

III. Onerosidade

No Direito do Trabalho, o trabalho prestado deve ser remunerado economicamente, geralmente na forma de salário. Constitui característica necessária ao contrato de trabalho, isto porque “o contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso”.²⁴¹

Essa remuneração é fundamental para garantir o poder aquisitivo do empregado, tornando a relação de trabalho vantajosa para ambos os lados. Portanto, não existe contrato de trabalho gratuito. Embora o pagamento seja geralmente feito em dinheiro, não é obrigatório que seja assim para caracterizar uma relação empregatícia. A remuneração pode ser feita em verbas *in natura*, como habitação, vestuário ou alimentação e ainda assim configurar a onerosidade do contrato de trabalho. A ausência de pagamento em dinheiro não desconfigura a existência do vínculo empregatício.

A onerosidade é um aspecto essencial na relação de emprego, caracterizando-se pelo pagamento de uma contraprestação (salário) pelo trabalho executado. Essa característica distingue a relação de emprego de outras formas de prestação de serviços que podem ser voluntárias ou baseadas em outras formas de compensação. Na dinâmica das plataformas digitais, a onerosidade é particularmente relevante porque evidencia a falta de poder de barganha dos trabalhadores, que aceitam os termos estabelecidos pela empresa sem a possibilidade de influenciar a remuneração.

²⁴¹ *Ibidem. Op. Cit.*, p.345.

Sobre esse elemento fático-jurídico da relação de emprego, Maurício Godinho Delgado expõe:

[...] A pesquisa do elemento onerosidade no contexto de uma relação sociojurídica concreta deve envolver duas dimensões diferenciadas mas combinadas: um plano objetivo de análise, ao lado de um plano subjetivo de análise do mesmo elemento. No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. [...] No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A prestação laboral ter-se-ia feito visando à formação de um vínculo empregatício entre as partes, com as consequências econômicas favoráveis ao prestador oriundas das normas jurídicas trabalhistas incidentes.²⁴²

No trabalho via aplicativos em plataformas digitais, a onerosidade pode ser analisada nos dois planos: objetivo e subjetivo. No plano objetivo, a onerosidade se manifesta através dos pagamentos realizados pelas plataformas aos trabalhadores, como compensação pelos serviços prestados, que são claramente estipulados e transferidos conforme o uso da plataforma. No plano subjetivo, a onerosidade refere-se à intenção do trabalhador de obter um ganho econômico ao realizar tarefas através da plataforma, com a expectativa de receber uma remuneração por seu trabalho. Portanto, para que a relação de trabalho por meio de aplicativos seja considerada empregatícia, é crucial que a prestação dos serviços seja feita com a intenção de gerar um ganho econômico para o trabalhador e que os pagamentos recebidos correspondam a essa intenção, refletindo uma relação que deve ser regida pelas normas trabalhistas.

Contudo, a configuração de um vínculo empregatício depende também de outros elementos, como subordinação, habitualidade e pessoalidade. Em muitas situações de trabalho via aplicativos, a relação pode ser mais próxima de trabalho autônomo, onde a onerosidade é apenas um dos fatores e não necessariamente implica um vínculo empregatício tradicional. Portanto, enquanto a onerosidade está presente, sua presença por si só não define a existência de um contrato de trabalho formal.

IV. Alteridade

²⁴² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. *Op.cit.*, p. 346-347.

A alteridade, embora não seja amplamente reconhecida como um requisito direto para a configuração da relação empregatícia, é uma característica inerente ao empregador.

Em essência, a alteridade refere-se ao empregador assumindo os riscos do negócio.²⁴³ Mesmo não sendo uma característica intrínseca do empregado, a alteridade pode ser considerada em conjunto com outros requisitos para determinar a existência ou não de um vínculo empregatício.

Não há relação de emprego se o empregador não assumir os riscos do negócio, pois a assunção dos riscos é um dos elementos que definem a posição de empregador. Portanto, alteridade pode ser utilizada para complementar a análise de outros requisitos, ajudando a identificar se uma relação de emprego realmente existe.

V. Habitualidade

A habitualidade, também chamada de não-eventualidade ou continuidade, é um requisito essencial para estabelecer a relação de emprego, segundo a CLT. Isso significa que o trabalhador deve prestar serviços de forma regular e contínua e não de maneira ocasional ou esporádica. Mesmo que o período de trabalho seja curto, ele precisa ter um caráter permanente para ser considerado habitual.

Para entender a habitualidade, existem algumas teorias:

- I. teoria da descontinuidade: esta teoria considera o trabalho como eventual quando há rupturas e espaçamentos temporais significativos na prestação de serviços;
- II. teoria do evento: define o trabalho eventual como aquele realizado para a execução de uma obra específica ou em decorrência de um evento determinado, cuja duração do trabalho está diretamente relacionada com a duração do evento;
- III. teoria dos fins do empreendimento: sugere que um trabalhador é considerado eventual quando a atividade que ele realiza não faz parte das atividades normais ou essenciais da empresa;

²⁴³ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 104-106.

- IV. teoria da fixação jurídica: define como trabalhador eventual aquele que não está vinculado de forma permanente a uma fonte específica de trabalho, ou seja, realiza atividades sem compromisso contínuo com um único empregador.

[...] A doutrina, por sua vez, construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. [...] A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrompido com relação ao tomador enfocado. [...] Tem-se compreendido que a teoria da descontinuidade foi enfaticamente rejeitada pela CLT. [...] A teoria do evento, que se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido. A teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) é talvez a formulação teórica mais prestigiada entre as quatro aqui enfocadas. Informa tal teorização que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração. [...] Há, finalmente, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços. Informa essa construção teórica ser eventual o trabalhador “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho.”²⁴⁴

Dessas teorias, a teoria dos fins do empreendimento é a que muitos consideram mais adequada para definir a não-eventualidade. Segundo essa teoria, se o trabalho realizado pelo trabalhador está alinhado com os fins normais da empresa, ele não é eventual.

Sérgio Pinto Martins utiliza o termo "continuidade"²⁴⁵ para indicar que o trabalho deve ser prestado de forma contínua e não de maneira esporádica. Segundo ele, serviços que se esgotam com uma única prestação, como uma compra e venda, não configuram uma relação de emprego, pois falta o trato sucessivo.

Por outro lado, doutrinadores como Alice Monteiro de Barros²⁴⁶ e Maurício Godinho Delgado²⁴⁷ apontam que “a continuidade não é estritamente necessária” para caracterizar a não-eventualidade.

Portanto, a análise da habitualidade como requisito para a relação de emprego ainda gera divergências doutrinárias. Enquanto alguns doutrinadores enfatizam a necessidade de

²⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. *Op.Cit.*, p. 341-342.

²⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Op.Cit.*, p. 120.

²⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 235.

²⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. *Op.cit.*, p.309.

continuidade, outros consideram que a habitualidade pode ser caracterizada de outras formas, sem a necessidade de um trato sucessivo contínuo.

No que tange ao trabalho nas plataformas digitais, o trabalho realizado pelo trabalhador faz parte da dinâmica da atividade econômica da empresa de plataforma digital e não possui caráter temporário ou esporádico. Isso significa que o trabalho não é feito para um projeto específico ou um serviço isolado, nem é resultado de um evento imprevisto. Pelo contrário, o trabalho é contínuo e regular, sendo uma parte integrante e constante das operações da empresa. Esse requisito é conhecido como não eventualidade, indicando que a prestação de serviços ocorre de forma habitual e dentro do contexto das atividades principais da empresa.

VI. Subordinação

A subordinação é um elemento essencial na relação de emprego, pois indica que o trabalhador está sob a direção e controle do empregador, seguindo suas orientações e regras. Ela estabelece a dependência do trabalhador em relação ao empregador. Essa dependência é expressa no direito brasileiro pela expressão "sob a dependência deste", conforme estabelecido no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e está presente na definição de empregador, no artigo 2º da CLT, que afirma ser empregador aquele que "dirige a prestação pessoal de serviço".

Historicamente, a subordinação foi crucial para diferenciar a relação de emprego das formas de trabalho tradicionais, como a servidão e a escravidão. Ela pode ser definida como um estado em que o empregado se coloca sob o poder diretivo do empregador, que direciona sua força de trabalho e pode aplicar sanções disciplinares em caso de descumprimento das normas.

Com as mudanças na sociedade, especialmente devido às inovações tecnológicas, as relações de trabalho também evoluíram. O modelo atual de trabalho não se assemelha mais aos sistemas de produção taylorista e fordista, nos quais as tarefas eram simples e repetitivas. Atualmente, as funções desempenhadas pelos trabalhadores são mais complexas e exigem mão de obra qualificada, muitas vezes com certa autonomia na tomada de decisões.

A doutrina do Direito do Trabalho buscou modernizar o conceito de subordinação para se adaptar às relações atuais. Maurício Godinho Delgado propõe três dimensões principais: clássica, objetiva e estrutural. A subordinação clássica ou tradicional envolve o empregado se submetendo ao poder diretivo da empresa, seguindo ordens e diretrizes diretas. A subordinação objetiva refere-se à integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do empregador, sem a necessidade de receber ordens diretas. A subordinação estrutural destaca a inserção do empregado na dinâmica operativa da empresa, onde sua atividade é integrada à estrutura organizacional, independentemente de sua concordância com os objetivos do empreendimento. A combinação dessas três dimensões permite identificar a subordinação na relação empregatícia atual e essa abordagem já vem sendo consolidada na jurisprudência.²⁴⁸

As relações de trabalho têm passado por uma evolução significativa ao longo do tempo, especialmente com a transição para uma sociedade pós-industrial, que apresenta um perfil de trabalhador muito diferente do observado durante a Revolução Industrial. Dentre as diversas formas de prestação de serviços em que não há vínculo empregatício, o trabalho autônomo se destaca como uma figura ampla e significativa no mundo atual. O trabalhador autônomo, segundo Alice Monteiro de Barros, está fora do escopo do Direito do Trabalho devido à falta do pressuposto da “subordinação jurídica”.²⁴⁹

De acordo com a Lei nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, o autônomo é definido como "a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não".²⁵⁰ Assim, o trabalhador autônomo trabalha para si mesmo e tem a liberdade de oferecer seu serviço no mercado.

É importante destacar as diferenças entre o trabalhador autônomo e o eventual. Enquanto o autônomo presta serviços com habitualidade, o eventual o faz ocasionalmente ou esporadicamente. Além disso, a distinção entre o autônomo e o empregado com vínculo reside principalmente no recebimento de ordens da empresa e na existência de subordinação. Enquanto o autônomo busca diversos contratantes para obter maior proveito econômico, o empregado tende a ter um único empregador, já que a exclusividade está ligada à subordinação e à relação de emprego.

²⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. *Op. Cit*, p.352-353.

²⁴⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 112.

²⁵⁰ BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: L8212 - Consolidada (planalto.gov.br) . Acesso em: 10 de junho de 2024.

Segundo Olenike, Ferraz e Villatore:

A reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) realizou amplas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo elas referentes aos mais diversos temas. Convém ressaltar, no presente momento, a inserção de dispositivo específico em relação ao trabalho do autônomo, o art. 442-B:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

A inserção de tal previsão determina expressamente que a existência de exclusividade não descaracteriza o trabalho efetuado por autônomo, não sendo capaz que se estabeleça vínculo empregatício com base em tal pressuposto, não se pode mais estabelecer que a pluralidade de tomadores seja inerente ao trabalho autônomo. O dispositivo, portanto, limitou a interpretação de requisitos à configuração do trabalho autônomo, bastando para sua configuração que sejam cumpridas todas as formalidades legais, conferindo maior segurança aos contratantes, que não serão surpreendidos com descaracterizações do contrato de trabalho autônomo para que se dê espaço à caracterização do vínculo empregatício. O trabalhador autônomo, portanto, quando contratado sob tal premissa, será regido pela égide civil (contratual), não tendo acesso aos direitos e garantias prestados aos empregados regidos pela CLT, sendo dificultada a reversão de tal quadro.²⁵¹

Observa-se que essa passagem trata das mudanças introduzidas pela reforma trabalhista na CLT, especificamente em relação ao trabalho autônomo. Isso significa que a exclusividade não é mais um critério para determinar se um trabalhador autônomo é considerado empregado ou não, o que muda a interpretação anteriormente aceita de que a pluralidade de tomadores de serviço era inerente ao trabalho autônomo. Essa alteração limita os requisitos para caracterizar o trabalho autônomo, proporcionando maior segurança aos contratantes, que não correm o risco de ver contratos de trabalho autônomo sendo descaracterizados como vínculos empregatícios. Assim, quando contratado sob essa premissa, o trabalhador autônomo fica sob a égide civil (contratual), não tendo acesso aos direitos e garantias previstos para os empregados regidos pela CLT.

De acordo com Fausto Siqueira Gaia, citado por Pereira, há ocorrência da subordinação jurídica na vertente disruptiva na dinâmica da relação entre os motoristas e a Uber:

²⁵¹ OLENIKE, Jessica Guilbert; FERRAZ, Miriam Olívia KNOPIK; VILLATORE, Marco Antônio César. A análise do vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa Uber. 2018, p.944-945. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/327606465_A_ANALISE_DA_POSSIBILIDADE_DO_VINCULO_E_MPREGATICIO_ENTRE_OS_MOTORISTAS_CADASTRADOS_E_A_EMPRESA_UBER. Acesso em 10 de junho de 2024.

Fazendo uma cisão do conceito – apenas para fins de compreensão no enquadramento da relação jurídica – verificamos que, sob o enfoque subjetivo, os motoristas que laboram a favor da plataforma tecnológica estão em constante monitoramento, durante a realização de suas atividades. Os controles por meio telemáticos e à distância, inclusive, foram reconhecidos no sistema consolidado como possibilidades de manifestação dos poderes de controle e gestão exercidos pelo empregador. Os depoimentos prestados por ex-empregados da empresa UBER, nos autos do Inquérito Civil Público já referido [n. 001417.2016.01.000/6], deixam patentes que a atividade do trabalhador é controlada, diretamente, pela plataforma, e, indiretamente, pelos usuários, por ocasião do término da prestação de serviços. Os motoristas que realizam atividades por meio de aplicativos de transportes de passageiros são avaliados pelos clientes, cujo resultado do processo é remetido imediatamente para a plataforma tecnológica, após o término de cada prestação de serviço. Os motoristas devem manter notas superiores a 4,6 pelo menos, para se manterem qualificados a receber o direcionamento das chamadas dos clientes. Ao longo da análise dos depoimentos prestados foram observadas que as baixas avaliações conferidas aos motoristas implicavam a aplicação de diversas ordens de sanções ao trabalhador, que variavam desde uma advertência podendo chegar, inclusive, ao próprio desligamento definitivo da plataforma. [...].²⁵²

Várias discussões surgem a respeito da existência ou não do vínculo empregatício no trabalho em plataformas de aplicativos. A Uber, por exemplo, começou a operar no Brasil em maio de 2014. Desde então, surgiram discussões sobre o vínculo empregatício dos motoristas cadastrados com a empresa em vários estados do país, com algumas decisões chegando aos tribunais de segundo grau. As decisões judiciais sobre esse vínculo têm sido inconsistentes, com algumas reconhecendo o vínculo empregatício e outras não. A primeira decisão nacional sobre o assunto foi da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, em fevereiro de 2017, onde o juiz reconheceu a existência do vínculo empregatício entre a Uber e um motorista reclamante.

Na decisão, o juiz salientou que a análise do vínculo empregatício entre o motorista e a Uber deve considerar a primazia da realidade dos fatos sobre a forma, de modo que, para configurar a relação empregatícia, são necessários os elementos: pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Com base nos depoimentos, o juiz concluiu que há personalidade, pois os motoristas passam por entrevistas pessoais e podem ser bloqueados se colocarem outra pessoa em seu lugar. A onerosidade foi identificada pelo fato de a Uber repassar aos motoristas uma porcentagem dos valores pagos pelos usuários, indicando que o trabalho não é apenas uma intermediação, mas sim uma relação econômica remunerada.

²⁵² PEREIRA, José de Lima Ramos. A uberização como uma nova forma de relação de emprego. 2022. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/167601>. Acesso em 20 de junho de 2024.

Em relação à não eventualidade, o juiz combinou teorias e considerou que os motoristas atendem regularmente às demandas de transporte, comprovando a habitualidade do serviço. Também destacou que a Uber exigia uma frequência mínima de viagens, o que demonstrava a continuidade da prestação de serviço.

O juiz refutou a ideia de que a Uber é apenas uma plataforma tecnológica, afirmando que a empresa se enquadra como um serviço de transporte de pessoas. A subordinação foi vista como o elemento mais crucial e complexo, mas o juiz entendeu que havia uma clara submissão do motorista às ordens e controles da Uber, comprovada por treinamento pessoal e fiscalização realizada por meio das avaliações dos usuários.

O juiz também mencionou a Lei nº 12.551/2011 e a modificação que trouxe no art. 6º da CLT, que equipara o controle eletrônico ao controle pessoal, reforçando a ideia de subordinação jurídica do motorista. A modificação do artigo 6º da CLT trouxe uma importante atualização ao reconhecer que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão têm a mesma validade jurídica, para fins de subordinação, que os meios pessoais e diretos.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. 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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).²⁵³

Isso significa que, para a caracterização de uma relação de subordinação jurídica no contexto trabalhista, o uso de tecnologias de monitoramento e controle (como aplicativos, *softwares* e sistemas de supervisão eletrônica) é considerado equivalente ao controle exercido diretamente por um superior hierárquico.

Essa mudança implica que a empresa, ao utilizar ferramentas eletrônicas para monitorar e controlar o trabalho dos motoristas, exerce um poder de comando e supervisão que configura subordinação. Portanto, a empresa não precisa estar fisicamente presente ou dar ordens diretas

²⁵³ CLT. Artigo 6 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/busca?q=art.+6+da+clt&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=lr_dsa_legislacao&utm_term=&utm_content=legislacao&campaign=true&gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIyrPZ7MXThgMVikFIAB1B3wTKEAAYASAAEgIf0vD_BwE. Acesso em 10 de junho de 2024.

e pessoais para que se estabeleça uma relação de subordinação jurídica. O monitoramento eletrônico, como aquele realizado pela Uber através das avaliações de usuários e algoritmos de desempenho é suficiente para demonstrar a subordinação dos motoristas à empresa.

Com isso, concluiu o juiz que o motorista estava inserido na organização da Uber, preenchendo os requisitos de subordinação objetiva e estrutural, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber no processo da 33ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte/MG (Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112)²⁵⁴, publicada em 14 de fevereiro de 2017.

A Uber recorreu da decisão inicial que reconhecia o vínculo empregatício entre a empresa e o motorista. O Tribunal Regional da 3ª Região reformou a decisão, concluindo pela ausência de vínculo empregatício. O tribunal argumentou que faltavam os elementos de pessoalidade, não eventualidade e subordinação, destacando que os motoristas podem cadastrar outros condutores, definirem os seus próprios horários e que arcam com os seus custos. Que a orientação dada aos motoristas não configura subordinação.

O processo em questão é um exemplo da insegurança jurídica sobre essas relações de trabalho, com decisões divergentes entre os juízos, não sendo a única, apresentando outros casos semelhantes em outras cidades do país.

Analisando a relação de trabalho entre motoristas cadastrados e a Uber, percebe-se que há argumentos tanto para estabelecer um vínculo empregatício quanto para validar o trabalho como autônomo. Isso se deve ao fato de que o serviço prestado não se enquadra perfeitamente em nenhum paradigma tradicional de relação de trabalho. Portanto, a análise deve ser feita caso a caso, considerando as especificidades de cada prestação de serviço pelos motoristas da Uber, dadas as variadas possibilidades de horários e condições de trabalho.

4.2.5 Da Dependência Econômica

A dependência econômica em uma relação de trabalho ou emprego refere-se à situação em que o trabalhador depende financeiramente do empregador ou da organização para a sua subsistência e manutenção de um padrão de vida. Essa dependência é um dos elementos que

²⁵⁴ BRASIL. Trigesima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112). Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: TRT-3 14/02/2017 - Pg. 1721 - Judiciário | Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região | Diários Jusbrasil . Acesso em: 10 de junho de 2024.

caracterizam a relação de emprego e ajuda a distinguir trabalhadores empregados de trabalhadores autônomos.

A dependência existente no trabalho em aplicativos é complexa, englobando aspectos econômicos, tecnológicos, operacionais, algorítmicos, de avaliação, jurídicos e informativos. Esses tipos de dependência reforçam a relação de subordinação dos trabalhadores em relação às plataformas, ainda que juridicamente essa relação muitas vezes não seja reconhecida como empregatícia. A dinâmica de poder e controle exercida pelas plataformas sobre os trabalhadores desafia a categorização tradicional de emprego e levanta questões sobre direitos trabalhistas e a natureza do trabalho na economia digital.

A dinâmica de poder e controle exercida pelas plataformas digitais sobre os trabalhadores desafia a categorização tradicional de emprego, pois, embora não sigam os moldes clássicos de subordinação e continuidade, impõem diretrizes e algoritmos que governam a prestação de serviços. Isso levanta questões sobre os direitos trabalhistas, como segurança e benefícios e a própria natureza do trabalho na economia digital, onde a linha entre trabalho autônomo e relação empregatícia se torna cada vez mais tênue e controversa, exigindo novas abordagens legais e regulamentares.

Kalil²⁵⁵, citando pesquisa realizada por Juliet Schor, William Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard e Robert Wengronowitz na região de Boston (EUA) para verificar as relações entre dependência e precariedade em empresas proprietárias de plataformas digitais nos setores de transporte, hospedagem, retirada e entrega de mercadorias e execução de serviços domésticos, menciona que foram identificadas três categorias de trabalhadores:

(i) os dependentes, em que os trabalhadores dependem total ou majoritariamente da empresa para sobreviver; (ii) parcialmente dependentes, em que os trabalhadores contam com os ganhos auferidos na plataforma para o sustento, mas também possuem outras fontes de renda, como empregos em tempo parcial, a prestação de serviços em outras plataformas ou o gerenciamento de pequenos negócios; (iii) os que complementam a renda, em que os valores recebidos pelos serviços desenvolvidos na plataforma não compõem a renda regular e são tidos como extras, sendo que os trabalhadores normalmente têm uma ocupação em tempo integral ou desenvolvem uma outra atividade principal.²⁵⁶

Observa-se que a dependência dos trabalhadores em relação às empresas proprietárias de plataformas está fortemente ligada à satisfação e à precariedade que eles experimentam. Trabalhadores que não dependem diretamente dessas empresas têm mais controle sobre seu

²⁵⁵ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. *Op. Cit.*, p.106.

²⁵⁶ *Ibidem*, p.107.

trabalho: podem decidir quando, quanto e como trabalhar, escolher seus horários e os clientes e definir suas condições de trabalho. Dessa forma, eles ficam mais satisfeitos com o trabalho, conseguem a renda desejada e evitam serviços que consideram inseguros ou mal remunerados. Isso acontece porque a segurança e a estabilidade financeira vêm de suas principais fontes de renda ou empregadores principais. As empresas de plataforma aproveitam essa situação para criar uma imagem positiva com esses trabalhadores, "pegando carona" na estabilidade proporcionada por outras fontes de renda dos trabalhadores.²⁵⁷

Por outro lado, os trabalhadores que dependem das empresas de plataformas para pagar suas despesas básicas enfrentam maior pressão para aceitar qualquer serviço disponível. Com a demanda de trabalho insuficiente, eles têm poucas opções e não podem escolher muito. Esses trabalhadores se preocupam com o sistema de avaliação e sua reputação, bem como com a manutenção de sua atividade na plataforma, demonstrando insatisfação diante das condições precárias a que estão submetidos. Essa situação intensifica a insegurança e a falta de controle sobre suas próprias vidas profissionais.²⁵⁸

Ludmila Costhek Abílio argumenta que o capitalismo de plataforma intensifica a "viração" – a necessidade contínua de buscar trabalho para sobreviver, já que os serviços disponíveis são temporários e instáveis. Esse fenômeno se torna global, criando uma massa de trabalhadores que só têm a opção de empregos instáveis e sem identidade. Eles vivem de bicos e atividades temporárias para garantir sua subsistência, destacando a precariedade e a falta de segurança nas novas formas de trabalho.

Mas a viração agora já tem nome internacional e globalizado, seguimos na vanguarda do atraso: a *gig economy* nomeia hoje o mercado movido por essa imensidão de trabalhadores que aderem ao trabalho instável, sem identidade definida, que transitam entre ser bicos ou atividades para as quais nem sabemos bem nomear.²⁵⁹

O trabalho sob demanda por meio de aplicativos pode transformar-se em uma armadilha para aqueles que tentam complementar a renda insuficiente do emprego principal. Essa

²⁵⁷ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. *Op. Cit*, p.107.

²⁵⁸ *Ibidem*.

²⁵⁹ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra. São Paulo, 19 fev. 2017, p.. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em 12 de junho de 2024. A autora destaca que adota o termo viração conforme conceituado por Vera da Silva Telles, em que os trabalhadores que vivem nas periferias brasileiras se veem obrigados a se virar para sobreviver, aceitando as oportunidades que se apresentam diariamente para terem meios de obterem renda e garantirem o seu sustento (TELLES, Vera da Silva. Mutações do trabalho e experiência urbana. Tempo social, n. 18, v. 1, 2006, p. 173-195).

atividade extra, realizada nas horas disponíveis, torna-se uma estratégia para assegurar a sobrevivência financeira. No entanto, o comprometimento crescente com a nova ocupação, aliado à dificuldade de administrar os horários e ao aumento excessivo da carga laboral, pode resultar na dispensa do emprego principal. Essa situação aprofunda a precarização do trabalho, colocando os trabalhadores em um ciclo de instabilidade e insegurança econômica.²⁶⁰

A dependência econômica foi o elemento central para a decisão inglesa reconhecer o vínculo empregatício dos motoristas da Uber. A imposição de preços pela plataforma demonstra que a Uber não se limita a intermediar a relação entre motorista e passageiro. Caso fosse apenas uma intermediária, não teria legitimidade para determinar o valor do trabalho prestado por terceiros. Ao estabelecer os critérios de remuneração, a Uber exerce controle econômico sobre a atividade dos motoristas, colocando-os em uma situação de dependência financeira. Isso reforça a natureza empregatícia da relação, já que a empresa controla aspectos essenciais do trabalho e da remuneração dos motoristas.

Diferente do trabalho subordinado, a autonomia econômica permite ao trabalhador independente definir o valor do seu próprio trabalho. Esta autonomia implica que o trabalhador, como titular da sua força de trabalho, tem a liberdade de negociar diretamente com os clientes ou contratantes o preço de seus serviços. Essa capacidade de autogerenciamento financeiro e operacional é um aspecto crucial da verdadeira autonomia no trabalho, diferenciando os trabalhadores independentes dos empregados tradicionais, que têm suas condições de trabalho e remuneração definidas pelos empregadores.

No polo oposto, numa autonomia, notadamente de caráter econômico, caberia ao trabalhador independente estabelecer, como manifestação da sua autonomia e titularidade sobre sua força de trabalho, o valor do seu trabalho. Tal qual um empresário que fixa os valores dos seus produtos ou serviços, o verdadeiro trabalhador autônomo tem como atributo a capacidade de fixar o valor dos seus serviços, exceto no caso em que o próprio Estado, via medidas normativas, impõe uma tarifa pública para o serviço como ocorre no táxi. O preço fixado pelo Uber é manifestação clara de assalariamento, ou seja, trabalho sob dependência.²⁶¹

Como visto anteriormente, quando a plataforma digital adota mecanismos de controle e direção sobre o trabalho alheio oferecido aos tomadores-demandantes, esta empresa abandona, por sua própria escolha, o papel de mediador e assume, na realidade fática, a condição de empresa que assalaria trabalhadores. Dos diversos métodos de controle

²⁶⁰ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. *Op.Cit.*,p.108.

²⁶¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A dependência Econômica nas Plataformas Digitais: novas estratégias de direção e controle do trabalho alheio. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70492>. Acesso em 12 de junho de 2024.

utilizados, a precificação - que é bastante comum em plataformas digitais de trabalho por demanda ou de microtarefas - denuncia como o dirigismo econômico é um artifício, atualmente de feição tecnológica, de domínio sobre os trabalhadores.²⁶²

Murilo Oliveira cita em seu artigo²⁶³ a decisão do Acórdão do TRT13 em João Pessoa, no processo n. 0000699-64.2019.5.13.0025, que foi fundamentado em doutrina jurídica nacional e internacional, além de conceitos sociológicos sobre uberização e decisões judiciais europeias e americanas e fez referência à Recomendação n. 198 da OIT. A decisão adotou a ideia de subordinação por programação, destacando que o controle da Uber se manifesta de várias formas:

- a. precificação: a Uber impõe os preços nos termos de uso, o que força os motoristas a trabalharem mais tempo para obter a renda necessária devido aos preços baixos;
- b. premiações: a Uber utiliza premiações como forma de controle e incentivo, influenciando o comportamento dos motoristas;
- c. avaliações: funcionam como um mecanismo de verificação e controle, já que a manutenção de uma nota mínima é necessária para continuar operando na plataforma, o que impõe a observância de um padrão de trabalho estabelecido pela Uber.

Esses elementos demonstram que o trabalho na plataforma é dirigido e controlado pela Uber, caracterizando uma relação de subordinação e, conseqüentemente, um vínculo de emprego.

E ainda, foram identificadas diversas circunstâncias que evidenciam a existência de direção e controle sobre o trabalho realizado na plataforma:

- a) a fixação dos preços do serviço é definida pela Uber;
- b) é a Uber que estabelece o padrão do atendimento - exerce um certo controle sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos;
- c) a Uber que define a forma de pagamento - cartão ou dinheiro;
- d) a remuneração, ou seja, o percentual que fica com o trabalhador é definido pela plataforma bem como a Uber pode conceder descontos unilateralmente sem consultar o motorista;

²⁶² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A dependência Econômica nas Plataformas Digitais: novas estratégias de direção e controle do trabalho alheio. *Op. Cit.*

²⁶³ *Ibidem.*

- e) quem recebe o pagamento e repassa para o trabalhador é a Uber;
- f) os clientes não são do trabalhador, mas sim da Uber, não havendo possibilidade de o motorista constituir uma clientela própria;
- g) o motorista não pode negociar a forma de prestação do serviço com o passageiro é a Uber que define as condições para a execução de sua prestação de serviços;
- h) é a Uber que define a rota que o motorista deve seguir;
- i) a avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às informações da nota dada (hora, local e cliente);
- j) o trabalhador autônomo deve decidir se pode se fazer substituir por outro para cumprir seus fins;
- l) é a Uber que controla informações essenciais para prestação do serviço, como nome do passageiro, informações de contato e destino. O motorista somente toma ciência do destino após receber o passageiro e dar o comando para início da viagem.²⁶⁴

Nota-se que, dentro do contexto prático e da estrutura organizacional das atividades econômicas de aplicativos como a Uber, existe uma dependência total do trabalhador em relação aos sistemas dessas plataformas.

[...] Trata-se do retorno ao passado de total precariedade, no qual os trabalhadores que não organizam a atividade econômica correm todo o risco do negócio e não auferem os lucros da sua atividade. Somente esta contextualização de exploração desregulada do trabalho justificaria - como já justificou na história do Século XVIII - a criação da proteção trabalhista para estes trabalhadores hipossuficientes.²⁶⁵

Portanto, conclui-se que o trabalho é executado de acordo com os padrões que as empresas determinam. Com a crescente expansão e o monopólio das plataformas digitais, essa dependência se torna incontestável, uma vez que não há alternativas viáveis para exercer essa atividade fora de suas normas. No caso específico da Uber, observa-se um controle baseado em resultados, mediado por algoritmos, sem que a empresa assuma responsabilidades trabalhistas.

A seguir, seguem as abordagens internacionais regulatórias no trabalho em aplicativos.

²⁶⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A dependência Econômica nas Plataformas Digitais: novas estratégias de direção e controle do trabalho alheio. *Op.Cit.* Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Acórdão em Recurso Ordinário. Processo n. 0000699-64.2019.5.13.0025. Relator: Desembargador Thiago Andrade. João Pessoa: 2020. p. 16-17.

²⁶⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Op.cit.*

4.3 ABORDAGENS REGULATÓRIAS PARA TRABALHADORES DE APLICATIVOS EM DIFERENTES PAÍSES

A economia das plataformas é uma das manifestações mais importantes das mudanças trazidas pela digitalização no mundo do trabalho. O crescimento dessa economia abriu novos mercados para as empresas e gerou novos empregos e oportunidades de renda, muitas vezes com alta flexibilidade e poucas barreiras de entrada para os trabalhadores. Os consumidores também se beneficiaram, obtendo bens e serviços mais baratos e convenientes, especialmente em áreas anteriormente mal atendidas. No entanto, essa transformação significativa na organização e execução do trabalho trouxe novos desafios, especialmente no que diz respeito a garantir que os trabalhadores de plataformas tenham acesso a condições de trabalho dignas.

Contudo, importante demonstrar um cenário do trabalho em plataformas no mundo, conforme demonstrado no Relatório OIT de janeiro de 2024.

4.3.1 Do trabalho em plataformas no mundo

Para entender o número de plataformas e sua distribuição setorial, foi realizada uma estimativa com base em várias fontes de informação, divulgada no Relatório OIT de janeiro de 2024. As conclusões mostram um crescimento substancial no número dessas plataformas, passando de 193 em 2010 para 1.070 em 2023. O maior número dessas plataformas (357) são plataformas *online*, seguidas pelas do setor de entregas (334), transporte individual de passageiros (119), trabalho de assistência (121), trabalho doméstico (117) e um pequeno número (22) de plataformas híbridas dedicadas à prestação de serviços diversos, conforme Anexo D.

Como mencionado no relatório da OIT de janeiro de 2024, estima-se que, em termos de investimento total em plataformas que conectam empresas e clientes aos trabalhadores, a Ásia receba 57 bilhões de dólares, a América do Norte 46 bilhões de dólares e a Europa 12 bilhões de dólares, representando pouco mais de 96% do investimento global. Essa concentração é evidente também quando se analisa apenas as plataformas *online*, com mais de 60% dessas tendo sede na União Europeia ou nos Estados Unidos. Um estudo recente do Banco Mundial mostra que 73% das plataformas *online* são regionais ou locais. Entre essas plataformas

regionais, 12 foram fundadas na Índia, 6 na China e 3 no Brasil, Quênia e África do Sul, indicando que as plataformas estão ganhando importância nos mercados emergentes.²⁶⁶

A maior parte dos trabalhadores em plataformas está envolvida nos setores de entregas e transporte de passageiros. Em 17 países da Europa, entre os 3% das pessoas com idades entre 15 e 64 anos, trabalharam pelo menos uma hora em empregos de plataformas digitais (DPE) nos últimos 12 meses, 33,3% estão no setor de entregas e 13,3% no transporte de passageiros. Nos Estados Unidos, 62% dos trabalhadores que recebem rendimentos de plataformas estão no setor de transporte, padrão que se repete na China, Índia e Quênia, onde 82% dos trabalhadores em plataformas atuam no transporte de passageiros. Em plataformas de trabalho *online*, as principais atividades realizadas são desenvolvimento de *software* e criação de conteúdos criativos e multimídia, escrita e tradução. Tarefas administrativas e entrada de dados, vendas e marketing e serviços profissionais são menos predominantes.²⁶⁷

Para muitos trabalhadores, o trabalho em plataformas serve como uma fonte adicional de renda, complementando seu rendimento primário. Estimativas da OIT indicam que apenas cerca de 30% dos trabalhadores em plataformas *online* dependem dessas plataformas como sua principal fonte de renda. Um estudo do Banco Mundial revela números semelhantes, com apenas um em cada três trabalhadores usando plataformas como sua ocupação principal. Nos Estados Unidos, 53% dos trabalhadores em plataformas têm outros empregos. Em 17 países da Europa, 52,2% dos trabalhadores que atuam em plataformas recebem um quarto ou menos de sua renda total dessas atividades. Contudo, para plataformas que dependem de localização, como transporte de passageiros e entregas, o cenário é distinto: aproximadamente 84% e 90%

²⁶⁶ OIT. Realizing decent work in the platform economy . Fifth item on the agenda of the 113th Session of the International Labour Conference (2025): standard-setting, first discussion . 31 January 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/realizing-decent-work-platform-economy>. Acesso em 13 de junho de 2024. *In terms of total investment in platforms connecting businesses and clients with workers, it is estimated that Asia receives US\$57 billion, North America US\$46 billion and Europe US\$12 billion, accounting for just over 96 per cent of total investment globally. 44 Such concentration is also found when the focus is limited to online platforms, with over 60 per cent of these platforms having their headquarters in the European Union (EU) or in the United States of America. 45 A recent World Bank study highlights that 73 per cent of online platforms are regional or local. Among these regional platforms, 12 were founded in India, 6 in China and 3 each in Brazil, Kenya and South Africa, indicating that platforms are gaining importance in emerging markets.*

²⁶⁷ OIT. Realizing decent work in the platform economy . *Op. cit.* [...] *This is true in 17 countries in Europe, where among the 3.0 per cent of all people aged 15 to 64 who performed at least one hour in digital platform employment (DPE) in the last 12 months, 33.3 per cent are engaged in the delivery sector and 13.3 per cent engaged for passenger transport. The same is true in the United States, where 62 per cent of those who receive income from labour or capital platforms are engaged in transport, as well as in China, India and Kenya, where 82 per cent of those who work on platforms do so on passenger transport platforms. With regard to online labour platforms, the main activities undertaken by workers are software development, creative and multimedia content creation, and writing and translation. Administrative tasks and data entry, sales and marketing, and professional services are less prevalent.*

dos trabalhadores, respectivamente, consideram esse trabalho como sua principal fonte de renda.²⁶⁸

Os dados mostram que os trabalhadores em plataformas digitais, especialmente nos setores de transporte de passageiros e entregas, trabalham horas significativas por semana. Em média, os trabalhadores das plataformas *online* trabalham cerca de 27 horas por semana, com uma média mais alta de 32 horas por semana nos países em desenvolvimento, incluindo trabalho não remunerado. Nos setores de transporte de passageiros e entrega, as médias semanais são ainda mais elevadas, atingindo 67 horas e 59 horas, respectivamente. Além disso, mais da metade dos trabalhadores nessas áreas relatam trabalhar ainda mais horas. Isso indica que para muitos desses trabalhadores, o trabalho nas plataformas é sua principal fonte de renda, e uma parte significativa trabalha sete dias por semana (41% e 38%, respectivamente, nos setores de táxis e entregas).

Esses números refletem uma realidade onde o trabalho em plataformas não apenas complementa, mas muitas vezes substitui outras formas tradicionais de emprego, especialmente em economias emergentes.²⁶⁹

Os números indicam que o trabalho em plataformas não só complementa, mas frequentemente substitui formas tradicionais de emprego, especialmente em economias emergentes. Em várias situações, a flexibilidade, a chance de ganhar mais e a facilidade de acesso aos trabalhos em plataformas digitais atraem trabalhadores que têm dificuldades em conseguir empregos convencionais, fazendo com que haja uma mudança significativa na estrutura do mercado de trabalho, onde as plataformas digitais estão se tornando uma parte

²⁶⁸ *Ibidem*. For a significant number of workers, their work on platforms supplements their primary income, serving as an additional source of earnings. According to ILO estimates, only around 30 per cent of workers on online platforms rely on these platforms as their main source of income. A World Bank study shows similar figures, with only one in three workers using platforms for their main occupation. In the United States, 53 per cent of workers on platforms have other jobs. Similar trends exist in 17 countries in Europe, with 52.2 per cent of these workers earning a quarter or less of their income from platforms. 68 Conversely, for location-based platforms, like those in the transport of passengers and delivery sectors, the situation is different, with an estimated 84 and 90 per cent of these workers, respectively, deriving their main source of income from this work.

²⁶⁹ OIT. Realizing decent work in the platform economy . *Op. cit.*. These figures are consistent with the number of hours worked by platforms workers. According to ILO surveys, workers on online platforms work on average 27 hours in a typical week. Average working hours on these platforms are also longer in developing countries (32 hours, including unpaid work) than they are in developed countries (20 hours). 70 Hours of work in the transport of passengers and delivery sectors are substantially higher – with average hours reaching 67 hours and 59 hours per week, respectively – but more than half of respondents indicated that they work even more. This illustrates that for most of the workers in these sectors, platform work is their main source of labour income. A substantial portion of these workers also report working seven days per week (41 and 38 per cent, respectively, in the taxi and delivery sectors).

central da economia, oferecendo oportunidades de trabalho alternativas e mais acessíveis para uma ampla gama de trabalhadores.

As comparações de rendimentos entre trabalhadores de plataformas e trabalhadores não-plataformas revelam um quadro misto. Algumas pesquisas sobre o trabalho baseado na localização indicam que, em certos países, os trabalhadores de plataformas nos setores de transporte e entrega de passageiros têm rendimentos superiores aos de seus colegas que não utilizam essas plataformas.²⁷⁰

O presente relatório da OIT apresenta uma pesquisa detalhada que vale a leitura, porém não serão apresentadas na sua totalidade nesta dissertação, cuja apresentação limitou-se em pontos pertinentes ao tema em questão.

Além do relatório da OIT, vale destacar o que dispõe a Declaração Europeia sobre Direitos Digitais e Princípios para a Década Digital:²⁷¹

(1) Tal como consagrado no artigo 2.º do Tratado da União Europeia, a União Europeia (UE) é uma "união de valores" baseada no respeito pela dignidade humana, na liberdade, na democracia, na igualdade, no Estado de direito e no respeito pelos direitos humanos, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Além disso, de acordo com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a UE baseia-se nos valores indivisíveis e universais da dignidade humana, da liberdade, da igualdade e da solidariedade. A Carta também reafirma os direitos que decorrem, em particular, das obrigações internacionais comuns aos Estados-Membros (Tradução livre, Preâmbulo (1), Parlamento Europeu – Consejo Comisión Europea, 2023).²⁷²

(2) [...]

(3) [...]. Com a aceleração da transformação digital, chegou o momento de a UE expressar como os seus valores e direitos fundamentais que se aplicam offline devem ser aplicados no mundo digital. A transformação digital não deve implicar um retrocesso de direitos. O que é ilegal offline é ilegal online. [...]. (Tradução livre, Preâmbulo (3), Parlamento Europeu – Consejo Comisión Europea, 2023).²⁷³

²⁷⁰ OIT. Realizing decent work in the platform economy . *Op. cit.*. *Earnings comparisons between platform workers and non-platform workers reveal a mixed picture. Some studies relating to location-based work suggest that workers on platforms in the passenger transport and delivery sectors in some countries earn more than the same types of workers who are not on platforms.*

²⁷¹ PARLAMENTO EUROPEO – CONSEJO COMISIÓN EUROPEA. Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023/C 23/01). Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01)). Acesso em 02 de julho de 2024.

²⁷² PARLAMENTO EUROPEO – CONSEJO COMISIÓN EUROPEA. *Op.cit.* (1) *Tal como se consagra en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea (UE) es una «unión de valores» que se fundamenta en el respeto de la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Además, según la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la UE está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad. La Carta también reafirma los derechos que emanan, en particular, de las obligaciones internacionales comunes a los Estados miembros.*

²⁷³ PARLAMENTO EUROPEO – CONSEJO COMISIÓN EUROPEA. *Op.cit.* (3) *Al mismo tiempo, la transformación digital presenta nuevos desafíos para nuestras sociedades democráticas, nuestras economías y para las personas. Con la aceleración de la transformación digital, ha llegado el momento de que la UE exprese cómo han de aplicarse en el mundo digital sus valores y sus derechos fundamentales que se aplican fuera de línea. La transformación digital no debe implicar un retroceso en los derechos. Lo que es ilegal fuera de línea, es ilegal en línea. La presente Declaración se entiende sin perjuicio de las «políticas fuera de línea», como tener acceso fuera de línea a servicios públicos esenciales.*

Esta declaração enfatiza a necessidade de criar princípios éticos que guiem a transformação digital na União Europeia, assegurando o respeito aos direitos fundamentais, incluindo a proteção de dados, a privacidade, a igualdade de gênero e a neutralidade tecnológica. Além disso, solicita a salvaguarda dos direitos dos usuários e trabalhadores no espaço digital.

Inspirados por iniciativas anteriores, os Estados-Membros, por meio da "Declaração de Lisboa", fazem um chamado por uma transformação digital que coloque as pessoas no centro, visando a criação de um mercado único digital. A visão da UE para 2030, descrita na "Rota para a Década Digital", define objetivos em capacidades digitais, infraestruturas, digitalização de empresas e serviços públicos, com foco na inclusão, acessibilidade, sustentabilidade e resiliência.

Essa declaração atua como um guia para empresas e outras partes interessadas no desenvolvimento de novas tecnologias, incentivando a soberania digital e a proteção dos direitos fundamentais. Também se baseia no direito primário da UE e complementa o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, tendo uma natureza declarativa.

Com isso, observa-se que a UE pretende promover essa declaração em suas relações internacionais, refletindo esses princípios nas relações comerciais para uma transformação digital global que coloque os direitos humanos no centro. A meta é garantir que a tecnologia respeite os direitos fundamentais, promova a solidariedade e a inclusão e proteja a saúde dos trabalhadores. Assim, todos poderão aproveitar os benefícios dos sistemas algorítmicos e de inteligência artificial de maneira segura e consciente.

Como outro exemplo europeu, tem-se a Carta dos Direitos Digitais espanhol (*Carta Derechos Digitales*)²⁷⁴. Ela enfatiza o respeito à dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade dos direitos, o livre desenvolvimento da personalidade e o respeito pela lei como fundamentos essenciais para a ordem política e a paz social, conforme determina a Constituição espanhola.

²⁷⁴ GOBIERNO DE ESPAÑA. Carta Derechos Digitales. 2021. Disponível em: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf. Acesso em 02 de julho de 2024.

“A dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores em ambientes digitais serão garantidos” (Tradução livre, *Carta Derechos Digitales*, 2021).²⁷⁵

A presente Carta espanhola menciona que o avanço científico e tecnológico exige a proteção dos direitos individuais e coletivos, baseados nos valores constitucionais, não criando novos direitos, mas adaptando os existentes ao ambiente digital, que está em constante evolução. Seu objetivo é descritivo, prospectivo e assertivo: ela examina os contextos digitais e os conflitos que surgem, antecipa cenários futuros e reafirma princípios e políticas fundamentais para os ambientes digitais.

Embora não tenha caráter normativo, a Carta de Direitos Digitais da Espanha busca reconhecer e adaptar os direitos ao ambiente digital, propondo novos princípios e políticas. Propõe um quadro de referência para a ação dos poderes públicos, visando aproveitar as oportunidades do ambiente digital e minimizar os seus riscos, cuja proposta é liderar um movimento global de digitalização centrado nas pessoas, garantindo a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores no ambiente digital. Ela propõe uma avaliação contínua das legislações para assegurar sua relevância no contexto digital, além de reformas sempre que necessário.

No documento *Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital*²⁷⁶ trata da estratégia da União Europeia para a transformação digital até o ano 2030. O documento define objetivos e orientações para fortalecer a soberania digital da Europa, assegurando que os benefícios da digitalização sejam amplamente acessíveis a todos os cidadãos, empresas e governos.

A Comissão propõe a criação de uma bússola digital para traduzir as ambições digitais da UE para 2030, com objetivos concretos para alcançar essas metas. A *Brújula Digital 2030* define quatro áreas principais de foco: Capacidades Digitais, Infraestruturas Digitais, Transformação Digital das Empresas e Digitalização dos Serviços Públicos. Além disso, o documento enfatiza a importância de valores fundamentais como a inclusão, a acessibilidade, a sustentabilidade, a resiliência e a segurança e promove uma abordagem que

²⁷⁵ GOBIERNO DE ESPAÑA. *Op.cit. Se garantizarán la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en los entornos digitales.*

²⁷⁶ COMISSION EUROPEA. COMUNICACIÓN DE LA COMISSION AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. *Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital*. Bruselas, 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0118>. Acesso em 02 de julho de 2024.

coloca as pessoas no centro da transformação digital. Ele também visa assegurar que a transformação digital seja realizada de maneira ética e responsável, respeitando os direitos fundamentais e a privacidade dos cidadãos.

As normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os regulamentos e diretivas da União Europeia desempenham um papel crucial na regulação das plataformas digitais, especialmente no contexto das condições de trabalho e dos direitos dos trabalhadores. As normas da OIT são fundamentais para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais tenham acesso a condições de trabalho decentes, incluindo segurança, saúde, remuneração justa e proteção contra abusos. Promove a aplicação de direitos laborais básicos, como o direito à sindicalização, negociação coletiva e não discriminação, que são essenciais para trabalhadores de plataformas muitas vezes considerados autônomos ou *freelancers*. Como uma entidade internacional, a OIT estabelece padrões que podem ser adotados globalmente, ajudando a criar um nível mínimo de proteção em diferentes países e regiões.

No que se refere aos regulamentos e diretrizes da União Europeia, o objetivo é harmonizar as regras entre os Estados-membros, assegurando que os trabalhadores de plataformas digitais em toda a UE tenham direitos e proteções equivalentes. Recentemente, a UE apresentou uma proposta de diretiva específica para aprimorar as condições de trabalho nas plataformas digitais. Esta diretiva visa esclarecer o status de emprego dos trabalhadores de plataformas e garantir-lhes acesso a direitos laborais.²⁷⁷

A UE também implementa regulamentos para garantir que as plataformas digitais proporcionem um ambiente de trabalho seguro e saudável, minimizando riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

Essas normas ajudam a empoderar os trabalhadores, fornecendo-lhes os recursos e o suporte necessários para reivindicar seus direitos e melhorar suas condições de trabalho. Ao promover práticas justas e equitativas, essas regulamentações contribuem para o desenvolvimento sustentável do mercado de trabalho digital, evitando a exploração e incentivando a responsabilidade social corporativa.

²⁷⁷ NEWS EUROPEAN PARLIAMENT. Parliament adopts Platform Work Directive. 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>. Acesso em: 02 de julho de 2024.

As normas da OIT e os regulamentos da União Europeia são essenciais para a criação de um ambiente de trabalho justo e seguro nas plataformas digitais. Eles garantem que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que as plataformas operem de maneira ética e responsável.

4.3.2 Dos entendimentos regulatórios de alguns países sobre o trabalho em plataformas digitais

A análise de normas estrangeiras pode ser extremamente útil para resolver lacunas jurídicas no contexto nacional, especialmente quando se trata de fenômenos novos e complexos, como o trabalho em plataformas digitais.

A análise do estudo do direito aplicável em um ordenamento jurídico estrangeiro pode nos ajudar na investigação do tema proposto, visto que a novidade do fenômeno do uso da inteligência artificial nas relações de trabalho não é uma realidade só nossa. Isso não significa dizer que o direito positivo seja transplantado à realidade brasileira, mas sim que a forma de o outro pensar o problema possa ser levada, criticamente, em consideração quando tivermos que resolver tais problemas internamente.²⁷⁸

A abordagem de estudar como outros países enfrentam problemas semelhantes oferece *insights* valiosos e pode inspirar soluções criativas e eficazes. No entanto, é crucial entender que isso não implica em uma adoção direta e cega das normas estrangeiras para a realidade brasileira. Em vez disso, o que se busca é uma análise crítica das abordagens e soluções adotadas em outros contextos. Esse exame crítico pode ajudar a moldar e adaptar soluções que se adequem melhor às especificidades e necessidades do ordenamento jurídico nacional. A ideia é aprender com as experiências internacionais, ajustar as práticas e princípios à realidade local e resolver as lacunas jurídicas de maneira informada e contextualizada.

O desafio de enquadrar os trabalhadores da economia das plataformas dentro das leis preexistentes é complexo e levanta questionamentos judiciais em diversos países. A maioria das jurisdições possui apenas duas categorias principais - empregado e autônomo.

²⁷⁸ BARROSO, Fábio Túlio; LEÃO SOBRINHO, Haroldo Carneiro. *Op. Cit.*p.193.

De acordo professor de Direito da Universidade de Bristol (Reino Unido) que tem pesquisas focadas em direito do trabalho, migração e política econômica, Manoj Dias-Abey, em entrevista à BBC News Brasil em 2023:

Esse tem sido um tema muito polêmico no mundo. O problema é que existe uma classificação binária na maioria das jurisdições (empregado e autônomo) e você tem que ser caracterizado como empregado para obter acesso a proteções de emprego – como salário-mínimo, férias e licença médica – enquanto os autônomos não têm direito a nenhum deles.²⁷⁹

Observa-se que os trabalhadores das plataformas muitas vezes se encontram em uma zona cinzenta entre essas categorias. Isso se deve ao fato de que eles possuem características tanto de empregados quanto de autônomos. Por um lado, os trabalhadores das plataformas são subordinados aos algoritmos das empresas, que gerenciam e avaliam seu trabalho. Por outro, eles desfrutam de uma suposta flexibilidade, podendo escolher quando trabalhar. No entanto, essa suposta independência muitas vezes esconde uma série de aspectos de subordinação e controle exercidos pelas plataformas digitais.

A dicotomia entre a natureza arcaica e moderna do trabalho em plataformas é evidente. Embora os trabalhadores utilizem alta tecnologia, eles muitas vezes se encontram em condições de trabalho desreguladas e desprotegidas, resultando em baixos e voláteis rendimentos. Isso é especialmente preocupante em países como o Brasil, onde a informalidade é histórica e generalizada.

Enquanto na Europa o surgimento desse modelo de trabalho representa uma novidade, na América Latina ele apenas joga luz sobre um problema preexistente de informalidade. A regulação desse setor é um desafio complexo, pois é necessário proteger os trabalhadores sem sufocar a inovação.

No Brasil, as decisões judiciais sobre o status dos trabalhadores das plataformas variam, o que cria incerteza jurídica. Alguns casos reconhecem o vínculo empregatício, enquanto outros

²⁷⁹ BBC NEWS BRASIL. Motorista e entregador: como são as regras para trabalhadores de app em outros países.c2023, com atualização em março de 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr710ljo>. Acesso em 03 de abril de 2024.

negam essa condição. A falta de clareza na jurisprudência destaca a necessidade de regulamentação, conforme mencionado anteriormente.

Cabe destacar que, no relatório “Trabalho para um futuro melhor”, a Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT sinalizou que, no tocante às plataformas digitais, é recomendável a criação de um sistema de governança internacional, de modo a se garantir uma proteção social mínima a todos os trabalhadores do mundo:

As plataformas de trabalho digital fornecem novas fontes de receita para muitos trabalhadores em diferentes partes do mundo, mas a natureza fragmentada do trabalho em jurisdições internacionais dificulta o controle do respeito pela aplicação da legislação do trabalho aplicável. O trabalho é, por vezes, mal remunerado, muitas vezes abaixo do salário-mínimo vigente e não existem mecanismos oficiais para lidar com esta desigualdade de tratamento. Prevemos que esta forma de trabalho se dissemine no futuro, e, portanto, recomendamos o desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas.²⁸⁰

O sistema de governança global mencionado pela Comissão precisa da colaboração de diversos atores para que seja efetivo, sempre almejando no Direito do Trabalho a dignidade humana. Para isso, duas perspectivas seriam importantes para contribuir: uma de caráter doméstica e no âmbito público e a segunda que traz um possível enfrentamento a nível transnacional, no âmbito privado.

No âmbito público, apresenta como exemplo a decisão do Reino Unido citada por Frazão, onde, em 2018, a *Court of Appeal de Londres* manteve a decisão do *Employment Tribunal e Employment Appeal Tribunal* que classificaram como *workers* os motoristas da empresa Uber, em uma ação movida por dois ex-motoristas. “Foi descartada pelos tribunais a ideia de que os motoristas seriam empresários autônomos, uma vez que eles não estariam livres para determinar a tarifa que cobrariam ou recusar viagens”, reconhecendo que a empresa Uber mantinha um controle constante sobre os motoristas, instruindo-os a realizar o seu trabalho.²⁸¹

Como ensinamento de tal decisão, foi um avanço jurisprudencial afastar a argumentação da empresa Uber de que os trabalhadores seriam empresários autônomos. Contudo, o tribunal

²⁸⁰ Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho . Organização Internacional do Trabalho – Lisboa: OIT, 2019, p.45. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em 23 de março de 2024.

²⁸¹ FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2018. p. 318. Disponível em: https://www.academia.edu/33676192/A_decis%C3%A3o_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_temos_a_aprender_com_ela_In_LEME_Ana_Carolina_Reis_Paes_et_al_Tecnologias_Disruptivas_e_a_Exploracao_do_Trabalho_Humano_S%C3%A3o_Paulo_LTr_2017. Acesso em 14 de agosto de 2022.

não os considerou como empregados plenos, e essa diferença é importante quando se fala de jurisprudência em Direito Comparado.

Como outra lição, foi no tocante ao Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, onde o contrato entre o motorista e a Uber é expresso ao ressaltar que há uma relação de parceria, não de emprego, mas os juízes foram além das disposições contratuais para considerar a realidade que estava sendo mascarada. Com isso, o Tribunal apresentou uma nova visão ao entender quem exerce o poder empresarial, de fato, sendo a empresa Uber e não os motoristas. Como fonte imediata do Direito, as decisões judiciais podem dar uma resposta mais rápida e efetiva, isso porque os tribunais estariam mais sensíveis a aplicar o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, por estarem analisando o caso concreto, o que ressalta a importância de se ter sensibilidade em cada caso específico.

[...] A jurisprudência relativa a questões de classificação baseia-se em grande parte no princípio da primazia dos fatos, e não numa interpretação estrita das cláusulas contratuais. Às vezes, dentro de uma única jurisdição, para trabalhadores nas mesmas situações ou em situações substancialmente semelhantes, os tribunais têm feito decisões contrastantes, o que pode ser devido à existência de testes multifatoriais que levam os tribunais a lidar com inúmeros critérios que estão sujeitos a interpretação. Também pode dever-se ao fato de os tribunais se concentrarem nas circunstâncias factuais da questão específica que lhes é submetida. Em algumas jurisdições onde a existência de uma “categoria intermediária entre emprego e trabalho autônomo” é reconhecido por lei, a questão de saber se os trabalhadores das plataformas se enquadram nesta categoria também tem sido objeto de litígio.²⁸²

No que diz respeito ao setor privado, considera-se que os sindicatos globais e os acordos internacionais podem contribuir para a proteção dos trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais, ajudando a combater a uberização e a precarização das relações de trabalho. Um dos métodos empregados por esses sindicatos globais é semelhante às estratégias adotadas pelos sindicatos nacionais para melhorar a legislação trabalhista: as

²⁸² OIT. Realizing decent work in the platform economy . Fifth item on the agenda of the 113th Session of the International Labour Conference (2025): standard-setting, first discussion . 31 january 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/realizing-decent-work-platform-economy>. Acesso em 13 de junho de 2024. [...] *Case law relating to classification questions is largely based on the principle of primacy of facts, rather than a strict interpretation of contractual terms. Sometimes, within a single jurisdiction, for workers in the same or substantially similar situations, courts have made contrasting decisions, which may be due to the existence of multifactored tests that lead courts to deal with numerous criteria that are subject to interpretation. It may also be due to the courts focusing on the factual circumstances of the specific matter before them. In some jurisdictions where the existence of an “intermediate category in between employment and self employment” is recognized in law, the question of whether platform workers fall within this category has also been subject to litigation.*

negociações coletivas. Assim, surgem os Acordos Marco Globais – também conhecidos como Acordos Marco Internacionais ou *Global Framework Agreements*, em inglês.

Global Framework Agreements, International Framework Agreements, Acuerdos Marco Internacionales, Acuerdos Marco Mundiales, Acuerdos Marco Transnacionales, Acordos Marco Globais e Acordos Marco Internacionais são denominações utilizadas para se referir aos acordos firmados entre empresas transnacionais e federações sindicais globais com o objetivo de tutelar trabalhadoras e trabalhadores localizados em mais de um país.²⁸³

A expansão das empresas multinacionais tem desafiado as fronteiras de proteção aos direitos sociais, inclusive os trabalhistas. A aplicação dos Acordos Marco Globais terá um grande desafio, devido à dificuldade de implementação e fiscalização, mas trata-se de uma fonte importante do Direito do Trabalho, como forma de se ampliar os compromissos internacionais, detendo eficácia extraterritorial, assumidos por determinada empresa.

Em busca por uma regulamentação, várias abordagens têm sido adotadas para lidar com essa questão. Alguns países estão introduzindo novas leis para proteger os direitos dos trabalhadores das plataformas, enquanto outros estão desenvolvendo acordos setoriais entre empresas e sindicatos. A busca por uma solução que equilibre a proteção dos trabalhadores e a promoção da inovação continua sendo um desafio global.

Como, então, os países estão encontrando saídas para esta questão?

Rangel²⁸⁴, pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) com foco em trabalho e previdência, analisou mudanças tomadas em 15 países na Europa e na América Latina nos últimos anos e destacou três principais caminhos: (i) a do Reino Unido, (ii) a do Chile, Uruguai e Espanha e (iii) França e Dinamarca.

Conforme o exemplo do Reino Unido explanado anteriormente, verifica-se que a decisão judicial desempenha um papel crucial na definição das regras para o tratamento dos trabalhadores das plataformas digitais. A decisão da Suprema Corte foi fundamentada na

²⁸³NETO, Alberto Emiliano de Oliveira; FRIEDRICH, Tatiana de Oliveira. , ACORDOS MARCO GLOBAIS, SINDICATOS E GLOBALIZAÇÃO. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/223957/2023_oliveira_neto_alberto_acordos_marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 05 de junho de 2024.

²⁸⁴ RANGEL, Leonardo. 2023. Entrevista a BBC News Brasil. Motorista e entregador: como são as regras para trabalhadores de app em outros países. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr710ljo>. Acesso em 03 de abril de 2024.

avaliação do nível de controle que a Uber exerce sobre seus motoristas, bem como na natureza da relação entre a empresa e esses profissionais. Os juízes determinaram que os motoristas estavam sob um controle significativo da empresa, o que os classificava como trabalhadores com uma subordinação evidente, justificando sua contratação como empregados.

Essa decisão tem impacto não apenas nos motoristas da Uber, mas também em outros trabalhadores das plataformas digitais. Por exemplo, entregadores de *delivery* em motocicletas, os quais têm usado essa decisão como base para buscar negociações coletivas. Embora ainda não tenham tido sucesso, seus casos estão prestes a serem avaliados pelo Supremo Tribunal britânico em breve.

Outra abordagem para lidar com a questão do trabalho em plataformas digitais é por meio da criação de leis específicas, por meio de projetos de lei enviados pelo governo ou propostos pelo próprio Congresso, com o intuito de regularizar essa forma de trabalho. Em alguns casos, como no Chile e no Uruguai, são estabelecidas condições específicas para os trabalhadores independentes. Essas legislações definem padrões mínimos que as empresas devem seguir, sem, no entanto, obrigá-las a contratar esses trabalhadores como empregados.

No Chile, por exemplo, foi sancionada em 2022 uma legislação que estabelece regras para as novas formas de trabalho surgidas com o uso de plataformas digitais. Essa legislação estabelece normas sobre a arrecadação de impostos, o acesso à proteção social e as garantias mínimas de salário e descanso para os trabalhadores de aplicativos.

No ano de 2022, o governo do Uruguai submeteu ao Congresso uma proposta de lei destinada a regulamentar o trabalho realizado por plataformas digitais, tanto no setor de entregas quanto no transporte de passageiros. Esse projeto estabelece que os trabalhadores terão acesso aos benefícios da seguridade social por meio de um sistema de contribuição simplificado.

Na Europa, destaca-se o caso da Espanha, que, em 2021, introduziu a Ley Rider, obrigando as empresas a contratá-los como empregados. Essa legislação garantiu aos entregadores uma variedade de benefícios, incluindo a regulamentação da jornada de trabalho, descanso remunerado, licença maternidade e acesso ao sistema de proteção social.

É importante ressaltar que cada intervenção legislativa tem suas próprias consequências. Na Espanha, por exemplo, houve relatos de uma diminuição temporária na oferta de trabalho

logo após a implementação da lei, mas posteriormente o número de entregadores voltou a crescer.

Na França e na Dinamarca, como um terceiro caminho para lidar com a questão do trabalho em plataformas digitais, determinou que as empresas tivessem uma maior responsabilidade social. Isso significa que as empresas são obrigadas a oferecer mais proteção e benefícios aos trabalhadores, como seguro contra acidentes de trabalho e doenças e seguro de renda em caso de doença. Nesse modelo, o Estado não fornece diretamente os benefícios da seguridade social, mas sim obriga as empresas a oferecerem essas proteções por conta própria.

Na França, por exemplo, mesmo sem definir se os trabalhadores de aplicativos são empregados ou autônomos, mudanças nas leis foram implementadas nos últimos anos. A Lei El Khomri, aprovada em 2016, tornou obrigatório que as empresas disponibilizassem seguros individuais para acidentes de trabalho e doenças. Em 2019, uma nova legislação garantiu aos trabalhadores de plataforma o direito de recusar a prestação de serviços sem enfrentar penalidades. Isso significa que as empresas não podem mais utilizar essas decisões como justificativa para penalizar ou rescindir o contrato de trabalho dos trabalhadores.

Os caminhos adotados por diferentes países para regulamentar o trabalho em plataformas digitais têm contribuições significativas para promover a dignidade do trabalhador e garantir o trabalho digno. No Reino Unido, ao reconhecer os motoristas de aplicativos como trabalhadores, a Suprema Corte assegurou a esses profissionais direitos fundamentais, como salário mínimo, férias remuneradas e acesso à aposentadoria. Essa decisão promove a dignidade do trabalhador ao garantir condições de trabalho mais justas e um padrão mínimo de sustento.

No Chile e Uruguai, com a criação de leis específicas, estabelece diretrizes claras para as empresas, garantindo que ofereçam proteções sociais básicas, como contribuição tributária, acesso à previdência social e garantias mínimas de remuneração. Essas medidas visam garantir que os trabalhadores tenham uma renda estável e proteção social, promovendo assim o trabalho digno.

Na França e Dinamarca, ao obrigar as empresas a oferecerem seguros contra acidentes de trabalho, doenças e outras proteções, visa contribuir para elevar o padrão de bem-estar dos trabalhadores. Isso demonstra um compromisso com a dignidade do trabalhador ao reconhecer sua vulnerabilidade e fornecer mecanismos de apoio em caso de necessidade.

No geral, essas abordagens buscam equilibrar a inovação tecnológica com a proteção dos direitos trabalhistas, garantindo que os trabalhadores em plataformas digitais sejam tratados com dignidade, tenham condições de trabalho justas e acesso a benefícios sociais, promovendo assim o trabalho digno.

4.4 O JUDICIÁRIO COMO GARANTIA E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Em muitos países, os direitos trabalhistas dos trabalhadores estão profundamente ligados ao seu status profissional. As plataformas digitais geralmente se apresentam como intermediários tecnológicos, classificando seus trabalhadores como independentes. Contudo, quando a relação entre o trabalhador e a plataforma é questionada, seja pelo próprio trabalhador ou pelo governo, pode ocorrer uma reclassificação judicial dessa relação. Isso significa que, em certas situações, o judiciário pode decidir que esses trabalhadores devem ser considerados empregados, com todos os direitos associados a essa condição.

O Estado Democrático de Direito tem como objetivo proteger, garantir e concretizar os direitos fundamentais, havendo uma crescente conscientização por parte dos órgãos do Poder Judiciário, que deverão agir com cautela e responsabilidade, seja ao concederem, seja ao negarem um direito. Como resultado, “os direitos fundamentais são o núcleo da proteção da dignidade da pessoa humana”.²⁸⁵

Sarlet afirma que, diante do avanço do texto constitucional de 1988, pela primeira vez na história do constitucionalismo brasileiro a matéria dos direitos fundamentais foi tratada de forma relevante.²⁸⁶ Mas, apesar da Constituição Brasileira prever expressamente os direitos fundamentais em seu texto e determinar que os direitos fundamentais possuem aplicabilidade imediata, na prática verifica-se um grande déficit na efetividade dos mesmos.

Diante da deficiência na eficácia dos direitos fundamentais, verifica-se o aumento da demanda do Poder Judiciário para a garantia desses direitos. Sendo assim, em face da não satisfação dos direitos pelo Poder Público, muitas pessoas recorrem ao Poder Judiciário

²⁸⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.231.

²⁸⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p.63.

buscando uma ordem judicial que determine ao Estado o cumprimento do direito. Ocorre, assim, a judicialização dos direitos fundamentais. Essa situação de omissão da Administração Pública tem consolidado o Poder Judiciário como concretizador dos direitos fundamentais.

A judicialização corresponde ao ato de se transferir para o Poder Judiciário decisões que deveriam ser tomadas pelos demais Poderes do Estado (Executivo e Legislativo). De acordo com Leal, Alves e Meotti,

A judicialização decorre principalmente da redemocratização (que ocorreu a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988), da cidadania ativa (que requer maior participação pelos cidadãos na busca dos seus direitos e deveres), da transformação do Poder Judiciário em um poder político e da constitucionalização de inúmeras matérias.²⁸⁷

No Direito do Trabalho, limita-se a analisar a dignidade do trabalhador, onde a essência da justiça do trabalho é de garantir tal dignidade, uma vez que ele não é um fim e nem um meio que possa ser explorado pelo sistema capitalista.

Quando provocado, é dever constitucional do Poder Judiciário garantir o cumprimento dos direitos fundamentais sem importar desrespeito ao princípio da separação dos poderes, dado que é função típica do judiciário a realização e defesa do ordenamento jurídico, além de determinar que o poder público cumpra a obrigação.

Cabe ao Direito do Trabalho agir como normatizador das relações de trabalho decorrentes, protegendo o homem que trabalha a fim de que sua dignidade não seja arruinada na relação trabalhista. Sendo assim, com base no art. 114, I, da Constituição da República Federativa do Brasil, entende-se que é de competência da Justiça do Trabalho analisar os conflitos provenientes das relações de trabalho, assegurando aos profissionais das plataformas digitais a possibilidade do acesso à justiça para defender os seus direitos.

A introdução de novas técnicas de automação traz para as relações de trabalho lacunas normativas que surgem nesse contexto. A questão das lacunas no direito, que não se limita à pesquisa dogmática, mas também envolve considerações ideológicas, é essencial para entender a completude do ordenamento jurídico. Bobbio²⁸⁸ destaca que o problema das lacunas está

²⁸⁷ LEAL, Mônica Clarissa Hennig; ALVES, Felipe Dalenogare; MEOTTI, Francieli Freitas. A jurisdição constitucional brasileira: perspectivas e desafios. São Paulo: Editora Jurídicas, 2015, p.126.

²⁸⁸ BOBBIO, Norberto. Teoria do ordenamento jurídico. Tradução: Maria Celeste C. J. Santos. 6. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995, p.133-137.

diretamente ligado a essa completude, ressaltando que o direito, como um todo, não possui lacunas, mas sim as leis. Maria Helena Diniz²⁸⁹ complementa essa visão ao diferenciar lacunas na lei de lacunas no direito, destacando a responsabilidade do juiz em decidir mesmo diante de lacunas, conforme disposto no artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB)., similarmente ao que ocorre em outros ordenamentos jurídicos, como o francês e o italiano. Essa abordagem sublinha a importância de técnicas jurídicas, como a analogia e os princípios gerais do direito, para preencher essas lacunas e garantir que o sistema jurídico se mantenha coeso e funcional diante das novas demandas trazidas pela automação no trabalho.²⁹⁰

Para evitar a arbitrariedade nas decisões judiciais, a corrente do direito livre sugere que, na ausência de uma solução clara no direito positivo, o juiz poderia explorar livremente para encontrar uma aplicação adequada do direito, como discutido por Bobbio. No entanto, para garantir a justiça e a coerência dentro do sistema jurídico, a resposta a casos não regulados deve ser buscada dentro dos próprios limites do ordenamento jurídico. Isso é feito por meio das técnicas de autointegração, uma terminologia proposta por Carnelutti e mencionada por Bobbio. Essas técnicas incluem a aplicação da analogia e dos princípios gerais do direito, conforme estabelecido no artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB). Essas abordagens permitem que o juiz preencha lacunas normativas de maneira estruturada e fundamentada, evitando decisões arbitrárias e assegurando que a interpretação do direito permaneça dentro dos parâmetros estabelecidos pelo sistema jurídico.

Embora possa faltar uma regulamentação específica para novas modalidades de trabalho, como aquelas mediadas por aplicativos, isso não significa que os trabalhadores estejam desprovidos de direitos que garantam condições mínimas de dignidade. O Direito, como sistema, permite que outras fontes formais sejam utilizadas para enquadrar a relação de trabalho. O artigo 8º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) permite que, na ausência de regulamentação específica, outras normas sejam aplicadas para proteger os direitos dos trabalhadores.

Além disso, se a prestação de serviços apresenta características como continuidade e habitualidade, é possível reconhecer a existência de um vínculo empregatício, de acordo com o “contrato realidade”. De acordo com esse princípio, a relação de emprego é caracterizada mais

²⁸⁹ DINIZ, Maria Helena. As lacunas do direito. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p.32-36.

²⁹⁰ BARROSO, Fábio Túlio; LEÃO SOBRINHO, Haroldo Carneiro. Relações de trabalho e o uso da inteligência artificial como controle das atividades: estudo comparado entre o Brasil e a Alemanha. *Op.Cit.* p.192.

pela prática diária e pelas condições reais em que o trabalho é executado do que pelos termos formais do contrato assinado pelas partes. Assim, mesmo na ausência de uma legislação específica, há bases legais que podem ser utilizadas para assegurar os direitos dos trabalhadores em novas modalidades de prestação de serviços.

Quando há uma situação fática na relação jurídica, especialmente na trabalhista, que não está coberta por uma norma estatal específica, a aplicação da analogia e outros elementos de eficácia do direito fundamental do trabalho se torna essencial. Isso é necessário para evitar desequilíbrios e injustiças na relação contratual, onde a falta de regulamentação pode levar a condições de trabalho indignas e permitir o enriquecimento ilícito por parte do empregador. A função social do contrato de trabalho exige que as normas considerem as diferenças materiais entre as partes envolvidas, promovendo um equilíbrio justo e respeitando a dignidade do trabalhador. A analogia e os princípios gerais do direito ajudam a preencher lacunas normativas e a manter a integridade e a justiça na relação trabalhista, assegurando que a função social do contrato seja cumprida e que as condições de trabalho sejam adequadas e equitativas.²⁹¹

4.5 DO PROJETO DE LEI DO “TRABALHADOR AUTÔNOMO POR PLATAFORMA”

Em 4 de março de 2024, o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva enviou ao Congresso o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, destinado a regulamentar o trabalho dos motoristas de transporte de passageiros que operam através de aplicativos. Tal projeto apresenta uma nova categoria no mercado de trabalho: a do "trabalhador autônomo por plataforma".

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.²⁹²

²⁹¹ BARROSO, Fábio Túlio; LEÃO SOBRINHO, Haroldo Carneiro. Relações de trabalho e o uso da inteligência artificial como controle das atividades: estudo comparado entre o Brasil e a Alemanha. *Op. Cit.*, p.193.

²⁹²Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em 11 de junho de 2024.

Nesse projeto, o governo estabelece a remuneração por hora trabalhada e define a contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Segundo o projeto, os trabalhadores terão direito a um pagamento de R\$ 32,90 por hora. Com essa remuneração mínima, a renda garantida será de, no mínimo, R\$ 1.412,00.

A proposta do Projeto de Lei é fruto de um grupo de trabalho constituído em maio de 2023, que incluiu representantes do governo federal, trabalhadores e empresas. Esse processo contou com a supervisão e acompanhamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

A proposta é dividida em 4 eixos: remuneração, previdência, segurança e saúde e transparência.

Alguns dos principais pontos do texto incluem:

- a. surgimento da categoria “trabalhador autônomo por plataforma”;
- b. contribuição para o INSS, onde os trabalhadores pagarão 7,5% sobre a remuneração e empregadores 20%;
- c. auxílio-maternidade para as mulheres motoristas de aplicativo;
- d. jornada de trabalho de 8 horas diárias, podendo chegar no máximo de 12 horas;
- e. o motorista poderá trabalhar para quantas plataformas desejarem, não existindo acordo de exclusividade;
- f. o profissional receberá R\$ 24,07 por cada hora trabalhada para cobrir despesas como uso do celular, combustível, manutenção do veículo, seguro, impostos e outros custos. Esse valor será de caráter indenizatório e não fará parte da remuneração;
- g. os motoristas contarão com a representação de um sindicato nas negociações coletivas, na formalização de acordos e convenções coletivas, bem como em questões jurídicas e extrajudiciais.

É importante destacar que o projeto resulta de um acordo entre representantes dos trabalhadores, das empresas e do governo, demonstrando um esforço conjunto para conciliar interesses e garantir direitos. A criação dessa nova modalidade de trabalhador reconhece a importância da autonomia, mas também a necessidade de proteção e garantias mínimas.

É importante destacar que, até então, o Brasil não contava com uma regulamentação específica para abordar as novas formas de trabalho que surgiram com o avanço das tecnologias. No entanto, no mesmo dia em que o Projeto de Lei Complementar foi assinado pela Presidência da República, a empresa Uber protocolou um pedido à Suprema Corte para suspender nacionalmente todos os processos em andamento em todas as instâncias do Poder Judiciário Trabalhista que tratam da suposta relação de emprego entre motoristas e a plataforma. Essa solicitação ocorre em função da decisão do STF sobre a repercussão geral do tema, o que significa que a Corte irá deliberar sobre a existência ou não de um vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas.

A Uber fundamentou seu pedido com informações da Procuradoria-Geral da República, que apontou mais de 17 mil processos em andamento sobre o assunto na Justiça do Trabalho até maio de 2023. Além disso, foram mencionados dados da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), que registra a existência de exatas 12.192 reclamações trabalhistas.

No final de junho de 2024, a Uber renovou seu pedido ao Supremo Tribunal Federal (STF) para suspender, em todo o país, todos os processos que tratam de vínculo empregatício até que a Corte defina um paradigma no Tema 1.291. Esse pedido, inicialmente feito no começo de março, foi reforçado no final do mês de junho do presente ano após a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidir suspender o julgamento de todos os casos sobre vínculo empregatício até a decisão do STF, enquanto a 2ª Turma do TST recusou suspender esses casos.

Para a Uber, os posicionamentos da Justiça trabalhista desde que a repercussão geral foi confirmada são fatos novos que ensejam reiterar o pleito. De acordo com a empresa, há um “agravamento do estado de insegurança jurídica” e uma “incongruência sistêmica”, pois “há decisões (i) deferindo, (ii) indeferindo ou (iii) reconsiderando o sobrestamento do feito até o pronunciamento definitivo da Corte; (iv) reconhecendo ou (v) afastando o suposto vínculo empregatício, ou, ainda, (vi) negando a transcendência da causa”.

“Nada obstante, entre os dias 04/03 e 21/06/2024 foram proferidas 258 (duzentas e cinquenta e oito) sentenças e 239 (duzentos e trinta e nove) acórdãos de mérito desfavoráveis à Uber. Só em três meses, são quase 500 (quinhentas) decisões que insistem em desconsiderar os precedentes dessa egrégia Corte”, completa, no documento enviado ao Supremo.²⁹³

²⁹³ JOTA. CASTRO, Grasielle. Após divergências no TST, Uber reforça pedido para STF suspender processos trabalhistas.

2024. Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/apos-divergencias-no-tst-uber-reforca-pedido-para-stf-suspender-processos-trabalhistas-01072024?non-beta=1>. Acesso em 01 de julho de 2024.

Na avaliação da Uber, o Supremo Tribunal Federal (STF) está estabelecendo um entendimento que considera procedentes as reclamações constitucionais para revogar esse tipo de decisão. Em algumas situações, o próprio mérito da Reclamação (RCL) foi analisado e, em outras, a decisão contestada foi anulada, ordenando que o Tribunal emita uma nova decisão levando em conta o que foi decidido pela Corte sobre o tema, especialmente na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324. Essa ADPF, em particular, considerou lícita a terceirização da atividade-fim.²⁹⁴

Informações fornecidas pela Uber ao ministro Edson Fachin, relator do RE 1.446.336, que aborda o vínculo entre motoristas e a plataforma, mostram que até 21 de junho havia 1.246 processos ativos no Tribunal Superior do Trabalho (TST), dos quais 171 foram suspensos até que o STF estabeleça uma posição.

A empresa considera ainda que há um aumento da litigiosidade após a confirmação da repercussão geral. Afirma que neste ano, foram apresentadas 2.580 novas ações em desfavor da Uber até 31 de maio. “Ao todo, tem-se o total de 7.960 processos ativos”. “Não foi só o número de RCL perante o egrégio STF que cresceu. Desde que a Corte sinalizou que enfrentaria, em definitivo, o objeto do Tema 1.291, seja na RCL 64.018 (Rappi) ou neste RE 1.446.336 (Uber), a litigiosidade aumentou de modo geral”, argumenta.²⁹⁵

Enquanto o STF não decide sobre a existência do vínculo empregatício entre motoristas/entregadores e as plataformas, o texto do projeto de lei complementar esclarece que, como regra, não haverá vínculo empregatício nessa relação e os direitos associados a esse vínculo não serão devidos.

Apesar da assinatura da proposta do Projeto de Lei Complementar pelo presidente da República, é importante ressaltar que a discussão e a deliberação final serão de responsabilidade do Parlamento. Como detentor do poder de criar normas em nosso país, o Parlamento garantirá a participação da sociedade civil, entidades de classe, associações, sindicatos, empresas e, principalmente, especialistas no assunto.

Até que esse processo de deliberação ocorra, acredita-se que a Suprema Corte efetivamente suspenda nacionalmente o andamento de todas as reclamações trabalhistas em andamento perante o Poder Judiciário. Afinal, qualquer decisão do STF sobre o vínculo de

²⁹⁴ *Ibidem.*

²⁹⁵ *Ibidem.*

emprego certamente influenciará o debate em torno da aprovação do PLC, que deve permanecer sob a competência exclusiva do Poder Legislativo.

É importante destacar que o PLC nº 12/2024 trata especialmente da precificação das corridas e das decisões automatizadas, em um contexto social que valoriza a proteção dos dados pessoais e as decisões fundamentadas nesses dados.

Um ponto de conflito claro entre o PLC e as decisões automatizadas é a falta de transparência nas decisões tomadas pelos algoritmos das plataformas. As empresas de tecnologia utilizam inteligência artificial para determinar preços, alocar trabalho e avaliar o desempenho dos motoristas. Esses algoritmos ajustam o preço das corridas e a porcentagem que fica com a plataforma de forma dinâmica, levando em conta variáveis como a demanda pelo serviço, localização do usuário, disponibilidade de motoristas e preço final da corrida. No entanto, a falta de transparência desses algoritmos suscita preocupações sobre possíveis discriminações e injustiças na distribuição de trabalho e remuneração.

Importante mencionar que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), vigente desde 2020, impõe diretrizes claras para proteger dados pessoais e garantir transparência nas decisões automatizadas. O artigo 20 da LGPD (Lei nº 13.704/2018) garante aos indivíduos o direito de solicitar a revisão de decisões que sejam tomadas exclusivamente com base no processamento automatizado de seus dados. Além disso, estabelece que os responsáveis por esses dados devem fornecer informações transparentes sobre os critérios e procedimentos empregados nessas decisões.

Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.²⁹⁶

É relevante notar que, mesmo quando a relação de trabalho não é formalmente reconhecida como uma relação de emprego, como é o caso dos trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos, ainda há questões importantes a serem discutidas. Esses trabalhadores frequentemente têm seus dados pessoais coletados e utilizados pelas empresas que controlam

²⁹⁶ BRASIL. Lei nº 13.704/2018- Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em 11 de junho de 2024.

as plataformas. Independentemente do status formal de emprego, o trabalho deve ser considerado em sua totalidade e a gestão dos dados pessoais deve ser tratada com seriedade.

A técnica jurídica da analogia, como mencionada anteriormente, se aplica também a esses casos, ajudando a preencher lacunas normativas e a garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) deve ser observada rigorosamente, pois estabelece diretrizes claras sobre a coleta, armazenamento e uso de dados pessoais. No contexto das plataformas digitais, a empresa que controla a plataforma é o controlador dos dados²⁹⁷, possuindo total acesso e autoridade sobre as informações dos trabalhadores. Portanto, é essencial que a aplicação da LGPD garanta que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos, mesmo em situações onde a relação de trabalho não é formalmente reconhecida. A proteção e o manejo adequado dos dados são fundamentais para assegurar a dignidade e a justiça nas relações laborais digitais.

Os princípios de transparência e proteção de dados frequentemente entram em conflito com as práticas das empresas de aplicativos, que mantêm seus algoritmos em segredo por motivos comerciais. Essa falta de transparência pode prejudicar os trabalhadores, pois as decisões automatizadas tomadas pelos algoritmos impactam diretamente seus direitos e interesses, ressaltando a necessidade de maior transparência e responsabilidade por parte das empresas, além de assegurar que os trabalhadores entendam e possam contestar decisões que afetam suas condições de trabalho e renda.

Segundo Rodrigo Carelli:

No contexto do avanço tecnológico, da nova organização do trabalho por programação e da oferta de bens e serviços na economia de compartilhamento, a exploração de trabalhadores desponta em meio às preocupações globais da atualidade. Na tentativa de assegurar direitos mínimos para a proteção dos trabalhadores de plataforma e de reduzir danos relacionados ao já preocupante avanço tecnológico, a Comunidade Europeia estabeleceu acordo firmado em dois eixos de regulação: o combate às fraudes pelo uso de falsos contratos civis e a proteção geral em face do uso de algoritmos e inteligência artificial. O Brasil, diferentemente, caminha no sentido da precarização do trabalho, o que se observa diante dos recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista e dos termos do Projeto de Lei Complementar 12/2024, que nega aos motoristas de plataformas o reconhecimento de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Assim,

²⁹⁷ MANZANO, Marcelo; KREIN, André. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). Plataformas digitais. O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: Editora Direito do Trabalho, 2021. p. 31. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em: 09 de agosto de 2024.

o projeto político brasileiro representa atraso e vai na contramão do europeu, o mais avançado texto legal firmado até o momento no sentido da proteção dos trabalhadores abrangidos.²⁹⁸

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLC nº 12/2024) no Brasil e a diretiva da Comunidade Europeia²⁹⁹ sobre trabalhadores em plataformas abordam a regulação do trabalho em plataformas digitais de maneiras distintas. A diretiva europeia se destaca por reconhecer direitos trabalhistas e proteção contra a gestão algorítmica, mesmo para trabalhadores classificados como independentes. Ela se baseia na realidade dos fatos e no uso de sistemas automatizados de decisão e monitoramento, assegurando direitos mínimos conforme a legislação ou contratos coletivos, em alinhamento com a jurisprudência da corte europeia.

Em contrapartida, o PLC nº 12/2024 brasileiro enfrenta críticas por não abordar aspectos fundamentais do direito do trabalho, incluindo a regulação da inteligência artificial e dos algoritmos. Enquanto a Europa avança com uma abordagem realista e protetiva, o projeto brasileiro demonstra menor preocupação com a proteção efetiva dos trabalhadores, refletindo uma tendência de desconsiderar a condição de empregados, mesmo diante do controle automatizado exercido pelas empresas de aplicativos. Essa diferença é clara no modo como as relações de trabalho são tratadas no Brasil, onde a realidade das situações deveria ter mais peso do que o que está formalmente escrito nos contratos, como estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A diretiva europeia e o PLC nº 12/2024 revelam abordagens contrastantes: a primeira busca adaptar o direito do trabalho às novas realidades tecnológicas, enquanto a segunda é vista como uma tentativa de manter o *status quo*, negando direitos trabalhistas básicos aos trabalhadores de plataformas.

²⁹⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do Trabalho em Plataformas: o Brasil na contramão da civilização. Revista Jurídica Del Trabajo. 2024. Disponível em: <https://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192/181>. Acesso em 11 de junho de 2024.

²⁹⁹ COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions. Bruxelas, 11 mar. 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-.Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive>. Acesso em: 11 de junho de 2024.

Rodrigo Carelli, em seu texto, menciona que:

O parágrafo segundo do art. 4º da diretiva dispõe que “a determinação da existência de uma relação de trabalho se baseia principalmente sobre os fatos relativos à efetiva execução do trabalho, incluído o uso de sistemas de decisão ou de monitoramento automatizados na organização do trabalho mediante plataformas digitais, independentemente do modo que a relação é classificada em um eventual arranjo contratual entre as partes interessadas”. Tal disposição alinha-se perfeitamente ao previsto no parágrafo único do art. 6º e no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, de maneira que não seria novidade no contexto de coerente aplicação do ordenamento brasileiro vigente. De outro lado, conhecido como “PL da Uber”, o Projeto de Lei do Governo segue a linha negacionista, já que, em seu art. 5º, apesar de prever todas as formas de controle possíveis por meios automatizados, reconhece o poder das empresas somente para o fim de negar a verdadeira condição de empregados aos trabalhadores a elas vinculados.³⁰⁰

A exposição de motivos da diretiva europeia destaca que o controle e a direção exercidos por plataformas digitais podem ocorrer de diversas maneiras, refletindo a evolução constante da economia das plataformas. Essa direção e controle não se manifestam apenas de forma direta, mas também “por meio de sanções” ou outras “pressões desfavoráveis”.³⁰¹

A norma europeia adota o princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma, que determina a existência de uma relação de trabalho com base na execução efetiva do trabalho e na remuneração, e não apenas na descrição contratual fornecida pelas partes. Este princípio está em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006), sendo especialmente relevante para o trabalho em plataformas digitais, onde as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente.

Em contraste, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o PLC nº 12/2024 no Brasil tendem a um entendimento de trabalho autônomo, justificando assim a precarização dos direitos dos trabalhadores. Essa abordagem diverge completamente da perspectiva europeia, que busca garantir direitos trabalhistas reais e proteção contra a exploração na economia de plataformas.

Vigora na norma europeia o entendimento de que “o princípio da primazia dos fatos, segundo o qual a determinação de existência de uma relação de trabalho se deverá basear principalmente nos fatos relacionados com a execução efetiva do trabalho, incluindo a sua remuneração, e não na descrição da relação de trabalho pelas partes, em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT sobre a Relação de

³⁰⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do Trabalho em Plataformas: o Brasil na contramão da civilização. *Op.Cit.*

³⁰¹ *Ibidem.*

Trabalho (2006), é particularmente pertinente para o trabalho nas plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes”. Em sentido completamente oposto, as decisões do STF e o PLC 12/2024 criam uma ficção de trabalho autônomo para justificar a precarização de direitos no País.³⁰²

O conflito entre o PLC nº 12/2024 e as decisões automatizadas evidencia a necessidade urgente de um debate mais abrangente sobre o futuro do trabalho em um contexto de rápida evolução tecnológica. É fundamental garantir transparência nos processos de decisão feitos por algoritmos e entender os impactos sociais e econômicos das novas formas de trabalho para assegurar um ambiente de trabalho justo e digno.

4.6 DO PROJETO DE LEI QUE DISPÕE SOBRE O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NO BRASIL

No Brasil, a regulação da inteligência artificial (IA) começou como uma resposta ao rápido avanço e à crescente adoção dessa tecnologia em diversos setores da sociedade. O Poder Público percebeu a necessidade de estabelecer diretrizes para garantir que o uso da IA seja ético, transparente e responsável, motivando a criação de medidas regulatórias.

Em 2020, o Deputado Federal Eduardo Bismark (PDT-CE) propôs o Projeto de Lei nº 21/2020 na Câmara dos Deputados. Este projeto estabeleceu um marco legal para o desenvolvimento e o uso da IA por órgãos públicos, empresas, entidades e até mesmo pessoas físicas. A partir deste PL, as discussões sobre a regulamentação da IA ganharam força.

Em 2022, o Senado Federal formou uma Comissão de Juristas (CJSUBIA) com a tarefa de elaborar um substitutivo para os projetos de lei já existentes, incluindo o PL 5.051/2019 do Senador Styvenson Valentim (Podemos-RN), o PL 21/2020 do Deputado Eduardo Bismarck e o PL 872/2021 do Senador Veneziano Vital do Rêgo (MDB-PB).

Essa Comissão representou um avanço significativo no debate sobre a IA, realizando várias audiências públicas que reuniram mais de 50 especialistas de diferentes setores, incluindo representantes do governo, empresas, sociedade civil e a comunidade acadêmica. A Autoridade

³⁰² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do Trabalho em Plataformas: o Brasil na contramão da civilização. *Op.Cit.*

Nacional de Proteção de Dados (ANPD) também participou, representada pela Diretora Miriam Wimmer.

Em maio de 2023, a Comissão de Juristas finalizou seus trabalhos e apresentou um relatório que incluía um anteprojeto de lei. Este anteprojeto foi convertido no Projeto de Lei nº 2.338/2023, apresentado pelo Senador Rodrigo Pacheco, Presidente do Senado Federal, o qual dispõe sobre o uso de inteligência artificial no Brasil.

Juristas estão analisando o presente projeto e sinalizando necessidades de ajustes, considerando tanto suas disposições gerais quanto as implicações em áreas específicas. Eles focaram em aspectos essenciais como a proteção dos trabalhadores, assegurando que a introdução de sistemas de inteligência artificial (IA) não prejudique os direitos laborais. Também analisaram a preservação dos direitos autorais, garantindo que o uso de IA respeite a propriedade intelectual.

A fiscalização e os riscos associados a esses sistemas foram temas de destaque, com o objetivo de assegurar que as IAs operem de maneira segura e dentro dos limites legais. Outro ponto crucial foi a responsabilização civil das IAs, buscando definir claramente quem é responsável por eventuais danos causados por essas tecnologias. Por fim, enfatizam a importância de garantir que o uso da IA respeite os direitos humanos, evitando discriminação e promovendo a ética no desenvolvimento e na aplicação dessas ferramentas.

Além de apontar as imprecisões técnicas contidas na proposta, alguns juristas propõem a criação de um Conselho Nacional de Inteligência Artificial, que reuniria instituições científicas, sindicatos e entidades da sociedade civil e do setor empresarial envolvidos no tema. Este conselho atuaria como a autoridade nacional responsável pela inteligência artificial no Brasil, com a tarefa de formular diretrizes estratégicas para uma Política Nacional de Inteligência Artificial. Além disso, desempenharia um papel fundamental na promoção de estudos e debates sobre IA, contribuindo para orientar o desenvolvimento e a aplicação dessa tecnologia de forma alinhada aos interesses e valores nacionais.

No que tange ao Direito do Trabalho, estudiosos identificaram algumas imprecisões técnicas no texto da norma, principalmente relacionadas ao uso dos termos "trabalho" e "trabalhadores". Sob a perspectiva do Direito do Trabalho, essas palavras foram usadas de maneira ampla e vaga, o que pode gerar confusão na aplicação da lei.

Os juristas sugerem que o legislador faça distinções claras entre diferentes formas de trabalho. Por exemplo, eles recomendam diferenciar entre trabalho subordinado, que é

característico de uma relação empregatícia e trabalho autônomo, que envolve maior independência por parte do trabalhador. Além disso, propõem que o termo "trabalhadores" seja definido de acordo com o contexto em que é usado, para que fique claro a quem a norma se aplica.

Outra sugestão importante é a substituição do termo "contrato de trabalho" por "contrato de emprego" quando a referência for a relações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso evitaria ambiguidades, já que "emprego" está diretamente associado a relações formais de trabalho sob a CLT. Da mesma forma, o uso do termo "emprego" deveria ser restrito apenas a essas situações, diferenciando-o do "trabalho autônomo", que se refere ao trabalho realizado por conta própria, sem a subordinação típica de uma relação empregatícia.

Por fim, os estudiosos jurídicos também apontam a necessidade de especificar o tipo de dispensa tratado na norma. Isso é crucial para evitar interpretações ambíguas que poderiam levar a conflitos na aplicação da lei. Essas sugestões visam tornar o PL nº 2.338/2023 mais preciso e coerente, garantindo que ele seja aplicável de maneira clara e eficaz, sem deixar margem para dúvidas que possam comprometer a proteção dos direitos dos trabalhadores ou a segurança jurídica das empresas.

Segundo Bernardo Gicquel, membro do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB) entende que o PL deve ser aprovado com um texto que não engesse o desenvolvimento tecnológico desses sistemas: “a regulação de IA não pode adentrar na tecnologia. A tecnologia tem que ter liberdade para evoluir. O importante é o debate dos conceitos principiológicos para que possamos, de fato, ter uma lei inovadora”.³⁰³ Tal afirmação estabelece a abordagem de como a IA deve ser regulamentada, onde a inteligência artificial deve ser permitida a evoluir de forma livre e vertical, sem ser sufocada por regulamentações que poderiam muito bem ser um freio ao progresso e à inovação. A regulamentação não deve mexer com os detalhes técnicos da inteligência artificial, mas deve fornecer diretrizes ao desenvolvimento e uso da IA relativas aos princípios fundamentais, como transparência, responsabilidade e respeito aos direitos humanos. Isso permitiria a elaboração de uma lei que não seja apenas inovadora, mas também altamente adaptativa e flexível, à medida que as mudanças no campo acontecem rapidamente,

³⁰³ GICQUEL, Bernardo. IAB sugere alterações em PL que regula uso de IA e propõe a criação de um Conselho Nacional de Inteligência Artificial. Disponível em: IAB sugere alterações em PL que regula uso de IA e propõe a criação de um Conselho Nacional de Inteligência Artificial - IAB | Instituto dos Advogados Brasileiros (iabnacional.org.br). Acesso em 08 de agosto de 2024.

garantindo que o desenvolvimento da IA ocorra de acordo com altos padrões éticos e beneficie a sociedade.

A preocupação sobre o uso da inteligência artificial (IA) fez com que o governo brasileiro criasse o Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) de modo a promover o desenvolvimento e a aplicação da inteligência artificial (IA) no país. Este plano prevê um investimento total de R\$ 23 bilhões até 2028 e é estruturado em cinco eixos principais, cada um com metas específicas para garantir que o Brasil avance na adoção de IA de maneira ampla e inclusiva.

Como primeiro eixo, tem-se a infraestrutura e tem como objetivo equipar o Brasil com uma infraestrutura tecnológica de ponta, essencial para suportar o desenvolvimento e a implementação de IA. Isso inclui a construção e o uso de supercomputadores alimentados por energias renováveis, garantindo que o crescimento tecnológico seja sustentável e ecologicamente responsável.

Outro eixo fundamental do plano é a capacitação em IA. O governo pretende investir em programas de formação e treinamento para desenvolver as habilidades necessárias entre os brasileiros. Isso inclui desde a educação básica até a formação avançada, preparando profissionais para atuar em um mercado cada vez mais dependente de IA.

O PBIA também se concentra na aplicação da IA para melhorar os serviços públicos (terceiro eixo). O plano visa tornar o Brasil um modelo global de eficiência e inovação no uso de IA para oferecer serviços públicos mais eficientes, acessíveis e que atendam melhor às necessidades da população, promovendo assim o desenvolvimento e a inclusão social.

Como quarto eixo, o plano incentiva a inovação dentro das empresas (inovação empresarial), apoiando o uso de IA para melhorar processos, produtos e serviços. O objetivo é fomentar um ambiente empresarial mais competitivo e inovador, onde as empresas brasileiras possam não só adotar a IA, mas também liderar em seu desenvolvimento e aplicação, tanto nacional quanto internacionalmente.

O PBIA também busca posicionar o Brasil como um líder global na regulação e governança da IA (quinto eixo). Isso envolve o desenvolvimento de políticas e diretrizes que garantam o uso ético e responsável da tecnologia, promovendo um equilíbrio entre inovação e proteção aos direitos dos cidadãos.

Para coordenar e implementar essas iniciativas, o PBIA estabelece a criação de um Núcleo de IA do Governo e visa não apenas promover o desenvolvimento tecnológico no Brasil, mas também assegurar que a IA seja aplicada de maneira estratégica para o benefício de toda a sociedade.

Diante disso, no contexto do trabalho em aplicativos de plataformas digitais, entende-se que as regulamentações de inteligência artificial (IA) podem ter contribuições significativas. Elas podem assegurar que as tecnologias de IA utilizadas para gerenciar, monitorar e avaliar trabalhadores sejam transparentes, éticas e justas, prevenindo discriminações e promovendo condições de trabalho mais equitativas. Além disso, essas regulamentações podem exigir que as plataformas sejam responsáveis pelos impactos de suas decisões automatizadas, garantindo que os trabalhadores tenham acesso a informações claras sobre como a IA influencia suas remunerações e oportunidades. Também podem contribuir para a criação de mecanismos de governança que protejam os direitos dos trabalhadores, assegurando que a IA seja usada de forma a respeitar sua dignidade e segurança no ambiente de trabalho.

A seguir, seguem as considerações finais da presente pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa em questão começa analisando a origem do liberalismo nas revoluções burguesas e o estabelecimento de novas formas de trabalho sob certas garantias individuais que os caracterizavam como direitos, estabelecendo assim o conceito de trabalho como direito fundamental. Inerente a esse evento, que marcou também a transformação do trabalho e dos processos de produção, relacionado intrinsecamente ao desenvolvimento do capitalismo por séculos, o Direito do Trabalho surge como resposta a transformações econômicas e sociais originadas sobretudo com o advento do capitalismo industrial. No contexto da Revolução Industrial, os trabalhadores enfrentavam situações desumanas, com jornadas longas de trabalho, baixíssimos salários e ausência de garantias sociais. Em razão disso, passaram a se organizar em sindicatos e movimentos sociais para reivindicar condições de segurança no trabalho, salários justos e direitos trabalhistas básicos para a realização do trabalho digno. À medida que os trabalhadores se organizavam nas décadas de 1890 e 1920, diversos governos ao redor do mundo começavam a aprovar leis trabalhistas para regulamentar as condições de trabalho e proteger os direitos dos mesmos. Observa-se, portanto, uma evolução do Direito do Trabalho ao longo da história do capitalismo, que passou a enfrentar novos desafios a depender do ambiente socioeconômico e político de cada época, estando em alinhamento com o conceito de sujeito pós-moderno destacado por Stuart Hall, o qual enfatiza a multiplicidade de identidades em sociedades em constante transformação.

Com a popularização da internet na década de 1990, iniciou o desenvolvimento da sociedade da informação. A internet transformou radicalmente a forma como as pessoas se comunicam, compartilham informações, consomem conteúdo e realizam transações comerciais. Durante esse período, houve um aumento significativo na capacidade de processamento de dados e na capacidade de armazenamento de informações. Os computadores tornaram-se mais acessíveis e poderosos, permitindo que as pessoas armazenassem, processassem e compartilhassem grandes quantidades de dados de forma mais eficiente do que nunca. Com a difusão do uso da internet em todo mundo e o surgimento de novas tecnologias conhecidas como tecnologias disruptivas, foram surgindo a criação de inúmeros aplicativos e *websites*, sendo considerados como pontos focais da disseminação da economia compartilhada nos últimos anos.

Com o capitalismo de plataforma, surge o uso das plataformas digitais para facilitar transações entre fornecedores e consumidores, explorando intensivamente dados como recurso-chave para acumulação de capital, tendo como característica fundamental a capacidade de coletar, analisar, gerenciar e processar dados. As plataformas digitais passam por intensa modernização que impactam significativamente o ambiente do Direito do Trabalho, a partir da informatização de mecanismos e mudanças de procedimentos e práticas laborais. Hoje, a sociedade da informação é caracterizada pela ubiquidade da tecnologia da informação e comunicação em todos os aspectos da vida cotidiana. Desde o trabalho e a educação até o entretenimento e as interações sociais, a tecnologia da informação desempenha um papel fundamental em praticamente todas as áreas da sociedade moderna.

Diante da inovação em constante evolução, esses novos modelos de negócios parecem não se ajustar perfeitamente às normas jurídicas vigentes, reclamando, portanto, tratativa diversa, atenta às suas particularidades. O Direito do Trabalho passa por um momento de transição, onde a segurança do trabalhador, a ausência de direitos e a precarização vem sendo pontos em constante discussão nesse modelo de trabalho em plataformas digitais. Observa-se uma relação não mais representada pela subordinação jurídica, mas por meio de uma subordinação virtual, cibernética ou digital da pós-modernidade.

O *crowdwork*, ou trabalho colaborativo, desponta como uma nova modalidade de trabalho, apresentando características e desafios distintos. Entre suas particularidades, destacam-se: a ausência de treinamento, a estrutura do trabalho baseada em microtarefas, a execução das atividades de forma *online* ou em locais determinados pelo cliente, com duração estipulada em horas, minutos ou segundos, além de tomada de decisões e relações de autoridade fundamentadas em gestão automatizada, com remuneração calculada com base nas tarefas realizadas. Por outro lado, oferece benefícios como flexibilidade de horários e a promessa de que o trabalhador possa se tornar um microempresário, atuando de forma autônoma.

No presente estudo, o foco é o modelo *gig economy* (trabalhos sob demanda), com foco no trabalho em aplicativos de serviços, tais como Uber, Cabify, Rappi e o Ifood. A presente dissertação propõe uma análise sobre como as novas formas de trabalho intermediadas por aplicativos digitais, em especial de serviços, impactam a dignidade do trabalhador, examinando o papel das plataformas digitais na configuração do futuro do trabalho e na adaptação das leis e regulamentos trabalhistas. Visa destacar a importância dos princípios constitucionais e do trabalho decente como embasamentos para aplicação das normas trabalhistas. Além disso, quais

as principais declarações e diretivas da União Europeia (UE) sobre o trabalho em plataformas digitais.

A pesquisa apresenta as propostas de leis em andamento no Brasil, assim como: o PLC nº 12/2024 que trata sobre o Trabalhador Autônomo por Plataforma e o PL nº 2.338/2023 que trata sobre o uso da Inteligência Artificial no Brasil e da criação do Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) pelo governo nacional, o qual visa promover o desenvolvimento e a aplicação da Inteligência Artificial (IA) no país. São propostas que levantam a preocupação na resolução de questões atuais, mas que apresentam a necessidade de adaptações em pontos específicos para uma melhor adequação ao atual cenário.

E ainda, vem a presente pesquisa apresentar as abordagens regulatórias adotadas em diferentes países sobre o trabalho via aplicativos, mencionando a importância de sindicatos globais e acordos internacionais na proteção dos direitos dos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas digitais, além de destacar a necessidade de atualização das leis trabalhistas de acordo com as transformações do mercado e da sociedade.

Sendo assim, o estudo observa como prioridade a proteção desses trabalhadores, sugerindo que as normas trabalhistas devem ser aplicadas também aos trabalhadores em plataformas digitais *offline*, pois excluí-los desses direitos favorece os interesses das empresas. Destaca-se a necessidade de proteger a dignidade dos trabalhadores nessas plataformas, cujas condições muitas vezes envolvem jornadas exaustivas e baixas taxas de pagamento. Além disso, discute-se a importância dos princípios da dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, livre iniciativa, justiça social, isonomia e não-retrocesso social no contexto do trabalho em plataformas digitais. Esses princípios fundamentais são essenciais para garantir condições justas, dignas e equitativas para todos os trabalhadores, independentemente do modelo de negócio em que estão envolvidos.

O presente estudo discute, ainda, a aplicação do trabalho decente para promover oportunidades de emprego produtivo e de qualidade, com liberdade, equidade, segurança e dignidade, abordando a competência da Justiça do Trabalho para resolver conflitos nesse contexto e destaca a importância do debate democrático na aprovação de uma legislação adequada.

No que tange ao conceito de trabalho decente, formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, representa um marco fundamental na busca por condições laborais justas e dignas em todo o mundo, onde homens e mulheres tenham acesso a

empregos produtivos e de qualidade, em um ambiente que respeite sua liberdade, equidade, segurança e dignidade. Além de ser uma condição essencial para a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais, o trabalho decente também é crucial para a manutenção da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Este conceito está intrinsecamente ligado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, especialmente ao ODS nº8, que visa promover o crescimento econômico inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.

É fundamental reconhecer que a dignidade humana desempenha um papel central nas relações de trabalho, assegurando que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito, equidade e justiça. Com o crescimento do trabalho uberizado e as intensas discussões acerca da natureza dessas relações, é imperativo proteger a dignidade dos trabalhadores, garantindo-lhes condições justas e adequadas. Vale ressaltar que as normas trabalhistas sejam adaptadas à realidade social contemporânea, especialmente diante do avanço das novas tecnologias, a fim de evitar a precarização do trabalho humano nesse contexto.

Embora seja possível enquadrar esses trabalhadores na legislação atual, alguns estudiosos entendem que o trabalho realizado por meio de aplicativos exige uma regulamentação própria, pois não se encaixa bem nas regras da CLT, que foi desenvolvida para um tipo de trabalho diferente. Pelas regras atuais, há controvérsia quanto à classificação dos motoristas e entregadores de aplicativos como empregados ou prestadores de serviços autônomos. A permanência dessa falta de definição, além de perpetuar uma judicialização desnecessária, dificulta a segurança jurídica.

A ideia da criação de uma regulamentação trabalhista específica para os serviços de aplicativos não é consenso entre especialistas da área. A proposta de regulamentar os serviços de aplicativos, como Uber e iFood, é controversa. Alguns especialistas defendem que um novo regime garantiria direitos mínimos aos trabalhadores, como previdência e FGTS, enquanto outros acreditam que a legislação atual já oferece a proteção necessária e que com a criação de uma legislação específica poderia surgir uma classe de trabalhadores de "segunda categoria", ou seja, sem os direitos garantidos aos demais empregados.

Seria útil criar uma lei específica para definir direitos e deveres dos trabalhadores de aplicativos, das plataformas digitais e do governo, visando atender às necessidades de todos. Não existindo, o que resta é aplicar a legislação atual, que já possui mecanismos para regular os serviços por aplicativos com direitos mínimos, definir a relação de trabalho caso a caso de

acordo com o princípio da primazia dos fatos. Analisando cada situação e se estiverem presentes os requisitos da CLT (pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade), o vínculo empregatício seria existente.

Sobre a possibilidade de considerar argumentos de que as plataformas apenas oferecem suporte tecnológico sem supervisão direta, eles podem ser justificados pelo artigo 6º da CLT, o qual considera que os "meios telemáticos e informatizados" são equivalentes aos métodos tradicionais de comando e controle, o que inclui os aplicativos. Hoje, a subordinação é "algorítmica", com as plataformas digitais controlando tudo, desde o monitoramento dos trabalhadores até a definição de preços e avaliações.

No entanto, pode-se observar que o vínculo nem sempre ocorre, existindo outras possibilidades de enquadramento, como o trabalho avulso (previsto na Constituição, com direitos garantidos) e o intermitente (previsto na CLT desde a reforma trabalhista de 2017). Mesmo que o trabalho seja intermitente, isso não elimina a necessidade de que ele seja considerado empregado, pois se o trabalho intermitente não for eventual, ainda pode haver vínculo empregatício.

Sobre a necessidade de regulamentação, importante mencionar a preocupação de alguns estudiosos, os quais entenderem que este modelo de trabalho possa vir a desaparecer após a existência de uma norma que regulamente, podendo favorecer no aumento de pessoas sem sustento financeiro no futuro, além de precarizar ainda mais o trabalho, pois criaria uma figura de trabalhadores que não está amparada nem na Constituição, nem na CLT. Tal lei, provavelmente, seria bem restrita em termos de direitos, mas poderia ser uma alternativa para assegurar direitos básicos e dignidade aos trabalhadores. O que vale salientar aqui é a preocupação ao atual cenário que se encontram esses trabalhadores, necessitando de uma maior proteção, cabendo ao legislador encontrar uma solução de forma equilibrada e justa para ambas as partes, mas enquanto não há um desfecho, cabe ao judiciário analisar tais questões caso a caso, diante das regras disponíveis, pela analogia e princípios existentes. Para isto, alguns defendem a criação de um Código do Trabalho que abranja tanto vínculos empregatícios quanto relações de trabalho de natureza civil como alternativa para resolver possíveis disputas sobre qual jurisdição deve lidar com casos envolvendo diferentes tipos de relações de trabalho.

Sendo assim, o presente estudo propõe uma análise detalhada dessas questões, estruturada em quatro capítulos, desde a compreensão do trabalho nas plataformas digitais até propostas para regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores, entendendo que o

Direito do Trabalho deve agir como um guardião da dignidade do trabalhador, adaptando-se às mudanças no mercado de trabalho digital para garantir justiça e proteção para todos os trabalhadores, em especial os de aplicativos de serviços e que, diante de um cenário em constante transformação, visa a presente pesquisa contribuir com a academia, de modo a apresentar os entendimentos em discussão atualmente, além de incentivar a continuidade do estudo para novas abordagens, apresentando as presentes considerações finais como entendimento neste momento.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: subsunção real da viração**. Passapalavra, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 04 de julho de 2024.

_____. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**, São Paulo, 22 Fev. 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>. Acesso em: 04 de julho de 2024.

_____; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?lang=pt#>. Acesso em 04 de julho de 2024.

AFONSO, Elza Maria Miranda. O direito e os valores (reflexões inspiradas em Franz Brentano, Max Scheler e Hans Kelsen), *Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena (CAAP) - Belo Horizonte: Nova Fase*, ano IV, n. 07, 1999.

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. **Direitos sociais e o princípio do Não-Retrocesso Social**. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 124, 2006.

Agência IBGE Notícias. 2023. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 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: 16 de abril de 2024.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

AMARAL, Ana Iris Galvão. Direito fundamental ao trabalho digno: o papel do Estado na efetivação da tutela. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*. V. 2, n. 1, 2016. Disponível em <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1702>, Acesso em 01 de abril de 2024.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0.** In: ANTUNES, Ricardo (organizador). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020.

_____. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo : Cortez, 15ª ed., 2018.

BAPTISTA, Patrícia. KELLER, Clara Iglesias. Por que, quando e como regular as novas tecnologias? Os desafios trazidos pelas inovações disruptivas. *Revista de Direito Administrativo*, v. 273, 2016. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/66659>. Acesso em 23 de março de 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BARROSO, Fábio Túlio. **O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei nº 12.551/11 – Nos elementos caracterizadores do Direito Extraordinário do Trabalho.** R. Forum Trabalhista -RFT. 2012. Belo Horizonte, ano 1, n.2.

_____. **Trabalho via Aplicativos: subordinação virtual e reconhecimento de vínculo empregatício.** Presente, futuro ou passado?. Fasa. 1ª Edição, 2019.

BARROSO, Fábio Túlio; GOMES, Aline Pires. **Trabalhadores via aplicativos e plataformas digitais e os impactos nas relações trabalhistas antes e durante a pandemia do novo coronavírus.** In: *O mundo do trabalho contemporâneo e os reflexos econômicos e sociais da pandemia pela COVID-19.* PADILHA, Norma Sueli ; VILLATORE, Marco Antônio César; NAHAS, Thereza Christina; NACONESKI, Celina. Matrioska Editora. 2020, p.114. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1fT2IIYaedV3DcAwsRXVlz2dwErmI6821/view>. Acesso em 13 de agosto de 2024.

BARROSO, Fábio Túlio; NICODEMOS, Aline Taraziuk; SILVA, Rita de Cássia Tavares (Brasil). **El Metaverso y las relaciones de trabajo.** RDT. Tomson Reuters. La Ley Uruguay. Ano XI. 2023.

BARROSO, Fábio Túlio; LEÃO SOBRINHO, Haroldo Carneiro. Relações de trabalho e o uso da inteligência artificial como controle das atividades: estudo comparado entre o Brasil e a Alemanha. *Revista Ágora Filosófica*. v. 24, n. 1, p. 179-207, jan./abr., 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.25247/P1982-999X.2024.v24n1.p179-207> . Acesso em 09 de agosto de 2024.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo.** Belo Horizonte: Forum, 2012.

BBC NEWS BRASIL. **Motorista e entregador: como são as regras para trabalhadores de app em outros países.** 2023, com atualização em março de 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr710ljo>. Acesso em 03 de abril de 2024.

BECCHI, Paolo. **O princípio da dignidade humana.** Revista Brasileira de Estudos Constitucionais, Belo Horizonte, v.1, 2007.

BLUM, Rita Peixoto Ferreira. **Direito do consumidor na internet.** São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2000.

BOBBIO, Norberto. **O positivismo jurídico: lições de filosofia do direito.** São Paulo: Ícone editora, 2004.

_____. **Teoria do ordenamento jurídico.** Tradução: Maria Celeste C. J. Santos. 6. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 35ª Edição, São Paulo : Editora Malheiros, 2020.

BOTSMAN, Rachel. **The Sharing Economy Lacks A Shared Definition.** Fast Company, New York, 21 nov. 2013. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>. Acesso em: 10 de março de 2024.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana.** Disponível em: <http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/14/1/AnaPaulaTaucedaBranco.pdf> . Acesso em: 20 de março de 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)] Constituição da República Federativa do Brasil : texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em 10 de junho de 2024.

_____. Lei nº 13.704/2028- Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em 11 de junho de 2024.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: L8212 - Consolidada (planalto.gov.br) . Acesso em: 10 de junho de 2024.

_____. Supremo Tribunal Federal (STF). Convenção Americana sobre Direitos Humanos [recurso eletrônico] : anotada com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e da Corte Interamericana de Direitos Humanos / Supremo Tribunal Federal. -- 2. ed. -- Brasília : STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2022. EBook, p. 439.

Publicação em celebração aos cinquenta e três anos do Pacto de São José da Costa Rica e ao trigésimo aniversário de sua promulgação no Brasil. A primeira edição foi lançada na gestão da ministra Cármen Lúcia, em 2018. Disponível em : https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaInternacional/anexo/STF_ConvencaoAmericanaSobreDireitosHumanos_SegundaEdicao.pdf . Acesso em 22 de março de 2024.

_____. Trigésima terceira Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença de Reclamação Trabalhista de Belo Horizonte (0011359-34.2016.5.03.0112). Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. 14 fev. 2017. Disponível em: TRT-3 14/02/2017 - Pg. 1721 - Judiciário | Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região | Diários Jusbrasil . Acesso em: 10 de junho de 2024.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana**. In: VELLOSO, Gabriel (coord.). Trabalho escravo: o desafio de superar a negação. São Paulo; LTr, 2006.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do Trabalho em Plataformas: o Brasil na contramão da civilização. Revista Jurídica Del Trabajo. 2024. Disponível em: <https://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192/181>. Acesso em 11 de junho de 2024.

CARVALHO, Aurea Maria. **O Valor Social do Trabalho e as Plataformas Digitais**. 2023. Disponível em: O valor social do trabalho e as plataformas digitais -Aurea Maria de Carvalho.pdf. Acesso em 04 de março de 2024.

CELIKEL ESSER, Funda et al. **The european collaborative economy: A research agenda for policy support**. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2016. Disponível em: <https://www.conpolicy.de/en/news-detail/the-european-collaborative-economy-a-research-agenda-for-policy-support/>. Acesso em 08 de abril de 2024.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **O direito do trabalho pós-material: o trabalho da multidão produtora**. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.) Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

CHRISTENSEN, Clayton M. **The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail**. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, 1997.

CLT. Artigo 6 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/busca?q=art.+6+da+clt&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=lr_dsa_legislacao&utm_term=&utm_content=legislacao&campaign=true&gad_source=1&gclid=EAIAIQobChMIyrPZ7MXThgMVikFIAB1B3wTKEAAYASAAEgIf0vD_BwE. Acesso em 10 de junho de 2024.

COMISSIÓN EUROPEA. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. *Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital*. Bruselas, 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0118>. Acesso em 02 de julho de 2024.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions. Bruxelas, 11 mar. 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive>. Acesso em: 11 de junho de 2024.

D'OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. **Breve análise do princípio da isonomia**. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*. 2008. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/13/5#:~:text=CONCEITOJos%20da%20Silva,um%20CAJUEIRO%2C%20Marcelo%20Viveiros>. Acesso em 19 de junho de 2024.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. *International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series*, n. 71, Geneva, 2016, p. 2-3. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602. Acesso em 13 de agosto de 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2015.

_____. O trabalho como suporte de valor. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*. Belo Horizonte. Nº.49, Jul. – Dez., 2006. Disponível em: [O Trabalho enquanto suporte de valor.pdf](#). Acesso em 19 de março de 2024.

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. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7928008/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%20Godinho%20Delgado%20-%202019.pdf. Acesso em 18 de junho de 2024.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. In: Da Silva, Alessandro *et al* (coord.). *Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

DERBLI, Felipe. **O princípio da proibição de Retrocesso Social na Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

Dicionário Online de Português, 2024. Neologismo. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/neologismo/>. Acesso em 03 de junho de 2024.

DILLAHUNT, Tawanna; MALONE, Amelia. **The Promise of the Sharing Economy Among Disadvantaged Communities**. Apr. 2015. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/2702123.2702189>. Acesso em 10 de março de 2024.

DINIZ, Maria Helena. **As lacunas do direito**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

DONOVAN, Sarah A.; BRADLEY, David H.; SHIMABUKURO, Jon O. **What Does the Gig Economy Mean for Workers?** Feb. 2016. Disponível em: What Does the Gig Economy Mean for Workers? (fas.org). Acesso em: 10 de março de 2024.

DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos**; tradutora Luzia Araújo. - São Leopoldo: Unisinos, 2009.

DUGGAN J., SHERMAN U., CARBERY R. & MCDONNELL A. **“Algorithmic management and appwork in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM”**. Human Resource Management Journal 30 (1), 2020, pp. 114-132. Disponível em: https://www.academia.edu/81043830/Algorithmic_management_and_app_work_in_the_gig_economy_A_research_agenda_for_employment_relations_and_HRM?f_ri=6416. Acesso em 19 de junho de 2024.

DUTRA, Renata Queiroz. **Formação Histórica do Direito do Trabalho**. In: MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely (Coords). Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020.

ECKHARDT, Giana M.; BARDHI, Fleura. **The Sharing Economy Isn't About Sharing at All**. Harvard Business Review, Cambridge, 28 jan. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>. Acesso em: 11 de março de 2024.

EU-LEX. **Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>. Acesso em 17 de junho de 2024.

FERRARI, Irani. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra e COSTA, Armando Cassimiro. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

FONTES V. **“Capitalismo em tempo de uberização: do emprego ao trabalho”**. Marx e o Marxismo, 5 (8), 2017, pp. 45-67. Artigo disponível na internet: <https://www.niepmarx.com.br/index.php/MM/article/view/220> . Acesso em 23 de março de 2024.

- FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: https://www.academia.edu/33676192/A_decis%C3%A3o_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_temos_a_aprender_com_ela_In_LEME_Ana_Carolina_Reis_Paes_et_al_Tecnologias_Disruptivas_e_a_Exploracao_do_Trabalho_Humano_S%C3%A3o_Paulo_LTr_2017. Acesso em 14 de agosto de 2022.
- FREITAS, C. et al. **Plataforma digital: uber**. Rev. Tecnol. Soc., Curitiba, v. 19, n. 55, p.176-188, jan./mar., 2023. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/14645>. Acesso em 12 de junho de 2024.
- GICQUEL, Bernardo. **IAB sugere alterações em PL que regula uso de IA e propõe a criação de um Conselho Nacional de Inteligência Artificial**. Disponível em: IAB sugere alterações em PL que regula uso de IA e propõe a criação de um Conselho Nacional de Inteligência Artificial - IAB | Instituto dos Advogados Brasileiros (iabnacional.org.br). Acesso em 08 de agosto de 2024.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. **Carta Derechos Digitales**. 2021. Disponível em: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf. Acesso em 02 de julho de 2024.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.
- GONSALES, Marco. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: ANTUNES, Ricardo (organizador). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador: Um Conceito Construído sob o Paradigma do Trabalho Decente e da Honra**. São Paulo: LTr, 2023.
- GOV.BR-Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho..> Acesso em 03 de junho de 2024.
- GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 2017.
- GREENHOUSE, Steven. **The Whatchamacallit Economy**. The New York Times, New York, 16 dec. 2016. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2016/12/16/opinion/the-whatchamacallit-economy.html>. Acesso em 10 de março de 2024.
- GUNTHER, Luis Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; CALVO, Adriana. **Os Impactos da Automação no mundo do trabalho: a necessidade de normatizar e o papel da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224660>. Acesso em 04 de junho de 2023.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva & Guaciara Lopes Louro. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2006, 11ª edição.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Martins Fontes LTDA, 2008.

IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 2023. 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: 16 de abril de 2024.

InDrive, 2024. Disponível em:

https://landing.indrive.com/execute/rh/brazil/pt?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=rh_exec_leads_ga_search_br_0_all_240402_ppc_cars&utm_content=159914567665&utm_term=indrivel&adposition=&placement=&gad_source=1&gclid=EAiaIQobChMIuIKv--7hgMV31RIAB3xwQh4EAAYASAAEgKgkFD_BwE. Acesso em 01 de junho de 2024.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. Entrevista com Ricardo Antunes publicada por Congresso em Foco em 25/07/2019. Uberização” do trabalho: caminhamos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. Revista IHU online. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em 04 de julho de 2024.

ISTO É. Uber obtém primeiro lucro líquido anual desde sua entrada na bolsa. 2023. Disponível em: <https://istoe.com.br/uber-obtem-primeiro-lucro-liquido-anual-desde-sua-entrada-na-bolsa-2/>. Acesso em 12 de março de 2024.

JOTA. CASTRO, Grasielle. **Após divergências no TST, Uber reforça pedido para STF suspender processos trabalhistas**. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/apos-divergencias-no-tst-uber-reforca-pedido-para-stf-suspender-processos-trabalhistas-01072024?non-beta=1>. Acesso em 01 de julho de 2024.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 2020. Editora Edgard Blücher. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/192691>. Acesso em 06 de junho de 2024.

_____. O gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/gerenciamento-algoritmico-plataformas-digitais-uberizacao/>. Acesso em 03 de junho de 2024.

_____. Tese de Doutorado: CAPITALISMO DE PLATAFORMA E DIREITO DO TRABALHO: CROWDWORK E TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVOS. São Paulo. 2019, p.81. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/publico/5183780_Tese_Corrigida.pdf. Acesso em 08 de abril de 2024.

KENNEY, M., & ZYSMAN, J. (2016). **The Rise of the Platform Economy**. Issues in Science and Technology, 32(3), 61-69. Disponível em: <https://issues.org/rise-platform-economy-big-data-work/>. Acesso em 15 de abril de 2024.

LANCELOTTI, Gabrielle. Tecnoblog. **Como funciona o aplicativo 99 [Motoristas e Passageiros]**. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/como-funciona-o-aplicativo-99-motoristas-e-passageiros/>. Acesso em 01 de junho de 2024.

LEAL, Mônica Clarissa Hennig; ALVES, Felipe Dalenogare; MEOTTI, Francieli Freitas. **A jurisdição constitucional brasileira: perspectivas e desafios**. São Paulo: Editora Jurídicas, 2015.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 2018.

LIMA, Edson Kaique, editado por LIMA, Bruno Ignacio. Olhar Digital.2023. **InDrive: o que é e como funciona o concorrente do Uber**. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2023/03/10/dicas-e-tutoriais/indrive-o-que-e-e-como-funciona-o-concorrente-do-uber/>. Acesso em 01 de junho de 2024.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **Dimensões do trabalho por plataformas digitais no brasil**. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). Plataformas digitais. O trabalho controlado por plataformas digitais no brasil: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: Editora Direito do Trabalho, 2021. p. 31. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em: 09 de agosto de 2024.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **Economia do compartilhamento deve respeitar os direitos do consumidor**. Consultor Jurídico, São Paulo, 23 dez. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-dez-23/garantias-consumo-economia-compartilhamento-respeitar-direitos-consumidor>. Acesso em: 19 de janeiro de 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, M.; ALMEIDA, V. H. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e conseqüências sociojurídicos. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan./jun. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 34ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006, v. I.

MASSON, Letícia Pessoa; CHRISTO, Cirlene de Souza. Gerenciamento, consumo e (des)valor do trabalho por aplicativos: implicações à saúde de entregadores. 2021. Disponível em: <https://revistarosa.com/4/desvalor-do-trabalho-por-aplicativos>. Acesso em: 03 de junho de 2024.

MATIAS, João Luis Nogueira. A ordem econômica e o princípio da solidariedade na Constituição Federal de 1988. *Nomos: Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC*. Fortaleza, v. 29, 2009.

MEIRELES, Edilton. Princípio do não-retrocesso social no Direito do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, n. 129, p. 339-342, setembro, 2003.

MELO, Raimundo Simão de. Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/>. Acesso em 18 de abril de 2024.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmo**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

MONICI, André. **O trabalho decente nas plataformas digitais**. Artigo em revista 100 anos da OIT: pensando o futuro do Direito do Trabalho. 2019. TRF 15ª Região. Disponível em: 100-anos-da-oit-artigo-httpstr15.jus.br/sitesportalfilesfieldscolecoesdotribunal_vestudos-juridicos-e-livros2019100-anos-da-oit.pdf. Acesso em 10 de junho de 2024.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOREIRA, Allan Gomes. Tecnologia, Precarização e o Papel do Direito do Trabalho. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*. V. 5, n. 2, Jul/Dez 2019. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/339456157_TECNOLOGIA_PRECARIZACAO_E_O_PAPEL_DO_DIREITO_DO_TRABALHO. Acesso em 01 de abril de 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª edição, Editora Saraiva, 2010.

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira; FRIEDRICH, Tatiana de Oliveira. **ACORDOS MARCO GLOBAIS, SINDICATOS E GLOBALIZAÇÃO**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/223957/2023_oliveira_netto_alberto_acordos_marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 05 de junho de 2024.

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

NEWS EUROPEAN PARLIAMENT. **Parliament adopts Platform Work Directive**. 2024. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>. Acesso em: 02 de julho de 2024.

OIT. **Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world**. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world>. Acesso em 15 de abril de 2024.

_____. **Realizing decent work in the platform economy**. Fifth item on the agenda of the 113th Session of the International Labour Conference (2025): standard-setting, first discussion. 31 January 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/realizing-decent-work-platform-economy>. Acesso em 13 de junho de 2024.

OLENIKE, Jessica Guilbert; FERRAZ, Miriam Olívia KNOPIK; VILLATORE, Marco Antônio César. **A análise do vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa Uber**. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/327606465_A_ANALISE_DA_POSSIBILIDADE_DO_VINCULO_EMPREGATICIO_ENTRE_OS_MOTORISTAS_CADASTRADOS_E_A_EMPRESA_UBER. Acesso em 10 de junho de 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A dependência Econômica nas Plataformas Digitais: novas estratégias de direção e controle do trabalho alheio**. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70492>. Acesso em 12 de junho de 2024.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. **Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo**. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108., 2019, Ginebra. Declaración... Ginebra: OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf. Acesso em: 10 de junho de 2024.

PAGNO, Luana. **A dignidade humana em Kant. Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 47, p. 223-237, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/9560>. Acesso em: 22 de abril de 2024.

PARLAMENTO EUROPEO – CONSEJO COMISIÓN EUROPEA. **Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital**. (2023/C 23/01). Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01)). Acesso em 02 de julho de 2024.

PEREIRA, José de Lima Ramos. **A uberização como uma nova forma de relação de emprego. 2022**. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/167601>. Acesso em 20 de junho de 2024.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **O Direito Constitucional do Trabalho depois da Constituição de 1988 e a aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas relações de trabalho**. In: CALSING, Renata de Assis, ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos humanos e relações sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Direito ao Trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais**. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). Trabalho e Justiça Social. São Paulo: LTR, 2013.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4ed. São Paulo: Max Limonad. 2000.

_____. Temas de Direitos Humanos. São Paulo: Max Limonad, 2003.

PIRES, Horácio de Senna. Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 2, 2011. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/25352>. Acesso em 01 de abril de 2024.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, BARBAGELATA, Héctor-Hugo. A evolução do pensamento do Direito do Trabalho. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012.

PLANALTO.GOV. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 21 de março de 2024.

Pop99. 99Pop: o que é e como funciona!. Disponível em: <https://99app.com/blog/motorista/99pop-o-que-e-e-como-funciona/>. Acesso em 01 de junho de 2024.

Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em 11 de junho de 2024.

RANGEL, Leonardo. 2023. Entrevista a BBC News Brasil. Motorista e entregador: como são as regras para trabalhadores de app em outros países. Disponível em : <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr7l0ljo>. Acesso em 03 de abril de 2024.

RAWLS, John. **Justiça como equidade: uma reformulação**. Tradução de Claudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

RIBEIRO, Leonardo Coelho. **A instrumentalidade do Direito Administrativo e a regulação de novas tecnologias disruptivas**. In: FREITAS, Rafael Vêras de;

RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coord.). Regulação e novas tecnologias. Belo Horizonte: Fórum, 2017.

RIBEIRO, Marcus Vinícius. **Direitos humanos e fundamentais**. 2. ed. Campinas: Russel Editores, 2009.

RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial: como o poder lateral está transformando a energia, economia e o mundo**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

RODGERS, Gerry. **El trabajo decente como una meta para la economía global**. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Montevideo, n. 153, p. 9-28, 2002. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf. Acesso em: 18 de abril de 2024.

RUIZ, Maria Luz Vega. **El futuro del trabajo: ¿regular un derecho humano? El debate sobre la centralidad del ser en el trabajo**. In: El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: congreso internacional / José Luis Monereo Pérez (dir.), Fábio Túlio Barroso (dir.), Horacio Las Heras (dir.), Juan Antonio Maldonado Molina (aut.), María Nieves Moreno Vida (aut.), 2018.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

_____. **Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10ª edição. Porto Alegre: Editora do Advogado, 2015.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 4. ed. Rio Grande do Sul: Editora dos Advogados, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luis Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**, 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SARMENTO, Daniel. **Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós-modernidade constitucional?)**. In: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). Crise e desafios da constituição. Belo Horizonte: Del rey, 2004.

SCHEIBER, Noam. **How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons.** The New York Times, New York, 02 apr. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html#:~:text=Faster%20pickup%20times%20for%20riders,they%20try%20to%20log%20off>. Acesso em 12 de março de 2024.

SCHELER, Max. **Ética - Nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético.** Trad. Hilario Rodríguez Sanz. Madrid: Revista de Occidente, 1941, t. I.

SCHMIDT, Florian. **Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowdwork and gig work.** 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Workand_Gig_Work. Acesso em: 10 de março de 2024.

SCHOR, Juliet. **Debating the Sharing Economy.** 2014. Disponível em: <https://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy> Acesso em: 10 de março de 2024.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** [livro eletrônico]: Tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: Edipro, 2019.

SERRA, C. A. T. **Considerações acerca da evolução da propriedade da terra rural no Brasil.** Alceu. Rio de Janeiro, v.4 - n.7. p. 231 - 248. Jul/Dez 2003. Disponível em: <http://revistaalceu-acervo.com.puc-rio.br/media/alceu-n7-Serra.pdf>. Acesso em: 19 janeiro de 2024.

SIGNES, Adrian Todolí. **O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas descentralização produtiva que otimizam o mercado de trabalho.** Tradução: Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade in CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves: LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.) Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho.** São Paulo: Ltr, 2005.

SILVA, Daniel Neves. **"História da internet"; Brasil Escola.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/informatica/internet.htm>. Acesso em 31 de maio de 2024.

SILVA, Edson Braz. **A natureza jurídica da relação individual de emprego**. UFG. 1993/1994. Disponível em: [file:///C:/Users/537200/Downloads/admin,+11821-46048-1-CE%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/537200/Downloads/admin,+11821-46048-1-CE%20(2).pdf). Acesso em 18 de junho de 2024.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 5ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

_____. **Curso de direito constitucional positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

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

SOUZA, Thiago. **História da Internet: quem criou e quando surgiu**. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/historia-da-internet/>. Acesso em: 31 de maio de 2024.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

SUNDARARAJAN, Aran. **The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-basde capitalismo**. Cambridge. The MIT Press, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Os Direitos Humanos do Trabalhador**. *Revista do TST*, Brasília, v. 89, n. 1, jan./mar. 2024.

TAKAHASHI, Tadao. **Sociedade da informação no Brasil**: Livro Verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

TECHTUDO. Busca de empregos e itens de diversas categorias a um toque de tela. Disponível em : <https://www.techtudo.com.br/tudo-sobre/craigslist/>. Acesso em:18 de janeiro de 2024.

TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 75, n. 3, p. 67. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13662>. Acesso em 10 de março de 2024.

TOTVS. **O que são algoritmos? Veja como funcionam e seus impactos**. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/o-que-sao-algoritmos/>. Acesso em 03 de junho de 2024.

Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho . Organização Internacional do Trabalho – Lisboa: OIT, 2019, p.45. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em 23 de março de 2024.

UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Como pedir um Uber sem precisar instalar o aplicativo. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/pedir-uber-sem-baixar-aplicativo/>. 2018 . Acesso em: 12 de março de 2024.

UNICEF.ORG. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 22 de março de 2024.

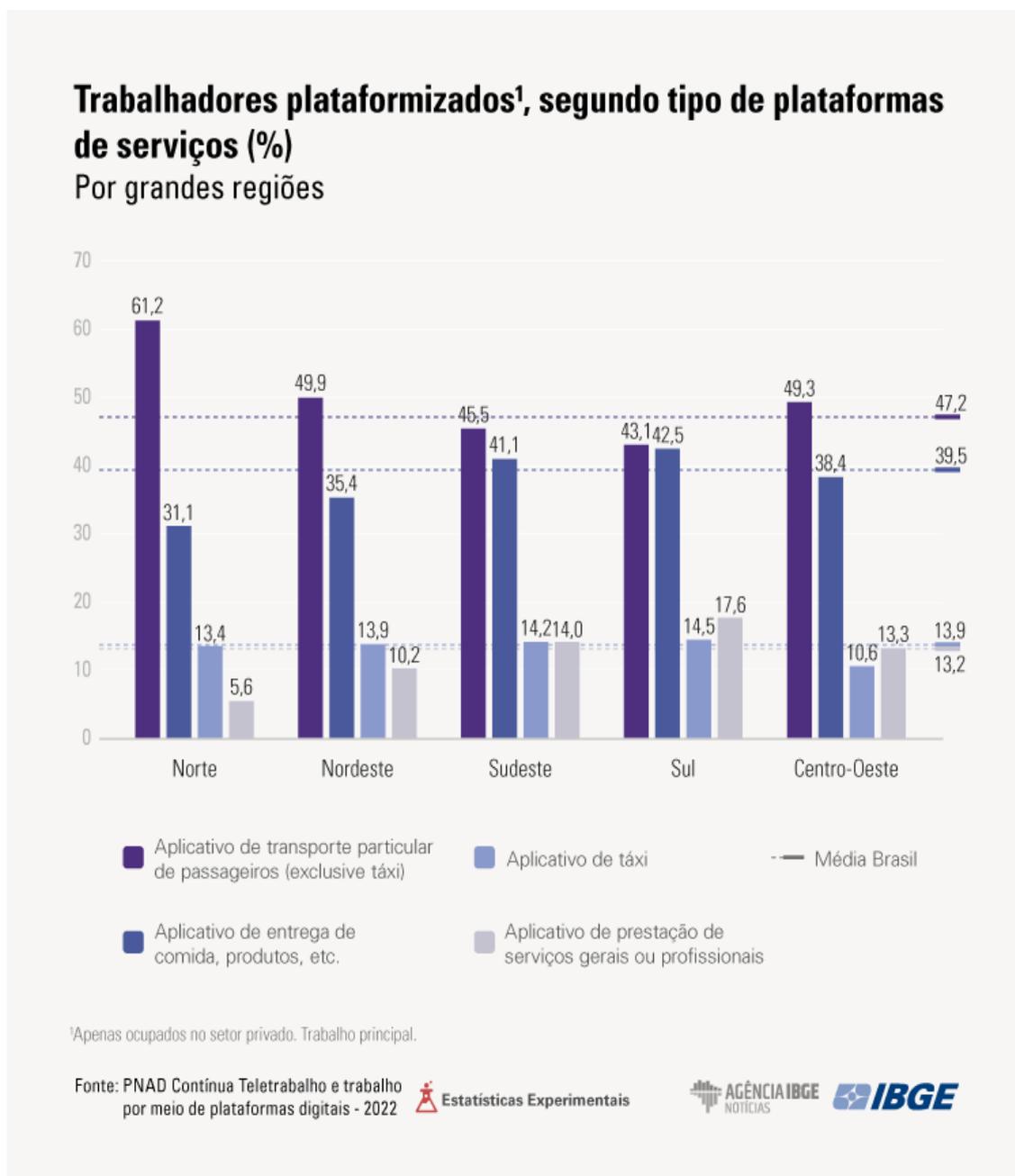
VASCONCELOS, Thais; GOMES, Claudia. **Capitalismo de plataforma: crise, trabalho e lei do valor. O Social em Questão** - Ano XXVII - nº 58 - Jan a Abr /2024, p.13. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/65341/65341.PDF>. Acesso em 11 de março de 2024, traduzindo para português: SRNICEK, Nick. Capitalismo de plataformas. Tradução GIACOMETTI, A. Buenos Aires: 2018.

VEJA São Paulo. Entregador da Rappi morre após aguardar duas horas por socorro. Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/cidades/entregador-rappi-morre-expediente/>. Acesso em 13: de janeiro de 2022.

WERTHEIN, Jorge. **A sociedade da informação e seus desafios**. Ci. Inf., Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77, maio/ago. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/rmmLFLlYsjPrkNrbkrK7VF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 09 de março de 2024.

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.

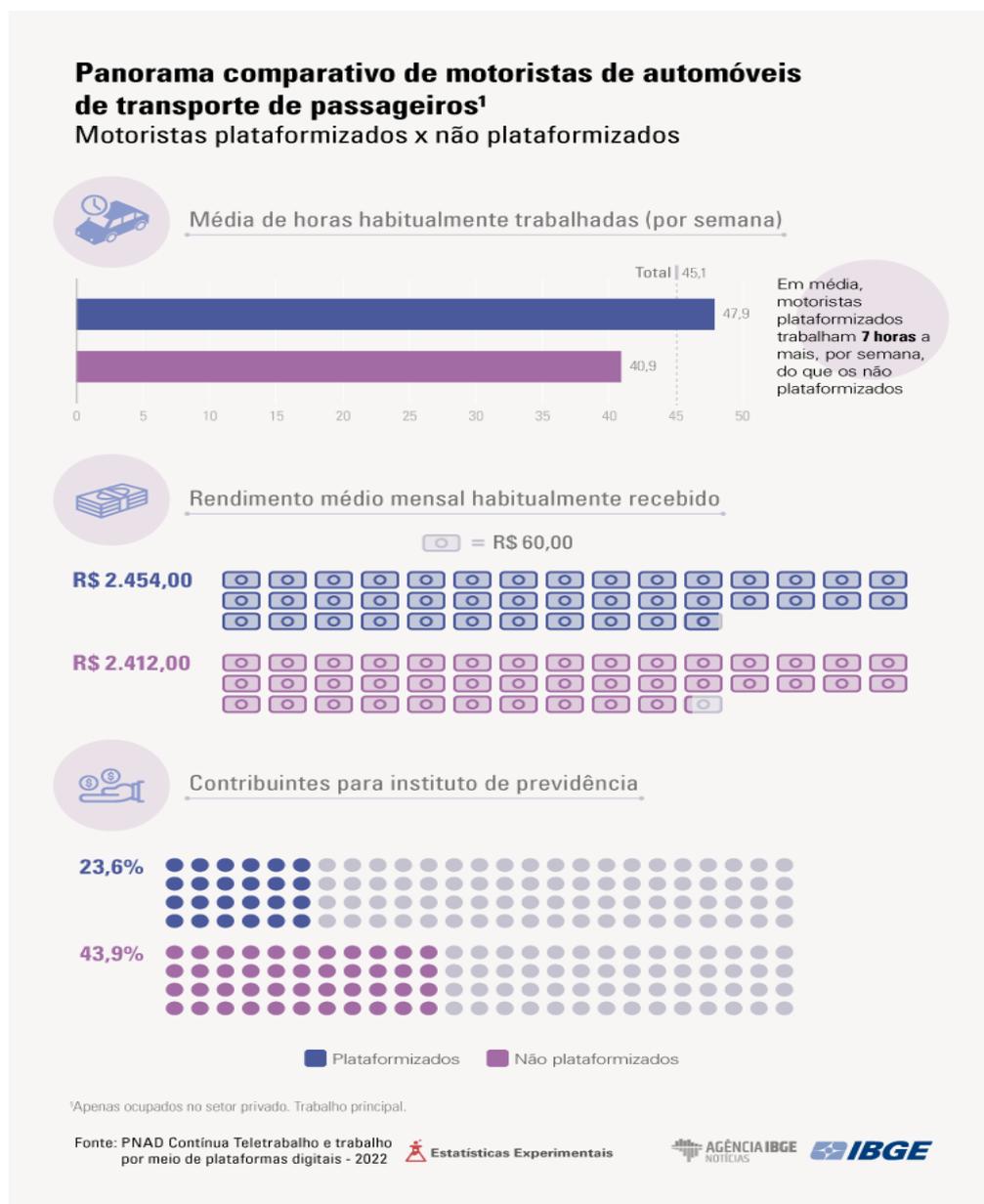
ANEXO A- Trabalhadores plataformizados, segundo tipo de plataformas de serviços



Fonte de consulta: IBGE, 2023 ³⁰⁴

³⁰⁴ IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 2023. 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: 16 de abril de 2024.

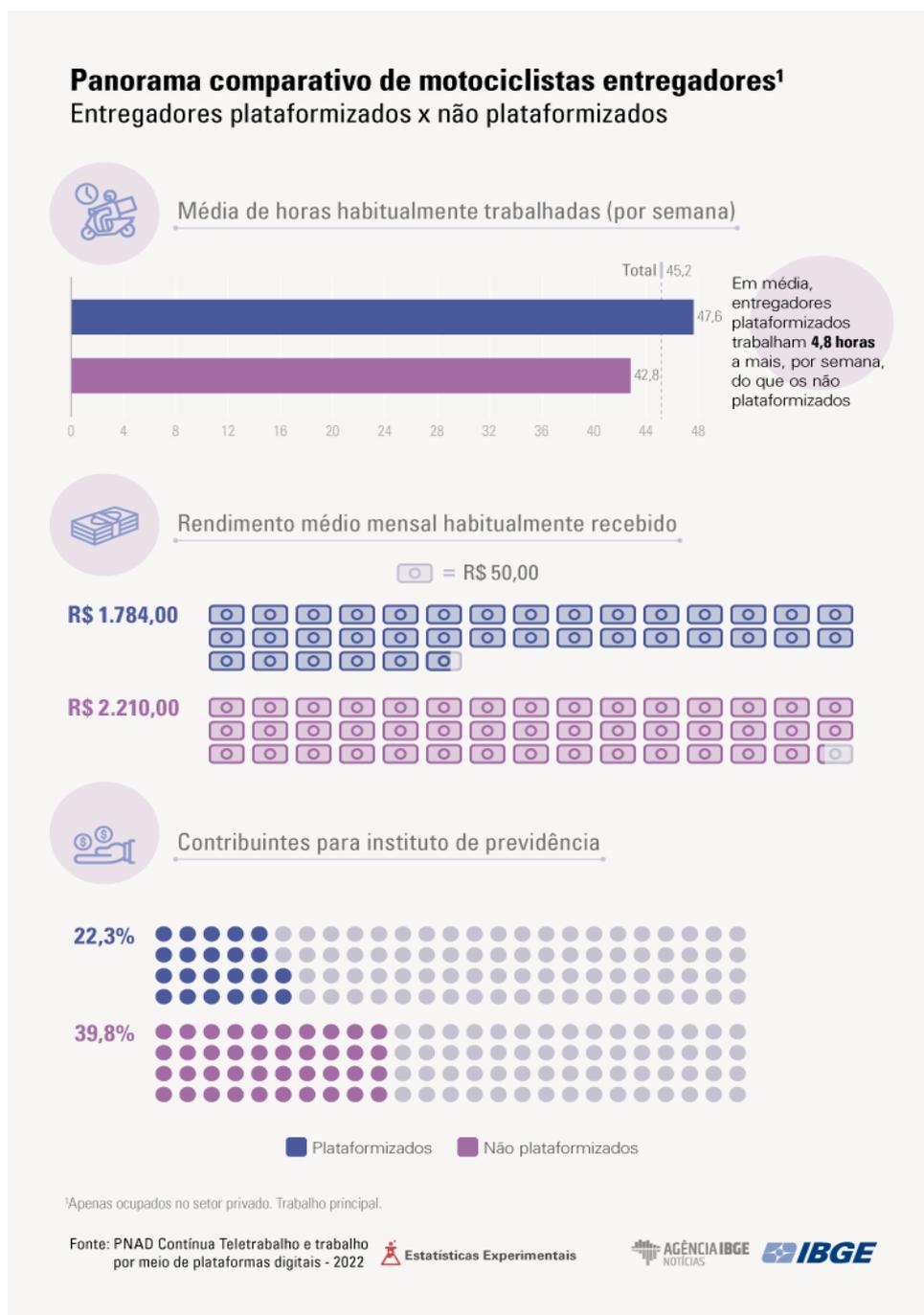
ANEXO B- Panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros



Fonte de consulta: IBGE, 2023³⁰⁵

³⁰⁵ IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 2023. 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: 16 de abril de 2024.

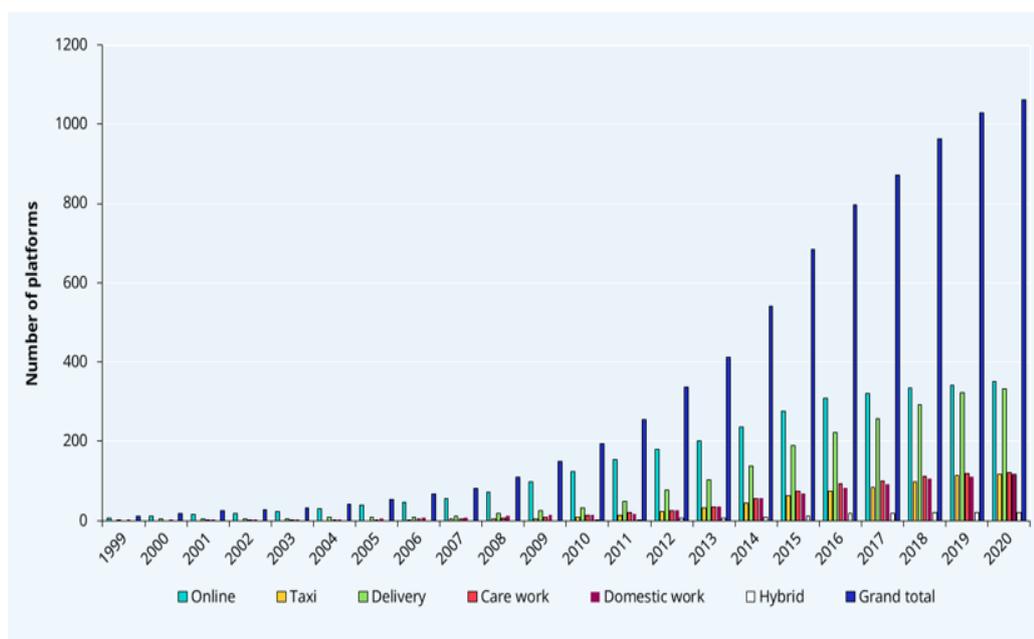
ANEXO C- Panorama comparativo de motociclistas entregadores



Fonte de consulta: IBGE, 2023³⁰⁶

³⁰⁶ IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. 2023. 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: 16 de abril de 2024.

ANEXO D- Número de plataformas ativas que conectam empresas e clientes a trabalhadores em todo o mundo, categorias selecionadas



Fonte: Uma Rani et al., Ascensão das plataformas digitais de trabalho: vemos uma consolidação através de fusões e aquisições?, a publicar, com base na base de dados Crunchbase.

Fonte: Relatório OIT, janeiro 2024³⁰⁷

³⁰⁷ OIT. Realizing decent work in the platform economy . Fifth item on the agenda of the 113th Session of the International Labour Conference (2025): standard-setting, first discussion . 31 January 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/realizing-decent-work-platform-economy>. Acesso em 13 de junho de 2024.