

**FILIPE DOS SANTOS SILVA JESUS**

**TRABALHADORES EM PLATAFORMA DIGITAL E PROTAGONISMO DO DIREITO  
DO TRABALHO. ENTRE INTERVENÇÃO DO ESTADO E AUTORREGULAÇÃO:  
QUAL A PROTEÇÃO ADEQUADA?**

Tese de Doutorado

**Orientador: Professor Titular Dr. Nelson Mannrich**

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**São Paulo - SP**

**2024**

**FILIPPE DOS SANTOS SILVA JESUS**

**TRABALHADORES EM PLATAFORMA DIGITAL E PROTAGONISMO DO DIREITO DO  
TRABALHO. ENTRE INTERVENÇÃO DO ESTADO E AUTORREGULAÇÃO: QUAL A PROTEÇÃO  
ADEQUADA?**

VERSÃO CORRIGIDA

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob orientação do Prof. Titular Dr. Nelson Mannrich.

Pesquisa financiada com apoio do Programa de Excelência Acadêmica (PROEX) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**São Paulo - SP**

**2024**

**Catálogo na Publicação**  
**Serviço de Biblioteca e Documentação da**  
**Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**

---

Jesus, Filipe dos Santos Silva

Trabalhadores em plataforma digital e protagonismo do Direito do Trabalho. Entre intervenção do Estado e autorregulação: qual a proteção adequada? / Filipe dos Santos Silva Jesus. – Versão corrigida. -- São Paulo, 2024.

162 p.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

Orientador: Nelson Mannrich

1. Trabalhadores em plataforma digital. 2. Motoristas via aplicativos. 3. Protagonismo do Direito do Trabalho. 4. Proteção necessária. 5. Regulamentação adequada. I. Mannrich, Nelson, orient. II. Título.

---

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos a reprodução parcial desta tese de doutorado por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data:

E-mail: [filipe\\_santos2@hotmail.com](mailto:filipe_santos2@hotmail.com)



*Dedico esta tese de doutorado à minha família, especialmente aos meus pais Antônio e Claudete, meu irmão Samuel e minha querida Rebeca, por constituírem a essência das minhas concepções morais e profissionais.*

O presente trabalho foi realizado com apoio do Programa de Excelência Acadêmica (PROEX) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Professor Nelson Mannrich, minha grande inspiração acadêmica, profissional e de humanidade. Agradeço imensamente pelos ensinamentos, conselhos, encorajamentos e carinho.

Aos meus familiares, que sempre acreditaram na realização desse grande sonho.

Aos amigos do GETRAB, das Arcadas e tantos outros lugares que conheci durante minha trajetória, sou grato pelo aprendizado, apoio e companheirismo.

Aos professores e colegas pelos ensinamentos compartilhados durante as aulas dos créditos, bem como aos servidores da Universidade de São Paulo, em especial aqueles que trabalham nas bibliotecas da Faculdade de Direito e na secretaria da Pós-graduação.

Ao Programa de Excelência Acadêmica (PROEX) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo apoio financeiro que possibilitou a realização da presente tese de doutorado.

Ao único Deus, sábio, seja dada glória por Jesus Cristo para todo o sempre. Amém.



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.

Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção.

Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

(Artigos XXIII e XXIV, Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

## RESUMO

Jesus, Filipe dos Santos Silva. Trabalhadores em plataforma digital e protagonismo do Direito do Trabalho. Entre intervenção do estado e autorregulação: qual a proteção adequada? 2024, 162 p. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

A presente tese tem por escopo analisar a proteção dos trabalhadores em plataformas digitais. Sob o viés específico, investiga como o Direito do Trabalho pode assumir seu protagonismo na tutela dos motoristas via aplicativos. O trabalho em plataformas digitais já é uma realidade tanto no cotidiano brasileiro quanto nos demais países. São milhares de trabalhadores espalhados por inúmeras atividades via plataformas digitais, havendo crescimento exponencial nessa seara, o que propicia oportunidades, avanços e desafios. Ocorre que, até o momento, ainda não foi definido o *standard* de proteção aplicáveis a esses trabalhadores, havendo vazio protetivo que gera precariedades, insegurança jurídica e controvérsias judiciais. Por tais razões, a regulação dessa nova forma de trabalho constitui desafio global. Questiona-se: qual é a proteção adequada para os trabalhadores em plataforma digital? Em busca de respostas coerentes, concebe-se que o Direito do Trabalho pode assumir sua eterna juventude, adaptar-se aos novos tempos e se reinventar para proteger também esses novos trabalhadores. A tese defende um regime jurídico moderno, compatível e pacificador, capaz de harmonizar proteção social e segurança jurídica, valor social do trabalho e livre iniciativa, dignidade da pessoa humana e meio ambiente de trabalho saudável. Essa justa medida pode ser encontrada entre a intervenção estatal mínima e a autorregulamentação das partes. Cabendo ao Estado assegurar a dignidade de todos os trabalhadores, no âmbito da livre iniciativa, identifica-se núcleo fundamental de direitos aplicáveis aos trabalhadores em plataformas digitais, levando-se em conta as transformações do mundo de trabalho; respeitada essa normativa mínima – do tipo “cláusula pétrea” ou espaço vital e inflexível, caberá aos próprios atores sociais regular essa peculiar atividade laboral, o que confere maior efetividade, segurança jurídica e adaptação às transformações sociais.

**Palavras-chave:** 1. Trabalhadores em plataforma digital. 2. Motoristas via aplicativos. 3. Protagonismo do Direito do Trabalho. 4. Proteção necessária. 5. Regulamentação adequada.

## ABSTRACT

Jesus, Filipe dos Santos Silva. Workers on digital platforms and the leading role in Labor Law. *Between state intervention and self-regulation: what is adequate protection?* 2024, 162 p. Thesis (Doctorate in Law) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

The purpose of this doctoral study is to analyze the issue of protecting workers on digital platforms. From a specific perspective, it will investigate how Labor Law can assume its leading role in protecting drivers via apps. In fact, working on digital platforms is already a reality in everyday life in Brazil and in other countries. There are thousands of workers spread across numerous activities via digital platforms, with exponential growth in this area, which provides opportunities, advances and challenges. It turns out that, to date, the protective standard applicable to these workers has not yet been defined, resulting in a protective void that generates precariousness, legal uncertainty and judicial controversies. For these reasons, regulating this new form of work constitutes a global challenge. The question is: what is the adequate protection for platform workers? In search of coherent answers, it is conceived that Labor Law can assume its eternal youth, adapt to new times and reinvent itself to also protect these new workers. It advocates the achievement of a modern, compatible and pacifying legal regime, capable of harmonizing social protection and legal security, the social value of work and free initiative, human dignity and an adequate working environment. This fair measure can be found between minimal state intervention and self-regulation of the parties. As the State is responsible for ensuring the dignity of all workers, within the scope of free enterprise, a fundamental core of rights applicable to workers on digital platforms will be identified, taking into account the transformations in the world of work. Respecting this minimum regulation – of the “stone clause” or vital and inflexible space type, it is believed that social actors themselves will be able to regulate this peculiar work activity, which provides greater effectiveness, legal security and adaptation to social transformations.

**Keywords:** 1. Digital platform workers. 2. Drivers via apps. 3. Protagonism of Labor Law. 4. Necessary protection. 5. Appropriate regulation.

## RIASSUNTO

Jesus, Filipe dos Santos Silva. I lavoratori sulle piattaforme digitali e il ruolo da protagonista nel Diritto del Lavoro. Tra intervento statale e autoregolamentazione: qual è la tutela adeguata? 2024, 162 pag. Tesi (Dottorato in Giurisprudenza) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

Lo scopo di questo studio di dottorato è analizzare la questione della tutela dei lavoratori sulle piattaforme digitali. Da una prospettiva specifica, si esaminerà come il diritto del lavoro può assumere il ruolo di primo piano nella tutela degli automobilisti tramite app. Infatti, lavorare sulle piattaforme digitali è già una realtà nella vita di tutti i giorni in Brasile e in altri paesi. Ci sono migliaia di lavoratori distribuiti in numerose attività tramite piattaforme digitali, con una crescita esponenziale in questo settore, che offre opportunità, progressi e sfide. Risulta che, ad oggi, non è stata ancora definita la norma di tutela applicabile a questi lavoratori, determinando un vuoto di tutela che genera precarietà, incertezza giuridica e controversie giudiziarie. Per questi motivi, regolamentare questa nuova forma di lavoro costituisce una sfida globale. La domanda è: qual è la protezione adeguata per i lavoratori delle piattaforme? Alla ricerca di risposte coerenti, si concepisce che il diritto del lavoro possa assumere la sua eterna giovinezza, adattarsi ai nuovi tempi e reinventarsi per tutelare anche questi nuovi lavoratori. Sostiene la realizzazione di un regime giuridico moderno, compatibile e pacificatore, capace di armonizzare la protezione sociale e la sicurezza giuridica, il valore sociale del lavoro e della libera iniziativa, la dignità umana e un ambiente di lavoro adeguato. Questa giusta misura può essere trovata tra l'intervento statale minimo e l'autoregolamentazione dei partiti. Poiché spetta allo Stato garantire la dignità di tutti i lavoratori, nell'ambito della libera impresa verrà individuato un nucleo fondamentale di diritti applicabili ai lavoratori sulle piattaforme digitali, tenendo conto delle trasformazioni del mondo del lavoro. Rispettando questa regolamentazione minima – del tipo “clausola di pietra” o spazio vitale e inflessibile, si ritiene che gli stessi attori sociali saranno in grado di regolare questa peculiare attività lavorativa, che offre maggiore efficacia, sicurezza giuridica e adattamento alle trasformazioni sociali.

**Parole Chiavi:** 1. Lavoratori delle piattaforme digitali. 2. Driver tramite app. 3. Protagonismo del diritto del lavoro. 4. Protezione necessaria. 5. Normativa adeguata.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADPF	Arguição de descumprimento de preceito fundamental
ADC	Ação declaratória de constitucionalidade
ADI	Ação direta de inconstitucionalidade
AIMAP	Associação Intermunicipal de Motoristas por aplicativo
AMASP	Associação dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo
AMOBITEC	Associação brasileira de mobilidade e tecnologia
APP	Aplicativo
ART.	Artigo
CD	Câmara dos Deputados
CEBRAP	Centro Brasileiro de análise e planejamento
CF/88	Constituição Federal da República Federativa do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CN	Congresso Nacional
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
IA	Inteligência Artificial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IoT	Internet das Coisas
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
JT	Justiça do Trabalho
OGMO	Órgão gestor de mão de obra
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por amostragem de domicílios contínua
SF	Senado Federal
STATTESP	Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça

TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TVDE	Transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica
UE	União Europeia
VT	Vara do Trabalho
WESO	World Employment and Social Outlook

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO: ASPECTOS RELEVANTES .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Trabalho como valor social .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Antigas formas de trabalho e a gênese do Direito do Trabalho.....</b>	<b>9</b>
<b>2.3. Transformações das relações trabalhistas e novas formas de trabalho .....</b>	<b>10</b>
<b>2.4. Subordinação jurídica: antigas e novas dimensões.....</b>	<b>16</b>
<b>3. TRABALHADORES EM PLATAFORMA DIGITAL: SAINDO DA INVISIBILIDADE.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1. <i>Gig economy</i>: trabalho <i>on demand</i> e <i>crowdwork</i>.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2. Qual é o perfil dos motoristas via aplicativos? .....</b>	<b>27</b>
<b>3.3. Plataforma digital: empregador ou intermediador? .....</b>	<b>37</b>
<b>3.4. Organização coletiva dos trabalhadores em plataforma digital .....</b>	<b>42</b>
<b>3.5. Primeiras manifestações dos Tribunais Brasileiros: STJ, TST e STF .....</b>	<b>44</b>
<b>4. REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMA DIGITAL: DESAFIO GLOBAL.....</b>	<b>51</b>
<b>4.1. Perspectivas no âmbito do Direito Internacional do Trabalho.....</b>	<b>53</b>
<b>4.2. Direcionamentos da União Europeia .....</b>	<b>59</b>
<b>4.3. Iniciativas em algumas legislações estrangeiras .....</b>	<b>74</b>
<b>4.4. Propostas no ordenamento jurídico brasileiro .....</b>	<b>102</b>
<b>5. PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMA DIGITAL E O PROTAGONISMO DO DIREITO DO TRABALHO. ....</b>	<b>115</b>
<b>5.1. Proteção adequada dos trabalhadores em plataforma digital: novos rumos do Direito do Trabalho .....</b>	<b>115</b>
<b>5.2. O núcleo fundamental de direitos a ser sistematizado pelo Estado.....</b>	<b>118</b>
<b>5.3. Autorregulação nos espaços de trabalho flexível .....</b>	<b>129</b>
<b>6. CONCLUSÕES.....</b>	<b>134</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>138</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A presente tese de doutorado objetiva desenvolver a temática da proteção dos trabalhadores em plataformas digitais. Mais especificamente, tem por finalidade investigar como o Direito do Trabalho pode assumir seu protagonismo na tutela dos motoristas via aplicativo, conferindo um modelo compatível com essa nova realidade.

Com efeito, o avanço da sociedade e das próprias relações de trabalho, num cenário de constante mutação tecnológica em plena Quarta Revolução Industrial, contribuiu para a transformação do mundo do trabalho e para o surgimento de novas formas de trabalho, como o trabalho em plataforma digital.

Essa modalidade já é uma realidade tanto no cotidiano brasileiro quanto nos demais países. São milhares de trabalhadores espalhados por inúmeras atividades via plataformas digitais, havendo crescimento exponencial nessa seara, o que propicia oportunidades, avanços e desafios para o Direito do Trabalho.

Nessa perspectiva, observa-se o desafio global na regulação do trabalho em plataforma digital, destacando-se não só esforços no âmbito do Direito Internacional do Trabalho e da própria União Europeia, como também de algumas legislações estrangeiras que regulam essa nova atividade profissional.

Dessa maneira, o Direito do Trabalho é instado a se manifestar sobre as novas relações trabalhistas, podendo assumir seu protagonismo na tutela dessas realidades laborais. No que concerne às limitações da temática desenvolvida, ressalta-se que na atualidade não se questiona como o uso da tecnologia poderia impactar nas relações de trabalho, nem como se opera o trabalho em plataformas digitais, pois essas indagações já foram superadas pelos desafios impostos do labor via aplicativos. A realidade desses desafios já é conhecida, havendo incerteza quanto à futura proteção dos trabalhadores intermediados por algoritmos.

Muito embora parte dos operadores do Direito ainda restrinja o debate acerca do trabalho em plataformas digitais ao maniqueísmo da dicotomia “trabalho subordinado ou autônomo”, há de se pensar um novo horizonte a ser desbravado: a proteção adequada do trabalhador em plataforma digital, independentemente da condição contratual.

Nessa toada, a grande problemática é a falta de proteção aos trabalhadores em plataforma digital, especialmente aos motoristas de aplicativo. Esse vazio protetivo gera violação de direitos, insegurança jurídica, distorções judiciais, além de afrontar o próprio Estado Democrático de Direito.



Até o momento não se pacificou a extensão da proteção aos trabalhadores em plataforma, nem ainda há definição legal/judicial sobre o *standard* protetivo desses trabalhadores. Assim sendo, a presente tese de doutorado tem por objetivo contribuir de maneira original e inovadora: traçar um caminho seguro para justaposição entre intervenção do Estado e autocomposição das partes, especificando o núcleo fundamental de direitos, bem como margens possíveis de flexibilidades com vistas à autorregulação.

Nesse contexto, são apontadas as principais questões a título de problematização: como o Direito do Trabalho pode assumir o protagonismo na proteção dos trabalhadores em plataforma digital? Entre a intervenção do Estado e a autocomposição das partes, qual é o caminho mais adequado para a proteção dos motoristas de aplicativo? Qual o núcleo fundamental de direitos a ser estabelecido pela moldura estatal, no âmbito do “patamar mínimo civilizatório” e quais aspectos ficariam a cargo da autorregulamentação pelos atores?

Dessa forma, são necessários novos estudos sobre a aplicabilidade da proteção trabalhista aos novos trabalhadores em plataformas digitais, com destaque para os motoristas via aplicativo. O recorte limitado aos motoristas se justifica, pois constitui o grupo de trabalhadores em plataformas digitais que recebeu maior repercussão, sendo objeto de preocupação social, controvérsias judiciais e primeiras propostas legislativas.

Em busca de respostas coerentes, sobretudo em harmonia com a linha de pesquisa ‘Direitos sociais no contexto dos direitos humanos’, bem como com o projeto acadêmico ‘A eficiência dos institutos, normas e princípios de direito interno, comunitário e internacional do trabalho e a efetivação dos direitos humanos’, defende-se que a necessária proteção pode ser encontrada na regulamentação adequada do trabalho em plataforma digital, meio termo entre intervenção estatal e autocomposição das partes.

Por conseguinte, defende-se uma justa medida entre intervenção estatal e autocomposição para a proteção desses novos trabalhadores. Cabendo ao Estado assegurar a dignidade de todos os trabalhadores, no âmbito da livre iniciativa, será identificado núcleo fundamental de direitos aplicáveis aos trabalhadores em plataformas digitais, levando-se em conta as transformações do mundo do trabalho. Respeitada essa normativa mínima – do tipo “cláusula pétrea” ou espaço vital e inflexível, caberá aos próprios atores sociais regularem essa peculiar atividade laboral.

No que concerne ao método condutor desta pesquisa, será adotado o método hipotético-dedutivo, pela identificação de lacuna envolvendo proteção dos motoristas em

plataforma digital. Por consequência, serão analisadas a possível legislação de regência, a doutrina e a jurisprudência com vistas a oferecer subsídios, de modo que o Direito do Trabalho venha a assumir o protagonismo na regulação desses novos trabalhadores.

Quanto à natureza, pode ser classificada como pesquisa aplicada, porquanto tem como propósito oferecer contribuições para enfrentamento de problemática específica (proteção dos trabalhadores em plataforma, em particular os motoristas de aplicativos) e gerar conhecimentos para aplicação do Direito do Trabalho às novas relações de trabalho. No que tange aos procedimentos técnicos, propõe-se revisão bibliográfica da literatura especializada (livros, artigos científicos, dissertações e teses), bem como exame da legislação e da jurisprudência envolvendo a temática em análise.

Assim sendo, no primeiro capítulo, serão tratadas as transformações do mundo do trabalho. Nesse norte, partirá do estudo sobre o trabalho como valor social, pilar do Estado democrático de Direito. Além disso, serão examinadas as antigas formas de trabalho, as transformações das relações laborais e a subordinação jurídica, antigas e novas dimensões.

Observado o recorte metodológico da presente tese, importante esclarecer que esta pesquisa não se aprofundará na estrutura sindical brasileira, porquanto escapa aos seus objetivos centrais. A pesquisa parte do pressuposto de que haverá conformações pelos próprios atores envolvidos, ainda que por meio de estruturas informais, que conseguirão negociar a ampliação do núcleo duro dos direitos indisponíveis, seja pelos instrumentos tradicionais de negociação coletiva (convenção e acordo coletivo de trabalho), seja por novos instrumentos capazes de gerar obrigações, direitos e execução.

No segundo capítulo, serão tratadas as peculiaridades do trabalho em plataforma digital. Primeiramente, serão examinadas, de forma simplificada, como eram as antigas formas de trabalho reguladas pelo Direito do Trabalho e, nesse contexto, o próprio conceito de subordinação. Em um segundo momento, sob a perspectiva das transformações no mundo do trabalho (as sucessivas Revoluções até se atingir a atual IV Revolução), serão discorridas as novas formas de trabalho, com destaque para o trabalho “*on demand*” e “*crowdwork*”, de forma superficial, pois o foco principal da presente tese será a proteção desses novos trabalhadores.

O capítulo terceiro enfrenta a regulação do trabalho em plataforma digital como desafio global. Trata-se da pauta do dia no Direito Internacional do Trabalho, em especial da Organização Internacional do Trabalho e mesmo da União Europeia, bem como em diversos países, além do Brasil. No que concerne à regulamentação em outros países, busca-

se estudar as propostas debatidas no âmbito do Poder Legislativo das nações que possuem forte ligação com o Brasil, similitudes culturais e proximidade geográfica.

Pretende-se, portanto, investigar a normativa portuguesa em virtude das raízes histórico-culturais entre os dois países, como também porque a legislação portuguesa é objeto de controvérsia, o que fornecerá subsídios para a regulamentação adequada no Brasil. Projeta-se, ainda, verificar a nova normatização do Chile, primeiro país da América Latina que regulou o trabalho em plataforma digital, possível inspiração para o legislador brasileiro.

Não se pretende examinar as regulamentações dos Estados Unidos da América, haja vista que o sistema norte-americano é diferente do brasileiro, podendo os estados legislarem sobre a matéria, o que no plano interno é de competência privativa da União (art. 22, I, CF/88). Além disso, houve a declaração da inconstitucionalidade da normativa desenvolvida na Califórnia (*Proposition 22*), havendo grande celeuma que transcende os limites da presente investigação. Também não se intenciona examinar as decisões do Reino Unido, pois a matriz jurídica é diferente da brasileira (“*common law*”), e também porque há dúvidas sobre o âmbito de aplicação das referidas decisões.

Outrossim, não se objetiva examinar a regulação do trabalho em plataforma digital por meio de decisões judiciais, haja vista que o Poder Judiciário não possui atividade legiferante no sistema de tripartição de poderes. Eventuais contribuições judiciais sobre a matéria serão analisadas no âmbito das primeiras manifestações dos Tribunais Superiores e Supremo Tribunal Federal sobre o trabalho em plataforma digital. Ciente de que a quantidade e a diversidade de decisões espalhadas pelo Brasil com a adoção de inúmeros posicionamentos e raciocínios argumentativos os quais seriam inaptos a identificar as tendências regionais ou nacionais sobre o tema, o recorte metodológico desta pesquisa se restringiu às primeiras manifestações do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF), a fim de se prestigiar a compreensão nacional da temática e a uniformização inicial da temática ora pesquisada.

Finalmente, o quarto capítulo será destinado à tese. Após construção concatenada dos capítulos antecedentes, é possível defender uma proposta para a proteção dos motoristas em plataforma digital. Essa proposta envolve o protagonismo do Direito do Trabalho para a possível equalização e equilíbrio necessários entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, entre intervenção estatal e autocomposição das partes. Ou seja, a justa medida para a proteção adequada desses novos trabalhadores.

## 2. TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO: ASPECTOS RELEVANTES

O presente capítulo tratará das transformações do mundo do trabalho, com ênfase no trabalho em plataforma digital. Nesse norte, partirá do estudo sobre o trabalho como valor social, pilar do Estado Democrático de Direito, e, na sequência, fará referências às antigas e as novas formas de trabalho, além das dimensões da subordinação.

Referida temática terá, como pano de fundo, a concepção de que o Direito do Trabalho deve revisitar seus verdadeiros alicerces para efetivar a proteção de todos os trabalhadores. Conforme Nelson Mannrich, os verdadeiros pilares do Direito do Trabalho são: dignidade da pessoa humana do trabalhador, igualdade e não discriminação, com suporte nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa<sup>1</sup>.

Ao invés de focar apenas na proteção como ‘correção da desigualdade fática existente entre empregado e patrão’, postula-se focar a proteção como pressuposto para efetivação da dignidade da pessoa humana e consequente materialização do valor social do trabalho<sup>2</sup>. Não se nega a importância da concepção clássica supramencionada, porém o Direito do Trabalho precisa evoluir no sentido de fincar suas raízes em fundamentos jurídicos mais sólidos e edificar a construção juslaboral sobre as verdadeiras bases de um Estado Democrático de Direito, como na cidadania, na valorização social do trabalho, na livre iniciativa e, principalmente, na dignidade da pessoa humana (art. 1º, incisos II, III e IV, CF/88).

Busca-se, assim, compreender o trabalho como valor social materializador da dignidade da pessoa humana. Sob o manto da valorização social do trabalho encontram-se os subsídios para a construção de um núcleo protetivo de direitos, apto a efetivar a dignidade da pessoa trabalhadora, a cidadania, a valorização do trabalho, a livre iniciativa, a igualdade, a não discriminação, as condições seguras de trabalho e a proteção social.

Em segundo momento serão examinadas, de modo simplificado, as antigas formas de trabalho. Também serão sintetizadas as revoluções industriais, desde a Primeira Revolução Industrial até a Quarta Revolução Tecnológica. Nesse ínterim, haverá destaque para as transformações do mundo do trabalho e da subordinação, sendo objeto de exame suas

---

<sup>1</sup> MANNRICH, Nelson. **Reconstrução do Direito do Trabalho**. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coordenadores). Os Pilares do Direito do Trabalho. São Paulo: Lex magister, 2013, p. 559.

<sup>2</sup> BARBOSA, Ruy. **Oração aos moços**. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2019, p. 36.

antigas e novas dimensões, o que permite a melhor compreensão desse instituto em face das novas relações de trabalho.

Desses conceitos, efeitos e conformações serão absorvidos apenas os elementos necessários para o tratamento específico do tema proposto, envolvendo os motoristas via aplicativos, objeto da presente tese de doutorado, que defende a proteção adequada desses novos trabalhadores.

## 2.1 Trabalho como valor social

A Constituição da República Federativa do Brasil estabelece a valorização social do trabalho como um dos princípios fundamentais para a concretização do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV, CF/88). Tamanha a essencialidade do valor trabalho, que o constituinte de 88 incluiu essa disposição no primeiro artigo da Constituição Cidadã, traduzindo em princípio fundante da República Federativa do Brasil.

Além de ser insculpido no artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil, o valor social do trabalho é destacado em diversos dispositivos, como o artigo 6º (direito social ao trabalho) e artigo 7º (direitos trabalhistas). O artigo 170 determina que a ordem econômica brasileira será pautada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos uma existência digna.

Com efeito, a inclusão do valor social do trabalho como um dos princípios fundantes do Estado Democrático de Direito faz com que todo o ordenamento jurídico brasileiro esteja comprometido com os direitos fundamentais, dentre os quais o direito ao trabalho e os direitos do trabalhador. O trabalho, desse modo, passa a ser reconhecido como valor de dignificação humana, porquanto foi erigido ao patamar de princípio fundamental da própria democracia brasileira.

Conforme Flávia Piovesan, o valor da dignidade humana impõe-se como “núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valorização a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988”<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> PIOVESAN, Flávia. **A constituição de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos.** PGE-SP, 1996. Disponível em <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm>. Acesso em: 31 out. 2023.

Nessa toada, o valor social do trabalho significa o resgate da sua condição humanizante, que deverá ser utilizado para emancipação da consciência e não para sua alienação<sup>4</sup>. O trabalho, portanto, tem papel imprescindível na formação dos indivíduos em sociedade, propiciando, inclusive, os elementos necessários para a efetivação da cidadania.

Como é conhecido, o trabalho fornece à pessoa humana bases para sua autonomia e condições de vida decente<sup>5</sup>. É através do trabalho que a grande maioria da população consegue sustento, melhora de vida e alcança existência digna. Além disso, o trabalho permite que o indivíduo participe da experiência sociopolítica e, portanto, pertença ao grupo e contribua para o fortalecimento da humanidade.

Nesse diapasão, a encíclica papal *Laborem Exercens* vaticina que mediante o trabalho o indivíduo supre suas necessidades básicas e contribui para o progresso contínuo da sociedade, propiciando elevação cultural e moral da sociedade<sup>6</sup>. Em outras palavras, o trabalho é um valor que faz com que o ser humano se sinta membro da grande comunidade humana, gerando autonomia para adquirir bens e valores necessários para viver com dignidade<sup>7</sup>.

O trabalho, nessa perspectiva, possui um valor essencial para o desenvolvimento da sociedade, devendo ser prestigiado pela ordem interna. Sendo este um valor que dignifica a pessoa humana, o trabalho não pode ser utilizado como instrumento violador de direitos, mas sim mecanismo de afirmação do indivíduo na sociedade<sup>8</sup>.

Concebe-se, assim, o trabalho como valor social, valor humano, direito fundamental e valor de dignificação humana, princípio de maior importância na constitucional brasileira. Portanto, independentemente da relação jurídica regente (trabalho subordinado, autônomo, novas formas de prestação de serviço), o trabalho deve seguir este escopo de propiciar a elevação da pessoa trabalhadora<sup>9</sup>.

Por tais motivos, Nelson Mannrich entende que a valorização social do trabalho se traduz na “garantia aos trabalhadores de uma rede de proteção humanitária contra condições

---

<sup>4</sup> LACERDA, Rosângela Rodrigues. VALE, Sílvia Teixeira do. **Curso de direito constitucional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023, p. 58.

<sup>5</sup> MANNRICH, Nelson. **Direito do Trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. n. 1, Rio de Janeiro, 1970, p. 254.

<sup>6</sup> JOÃO PAULO II – **Carta Encíclica Laborem Exercens**. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html). Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>7</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 329-332.

<sup>8</sup> KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Edições 70: Lisboa, 2020, p. 98-99.

<sup>9</sup> SILVA, Thiago Delaíde da. **Dignidade e autonomia na filosofia moral de Kant**. São Paulo: Edições 70, 2022, p. 53.

de trabalho gravosas ou prejudiciais. Essa proteção é tida como um valor numa cultura que considera a dignidade humana como valor mais elevado”<sup>10</sup>. Desta forma, seja qual for o modelo adotado na relação laboral, o valor social do trabalho permanece como centro da experiência produtiva.

Neste contexto, faz-se necessário repensar os fundamentos do Direito do Trabalho, de modo a prestigiar o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, como seu verdadeiro pilar de sustentação. Há um exército invisível de trabalhadores a merecer também garantia de direitos mínimos<sup>11</sup>. Por esse motivo Amauri Mascarado Nascimento, em seu clássico *Introdução ao Direito do Trabalho*<sup>12</sup>, por ocasião da 9ª edição, ensinou que o Direito do Trabalho destina-se a preservar a dignidade do trabalhador, mediante promoção de valores sociais.

Desse modo, as antigas e as novas formas de prestação de trabalho devem se curvar ao império da dignidade da pessoa humana, sendo vedados comportamentos que desrespeitem o núcleo básico de direito para que os trabalhadores exerçam suas atividades com dignidade. Como destaca Mannrich, a dignidade da pessoa humana trabalhadora, assegurando condições dignas de vida para o trabalhador, passa a ser o novo valor ambicionado pelo Direito do Trabalho<sup>13</sup>.

Por todo o exposto, concebe-se que, em momentos como o atual, de constante evolução tecnológica e transformação das relações laborais, é imprescindível compreender o trabalho como valor humano e valor de dignificação humana. Observado o trabalho como valor, tal como delineado pelo constituinte originário de 1988, todas as atividades laborais, antigas e novas, devem ser exercidas com dignidade, observância de direitos mínimos e proteção social<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> MANNRICH, Nelson. Reconstrução do Direito do Trabalho. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coordenadores). *Os Pilares do Direito do Trabalho*. São Paulo: Lex magister, 2013, p. 563.

<sup>11</sup> MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes**. JOTA, 02 out. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolidadiretrizes-02082020>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 1983, p. 36

<sup>13</sup> MANNRICH, Nelson. **Direito do Trabalho no século XXI: avanços e desafios**. JOTA, 25 jun. 2015. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/direito-do-trabalho-no-seculo-xxi-avancos-e-desafios-25062015>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>14</sup> JEAMMAUD, Antoine. **Direito do Trabalho em Transformação: tentativa de avaliação**. In: JEAMMAUD, Antoine. FRAGALE FILHO, Roberto da Silva. ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende. *Trabalho, cidadania e magistratura*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000, p. 17.

## 2.2 Antigas formas de trabalho e a gênese do Direito do Trabalho

As relações de trabalho sempre acompanharam o desenvolvimento das forças produtivas, as transformações dos sistemas de produção e da própria sociedade<sup>15</sup>. Nas origens remotas<sup>16</sup>, o trabalho era atribuído aos escravos, ou seja, a prestação de serviços era forçada com a ideia de castigo e tarefa penosa<sup>17</sup>, não havendo substratos fáticos para o surgimento do Direito do Trabalho<sup>18</sup>.

Com o Código de Hammurabi foram previstas condições de prestação de trabalho livre<sup>19</sup>, o que mais tarde foi sistematizado pelo Direito Romano por meio da *locatio conducto rei operis e operarum*<sup>20</sup>, origens remotas da regulamentação do trabalho<sup>21</sup>. Enquanto na *locatio conductio operis* o objeto do contrato era o material entregue para a realização da obra contratada, a *locatio conductio operarum* tinha por objetivo a prestação de serviço a outrem<sup>22</sup>.

Com o avançar da sociedade surgiu o trabalho servil, na época do feudalismo<sup>23</sup>. Na servidão, os trabalhadores recebiam proteção militar e política dos senhores feudais, e em contrapartida tinham que trabalhar nas terras dos seus senhores, entregando parte da produção<sup>24</sup>. A partir do Século XI ocorre a derrocada da sociedade medieval dando início à sociedade urbana, sedimentada no comércio e na indústria rudimentar. Surgem as Corporações de Artes e Ofício compostas por aprendizes, companheiros e mestres, as quais possuíam o controle da prestação de serviços<sup>25</sup>.

Extintas as Corporações de Ofício em 1789 na França (época da Revolução Francesa) e proibida a coalização de classes pela Lei *Le Chapelier* (1791), as relações de trabalho

<sup>15</sup> SILVA, Walkure Lopes Ribeiro. Direito do Trabalho Brasileiro: Principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. **Rev. TST**, Brasília, v. 69, n. 2, p. 120-138, jul./dez. 2003. p. 120.

<sup>16</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

<sup>17</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 33.

<sup>18</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução: Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 86 e 89.

<sup>19</sup> SILVA, Flávia Martins André da. **Direitos Fundamentais**. 2012. Disponível em: <https://www3.usf.edu.br/galeria/getImage/252/6892347672477816.pdf>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>20</sup> GAIUS. **Institutas**, III, 147. Tradução de Alfredo di Pietro. LaPlata: Ed. Libreria Jurídica, 1967.p. 239

<sup>21</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Volume I. 22. Ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 232.

<sup>22</sup> ALVES, José Carlos Moreira. **Direito romano**. Vol II. Rio de Janeiro: Forense, 1980, p. 211.

<sup>23</sup> MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. São Paulo : LTr, 1971, p. 23.

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 26.

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 4-5.



passam a ocorrer sem intervenção do Estado e sem qualquer proteção<sup>26</sup>. Nesse período nasceu a Revolução Industrial (Primeira Revolução Industrial), que transformou as relações de trabalho<sup>27</sup>.

A Primeira Revolução Industrial inicia-se com a descoberta da máquina a vapor e sua utilização nos teares, o que propiciou a expansão das empresas<sup>28</sup>. Diante desse fenômeno social, os trabalhadores foram deslocados do campo (trabalho rural) para as cidades, dando início aos grandes conglomerados nos centros urbanos<sup>29</sup>.

No entanto, a busca pelo lucro excessivo provocou a exploração demasiada da força de trabalho, especialmente de mulheres e crianças, com péssimas condições de trabalho que geravam pobreza, enfermidades, acidentes e até mortes durante o exercício da atividade laboral<sup>30</sup>. Diante desse cenário, os trabalhadores, unidos, passam a exigir melhores condições de trabalho, as quais, após um período de lutas, foram sendo asseguradas por meio de legislação interventiva<sup>31</sup>.

Tem-se, portanto, a gênese do Direito do Trabalho, atrelada à sociedade industrial (I Revolução Industrial), no século XIX, quando a exploração excessiva despertou um sentimento de indignação e reação da classe trabalhadora contra os abusos cometidos<sup>32</sup>. Nesse momento, o Estado teve que assumir uma postura ativa, intervindo nessas relações para assegurar uma proteção mínima e evitar o colapso social<sup>33</sup>.

### 2.3 Transformações das relações trabalhistas e novas formas de trabalho

O mundo do trabalho passa por um profundo e contínuo processo de transformações que conduz à necessidade urgente do Direito do Trabalho assumir seu protagonismo, para a proteção de todas as formas de trabalho<sup>34</sup>. Conforme Mannrich, em função do dinamismo

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1539.

<sup>27</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de Derecho del Trabajo**. 1. ed. Madrid: Tecnos, 1948, p. 12-13.

<sup>28</sup> FERNANDES, Antonio Monteiro. **Uma história de leis do trabalho: de como nasceram e cresceram em Portugal**. Lisboa: Quid Juris, 2021, p. 131-132.

<sup>29</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991, p. 1.

<sup>30</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 51.

<sup>31</sup> RUSSUMANO, Mozart Victor. **Manual Popular de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: 1955, p. 11.

<sup>32</sup> JEAMMAUND, Antoine. FRAGALE FILHO, Roberto da Silva. ALVIM, Joaquim Leone de Rezende. **Trabalho, cidadania & magistratura**. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas, 2000, p. 2.

<sup>33</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1971, p. 147.

<sup>34</sup> FERNANDES, Antônio de Lemos Monteiro. **Noções Fundamentais de Direito do Trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1979, p. 13-14.

das relações contratuais e por força das novas tecnologias da informação e comunicação, surgiram novos atores e novas formas de trabalho<sup>35</sup>.

Como verificado alhures, o nascedouro do Direito do Trabalho ocorreu no ecossistema industrial<sup>36</sup>. Além disso, até os idos de 1970 as relações trabalhistas eram baseadas no modelo industrial, o trabalho presencial, em tempo integral, por prazo determinado, cuja subordinação era direta e pessoal, sendo o empregado submetido às ordens do empregador, preponderando, assim, a relação de emprego<sup>37</sup>. No entanto, como adverte Nelson Manrich, o mundo do trabalho “já se está distante daquela realidade vivida em tempos da Primeira Revolução Industrial, que justificou a construção de regras em favor do trabalhador em ambiente de fábrica”<sup>38</sup>. Além disso, os novos arranjos sequer podiam ser imaginados quando construídas as bases do Direito do Trabalho<sup>39</sup>.

Nesse mesmo sentido, ensina Ruiz Moreno<sup>40</sup> que os avanços tecnológicos, juntamente com a própria evolução da sociedade, provocaram impactos profundos que afetam de forma estrutural o mercado de trabalho, causando a sua transformação. De eminentemente rural ao urbano, o mercado de trabalho foi se transformando e exigindo novas habilidades dos indivíduos que se disponibilizavam ao labor<sup>41</sup>.

Com o avanço tecnológico, há prestação de trabalho mediante contratos flexíveis, terceirização, prestação de serviço por pessoas jurídicas, contratos de franquia, trabalho intermitente, teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais<sup>42</sup>. Seja por razões de ordem

---

<sup>35</sup> MANNRICH, Nelson. **Direito do Trabalho e sustentabilidade: a sigla ESG (environmental, social and governance) na perspectiva da responsabilidade social corporativa**. Academia Ibeoramericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, em evento virtual ocorrido em 24/03/21, p. 10.

<sup>36</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1984, p. 69-70.

<sup>37</sup> MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes**. JOTA, 02 ago. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolidada-diretrizes-02082020>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>38</sup> MANNRICH, Nelson. **Direito do Trabalho e sustentabilidade: a sigla ESG (environmental, social and governance) na perspectiva da responsabilidade social corporativa**. Academia Ibeoramericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, em evento virtual ocorrido em 24/03/21, p. 2.

<sup>39</sup> MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes**. JOTA, 02 ago. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolidada-diretrizes-02082020>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>40</sup> MORENO, Ruiz. GUILLERMO Ángel. **Las tendencias del empleo em el sigilo XXI**. Tareas pendientes por acometer- Análise Laboral, jan. 2014

<sup>41</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 9.

<sup>42</sup> MANNRICH, Nelson. **Avanço tecnológico transforma relações trabalhistas**. JOTA, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-tecnologico-transforma-relacoes-trabalhistas-08032023>. Acesso em: 31 out. 2023.

econômica, financeira, administrativa ou até mesmo de índole subjetiva, “empresas e trabalhadores contratam a prestação de serviço criando relações que se diferenciam da relação de emprego”<sup>43</sup>.

Assim sendo, esse ecossistema industrial em que foi consolidado o Direito do Trabalho foi significativamente alterado, porquanto o avanço tecnológico transformou profundamente o mundo do trabalho, que já passou por quatro Revoluções Industriais<sup>44</sup>. Nessa toada, os impactos das quatro revoluções industriais acarretaram reflexos nas relações de produção e de consumo que deram origem a transformações nas relações de trabalho de cada época<sup>45</sup>.

Conforme sintetiza Valéria Perasso<sup>46</sup>, a Primeira Revolução Industrial marcou o ritmo da mudança da produção manual à mecanizada, entre 1760 e 1830 (Séc. XVIII), no qual se deu a introdução do vapor para produção mecanizada. Com destaque para a Inglaterra, tal fase se caracterizou pela substituição da produção agrícola e artesanal pela produção em grande escala, possibilitada pela utilização da máquina a vapor, acompanhada do tear industrial e do crescimento da construção civil. Imperavam as “novas tecnologias” da época, como a mecanização na indústria têxtil, o rodízio e cavalos na agricultura, além das carroças de quatro rodas nos transportes<sup>47</sup>.

A Segunda Revolução Industrial, por volta de 1850 (final Séc. XIX e começo Séc. XX), trouxe a eletricidade, o motor de combustão e a linha de montagem na produção, o que permitiu a manufatura em massa. Distingue-se pelo modelo de produção fordista em massa, com alta hierarquização organizacional e verticalização das funções na indústria<sup>48</sup>. Tal fase se encerra na primeira metade do século XX, por volta de 1945, tendo contribuído para o

---

<sup>43</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. **Desafios para a Regulação: Profissionais liberais, categorias profissionais diferenciadas e os Ipros**. In: MANNRICH, Nelson; VOGEL, Gustavo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone. Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais. São Paulo: Lex magister, 2015, p. 235.

<sup>44</sup> ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Tradução: C. A. Barata da Silva, em colaboração com Darci Rodrigues de Oliveira Santana. 4. ed. São Paulo: LTr, 1984, p. 15-16.

<sup>45</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. do livro ABC do Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003, p. 12.

<sup>46</sup> PERASSO, Valeria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. BBC, 22 out. 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309#:~:text=No%20final%20do%20s%C3%A9culo%2017,tecnologias%20digitais%2C%20f%C3%A9sicas%20e%20biol%C3%B3gicas>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>47</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999, p. 12.

<sup>48</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. I. 22. Ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 30.

desenvolvimento da indústria química, elétrica, de petróleo e aço, além do progresso dos meios de transporte e comunicação, com destaque para o surgimento do telefone<sup>49</sup>.

A Terceira aconteceu em meados do século XX, tem início com o fim da segunda guerra mundial e se prolonga até os idos de 2010<sup>50</sup>. Tem por característica a chegada da eletrônica, da tecnologia da informação e das telecomunicações, tecnologias que permitiram o desenvolvimento de semicondutores, do computador, da computação pessoal e da Internet na produção automatizada. Destaca-se, assim, o desenvolvimento da tecnologia, a computação, conexão por rede, início da linguagem de programação e consolidação do capitalismo financeiro<sup>51</sup>.

Finalmente, a Quarta Revolução Industrial, iniciada em 2011, implicou automatização das fábricas, sistemas ciberfísicos (combinação de máquinas com processos digitais), inteligência artificial, utilização de aplicativos e algoritmos<sup>52</sup>. A partir da Quarta Revolução Industrial ocorre a profusão de tecnologias aplicadas ao ambiente de trabalho, como os *cyber-physical systems* (CPS), a *internet of things* (IoT), a *internet of services* (IoS), veículos autônomos, impressoras 3D, robôs avançados, inteligência artificial, big data, nanomateriais e nanossensores<sup>53</sup>.

É imperioso registrar que as relações de trabalho, que no início eram majoritariamente subordinadas - tecnicamente denominadas de relações de emprego, nas quais estavam presentes os requisitos do vínculo empregatício - passam por inúmeras transformações<sup>54</sup>.

Inicialmente os empregados eram confinados nas empresas, exerciam atividades metódicas, alienadas e subordinadas<sup>55</sup>. Para gerir essa mão de obra e definir o modo de trabalho foram inseridos os métodos de administração na organização do trabalho, começando com o “Taylorismo” e “Fordismo”, nos quais se destacavam a linha de produção,

---

<sup>49</sup> LACERDA, Rosângela Rodrigues. VALE, Silvia Teixeira do. **Curso de direito constitucional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023, p. 244.

<sup>50</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 44-45

<sup>51</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 39.

<sup>52</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

<sup>53</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Desafios para a indústria 4.0 no Brasil**. Brasília: CNI, 2016, p. 12.

<sup>54</sup> CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 39.

<sup>55</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 34.

a figura do “cronometrista”, as grandes empresas, o que reforçou o predomínio da relação de trabalho subordinada<sup>56</sup>.

No entanto, diante do avanço natural da sociedade e da ocorrência de algumas crises (v.g. crise do petróleo de 1973) difundiram-se, a partir da década de 1970, novos métodos de produção e organização da força de trabalho. Surgiram o “Toyotismo” e “Volvismo”<sup>57</sup>, característicos pela produção *just in time*: enxugamento da empresa, descentralização que impacta nas relações de trabalho com aumento do desemprego, ampliação da terceirização e o surgimento de novas relações de trabalho, o que forneceu substratos para o início de uma nova era: a IV Revolução Industrial<sup>58</sup>.

No âmbito da IV Revolução Industrial despontam o teletrabalho, as formas atípicas de trabalho, trabalhos flexíveis e trabalhos em plataformas digitais. Assim sendo, o trabalho do século XXI está imerso na quarta fase da Revolução Industrial, também denominada de “indústria 4.0”, a qual se caracteriza pelo uso da inteligência artificial, o aprendizado de máquinas, o uso da internet com a integração de redes, dentre outras características<sup>59</sup>.

Observa-se, assim, que, na essência, a Quarta Revolução Industrial está pautada na incorporação das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho, mormente pela robótica, inteligência artificial, pelas plataformas e pela “economia por aplicativos”<sup>60</sup>. Tem-se, assim, a fusão e a interação dos domínios físicos, digitais e biológicos, que geram impactos profundos e provocam transformações estruturais em diversas searas<sup>61</sup>.

A robótica, como se sabe, foi inserida no processo produtivo desde os idos de 1970, revolucionando a forma de produção, inclusive com a substituição de mão de obra braçal por máquinas automatizadas, na cadeia produtiva<sup>62</sup>. Em complemento, a inteligência artificial surge mais recentemente por meio de sistemas, *softwares* e aplicativos que coordenam a análise massiva de dados e fornecem respostas, resultados e ações. O terceiro grande pilar dessa IV Revolução Industrial abrange as plataformas digitais, que são sistemas

---

<sup>56</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 28.

<sup>57</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Ver., atual e ampl. Rio de Janeiro: Frense, 2014, p. 33.

<sup>58</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 60.

<sup>59</sup> AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018, p. 19-36.

<sup>60</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 35.

<sup>61</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 11-16.

<sup>62</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 158.

(aplicativos) que possibilitam a interconexão de solicitantes e de executores para a realização de certa tarefa<sup>63</sup>.

A Quarta Revolução Industrial, vivenciada atualmente (desde 2010 até a presente data), possibilitou interação de tecnologias avançadas com máquinas, automatização das relações de trabalho por meio de sistemas ciberfísicos, sistemas digitais e tecnologia artificial. Além disso, aos meios de produção foram aplicadas as inovações tecnológicas, o que gerou uma transformação nas relações de trabalho<sup>64</sup>.

Nesse norte, conforme constata Renata Orsi, “as alterações sofridas pelo mercado de trabalho, especialmente a partir da segunda metade do século XX, determinaram o surgimento de nova forma de prestação de serviços”<sup>65</sup>. Essas novas formas de prestação de serviços estão aliadas à flexibilização das relações de produção, internacionalização dos mercados, *desterritorialização* dos empreendimentos, dentre outras mudanças<sup>66</sup>.

Assim, nesse contexto de novas relações de trabalho podem ser encontrados diversos novos trabalhadores, como os trabalhadores intermediados por aplicativos, os teletrabalhadores, os imigrantes digitais, os trabalhadores que prestam serviço mediante uma pessoa jurídica, os trabalhadores hipersuficientes, além de novos trabalhadores reconhecidos pela legislação hodierna ou com novos arranjos em sua regulamentação.

Tem-se, portanto, que a Quarta Revolução Industrial revolucionou as relações de trabalho e daí surgiu uma nova classe trabalhadora, novos empreendedores e novas pactuações, novidades que não se amoldam aos padrões clássicos e não se coadunam com as exigências atuais<sup>67</sup>. Diante dessa disruptividade, cabe ao Direito do Trabalho assimilar esses novos arranjos para, à luz das novas realidades sociais, econômicas, tecnológicas, políticas e culturais, continuar desempenhando seu papel com eficácia<sup>68</sup>.

---

<sup>63</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 82.

<sup>64</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 11-16.

<sup>65</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira**. 2012, 244 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 4. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/publico/Renata\\_Orsi\\_Bulgueroni\\_ME.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/publico/Renata_Orsi_Bulgueroni_ME.pdf). Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>66</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**. 2. ed., v. 1. Coimbra: Almedina, 2009, p. 52.

<sup>67</sup> ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Tradução: C. A. Barata da Silva, em colaboração com Darci Rodrigues de Oliveira Santana 4. ed. São Paulo: LTr, 1984, p. 160-167

<sup>68</sup> MANNRICH, Nelson. **Avanço tecnológico transforma relações trabalhistas**. JOTA, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-tecnologico-transforma-relacoes-trabalhistas-08032023>. Acesso em: 31 out. 2023.

## 2.4 Subordinação jurídica: antigas e novas dimensões

O Direito do Trabalho foi concebido e sistematizado para, em uma relação de emprego, regular e proteger o trabalho subordinado<sup>69</sup>. Ressalta-se que o termo subordinação tem origem italiana, segundo Ludovico Barassi, no *II contrato di lavoro nel diritto positivo italiano*<sup>70</sup>, este termo remonta à direção do trabalho por outra pessoa, o que no Direito Espanhol ficou denominado como o trabalho por conta alheia<sup>71</sup> (alienação do trabalho)<sup>72</sup>.

Conforme explicam Ana Virgínia Gomes e Patrícia Tuma Bertolin, isso ocorreu porque a relação de trabalho subordinado era majoritária à época. Logo, entendia-se que “transformar a relação de emprego na relação padrão que atrai toda a proteção garantida pelo Direito do Trabalho parecia a melhor maneira de assegurar a justiça social”<sup>73</sup>.

Como é sabido, a subordinação pode ser classificada como (i) técnica, que consiste no domínio da técnica de produção pelo empregador; (ii) econômica, relativa à dependência econômico-financeira do empregado em relação ao empregador; (iii) social, relacionada à posição social inferior do obreiro em face do empregador e (iv) jurídica, que se caracteriza pelo comprometimento do empregado em acolher o poder de direção empresarial<sup>74</sup>.

Para fins de reconhecimento da relação empregatícia, a subordinação jurídica é vista como um dos elementos indispensáveis para a caracterização dessa peculiar espécie de relação de trabalho. Ocorre que, diante das mudanças ocorridas na sociedade<sup>75</sup>, o modelo clássico de subordinação restou inadequado para acompanhar as novas formas de trabalho.

No Brasil, a relação de trabalho subordinado é denominada como relação de emprego e encontra amparo legal no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece como pressupostos do vínculo empregatício a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade

---

<sup>69</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de Derecho del Trabajo**. 1. ed. Madrid: Tecnos, 1948, p. 59.

<sup>70</sup> LUDOVICO BARASSI. **II contrato di lavoro nel diritto positivo italiano**. V. I. Milano: Società Editrice Libreria, 1901. p. 29.

<sup>71</sup> MARTIN VALVERDE, Antonio. GARCIA MURCIA, Joaquín. **Derecho del trabajo**. 30. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2021, p. 226-227.

<sup>72</sup> ALONSO OLEA, Manuel. CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. **Derecho de quien trabaja**. Universidad de Madrid, 1995, p. 54.

<sup>73</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Desafios para a regulação: trabalho autônomo e o direito do trabalho. **Index Law Journals**, v. 2 n. 2, 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1234>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>74</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 49-50.

<sup>75</sup> HOBBSAWM, Eric J. **A era das revoluções, 1789-1847**. 45. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2020, p. 74-75.

e a subordinação<sup>76</sup>. Ocorre que referido artigo não traz o conceito e as bases para definição do instituto da subordinação<sup>77</sup>.

Diante da inexistência de um conceito legal ou de requisitos previstos na legislação para a caracterização da subordinação, doutrina e jurisprudência norteiam a compreensão deste instituto tão importante para a construção do Direito do Trabalho<sup>78</sup>. No entanto, diante das novas realidades, faz-se imprescindível analisar as facetas hodiernas da subordinação e a evolução desse fenômeno no decorrer dos anos<sup>79</sup>.

Sob a vestimenta clássica, a subordinação decorre da direção do trabalho do empregado pelo empregador e pela dependência do primeiro para com o segundo. Trata-se da subordinação ocorrida no período industrial, a qual se materializava de forma rígida, pessoalizada, com o empregado sob o julgo do empregador, devendo obediência ao patrão, que detinha o poder de direção da atividade.

Para Arion Sayão Romita<sup>80</sup>, a subordinação jurídica em sua faceta clássica era definida como a integração da atividade do trabalhador na organização da empresa, mediante um vínculo contratual que condicionava a atuação do empregador às ordens do empregador. Nas palavras de Orlando Gomes e Élon Gottschalk, ao empregado cabia o dever específico de obediência ao empregador<sup>81</sup>.

Nessa toada, a subordinação clássica reforça a submissão funcional do empregado ao empregador, que ostenta o poder de comando, direção e disciplina<sup>82</sup>. Ocorre que essa concepção rígida foi sendo flexibilizada no decorrer dos anos, porquanto surgiram novas relações de trabalho nas quais a submissão funcional foi atenuada.

O poder subjetivo e hierárquico do empregador deu lugar à colaboração e à coordenação. Por isso, já na década de 70, Arion Sayão Romita escrevia sobre o viés objetivo da subordinação, compreendendo que ao invés do critério subjetivista e personalista, o conceito de subordinação estava atrelado à análise objetiva, ou seja, uma exigência técnica

---

<sup>76</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 40-41.

<sup>77</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 22.

<sup>78</sup> ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 10. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 187.

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 73.

<sup>80</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1979. p. 79.

<sup>81</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élon. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 133.

<sup>82</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. do livro ABC do Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003, p. 8-10.



e funcional decorrente do contrato de trabalho que determina como a prestação de trabalho deve ser executada<sup>83</sup>.

Nas palavras de Nelson Mannrich, o Direito do Trabalho, ao longo de sua história, “vem se reinventando para acompanhar as transformações do mundo do trabalho e atender às novas exigências”<sup>84</sup>.

Diante dessas mutações, a doutrina trabalhista construiu novas formas de subordinação. Ressalta-se, no entanto, que o conceito clássico de subordinação continua válido, porém diante das novas circunstâncias e novas formas de gestão da prestação do serviço, faz-se necessário compreender a subordinação por novas perspectivas<sup>85</sup>.

Diante da existência de trabalho subordinado sem heterodireção do empregador, haja vista que o controle é difuso e atenuado, a doutrina prega a existência da parassubordinação, subordinação objetiva, subordinação estrutural, subordinação integrativa, subordinação estrutural-reticular e a subordinação algorítmica.

A parassubordinação, de origem italiana<sup>86</sup>, concebe a existência de uma figura intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo: o trabalho parassubordinado<sup>87</sup>. Tal categoria abrange tipos de trabalhadores que não se enquadram nas duas modalidades tradicionais (subordinados x autônomos), como os representantes comerciais, os profissionais liberais e outras atividades atípicas<sup>88</sup>.

De outro lado, a subordinação objetiva foi construída em oposição à subordinação subjetiva. Concebe-se a subordinação subjetiva como aquela que recai sobre a pessoa do empregado, cujo comando é ancorado nos serviços executados por ele<sup>89</sup>. Logo, a subordinação objetiva se caracteriza pelo controle sem conotação pessoal, ou seja, de forma objetiva, ligada à atividade do empregado. Deriva, assim, da integração da atividade do trabalhador na organização da empresa, independentemente de sujeição ou submissão pessoal<sup>90</sup>.

---

<sup>83</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça, Rio de Janeiro, ano 35, n. 148, p. 84-87, out/dez. 1978.

<sup>84</sup> MANNRICH, Nelson. **Direito do Trabalho e sustentabilidade: a sigla ESG (environmental, social and governance) na perspectiva da responsabilidade social corporativa**. Academia Ibeoramericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, em evento virtual ocorrido em 24/03/21, p1.

<sup>85</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 52.

<sup>86</sup> SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. **Il Lavoro Parassubordinato**. Milano, Franco Angeli Editore, 1979.

<sup>87</sup> GALANTINO, Luísa. **Diritto del lavoro**. 14. ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2006, p. 21-22.

<sup>88</sup> GIUDICE, F del. MARIANI, F. IZZO. F. **Diritto del Lavoro**. XVII Edizione., Napoli: Simone Edizioni Giuridiche, 1998, p. 57.

<sup>89</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 12.

<sup>90</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 81.

Avançando nessa seara, a doutrina especializada prega a existência da subordinação estrutural, que se opera quando o empregado desenvolve atividades integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa ou às suas atividades essenciais<sup>91</sup>. Maurício Godinho Delgado propõe que a subordinação jurídica deve ser compreendida a partir da inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independente de receber ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente sua dinâmica de funcionamento e organização do trabalho<sup>92</sup>.

Lorena Vasconcelos Porto idealiza a subordinação integrativa, que é aquela existente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador. O trabalhador, neste caso, não possui uma organização empresarial própria nem assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é o proprietário dos frutos de seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta sua atividade<sup>93</sup>.

De maneira peculiar, Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Junior concebem o surgimento da subordinação estrutural-reticular, que abrange os “autônomos-dependentes” inseridos no processo produtivo de uma “empresa-rede”, que por diversos instrumentos jurídicos e políticos coordena, precifica e controla a prestação de serviço<sup>94</sup>.

Na linha das novas relações de trabalho, discute-se o surgimento da denominada subordinação algorítmica<sup>95</sup>, na qual a figura do empregador está digitalmente posta no algoritmo, que comanda a prestação de serviços. Por meio de sistemas digitais ocorre a roteirização prévia das tarefas, o valor da remuneração, as formas de avaliação e pontuação, além de prêmios e bônus para aqueles que cumprem as metas definidas pelo aplicativo<sup>96</sup>.

---

<sup>91</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2013. p. 144-145.

<sup>92</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista**. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (coord.). *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil*: LTr, 2010, p. 29.

<sup>93</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 253.

<sup>94</sup> MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular e alienidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, 2008, n. 32, p. 127-146.

<sup>95</sup> FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

<sup>96</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection. **IJCLLIR**, 2017. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2899383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383). Acesso em: 05 nov. 2023.

Quanto à atividade dos motoristas via aplicativos, as peculiaridades deste mister acabam por dificultar o encaixe perfeito com a concepção tradicional de subordinação (subordinação clássica), remanescendo debates sobre como classificar as novas formas de subordinação, como a algorítmica<sup>97</sup>.

Isso ocorre porque os motoristas via aplicativos possuem um grau de autonomia no desenvolvimento de suas atividades. A título de exemplo, não têm um superior hierárquico que lhe conferem ordens, nem dias ou horários definidos de trabalho obrigatório, podem escolher os momentos em que pretendem *logar* ou *deslogar* do aplicativo<sup>98</sup>. No entanto, esses motoristas devem seguir as instruções de serviços passadas pelo aplicativo; não definem, *per se*, o valor da remuneração de cada corrida; podem ser desligados do aplicativo e receber sanções, o que também comprova que sua independência não é total<sup>99</sup>.

Há, portanto, a chamada “gestão algorítmica” que para alguns constitui uma nova forma de subordinação e conseqüente caracterização da relação de emprego<sup>100</sup>. Essa gestão algorítmica se opera por meio de práticas de supervisão e controle da atividade, como a monitorização e avaliação contínua do comportamento e desempenho dos trabalhadores com prêmios, bônus e incentivos, punição por desrespeito aos deveres contratuais, dentre outros.

Desta feita, se comprovado, no caso concreto, que a função desempenhada pela plataforma digital extrapola a mera intermediação tecnológica entre cliente e prestador, avançando no monitoramento, controle e gestão da atividade, tem-se um forte indício da presença da subordinação jurídica apta a caracterizar a relação de emprego com a plataforma<sup>101</sup>.

Porém, como mencionado, tal debate extrapola os limites metodológicos da presente tese, que está vocacionada à proteção desses novos trabalhadores, independentemente da qualificação como ‘empregados’, porquanto o Direito do Trabalho, ao invés de se restringir

---

<sup>97</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho**. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

<sup>98</sup> ELIAS, Paulo Sá. **Algoritmos e inteligência artificial exigem atenção do Direito**. Portal da Associação Brasileira de Lawtechs & Legaltechs, Notícias, 29 de dezembro de 2017. Disponível em <https://ab2l.org.br/noticias/algoritmos-e-inteligencia-artificial-exigematencao-do-direito/> Acesso em 01 nov. 2023.

<sup>99</sup> COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: Há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Editora Dialética. 2021.

<sup>100</sup> FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?** PUCRS, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10923/18331>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>101</sup> RODRIGUES, Maurício Pallotta. **Contratação da multidão e a subordinação algorítmica**. São Paulo: Editora Mizuno. 2021.

à relação de emprego, pode assumir seu protagonismo para proteger outras relações de trabalho.

Em arremate, constata-se que na atualidade as relações de trabalho lidam com a utilização da tecnologia e internet no processo de produção, a operacionalização por meio da robótica e da inteligência artificial, além da intermediação por algoritmos e da possibilidade do trabalho em diversos lugares do mundo<sup>102</sup>. Diante desses novos fatores a relação de emprego, até então preponderante, perde espaço para outras formas de prestação dos serviços<sup>103</sup>.

Nessa linha de raciocínio, Ana Gomes e Patrícia Bertolin<sup>104</sup> explicam que desde a globalização econômica a relação de trabalho vem se transformando e, “por razões de natureza econômica, administrativa, de índole pessoal - empresas e trabalhadores contratam a prestação de serviço criando relações que se diferenciam da relação de emprego em algum aspecto”. Atualmente, as contratações atípicas e informais são parte de um vasto cenário de insegurança jurídica, haja vista que somente os trabalhadores empregados possuem direito a salários, férias, saúde e segurança, dentre outros benefícios<sup>105</sup>.

Desta feita, com a evolução da sociedade, as novas tecnologias, o dinamismo das relações e com a própria transformação do mercado de trabalho, surgem novos atores sociais e novas formas de trabalho, o que implica um processo de defasagem dessa visão tradicional, por não acompanhar os novos rumos do Direito Laboral<sup>106</sup>. Em razão dessa novidade, o Direito é instado a compreender esses recentes fatores econômicos e sociais e adaptar suas regras aos novos tempos, mormente adaptá-las às novas relações de trabalho decorrentes da intermediação de mão de obra por plataformas digitais.

---

<sup>102</sup> KALIL, Renan Bernardi. Plataformas de Trabalho Crowdworck. **Revista Ciências do Trabalho**. São Paulo. n. 21, abr. 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/issue/view/22/showToc>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>103</sup> AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 9-10.

<sup>104</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Desafios para a regulação: trabalho autônomo e o direito do trabalho**. Index Law Journals, 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1234>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>105</sup> BIGNAMI, Renato. **Trabalhadores Diferenciados: Reafirmando sua proteção**. In: MANNRICH, Nelson; VOGEL, Gustavo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone. *Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais*. São Paulo: Lex magister, 2015, p. 250.

<sup>106</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução: António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 63.

### 3. TRABALHADORES EM PLATAFORMA DIGITAL: SAINDO DA INVISIBILIDADE

No presente capítulo serão examinados aspectos específicos envolvendo os trabalhadores em plataforma digital, com ênfase nos motoristas via aplicativos. Para tanto, serão abordadas as novas formas de trabalho, com relevância dentro da economia colaborativa (“*gig economy*”), o trabalho “*on demand*” e “*crowdwork*”, bases para o trabalho via plataforma digital.

Serão detalhadas as características deste trabalhador e seu atual posicionamento: verdadeiro limbo dentro do direito. A invisibilidade imposta a tais indivíduos gera um modelo informal e precário que viola, inclusive, a sua saúde, razão pela qual será demonstrado como os trabalhadores via aplicativos carecem de garantias mínimas, trabalhistas e previdenciárias. No entanto, como sinalizam Nelson Mannrich, Breno Vasconcelos e Alessandra Boskovic, esse exército invisível de trabalhadores merece também garantia de direitos mínimos<sup>107</sup>.

Conforme dados oficiais produzidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)<sup>108</sup>, existem cerca de 1,5 milhão de pessoas trabalhando com o transporte de passageiros e entrega de mercadorias. Destes, quase um milhão são motoristas de aplicativo ou taxistas. Apesar do número expressivo de cidadãos que militam nessa área, o Estado brasileiro ainda não regulamentou de maneira adequada essa nova forma de trabalho, relegando esses trabalhadores à invisibilidade, desproteção e violação de Direitos.

Constata-se que tal contingente expressivo de trabalhadores desempenha atividades fundamentais para a sociedade, além de movimentar a economia e impulsionar o desenvolvimento do país<sup>109</sup>. Assim sendo, os entes estatais não podem deixar esse grupo na invisibilidade, ao contrário, precisam garantir a devida importância, desenvolver políticas públicas apropriadas e salvaguardar esses indivíduos de qualquer violação de direitos.

<sup>107</sup> MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes**. JOTA, 02 out. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolidas-diretrizes-02082020>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>108</sup> BRASIL. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham**. 2023. In: Carta de Conjuntura, Número 55 - Nota de Conjuntura 14 – 2º Trimestre de 2022. Ipea. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510\\_cc\\_55\\_nota\\_14\\_gig\\_economy.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023

<sup>109</sup> BRASIL. SENADO FEDERAL. 2023 Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg/getter/documento?dm=9189475&ts=1661339389760&disposition=inline>. Acesso em: 01 nov. 2023.

Ressalta-se que mencionados trabalhadores estão expostos a acidentes pessoais, congestionamentos de trânsito e demais riscos inerentes ao trabalho em via pública. Ocorre que em razão da informalidade esse grande número de trabalhadores, em regra, está à margem do sistema previdenciário. Diante de infortúnios, os acidentados ficam sem uma fonte de renda, não conseguindo custear sua recuperação nem a subsistência própria e da família. Em caso de óbito, os dependentes ficam totalmente desassistidos, sem qualquer amparo, nem mesmo para as despesas fúnebres. Tal comportamento gera a desproteção social e fragiliza a situação fiscal do país, haja vista que os trabalhadores não acobertados pela Previdência Social, no futuro, dependerão do regime de Assistência Social<sup>110</sup>.

Também será investigado neste capítulo o papel das plataformas digitais, especialmente quanto ao seu enquadramento: se empregadoras ou meras intermediadoras, locadoras de transportes ou apenas detentoras da tecnologia para facilitar oferta (motoristas) e demanda (passageiros). Outrossim, serão estudadas as formas de organização coletiva dos trabalhadores via plataforma digital.

Por derradeiro, também serão examinadas as primeiras manifestações dos Tribunais brasileiros sobre a matéria. Pretende-se focar as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal, as quais, apesar de divergentes, permitem constatar certa tendência nacional a ser uniformizada no país.

### **3.1 *Gig economy: trabalho on demand e crowdwork***

A Revolução digital ensejou novas formas de trabalho e reorganizou o modo de produção capitalista em todo o mundo<sup>111</sup>. Com o avanço tecnológico proporcionado pela Quarta Revolução Industrial, surgiram novas profissões e outras passaram a ser exercidas de maneira totalmente diferente. Seja pela utilização da Internet das Coisas (IoT), Robótica, Inteligência Artificial (IA), aplicativos ou plataformas digitais, novas relações de trabalho passaram a fazer parte do cotidiano da sociedade contemporânea<sup>112</sup>.

---

<sup>110</sup> BRASIL. SENADO FEDERAL. 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg/getter/documento?dm=9003143&ts=1657120399076&disposition=inline>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>111</sup> BOSKOVIC, Alessandra Barrichello. MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. MELEK, Marcelo Ivan. **Trabalho sob demanda via aplicativos e o problema da anomia em relação ao trabalho nas plataformas digitais**. In: MANNRICH, Nelson (organizador). Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 35.

<sup>112</sup> GOMES, Julio Manuel Vieira. **Direito do Trabalho**. Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 11-12.

Dentre as novas formas de trabalho atualmente vivenciadas no mundo laboral, merecem destaque aquelas pertencentes ao fenômeno denominado *Gig Economy*, também chamado de economia colaborativa ou compartilhada, bem como “economia de bicos” e expressões como *collaborative economy*, *sharing economy*, *gig-economy*, *on-demand economy*, *crowdwork*, *crowdsourcing*, etc. Sem adentrar no aprofundamento dessas nomenclaturas<sup>113</sup>, fato é que essa nova modalidade de interação econômica se utiliza de infraestruturas digitais para aproximar prestadores de serviços e consumidores, ensejando um novo mecanismo de trabalho<sup>114</sup>.

Com efeito, a economia compartilhada pode ser conceituada como o conjunto de negócios e atividades efetuados por meio de plataformas digitais que viabilizam a interação de pessoas, proporcionando o encontro de oferta e demanda<sup>115</sup>. Tem-se, portanto, uma relação trilateral entre os prestadores de serviços, a empresa de tecnologia detentora do aplicativo e os consumidores do serviço<sup>116</sup>.

Nessa linha, Juliet Schor salienta que as atividades da economia compartilhada se caracterizam por quatro grupos: (i) recirculação de bens, (ii) aumento da utilização de ativos duráveis, (iii) troca de serviços e (iv) compartilhamento de ativos produtivos. Para operacionalizar esses ativos são utilizadas infraestruturas digitais a fim de intermediar diferentes grupos, ou seja, plataformas digitais<sup>117</sup>.

Também alude Valério de Stefano que as plataformas digitais “colocam em contato um número indefinido de organizações e indivíduos pela internet, permitindo potencialmente conectar cliente e trabalhadores em uma base global”<sup>118</sup>. Nick Srnicek<sup>119</sup>, por sua vez, sintetiza que esse novo nicho se caracteriza por uma infraestrutura digital

---

<sup>113</sup> SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Senac, 2019. Apesar das críticas e dos diversos termos empregados pela doutrina especializada, nesta pesquisa acadêmica em grau de doutorado optou-se pela nomenclatura “economia compartilhada”, na linha dos ensinamentos de Arun Sundararajan.

<sup>114</sup> ANDRADE, Tatiana. **O Papel da OIT Diante das Novas Tipologias Contratuais Surgidas com a Tecnologia e do Futuro do Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. 12/2019. Disponível em: <<https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1188259303/revista-de-direito-do-trabalho-12-2019>>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>115</sup> SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Senac, 2019

<sup>116</sup> KALIL, Renan Bernadi. **A regulação do Trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: blucher, 2020, p. 107.

<sup>117</sup> SCHOR, Juliet. Debating the sharing economy. **Journal of Self-Governance and Management Economics**, New York, v. 4, n. 3, p. 7-22, 2016. Disponível em: <https://great-transition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>118</sup> DE STEFANO, Valerio. **The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy**. *Comp. Lab. L & Pol’y, J.*, v.37, p. 471, 2015.

<sup>119</sup> SRNICEK, Nick. **Plataform Capitalism**. Cambridge: Polity, 2017, p. 07.

utilizada para intermediar diferentes grupos de usuários. Na prática, são plataformas ou sistemas *on-line* que conectam compradores e vendedores, tomadores de serviço e prestadores de serviço, ensejando uma nova forma de trabalho<sup>120</sup>.

Desta feita, essa nova forma de trabalho é caracterizada pela interligação de grupos de pessoas através da utilização de plataformas digitais para a realização de serviços ou bens em uma ampla variedade de modelos de negócios<sup>121</sup>. Tem-se, assim, uma relação triangular entre os prestadores de serviços, os usuários dos referidos serviços e a plataforma digital que intermedia esses dois agentes<sup>122</sup>.

Com efeito, as plataformas digitais são uma parte específica da *Gig economy*, pois conectam trabalhadores a empresas e clientes<sup>123</sup>. Nesse grupo de novas formas de trabalho denominado *Gig Economy*, Valério De Stefano subdivide duas espécies de labor: o *crowdwork* e o *work on demand*, ambas pautadas na execução de tarefas intermediadas por uma plataforma digital<sup>124</sup>.

Nesse contexto, o *crowdwork*, ou também chamado “trabalho em multidão”, abrange atividades que envolvem séries completas de tarefas por meio de plataformas *on-line*. A plataforma digital permite, assim, que um grande número de pessoas, previamente cadastradas, possam realizar tarefa solicitada por um cliente, o qual define o preço e a forma para seu cumprimento<sup>125</sup>.

Referida plataforma permite a conexão de clientes e trabalhadores em base global para a realização de um trabalho em ambiente virtual<sup>126</sup>. A prestação de serviços é realizada

---

<sup>120</sup> ANDRADE, Tatiana. O Papel da OIT Diante das Novas Tipologias Contratuais Surgidas com a Tecnologia e do Futuro do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. 12/2019. Disponível em: <<https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1188259303/revista-de-direito-do-trabalho-12-2019>>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>121</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUELETO, Oliveira de Quintana Figueiredo. Revolução 4.0: desafios e estratégias para garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, 2022, n. 222, ano 48, p. 59.

<sup>122</sup> 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. 49.

<sup>123</sup> BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. **Estatísticas Sociais e trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>124</sup> DE STEFANO, Valério. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series, 2016, n. 71, p.1.

<sup>125</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 13.

<sup>126</sup> ANDRADE, Tatiana. O Papel da OIT Diante das Novas Tipologias Contratuais Surgidas com a Tecnologia e do Futuro do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. 12/2019. Disponível em: <<https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1188259303/revista-de-direito-do-trabalho-12-2019>>. Acesso em: 01 nov. 2023.



por uma comunidade on-line, isto é, um grupo indefinido de pessoas que formam uma multidão produtora de serviços ou requisições demandadas via plataforma digital<sup>127</sup>.

A *Amazon Mechanical Turk* é a principal plataforma *crowdwork* e atua como intermediária entre entidades que buscam trabalho e indivíduos que estão dispostos a completar tarefas, tecnicamente denominadas de “tarefa de inteligência humana” (*Human Intelligence Task*)<sup>128</sup>. A Amazon define um preço em dólar para a tarefa e sobre esse montante retém 20% da remuneração. Cada trabalhador escolhe quantas tarefas deseja realizar e recebe por tarefa concluída<sup>129</sup>.

De outra banda, o *work on demand*, também denominado de “trabalho sob demanda”, corresponde à execução de uma atividade tradicional (como transporte, limpeza, entrega, etc.) intermediada por aplicativos<sup>130</sup>. Nessa modalidade, a plataforma propicia a intermediação de oferta e demanda, interligando o prestador e o cliente do serviço, como ocorre com a plataforma Uber, que viabiliza o transporte de passageiros por motoristas previamente cadastrados no aplicativo<sup>131</sup>.

Diferentemente do que ocorre com o *Crowdwork*, em que o próprio cliente indica o preço que pagará pela tarefa solicitada, no trabalho sob demanda é a plataforma que define o preço para a tarefa, e deste valor retém uma porcentagem, sendo o remanescente transferido para o prestador do serviço (ex: motorista via aplicativo)<sup>132</sup>.

Ressalta-se, em arremate, que o transporte de passageiros intermediado por plataformas, objeto central de investigação na presente pesquisa, é catalogado dentro do “trabalho sob demanda”, o que requer análise do perfil desses trabalhadores e da natureza

<sup>127</sup> BENSON, Alan. **Can reputation discipline the gig economy?** Management Science, 2020. Disponível em: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mnsc.2019.3303>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>128</sup> CASTETS-RENARD, Céline. **Les plateformes de léconomie numérique, facteur de reputure des activités des professions réglementées.** In: SIMONIAN-GINESTE, Hélène; TORRICELLI-CHRIFI, Sarah. *Les professions (dé)réglementées: Bilans et perspectives juridiques*, Edição Kindle. Toulouse: Presses de L’Université Toulouse, 2019, não-paginado.

<sup>129</sup> SCHMIDT, Florian A. **Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work.** Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 5.

<sup>130</sup> VILLANOVA, Ana Luisa Ilha. **Modelos de negócio na economia compartilhada: uma investigação multi-caso.** FGV, 21 dez. 2015. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/08024bc6-20c9-4d1d-ac4f-a8fed508c16c/content>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>131</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em novo horizonte de possibilidades.** São Paulo: LTr, 2019, p.13.

<sup>132</sup> RISAK, Martin. **Fair workun conditions for platform workers: possible regulatory approaches at the EU Level.** Berlin: International Policy Analysis, 2018, p. 9.

jurídica da plataforma digital, bem como dos aspectos relevantes da organização coletiva desses atores, conforme itens infra desenvolvidos<sup>133</sup>.

### 3.2 Qual é o perfil dos motoristas via aplicativos?

O avanço tecnológico e os novos meios de comunicação aceleraram a transformação do mundo do trabalho<sup>134</sup>. Um dos principais exemplos dessa disrupção é o transporte de passageiros intermediado por plataformas digitais, que teve início no Brasil em 2012 com a empresa 99 Taxi<sup>135</sup> e ganhou envergadura com a Uber, a partir de 2014.

Destarte, seja pela transformação do mundo do trabalho, seja pelo surgimento de novos arranjos contratuais, seja pela procura de maiores flexibilidades, boas remunerações, ganhos extras ou complementares, mas também pela alternativa para recessão e crise do mercado, há um contingente elevado de indivíduos que se enveredam na seara do transporte de pessoas intermediado por plataformas digitais. Importante, então, identificar quem são os motoristas via aplicativos.

Os motoristas via aplicativos são pessoas físicas que, na relação triangular intermediada pela plataforma digital e o cliente, prestam o serviço de transporte individual particular de um ponto para outro. São, portanto, os executores da tarefa solicitada *on-line* pelo usuário através da plataforma digital.

Em termos práticos, os motoristas via aplicativos são profissionais detentores de um veículo (próprio ou alugado) que, após prévio cadastro em uma plataforma digital de mobilidade urbana, realizam o transporte particular de passageiros por meio da intermediação de um aplicativo que interliga passageiros e motoristas.

Conforme destacam Nelson Mannrich e Tatiana Andrade, é cada vez maior o número de motoristas cadastrados nos aplicativos, seja para complementar seus rendimentos ou sua

---

<sup>133</sup> ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, não paginado.

<sup>134</sup> MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes**. JOTA, 02 out. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolida-diretrizes-02082020>. Acesso em: 31 out. 2023.

<sup>135</sup> SUMMITMOBILIDADE, ESTADÃO. 23 out. 2023. Disponível em: <https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/aplicativo-de-transporte-conheca-a-historia-dessa-tecnologia/>. Acesso em: 01 nov. 2023.

forma de renda principal. Há inúmeros relatos de motoristas via aplicativos, gratos pela oportunidade de exercer essa atividade remunerada e de acordo com sua conveniência<sup>136</sup>.

De acordo com a recente pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>137</sup>, datada de 25 de outubro de 2023, o Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores em aplicativos. Referida pesquisa investigou na PNAD (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua) o módulo temático sobre o teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais no quarto trimestre de 2022, com o intuito de melhor compreender os fenômenos do trabalho *plataformizado* e do teletrabalho no país<sup>138</sup>.

Ressalta-se que a pesquisa do IBGE está na mesma linha da pesquisa específica sobre os motoristas e entregadores via aplicativos intitulada “Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos”, realizada pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), que identificou, em 2023, um contingente médio de 1,3 milhões de motoristas em aplicativos no Brasil<sup>139</sup>.

Importante salientar que esse número elevado de trabalhadores é consequência das transformações do mercado, do avanço da tecnologia e da própria evolução social. Destaca-se também que, com a ocorrência da pandemia da COVID-19 houve expansão do uso de plataformas digitais para o exercício do trabalho. Conforme mostrado nas pesquisas, o uso de plataformas digitais para o trabalho surgiu como oportunidade de obtenção de alguma renda alternativa para muitas pessoas que perderam seus empregos. De fato, essa nova forma de prestação de serviço foi impulsionada pelos avanços tecnológicos e pela crescente procura por maior flexibilidade de horários e locais de trabalho, assim como pela redução dos custos e acesso a novos mercados por parte das empresas<sup>140</sup>.

---

<sup>136</sup> MANNRICH, Nelson; ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **Economia colaborativa e empresas de mobilidade urbana: uma visão positiva**. JOTA, 12 mar. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/economia-colaborativa-e-empresas-de-mobilidade-urbana-uma-visao-positiva-12032018>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>137</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua**. 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>138</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua**. 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>139</sup> CALLIL, Victor; PICANÇO, Monise Fernandes (Coords.). **MOBILIDADE URBANA E LOGÍSTICA DE ENTREGA**: Um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>140</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua**. 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

Segundo dados oficiais, notadamente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), no 4<sup>a</sup> trimestre de 2022 o Brasil contava com 87,2 milhões de pessoas ocupadas no setor privado (abrangendo empregados, trabalhadores domésticos, trabalhadores autônomos, empregadores e trabalhador familiar auxiliar, excluindo servidores do setor público e militares). Dessa massa trabalhadora, 2,1 milhões realizavam trabalho por meio de plataformas digitais de serviço. Desse grande exército de trabalhadores *plataformizados*, quase metade, isto é, 47,2%, são motoristas via aplicativos atuando no transporte particular de passageiros<sup>141</sup>.

Paralelamente ao aumento expressivo do número de indivíduos introduzidos em atividades intermediadas por plataformas digitais, ocorre, desde 2015, queda na porcentagem de trabalhadores formais contratados pelo modelo celetista (relação de emprego). Tal como alertam Célio Pereira Oliveira Neto, Otávio Torres Calvet e Victor Alexandre Esteves de Castro<sup>142</sup>, apenas três em cada dez trabalhadores possuem vínculo de emprego formalizado, número que continua diminuindo a cada ano. Há, portanto, um exército invisível de trabalhadores a merecer também garantia de direitos mínimos<sup>143</sup>.

Nesse diapasão, pesquisa do IBGE sobre a PNAD, no 4<sup>o</sup> trimestre de 2022, buscou identificar o perfil sociodemocrático e as características do trabalho das pessoas que utilizavam plataformas digitais para exercício do trabalho. Dentro dos 2,1 milhões de trabalhadores *plataformizados*, a pesquisa do IBGE divulgada em 2023 verificou que 1,490 milhão trabalhava por meio de aplicativos de serviços, enquanto 628 mil utilizavam plataformas de comércio<sup>144</sup>.

Cotejando o número de pessoas ocupadas no Brasil com aquelas que desempenham seus misteres em plataformas digitais de serviço, constata-se que 1,7% da população brasileira ocupada no serviço privado executa trabalho por meio de aplicativos. Enfocando

---

<sup>141</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>142</sup> NETO, Célio Pereira Oliveira. CALVET, Otávio Torres. CASTRO, Victor Alexandre Esteves de. **Reestruturação do direito e mercado de trabalho brasileiro em vista da quarta revolução industrial.** In: MANNRICH, Nelson (organizador). *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia.* Leme-Sp: Mizuno, 2021, p. 61.

<sup>143</sup> MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes.** JOTA, 02 out. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolida-diretrizes-02082020>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>144</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

os tipos de trabalho nas plataformas digitais de serviços, 67,3% executavam atividade relacionada ao transporte, armazenagem e correio, sendo que do montante total de trabalhadores em plataformas digitais, quase metade (47,2%, equivalente a 704 mil pessoas) utilizavam aplicativos de transporte particular de passageiro<sup>145</sup>.

Com efeito, tal como atestado pela recente pesquisa do IBGE, o perfil dos trabalhadores em plataformas digitais é homogêneo, e majoritariamente masculino. Enquanto no trabalho não plataformizado há certo equilíbrio, sendo 58,7% homens e 41,3% mulheres, no trabalho plataformizado 81,3% são homens<sup>146</sup>.

Quanto à raça/cor/etnia dos motoristas que trabalham com aplicativos, pesquisa realizada pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), patrocinada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), em 2023, apurou que 49% dos motoristas se autodeclararam pardos, 35% brancos, 13% pretos, 3% amarelos e 1% indígenas. Referida pesquisa também averiguou a escolaridade dos motoristas de aplicativo: 62% possuem ensino médio completo, 17% possuem ensino superior completo, ao passo que 15% possuem o ensino fundamental completo e 7% não concluíram o ensino fundamental<sup>147</sup>. Esses percentuais foram confirmados pela pesquisa do IBGE de 2023, que apontou que 61,3% desses trabalhadores possuem ensino médio completo ou superior incompleto; 16,5 possuem ensino fundamental completo ou médio incompleto; 14,2% possuem ensino superior completo e 8,15 não tem instrução ou possuem o ensino fundamental incompleto<sup>148</sup>.

No que diz respeito à distribuição etária, a pesquisa do IBGE (2023) apontou que 48% das pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais estão no grupo de 25 a 39 anos de idade. Nos demais, 0,9% estão no grupo de 14 a 17 anos de idade, 11,2% estão

---

<sup>145</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>146</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>147</sup> CALLIL, Victor; PIKANÇO, Monise Fernandes (Coords.). **MOBILIDADE URBANA E LOGÍSTICA DE ENTREGA:** Um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023, pp. 25 e 26. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>148</sup> BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

entre aqueles que têm 18 a 24 anos, 34% entre aqueles que têm 40 a 59 anos de idade e 5,6% possuem 60 anos ou mais<sup>149</sup>.

A pesquisa do IBGE de 2023 atestou que 77,1% atuam por conta própria<sup>150</sup>, a minoria restante fica dividida em 5,9% que trabalham como vínculo empregatício, 9,3% na informalidade, 0,8% no âmbito doméstico e 0,3 no trabalho familiar auxiliar. Nessa linha, segundo a pesquisa do Cebrap, 54% dos motoristas possuem carros próprios, mas financiados, sendo os demais alugados, emprestados ou completamente quitados<sup>151</sup>. São, em sua maioria, proprietários dos meios de produção, pois as ferramentas principais para a execução do serviço são de posse dos motoristas e não da empresa detentora da tecnologia.

Comumente se prega que o arquétipo profissional dos motoristas de aplicativo é formado por duas grandes máximas: a primeira, no sentido de que os motoristas de aplicativo procuram essa atividade como forma de complementação de renda; a segunda, que esses profissionais são atraídos pela maior flexibilidade dessa atividade, podendo escolher quando e em quais horários desejam realizar essa ocupação.

Segundo a pesquisa realizada pelo Observatório das Plataformas Digitais em parceria com o Dieese, que analisou o motivo para trabalhar no aplicativo, constatou-se que 49,6% dos motoristas procuram essa atividade para obter sua principal fonte de renda, enquanto 23,2% utilizam esse mister como complemento remuneratório de outros trabalhos. O restante se divide em 17,3% que buscam flexibilidade, 3,7% complemento de renda previdenciária, 3,2% porque gostam de dirigir, 2,2% outros motivos, 0,5% primeira ocupação, 0,3% por gostar de trabalhar com o público<sup>152</sup>.

Nessa linha, referida pesquisa constatou que mais de 40% dos atuais motoristas de aplicativos estavam desempregados e sem ocupação antes de ingressar nesse mercado. No que se refere à quantidade de trabalhos, a pesquisa detectou que 69,1% dos motoristas

---

<sup>149</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>150</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>151</sup> CALLIL, Victor; PIKANÇO, Monise Fernandes (Coords.). **MOBILIDADE URBANA E LOGÍSTICA DE ENTREGA: Um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos.** 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023, pp. 25 e 26. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>152</sup> CALLIL, Victor; PIKANÇO, Monise Fernandes (Coords.). **MOBILIDADE URBANA E LOGÍSTICA DE ENTREGA: Um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos.** 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023, pp. 25 e 26. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

trabalham apenas no aplicativo de transporte, ou seja, como sua única e principal fonte remuneratória. O restante, 26,4% trabalham no aplicativo e em outra tarefa, ao passo que 4,5% atuam no aplicativo e mais de um trabalho<sup>153</sup>.

Percebe-se, assim, a partir dos dados coletados, que quase metade dos motoristas que laboram com aplicativo (49,6%) buscam as plataformas digitais de transportes como única ocupação remunerada. Porém, na prática, dentre aqueles que efetivamente trabalham com o aplicativo, observa-se que os frutos dessa atividade não são meramente complementação de renda, mas sim rendimentos exclusivos, dado que 69,1% dos entrevistados não possuem outra ocupação além daquela via plataforma digital.

Por meio da flexibilidade e autonomia, bem como ausência de vínculo profissional rígido, esses indivíduos podem escolher quando desejam exercer sua atividade, os horários e as plataformas digitais que vão se conectar, podendo atender a diversos tomadores, inclusive concorrentes entre si<sup>154</sup>. Porém, a amostra da pesquisa realizada pelo Observatório das Plataformas Digitais em parceria com o Dieese, selecionou apenas trabalhadores que operam na plataforma Uber. Desse montante, 53,6% também são cadastrados na plataforma 99, os demais 17,5% são vinculados à InDrive e 1,2% outras plataformas<sup>155</sup>. Isso demonstra a predominância da norte-americana Uber nesta atividade, mas não sua exclusividade.

Segundo pesquisa Datafolha divulgada nos meios digitais, 75% dos motoristas via aplicativo preferem o modelo atual de gestão à aplicação das normas decorrentes da relação de emprego previstas na Consolidação das Leis do Trabalho<sup>156</sup>. Essa aversão ao modelo tradicional ocorre pelos temores de engessamento da atividade, já que no modelo atual há certa autonomia e flexibilidade de horários.

Quanto aos rendimentos médios reais habitualmente recebidos pelos trabalhadores em plataformas digitais, a pesquisa IBGE 2023 constatou que o ganho médio desses

---

<sup>153</sup> CALLIL, Victor; PICANÇO, Monise Fernandes (Coords.). **MOBILIDADE URBANA E LOGÍSTICA DE ENTREGA: Um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos**. 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023, pp. 25 e 26. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>154</sup> MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes**. JOTA, 02 out. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolidadiretrizes-02082020>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>155</sup> TOZI, Fábio; GIANASI, Lussandra (Coords.). **Dirigindo para Uber: resultados da pesquisa**. Belo Horizonte : IGC, 2023. p. 9

<sup>156</sup> BRASIL. PLANALTO. **Motoristas e entregadores rejeitam contratação via CLT**. Disponível em: <https://tribunadoplanalto.com.br/75-dos-motoristas-e-entregadores-rejeitam-contratacao-via-clt/>. Acesso em: 01 nov. 2023.

profissionais é de R\$ 2.645 (dois mil e seiscentos e quarente e cinco reais) por mês<sup>157</sup>. Referida pesquisa apontou que 97,3% dos motoristas via aplicativo informaram que o valor a ser recebido por cada tarefa (viagem) era determinado pela plataforma digital.

Conforme IBGE, 83,8% dos motoristas via aplicativo informaram ter a possibilidade de escolha dos dias e horários de forma independente. Ocorre que, conforme apurado pela pesquisa do IBGE, 63,2% dos motoristas via aplicativos informaram que a jornada de trabalho era influenciada pela plataforma digital por meio de incentivos, bônus ou promoções que aumentavam o preço das corridas<sup>158</sup>.

Segundo pesquisas, como a do Observatório das Plataformas Digitais, o trabalho via aplicativo é exercido em longas e exaustivas jornadas. 62,3% trabalham mais de 44 horas na semana, muitos atingem 51 a 52 horas. 29,8% se dedicam de 20 a 44 horas semanais, enquanto apenas 7,9 % atuam menos de 20 horas por semana<sup>159</sup>. A recente pesquisa IBGE em análise à PNAD divulgada em outubro de 2023 constatou que a média de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho dos motoristas de aplicativo é 47,9 horas<sup>160</sup>. Importante destacar também, que os turnos de trabalho se concentram nos períodos da manhã, tarde, noite e madrugada, inclusive de final de semana, com poucas pausas para descanso.

Conforme pesquisa divulgada pelo IBGE em 25 de outubro de 2023, o percentual de pessoas que contribuem para o instituto de previdência é apenas 35% dos trabalhadores em plataformas digitais recolhem contribuições previdenciárias, ou seja, 75% dos trabalhadores em aplicativos estão descobertos do manto protetivo da previdência pública<sup>161</sup>. Esses números geram um alerta quanto à proteção social, visto que se os motoristas não recolherem as contribuições previdenciárias, perderão a qualidade de segurados para fins do recebimento

---

<sup>157</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>158</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>159</sup> CALLIL, Victor; PIKANÇO, Monise Fernandes (Coords.). **MOBILIDADE URBANA E LOGÍSTICA DE ENTREGA: Um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos.** 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023, pp. 25 e 26. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>160</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>161</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua.** 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.



de benefícios e prestações previdenciárias, como aposentadoria, auxílios e pensão por morte aos seus dependentes.

Por derradeiro, há controvérsia sobre a correta caracterização dos motoristas via aplicativos, se trabalhadores por conta própria (autônomos) ou se trabalhadores por conta de outrem (subordinados). Sabe-se que os trabalhadores em plataformas digitais não são totalmente autônomos, porquanto a plataforma coordena, de certa maneira, o trabalho exercido, porém não se encaixam no conceito clássico de subordinação, havendo celeuma quanto à caracterização da relação empregatícia<sup>162</sup>.

Dentro do debate sobre a análise de indicação de relação de emprego com as plataformas digitais, parte da doutrina utiliza o artigo 9º da CLT, que não autoriza a fraude nas relações de trabalho, razão pela qual, se demonstrados todos os elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício, seria possível vislumbrar o reconhecimento da relação de emprego<sup>163</sup>.

No plano teórico, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, inspirado nos ensinamentos de Américo Plá Rodriguez<sup>164</sup>, a presunção de existência de vínculo empregatício prevista na Recomendação nº 198 da OIT<sup>165</sup> ou o teste ABC - da Suprema Corte da Califórnia<sup>166</sup> -, dentre outros métodos, são utilizados para caracterização de subordinação e reconhecimento da relação de emprego. Sob o ponto de vista de subordinação estrutural, integrativa e algorítmica, o motorista prestaria serviço indispensável aos fins da atividade empresarial, haveria interferência da plataforma no processo laboral, razão pela qual estaria presente o elemento subordinação e a consequente relação empregatícia<sup>167</sup>.

Por outro lado, tem-se que os motoristas de aplicativos atuam com autonomia, são empreendedores individuais sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. Conforme a *Proposition 22* aprovada pelo Código de Negócios e Profissões

---

<sup>162</sup> VICENTE, Joana Nunes. **Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade**. In: Trabalho subordinado e Trabalho autônomo: presunção legal e método indiciário. Coleção Formação Inicial. CEJ, Lisboa, 2016, p. 15.

<sup>163</sup> MALLETT, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 106/107, jan/dez 2011/20125, p. 199.

<sup>164</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 339

<sup>165</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 198**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242958/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm). Acesso em 01 nov. 2023.

<sup>166</sup> SUPREMA CORTE DA CALIFÓRNIA. **DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., v. The SUPERIOR COURT of Los Angeles County**. 30/04/2018. Disponível em: <https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf>. Acesso em 01 nov. 2023.

<sup>167</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. PNAD contínua**. 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

(*Business and Professions Code*)<sup>168</sup>, referidos profissionais são autônomos e não empregados, porquanto a empresa não prescreve unilateralmente datas e horários específicos para estar conectados no aplicativo, também não exige que o motorista aceite qualquer solicitação como condição para se manter conectado, bem como não restringe a sua liberdade de prestar serviços semelhantes por meio de outros aplicativos, inclusive admitindo a possibilidade de trabalhar para outras plataformas digitais ou realizar qualquer outra ocupação<sup>169</sup>.

Nesse sentido já decidiu o Superior Tribunal de Justiça que o contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular e motorista é de cunho eminentemente civil, e não uma relação de trabalho (Conflito de competência nº 164.544 - MG). Igualmente decidiu o Supremo Tribunal Federal, nas Reclamações Constitucionais 59.404/MG e 61.267/MG, que a partir dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, é constitucional a existência de diversos modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho, não devendo ser invalidado o contrato de natureza civil firmado com empresa detentora de aplicativo de celular e motorista.

Tal como adverte Mannrich, esse novo posicionamento dos Tribunais Superiores e STF, que revalorizam o princípio da boa-fé contratual nas relações trabalhistas, com presunção de validade para as pactuações civis realizadas, vedam o enriquecimento ilícito e a prática de comportamentos contraditórios de indivíduos que se beneficiam das vantagens inerentes ao contrato civil, como rendas mais elevadas, flexibilidade de horários e condições de trabalho, autonomia na prestação dos serviços, mas depois pleiteiam o reconhecimento do vínculo de emprego na Justiça do Trabalho. Por isso arremata que a tentativa de enquadrar relações civis e comerciais no ecossistema celetista perde espaço perante a jurisprudência vinculante do STF<sup>170</sup>.

Ocorre que o aprofundamento de tal debate extrapola os limites metodológicos da presente tese, mais voltada à proteção desses novos trabalhadores independentemente da

---

<sup>168</sup> CALIFORNIA. **Business and Professions Code**. Disponível em: <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesTOCSelected.xhtml?tocCode=BPC&tocTitle=+Business+and+Professions+Code++BPC>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>169</sup> MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Mais um capítulo sobre trabalho por aplicativo na Califórnia**. JOTA, 01 set. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mais-um-capitulo-sobre-trabalho-por-aplicativo-na-california-01092021>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>170</sup> MANNRICH, Nelson. **Avanço tecnológico transforma relações trabalhistas**. JOTA, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-tecnologico-transforma-relacoes-trabalhistas-08032023>. Acesso em: 01 nov. 2023.

qualificação como empregados, haja vista que o Direito do Trabalho pode assumir seu protagonismo para proteger outras relações de trabalho, em vez de se restringir à relação de emprego ou à análise da subordinação. Conforme explica Nelson Mannrich, “nem todas as relações sem registro na CTPS são precárias: também há trabalho regular fora dos limites rígidos da relação de emprego”<sup>171</sup>. O próximo passo é regulamentar as novas formas de trabalho para que não haja exageros, jornadas extenuantes, riscos sociais e violações a direito.

Diante das novas sinalizações de trabalho com lógicas diferentes, que desafiam o legislador e os tribunais a apreender as novas realidades sociais, econômicas, políticas e culturais, fica o Direito do Trabalho a continuar desempenhando seu papel com eficácia<sup>172</sup>. Faz-se necessário pensar novos modelos protetivos, de modo a assegurar direitos a esses trabalhadores e assim promover segurança jurídica às empresas<sup>173</sup>.

Em suma, com o advento das novas tecnologias voltadas ao uso de aplicativos de mobilidade urbana surgiu uma nova classe de trabalhadores que desafia o Direito do Trabalho a encontrar a correta e adequada proteção, já que não se pode enquadrá-los meramente na CLT, mas também não se pode negar sua hipossuficiência<sup>174</sup>. Cabe, portanto, ao Direito do Trabalho atualizar-se para ampliar e abranger novas relações de trabalho, independentemente do vínculo empregatício ou da presença de subordinação clássica, protegendo, assim, as novas formas de trabalho já existentes e aquelas que surgirem no por vir.

---

<sup>171</sup> MANNRICH, Nelson. **Avanço tecnológico transforma relações trabalhistas**. JOTA, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-tecnologico-transforma-relacoes-trabalhistas-08032023>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>172</sup> MANNRICH, Nelson. **Avanço tecnológico transforma relações trabalhistas**. JOTA, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-tecnologico-transforma-relacoes-trabalhistas-08032023>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>173</sup> MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes**. JOTA, 02 out. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolidou-diretrizes-02082020>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>174</sup> MANNRICH, Nelson; ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **Economia colaborativa e empresas de mobilidade urbana: uma visão positiva**. JOTA, 12 mar. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/economia-colaborativa-e-empresas-de-mobilidade-urbana-uma-visao-positiva-12032018>. Acesso em: 01 nov. 2023.

### 3.3 Plataforma digital: empregador ou intermediador?

As plataformas digitais estão inseridas dentro do contexto denominado economia compartilhada (*Gig Economy* ou *Sharing economy*), porquanto conectam trabalhadores a empresas e clientes<sup>175</sup>. Conforme subdivisão de Valério De Stefano<sup>176</sup>, a *Gig Economy* pode ocorrer por meio do *crowdwork* e o *work on demand* (trabalho sob demanda), ambos pautados na execução de tarefas intermediadas por uma plataforma digital.

Quanto ao transporte de passageiros via aplicativos, trata-se de figura inerente ao “trabalho sob demanda”. Nessa modalidade, a plataforma digital possibilita a intermediação de oferta e demanda, interligando o prestador e o cliente do serviço, como ocorre com a plataforma Uber, que possibilita o transporte de passageiros por motoristas previamente cadastrados no aplicativo<sup>177</sup>.

Surge, no entanto, discussão sobre o enquadramento da natureza jurídica da plataforma digital, estando presente na chamada zona cinzenta. Questiona-se a caracterização das plataformas de aplicativo, se empresas de tecnologia ou se empresas prestadoras de serviços de transporte de passageiros.

Há quem entenda que a plataforma seria uma empresa prestadora de serviços de transporte de passageiros e não uma empresa de tecnologia, em burla às Leis Trabalhistas, tal como decidido em alguns julgados da Justiça do Trabalho<sup>178</sup>. O serviço essencial ofertado seria o deslocamento de pessoas e não a tecnologia<sup>179</sup>. Ainda nessa concepção, a plataforma digital teria natureza jurídica de empregador, porquanto controla o processo laboral, interferindo na atuação dos motoristas, como a fixação e alteração unilateral dos valores, padrões de atendimento, promoções, bônus e descontos<sup>180</sup>.

<sup>175</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas sociais/trabalho 17270-pnad continua**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>176</sup> DE STEFANO, Valério. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Geneva: International Labour Office, 2016, p.1.

<sup>177</sup> FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **On Demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 98.

<sup>178</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Processo nº 0010140.79-2022.5.03.0110**, eDoc. 5, fls. 2-9.

<sup>179</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação n° 59.795/MG**. Min. Alexandre de Moraes. Julgamento 19 mar. 2023. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao\\_monocratica21.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>180</sup> SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2020, p. 300.

No entanto, a estrutura central da *Gig Economy* define os motoristas executores da atividade como autônomos e empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com o empreendimento detentor da tecnologia, que apenas intermedeia a oferta e demanda por meio do aplicativo. Tem-se, assim, uma relação trilateral entre os indivíduos condutores de veículos particulares, a empresa de tecnologia detentora da plataforma digital/aplicativo e os usuários do serviço (clientes/passageiros)<sup>181</sup>.

Sob esta perspectiva, a plataforma digital apenas exerce a intermediação tecnológica e não a atividade de transporte de passageiro propriamente dita<sup>182</sup>. Tem-se, portanto, que o contrato firmado entre a empresa proprietária do aplicativo e o motorista é de cunho civil/comercial, não se catalogando como uma relação de emprego. Por consequência, os motoristas via aplicativos são considerados pelas plataformas como prestadores de serviços independentes ou trabalhadores autônomos<sup>183</sup>.

Com efeito, a principal organização deste ramo, a *Uber Technologies Inc*, foi fundada em 2009 no Estados Unidos da América por Garrett Camp e Travis Kalanick. Mundialmente conhecida pela abreviação “Uber”, referido empreendimento multinacional teve por objetivo a interligação entre um motorista e um passageiro para o transporte privado. Para seus instituidores, o objeto do empreendimento é apenas a intermediação tecnológica entre o cliente e o motorista através do aplicativo<sup>184</sup>.

Conforme destaca Mannrich, a relação principal se opera entre motorista e passageiro, sendo a plataforma digital mera coadjuvante com intuito de facilitar a necessária aproximação entre eles<sup>185</sup>. São, portanto, empreendimentos do ramo tecnológico que entabulam a intermediação de serviços por meio de um aplicativo, ou seja, facilitam a

---

<sup>181</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: representando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 230.

<sup>182</sup> FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **On Demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 84.

<sup>183</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; SANTOS, Ariane Joice dos. **A desproteção do trabalhador na economia compartilhada e a necessidade de observância dos direitos fundamentais sociais mínimos**. Revista direito do trabalho e seguridade social. São Paulo: 2022, p. 59.

<sup>184</sup> Desde 2019 a Uber constitui sociedade anônima listada na Bolsa de Valores de Nova York e está presente em diversos países, localizada em mais de 10.000 cidades ao redor do mundo, com mais de 22.000 funcionários, 4 milhões de motoristas cadastrados em seu aplicativo, 91 milhões de clientes. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>185</sup> MANNRICH, Nelson; ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **Economia colaborativa e empresas de mobilidade urbana: uma visão positiva**. JOTA, 12 mar. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/economia-colaborativa-e-empresas-de-mobilidade-urbana-uma-visao-positiva-12032018>. Acesso em: 01 nov. 2023.

conexão entre os motoristas parceiros (oferta) e os usuários que buscam serviço de transporte (demanda)<sup>186</sup>.

Concebe-se, assim, que o empreendimento responsável pela plataforma digital é uma empresa de tecnologia, ou seja, uma provedora de aplicativos de tecnologia com a finalidade de conectar pessoas<sup>187</sup>. No caso da Uber e das demais instituições do ramo, possuem a finalidade de conectar motoristas e clientes, com o fim de transportar pessoas de um ponto a outro mediante remuneração<sup>188</sup>.

Importante salientar que as empresas de mobilidade urbana de plataformas digitais não têm por escopo integrar os motoristas à sua dinâmica de organização empresarial<sup>189</sup>. Tanto é, que o serviço não é realizado para a plataforma digital, mas por meio dela. Em razão disso, esses empreendimentos são definidos junto à Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) como atividade econômica de intermediação de serviços diversos, sendo os motoristas e os passageiros considerados os clientes desse empreendimento, o que evidencia a relação civil entre as partes.

Conforme destacado por Nelson Mannrich e Tatiana Guimarães Ferraz Andrade, o motorista tem livre iniciativa para se cadastrar no aplicativo, pode aceitar ou não determinada corrida e tem, inclusive, a prerrogativa de se manter “logado” no sistema pelo tempo e frequência que entender adequado, estabelecendo o trajeto da forma que for mais conveniente<sup>190</sup>. Nesse modelo, o contrato que existe entre a plataforma digital e o motorista é civil e de parceria, tanto que o detentor do veículo é denominado “motorista parceiro”<sup>191</sup>.

Assim sendo, a plataforma tem natureza de intermediação de relacionamento, por meio da tecnologia, que se materializa na interface de um aplicativo de celular. Nesse sentido

---

<sup>186</sup> RASO DELGUE, Juan. **América Latina: El impacto de las tecnologías em el empleo y las reformas laborales**. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Modena: 2018, p. 35.

<sup>187</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Avanços tecnológicos e o fim dos postos de trabalho: liberdade ou aprisionamento?. *Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho*: vol. XXIII, nº 23 (2018-2020), p. 77.

<sup>188</sup> TOMASSETTI, Júlia. Does Uber Redefine The Firm? The postindustrial Corporation and advanced information technology. *Hoftra labor 7 Employment Law Journal*. Vol. 34, 2016, p. 75.

<sup>189</sup> MANNRICH, Nelson; ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **Economia colaborativa e empresas de mobilidade urbana: uma visão positiva**. JOTA, 12 mar. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/economia-colaborativa-e-empresas-de-mobilidade-urbana-uma-visao-positiva-12032018>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>190</sup> MANNRICH, Nelson; ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **Economia colaborativa e empresas de mobilidade urbana: uma visão positiva**. JOTA, 12 mar. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/economia-colaborativa-e-empresas-de-mobilidade-urbana-uma-visao-positiva-12032018>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>191</sup> TODOLI SIGNES, Adrián. **El trabajo em la era de la economia colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, Edição em e-pub, p. 60.

já decidiu o Superior Tribunal de Justiça, que entendeu que o contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular e motorista é de cunho eminentemente civil, e não uma relação de trabalho<sup>192</sup>.

Esse entendimento foi corroborado nas Reclamações Constitucionais 59.404/MG<sup>193</sup> e 61.267/MG<sup>194</sup>, nas quais o Ministro Luiz Fux compreendeu que a decisão da Justiça do Trabalho que afastou a eficácia do contrato constituído entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital, com a consequente declaração de existência de vínculo empregatício, viola a autoridade das decisões vinculantes do STF, como a ADPF 324, ADC 48, ADI 5.835 e os temas 725 e 590 da sistemática da repercussão geral.

Ressalta-se, por oportuno, que antes mesmo da apresentação dessas Reclamações Constitucionais, Nelson Mannrich alertava que os Juízes do Trabalho não podiam “continuar menosprezando as novas modalidades contratuais, em especial de prestação de serviço, como se todo trabalhador fosse hipossuficiente ou necessite do aparato protetor da CLT. E pior, presumindo que qualquer serviço prestado é subordinado e de natureza empregatícia”<sup>195</sup>.

Nessa linha, nos autos das mencionadas Reclamações Constitucionais 59.404/MG e 61.267/MG o Supremo Tribunal Federal concluiu a constitucionalidade de diversos modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho, a partir dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, devendo ser cassada a decisão da Justiça do Trabalho que desconsidera o entendimento firmado pela Suprema Corte.

Outrossim, o STF também entendeu que a relação jurídica estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital mais se assemelharia com a situação prevista na Lei nº 11.442/2007, que trata do transportador autônomo, que possui relação de natureza

---

<sup>192</sup> SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Conflito de competência nº 164.544** - MG- Relator(a): Ministro Moura Ribeiro. Disponível em

<<https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?seq=96881653&tipo=91&nreg=201900799520&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20190904&formato=PDF&salvar=false>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

<sup>193</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação 59.404 Minas Gerais** - Relator(a): Min. Luiz Fux – Julgamento: 28 set. 2023 - Publicação: 29 set. 2023 – Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15361509471&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

<sup>194</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação 61.267 Minas Gerais** - Relator(a): Min. Luiz Fux – Julgamento: 28 set. 2023 - Publicação: 29 set. 2023 – Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15361509471&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

<sup>195</sup> MANNRICH, Nelson. **Avanço tecnológico transforma relações trabalhistas**. JOTA, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-tecnologico-transforma-relacoes-trabalhistas-08032023>. Acesso em: 01 nov. 2023.

comercial. Tal posicionamento apenas corrobora os ensinamentos doutrinários no sentido de que “as novas realidades já não se encaixam mais nos antigos modelos”, como o celetista<sup>196</sup>.

Em razão disso, na Reclamação Constitucional 59.795/MG foi mencionado expressamente que a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital “mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem natureza comercial”<sup>197</sup>.

Sendo considerada situação assemelhada à lei 11.442/2007, deve-se aplicar a *ratio* da Ação Direita de Constitucionalidade nº 48 (ADC 48). Na referida ADC, julgada em 15 de abril de 2020 (DJe de 19/05/2020), foi considerado que o vínculo jurídico entre os sujeitos da Lei nº 11.442/2007 é meramente comercial e afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese.

Para o guardião da Constituição, a Lei nº 11.442/2007 é constitucional, pois a Constituição da República Federativa do Brasil legitima outras modalidades de relação de trabalho, diversas da relação de emprego dispostas na CLT. Logo, não condiz com a jurisprudência vinculante do Supremo a decisão que entende inválido o contrato celebrado entre o motorista de aplicativo e a plataforma intermediadora (Reclamações Constitucionais 59.404/MG e 61.267/MG).

Tal como destacado no primeiro item da ementa do acórdão da ADPF 324<sup>198</sup>, a Constituição Federal não impõe a adoção de um modelo de produção específico, tampouco impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis. Além disso, foi consignado que o “direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade”.

Desta feita, cabe ao Direito do Trabalho assumir seu protagonismo e se atualizar para ampliar e abranger novas relações de trabalho, independentemente do vínculo empregatício ou da presença de subordinação clássica, protegendo, assim, as novas formas de trabalho já existentes e aquelas que surgirem.

---

<sup>196</sup> MANNRICH, Nelson. **Avanço tecnológico transforma relações trabalhistas**. JOTA, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-tecnologico-transforma-relacoes-trabalhistas-08032023>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>197</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação 59.404 Minas Gerais** - Relator(a): Min. Luiz Fux – Julgamento: 28 set. 2023 - Publicação: 29 set. 2023 – Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15361509471&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

<sup>198</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324 Distrito Federal** - Relator(a): Min. Roberto Barroso – Julgamento: 30 ago. 2018. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2023.



### 3.4 Organização coletiva dos trabalhadores em plataforma digital

Conforme explica André Zipperer, a proliferação global das tecnologias digitais e da intermediação de trabalho via aplicativos impactou na organização coletiva dos trabalhadores, sendo premente, portanto, repensar o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI<sup>199</sup>. Observado o recorte metodológico da presente tese, importante esclarecer que esta pesquisa não se aprofundará na estrutura sindical brasileira, porquanto escapa aos seus objetivos centrais. Parte-se do pressuposto de que haverá conformações pelos próprios atores envolvidos, ainda que por meio de estruturas informais.

Sob viés otimista, tal como direcionado pela OIT, que ambiciona o surgimento de abordagens inovadoras e consensuais de regulação do trabalho em plataformas, em benefício de todas as partes interessadas<sup>200</sup>, vislumbra-se que a negociação coletiva poderá avançar para as categorias inorganizadas que, mesmo não constituindo entidades sindicais tradicionais (sindicatos, federações e confederações), conseguirão convencionar arcabouços mínimos com direitos e deveres adequados à realidade desse novo nicho<sup>201</sup>.

A partir do diálogo aberto entre as plataformas digitais e associações, comissões ou representantes de grupos dos trabalhadores que prestam serviços por meio dos aplicativos, poder-se-á negociar direitos e deveres mínimos desta classe<sup>202</sup>. Como escrevem Paulo Sérgio João e Gustavo Jonasson de Conti Medeiros, o objetivo do diálogo será a preservação da liberdade de agir coletivamente, mediante a entabulação de um negócio jurídico que represente os reais anseios e interesses dos contraentes<sup>203</sup>.

A experiência estrangeira já vivenciou a agregação social de trabalhadores em aplicativos. Reino Unido e Itália já passaram por paralisações de trabalhadores em plataforma: no ano de 2016, mesmo sem sindicato formal, trabalhadores da Deliveroo se

<sup>199</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: representando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 230.

<sup>200</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_845019.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_845019.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>201</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 63.

<sup>202</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 99.

<sup>203</sup> JOÃO, Paulo Sérgio; MEDEIROS, Gustavo Jonasson de Conti. **Direito à negociação coletiva. Os desafios diante de pleitos coletivos de trabalhadores por aplicativos**. Conteúdo Jurídico, 20 jun. 2022. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/58708/direito-negociao-coletiva-os-desafios-diante-de-pleitos-coletivos-de-trabalhadores-por-aplicativos>. Acesso em: 01 nov. 2023.

organizaram para reivindicar melhores rendimentos no Reino Unido; no mesmo ano, a Itália assistiu o *log out* dos trabalhadores por melhores condições de trabalho<sup>204</sup>. Após esses movimentos houve incentivo ao diálogo social e à possibilidade de negociação com os trabalhadores em plataformas digitais<sup>205</sup>.

Em que pese no Brasil não haver estrutura sindical nos moldes tradicionais no trabalho via plataforma digital, esses atores sociais conseguem estruturar movimentos reivindicatórios como o chamado “breque dos apps”,<sup>206</sup> e outras organizações coletivas<sup>207</sup> que já propiciaram reconhecimento e melhores condições de trabalho. Em termos práticos, por mais que não tenham um sindicato, conseguem se organizar, criam mobilizações nas redes sociais e se unem para lutar pelos mesmos objetivos<sup>208</sup>.

Como destacam Paulo Sérgio João e Gustavo Medeiros, no Brasil já existem diversas associações profissionais criadas por trabalhadores em plataformas digitais, como a AMASP (Associação dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo), AIMAP (Associação Intermunicipal de Motoristas por aplicativo), até mesmo sindicatos, como o STATTESP (Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo)<sup>209</sup>. A constituição dessas associações e sindicatos representa relevante forma de ação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais, sendo plenamente válidos os movimentos de cooperativismo de plataformas, constituição de associações, movimentos coletivos de redes sociais<sup>210</sup>.

De fato, essas agremiações, associações ou até mesmo sindicatos, podem e devem participar ativamente dos debates e reivindicações por melhores condições de trabalho. A

<sup>204</sup> Disponível em: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changespay-structure>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>205</sup> PERES, Célia Mara. Júnior, Jurandir Jangari. **Revolução Tecnológica. Representação sindical e novos agrupamentos coletivos. Plataformas digitais e cooperativismo.** In: MANNRICH, Nelson (organizador). Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 114.

<sup>206</sup> SOUZA, Lucas Santos. **O “Breque dos apps”: resistência dos entregadores de aplicativos à precarização plataformizada.** UFES, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/40488/27692>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>207</sup> BRIGATTI, Fernanda. **Entregadores tentam emplacar novo Breque dos Apps nesta sexta.** Folha de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/entregadores-tentam-emplacar-novo-breque-dos-apps-nesta-sexta.shtml>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>208</sup> CASTRO, Catarina Salgado de Moraes e. **Os trabalhadores de Plataformas Digitais e o Direito à Negociação Coletiva.** Universidade Católica Portuguesa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39020/1/203060555.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>209</sup> JOÃO, Paulo Sérgio; MEDEIROS, Gustavo Jonasson de Conti. **Direito à negociação coletiva. Os desafios diante de pleitos coletivos de trabalhadores por aplicativos.** Conteúdo Jurídico, 20 jun. 2022. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/58708/direito-negociao-coletiva-os-desafios-diante-de-pleitos-coletivos-de-trabalhadores-por-aplicativos>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>210</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. COSTA, Joesley Soares. **Representação de Trabalhadores em plataformas. Produção em rede e proteção social.** Leme-SP: Mizuno, 2022, p. 125.

atuação coletiva dos trabalhadores constitui instrumento fundamental na defesa dos interesses sociais e econômicos dos trabalhadores<sup>211</sup>. Como destaca Antonio Aloisi, o diálogo social e as ações para organizações de trabalhadores em plataformas digitais se traduzem como as melhores formas de se assegurar condições justas e adequadas para esses indivíduos<sup>212</sup>.

Na linha do que concebe a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Direito do Trabalho<sup>213</sup>, a organização coletiva pode contribuir para a conformação dos direitos, dos deveres, das necessidades e das aspirações de todas as pessoas envolvidas no contexto do trabalho plataformizado, de modo a possibilitar a justiça social por meio da garantia de dignidade, do diálogo social, do desenvolvimento sustentável e da promoção de direitos básicos, proteção social e condições de trabalho seguras e saudáveis.

Diante deste contexto, faz-se necessária a organização coletiva dos atores sociais para a conformação desse novo modelo produtivo. Seja pelas organizações sindicais tradicionais ou novas formas de agrupamento, é imperiosa a organização dos atores<sup>214</sup>. Por meio da organização de todos os envolvidos será possível identificar os interesses dos motoristas e das plataformas digitais, de modo a completarem o arcabouço mínimo de direitos para os motoristas, sem que se obstaculize as novas oportunidades de mercado das plataformas, assegurando, assim, a valorização social do trabalho e da livre iniciativa, postulados do Estado Democrático de Direito instituído no país.

### 3.5 Primeiras manifestações dos Tribunais Brasileiros: STJ, TST e STF

A Revolução Tecnológica provocou profundas alterações nas organizações econômicas e sociais, o que gerou reflexos nas relações laborais e na própria sociedade<sup>215</sup>.

---

<sup>211</sup> RIBEIRO, Viviane Lícia. **Aspectos atuais e polêmicos do trabalho em plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2022. p. 183.

<sup>212</sup> ALOISI, Antonio. **Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers' Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy**, SSRN. 2019. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3404990](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3404990). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>213</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_749807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf). Acesso em 29 nov. 2023.

<sup>214</sup> BENSON, Alan. **Can reputation discipline the gig economy?** Management Science, 2020. Disponível em: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mnsc.2019.3303>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>215</sup> BOSKOVIC, Alessandra Barrichello. MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. MELEK, Marcelo Ivan. **Trabalho sob demanda via aplicativos e o problema da anomia em relação ao trabalho nas plataformas digitais**. In: MANNRICH, Nelson (organizador). *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia*. Leme-Sp: Mizuno, 2021, p. 45.

Todavia, diante da inércia do legislador pátrio em definir a correta regulamentação desses novos arranjos, coube ao Poder Judiciário iniciar as discussões sobre o regime jurídico protetivo aplicável a novas formas de prestação de serviço, como nos casos de trabalho via plataforma digital.

Em razão disso, o debate sobre o *status* dos motoristas via aplicativo e as plataformas digitais tem sido objeto de apreciação pelo judiciário no Brasil e ao redor do mundo. Tendo por norte as primeiras manifestações dos tribunais brasileiros, ressalta-se que atualmente o Brasil conta com 1.587 (mil e quinhentos e oitenta e sete) Varas do Trabalho<sup>216</sup> e 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho<sup>217</sup>, os quais prolataram decisões muito pulverizadas e conflitantes sobre os motoristas de aplicativo, com posicionamentos destoantes contrários<sup>218</sup> e a favor<sup>219</sup> do vínculo empregatício, sem que se pudesse indicar um norte seguro sobre a temática.

Assim sendo, ciente de que a quantidade e diversidade de decisões espalhadas pelo Brasil com a adoção de inúmeros posicionamentos e raciocínios argumentativos impossibilitaria identificar as tendências regionais ou nacionais sobre o tema<sup>220</sup>, o recorte metodológico desta pesquisa se restringiu às primeiras manifestações do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF), a fim de se prestigiar a compreensão nacional da temática e uniformização inicial da temática ora pesquisada.

A esse respeito, a primeira manifestação do Superior Tribunal de Justiça ocorreu em 2019 por meio do Conflito de Competência n. 164.544/MG, pelo qual compreendeu que os

<sup>216</sup> Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/varas-existentis>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>217</sup> Disponível em: [https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/trts#:~:text=Tribunais%20Regionais%20do%20Trabalho&text=S%C3%A3o%2024%20\(vinte%20e%20quatro,Regi%C3%A3o%20com%20sede%20em%20Campinas](https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/trts#:~:text=Tribunais%20Regionais%20do%20Trabalho&text=S%C3%A3o%2024%20(vinte%20e%20quatro,Regi%C3%A3o%20com%20sede%20em%20Campinas). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>218</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO (RN). **Vara do Trabalho não reconhece vínculo de emprego de motorista de Uber**. 2023. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/noticias/noticia/vara-do-trabalho-nao-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>219</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (SP). **Sentença condena aplicativo de transporte em R\$ 1 Bilhão por danos morais coletivos**. 2023. Disponível em < <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/sentenca-condena-aplicativo-de-transportes-em-r-1-bilhao-por-danos-morais-coletivos>> e em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-uber-condenacao.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>220</sup> BOSKOVIC, Alessandra Barrichello. MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. MELEK, Marcelo Ivan. **Trabalho sob demanda via aplicativos e o problema da anomia em relação ao trabalho nas plataformas digitais**. In: MANNRICH, Nelson (Organizador). *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia*. Leme-Sp: Mizuno, 2021, p. 35.

motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma<sup>221</sup>.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho até o momento não houve a pacificação das decisões de turmas por uma seção especializada ou pelo Tribunal Pleno. As primeiras manifestações da Corte Trabalhista foram sobre a natureza do vínculo entre os motoristas de aplicativos e plataformas digitais e o não reconhecimento da relação de emprego nessa peculiar atividade.

Nos autos do processo nº 11199-47.2017.03.0185 <sup>222</sup>o TST decidiu, pela primeira vez, essa questão. Por meio de acórdão publicado em 31 de janeiro de 2019, a 8ª Turma da Corte Superior Trabalhista negou o vínculo de emprego do motorista com a plataforma digital. Posteriormente, esse posicionamento foi corroborado nos autos do processo 1002011-63.2017.5.02.0048<sup>223</sup>, também da 8ª Turma do TST. Como argumento para a negativa do vínculo empregatício cita-se o alto grau de liberdade e autonomia dos motoristas para a prestação do serviço, a flexibilidade do trabalho e a livre iniciativa.

Nessa mesma linha, a 5ª Turma do TST, em 2020, reformou acórdão de origem para afastar o vínculo empregatício entre a plataforma digital e o motorista, ante a ausência de subordinação (Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038<sup>224</sup>). No mesmo ano a 4ª Turma do TST negou a irresignação do motorista de aplicativo, visto que a prestação do serviço para a plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários não se dá para a plataforma digital, não havendo vínculo empregatício entre esses dois atores sociais (Processo nº 10575-88.2019.5.03.0003<sup>225</sup>), o que foi corroborado em 2021 pelo processo nº 10555-54.2019.5.03.0179, também da 4ª Turma do TST.

<sup>221</sup> SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Conflito de competência nº 164.544** - MG- Relator(a): Ministro Moura Ribeiro. Disponível em <<https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?seq=96881653&tipo=91&nreg=201900799520&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20190904&formato=PDF&salvar=false>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

<sup>222</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1119994720175030185**. Relatora Min. Dora Maria da Costa. Publicação: 18 dez. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/669958328/inteiro-teor-669958362>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>223</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1002011-63.2017.5.02.0048**. Relatora Min. Dora Maria da Costa. Julgamento: 15 jul. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2018/07/403c3ab8e5be04596bb9e63e92f6a61a-1.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>224</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista -1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator Min. Breno Medeiros Julgamento: 05 fev. 2020. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1\\_acordao\\_\\_\\_\\_.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao____.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>225</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 10575-88.2019.5.03.0003. Min.** Rel. Alexandre Luiz Ramos. 4ª turma. Ricardo Sa (Recorrente) v. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (Recorrido). Julg.: 9/9/20, Dje: 11/9/20. Disponível em:

O primeiro reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital ocorreu em 11 de abril de 2022, no processo nº 100353-02.2017.5.01.0066<sup>226</sup>, na 3ª Turma. Neste processo ficou assentada a subordinação jurídica entre o motorista e a plataforma, com o consequente reconhecimento do vínculo empregatício. Prega-se, nessa linha, que existe controle por parte das empresas de aplicativo sobre o trabalho dos motoristas, o que caracteriza subordinação e consequente reconhecimento do vínculo empregatício.

Após este pioneiro reconhecimento do vínculo empregatício no trabalho em plataforma digital, outras turmas do TST também decidiram pela presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego entre a plataforma digital e motoristas/entregadores via aplicativo.

A 8ª Turma do TST, em acórdão publicado no dia 3 de fevereiro de 2023, manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista e a plataforma digital Uber. Com efeito, nos autos do processo RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, considerou que a Uber não é empresa de aplicativo “porque não vive de vender tecnologia digital para terceiros. O que ela vende é transporte, em troca de percentual sobre as corridas”<sup>227</sup>.

Em 15 de setembro de 2023 a 6ª turma do TST reconheceu o vínculo empregatício no trabalho plataformizado, entendendo que a empresa detentora da tecnologia exerce verdadeiro poder de organização da atividade, já que predefine as variáveis relevantes à execução dos serviços (RR - 1000488-92.2022.5.02.0063<sup>228</sup>). Também sobre, em 09 de outubro de 2023 a 2ª Turma do TST, nos autos do processo nº RR-536-45.2021.5.09.0892<sup>229</sup>

---

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 01 nov. 2023

<sup>226</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista - 100353-02.2017.5.01.0066**. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. 3ª Turma. Elias do Nascimento Santos (Recorrente) v. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (Recorrido). Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>227</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista - 100853-94.2019.5.01.0067**. Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte. 8ª Turma. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-uber-tst.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>228</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista - 1000488-92.2022.5.02.0063**. Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda. 6ª Turma. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000488&digitoTst=92&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>229</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista - 536-45.2021.5.09.0892**. Rel. Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa. 2ª Turma. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=298625&anoInt=2022&qtdAcesso=14435801>. Acesso em: 01 nov. 2023.

reconheceu o vínculo empregatício no trabalhador via aplicativo, entendendo que nesse novo arranjo há subordinação jurídica por meio do algoritmo.

Em suma, até a presente data, a questão do enquadramento jurídico da prestação de serviços via plataformas digitais é controversa no âmbito do TST. Das oito turmas da Corte Superior Trabalhista<sup>230</sup>, três não admitem o vínculo empregatício para esse novo arranjo (1ª, 4ª e 5ª turma) e quatro passaram a reconhecer o vínculo empregatício entre esses trabalhadores e os aplicativos (2ª, 3ª, 6ª e 8ª turma)<sup>231</sup>.

No entanto, conforme advertem Nelson Mannrich e Alessandra Boskovic, enquanto não houver um pronunciamento da Subseção Especializada em Dissídios Individuais ou pelo Pleno do Tribunal, não se pode apontar, de forma segura, a orientação jurisprudencial do TST sobre o tema<sup>232</sup>. À míngua de um posicionamento definitivo e acertado na Superior Corte Trabalhista, o Supremo Tribunal Federal foi instado a se posicionar sobre a matéria.

A Suprema Corte Brasileira apreciou a matéria específica do reconhecimento do vínculo de emprego do motorista de aplicativo, pela primeira vez, na Reclamação Constitucional nº 59.795 MG, relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, em 19 de maio de 2023<sup>233</sup>. Na referida Reclamação foi reafirmada a jurisprudência do Supremo no sentido de que Constituição da República admite formas alternativas da relação de emprego.

Na linha do decidido na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), é posição reiterada da Corte a permissão constitucional de outras formas de contratações civis, diversas da relação de emprego estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Ou seja, para o Excelso Pretório a proteção Constitucional ao trabalho não se restringe à relação empregatícia, ao contrário, admite outras formas de estruturação produtiva, conforme salvaguarda o princípio constitucional da livre iniciativa.

---

<sup>230</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Consolidação estatística da justiça do trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/856097f1-8fa1-4175-b815-72847fa5789c>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>231</sup> TAJRA, Alex. **Novos conceitos adotados pela Justiça viram o jogo entre apps e trabalhadores**. Consultor Jurídico, 23 out. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-out-23/algoritmo-gamificacao-embasam-virada-aplicativos-justica>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>232</sup> MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **O trabalho em plataformas digitais na visão do TST**. Consultor Jurídico, 07 set. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-ago-07/manrliche-boskovic-trabalho-plataformas-digitais>. Acesso em: 01 nov. 2023.

<sup>233</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação 59.795 Minas Gerais** - Relator(a): Min. Alexandre de Moraes – Julgamento: 19 mai. 2023. Disponível em <[https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao\\_monocratica21.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2023.

Indo mais além, para o STF a relação jurídica estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital mais se assemelha com a situação prevista na Lei nº 11.442/2007, a qual trata do transportador autônomo que possui relação de natureza comercial. Por conseguinte, em se tratando de relação eminentemente civil/comercial, a competência material seria da Justiça Estadual e não da Justiça Trabalhista. Por tal razão, o Supremo julgou procedente a referida reclamação constitucional e determinou a remessa do feito para a Justiça Comum.

Corroborando o entendimento da Reclamação Constitucional nº 59.795 MG, em 28 de setembro de 2023 o STF julgou procedentes outras duas reclamações constitucionais sobre os motoristas de aplicativo. Sob a lavra do Ministro Luiz Fux, com as Reclamações Constitucionais 59.404/MG<sup>234</sup> e 61.267/MG<sup>235</sup> restou sedimentado o entendimento firmado pelo Supremo no sentido de que, a partir dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, é constitucional a existência de diversos modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho.

Nas conclusões das referidas reclamações constitucionais, o Ministro consignou expressamente que a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu a relação de emprego no caso sub examine, isto é, motorista de aplicativo e plataforma digital, viola a autoridade do acórdão prolatado na ADPF 324, precedente vinculante a que a Justiça do Trabalho deve se curvar. Ademais, corroborou a decisão prolatada na Rcl 59.795, do Ministro Alexandre de Moraes, que lidou com idêntico caso e também afastou o reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma digital e o motorista de aplicativo.

Nessa linha, cassou a decisão do TRT que reconheceu o vínculo empregatício entre a plataforma digital e o motorista de aplicativo, determinado o retorno dos autos ao juízo de origem para que fosse proferida decisão afinada com a jurisprudência vinculante da Suprema Corte.

Diante do exposto, observa-se o posicionamento reiterado do Supremo, ao compreender que a Constituição Federal admite outras formas de contratações civis diversas da relação de emprego, instando o Direito do Trabalho a encontrar novos mecanismos protetivos além da Consolidação das Leis do Trabalho. Como essas outras relações jurídicas

---

<sup>234</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação 59.404 Minas Gerais** - Relator(a): Min. Luiz Fux – Julgamento: 28 set. 2023 - Publicação: 29 set. 2023 – Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15361509471&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

<sup>235</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL **Reclamação 61.267 Minas Gerais** - Relator(a): Min. Luiz Fux – Julgamento: 28 set. 2023 - Publicação: 29 set. 2023 – Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15361509471&ext=.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2023.



não podem ficar desprotegidas, o Direito do Trabalho deve assumir seu papel protagonista para alcançar a proteção desses novos indivíduos, como os motoristas de aplicativo, que estão excluídos da restrita proteção celetista.

#### 4. A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMA DIGITAL: DESAFIO GLOBAL

O presente capítulo enfrenta a problemática objeto da investigação: regulação do trabalho em plataforma digital. Trata-se, pois, de desafio global, “pauta do dia” no Direito Internacional do Trabalho, da União Europeia, bem como em diversos países, inclusive o Brasil.

Com efeito, o relatório “*World Employment and Social Outlook*”<sup>236</sup> da OIT destacou o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho, sendo necessárias respostas coerentes. Os relatórios sobre “Perspectivas Sociais e de Emprego no mundo: tendências” de 2021, 2022 e 2023 também enfatizaram essa preocupação, pois houve desaceleração econômica global, colocando os indivíduos em trabalhos precários, mal remunerados e sem proteção social<sup>237</sup>.

No âmbito da União Europeia, há diversas propostas para aperfeiçoar as condições de trabalho na oferta de direitos sociais aos trabalhadores em plataformas digitais. Só em 2022 foram registrados mais de 28 milhões de trabalhadores via aplicativos na União Europeia<sup>238</sup>, com a perspectiva de 43 milhões de trabalhadores até 2025 no âmbito dessa comunidade. Em razão disso, o Conselho Europeu propõe um “estatuto profissional legal” compatível com essa nova forma de trabalho, determinando algumas balizas e garantias sociais mínimas para os trabalhadores<sup>239</sup>.

No que concerne à regulamentação em outros países, busca-se estudar as propostas debatidas no âmbito do Poder Legislativo das nações que possuem forte ligação com o Brasil, similitudes culturais e proximidade geográfica. Ressalta-se que o presente capítulo não se dedica ao exame da regulação do trabalho em plataforma digital por meio de

---

<sup>236</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: ILO, 2021. 282 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf). Acesso em: 05.nov2023.

<sup>237</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A desaceleração econômica poderá forçar os trabalhadores a aceitar empregos de menor qualidade**. ILO, 16 jan. 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_865502/lang--pt/index.htm#:~:text=O%20relat%C3%B3rio%20World%20Employment%20and,metade%20do%20n%C3%ADvel%20de%202022](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_865502/lang--pt/index.htm#:~:text=O%20relat%C3%B3rio%20World%20Employment%20and,metade%20do%20n%C3%ADvel%20de%202022) Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>238</sup> CONSELHO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Regras da UE em matéria de trabalho em plataformas digitais**. Consilium. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>239</sup> CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais**. COM(2021) 762 final. Bruxelas, 10 dez. 2021. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/pt/pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

decisões judiciais, haja vista que o Poder Judiciário, como regra, não possui atividade legiferante no sistema de tripartição de poderes delineado por Montesquieu<sup>240</sup>. Eventuais contribuições judiciais sobre a matéria serão analisadas no capítulo anterior, oportunidade em que haverá especial destaque para os primeiros posicionamentos dos tribunais sobre o trabalho em plataforma digital.

Como destaca Alejandro Guerra García o reconhecimento de direitos pelo judiciário abre porta para mais litígios e controvérsias jurídicas. Por razões de segurança jurídica e previsibilidade, a regulamentação do trabalho em plataforma digital deve ocorrer por meio de normatização legislativa que assegure direitos básicos e que não impeça o desenvolvimento normal dessa nova atividade<sup>241</sup>.

Observados os recortes metodológicos, pretende-se investigar a normatização dessa questão em Portugal, primeiro pelas raízes histórico-culturais, segundo porque a legislação portuguesa é objeto de controvérsia<sup>242</sup>, o que fornecerá subsídios para a regulamentação adequada. Projeta-se, ainda, verificar a nova normatização do Chile<sup>243</sup>, primeiro país da América Latina que regulou o trabalho em plataforma digital, possível inspiração para o legislador brasileiro.

Não se pretende examinar as regulamentações ocorridas nos Estados Unidos da América, haja vista que o sistema estadunidense é diferente do brasileiro, podendo cada estado legislar sobre a matéria, o que no plano interno é de competência privativa da União (art. 22, I, CF/88). Além disso, recentemente houve a declaração da inconstitucionalidade da normativa desenvolvida na Califórnia (Proposition 22)<sup>244</sup>, havendo grande celeuma que transcende os limites da presente investigação<sup>245</sup>.

<sup>240</sup> MONTESQUIEU, Charles de Secondat, Baron de. **O Espírito das Leis**. Tradução: Cristina Murachco. São Paulo: Martins Fontes, 1996. Capítulo VI, do livro décimo primeiro, da primeira parte do Espírito das Leis.

<sup>241</sup> GUERRA GÁRCIA, Alejandro. **El reconocimiento judicial de derechos laborales a trabajadores de plataformas virtuales**. IUSNOVUM, 01 jan. 2021. Disponível em: <https://iusnovum.cl/2021/01/01/el-reconocimiento-judicial-de-derechos-laborales-a-trabajadores-de-plataformas-virtuales/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>242</sup> MATEUS, Cátia. **Governo estuda alterações à Lei TVDE. IM, 24 set. 2021**, Expresso, Economia, p. 25. Disponível em: <https://www.vda.pt/pt/media/noticias-e-imprensa/reavaliacao-da-lei-que-regula-a-atividade-das-plataformas-de-transporte/24061/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>243</sup> CHILE. Boletín N° 14.561-19. **Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Girardi, señora Goic y señores Coloma, Chahuán y De Urresti, que regula las plataformas digitales**. Disponível em: <https://observatoriolegislativocele.com/pt/chile-proyecto-de-lei-que-regulamenta-as-plataformas-digitais-n%C2%BA-14561-19-2021/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>244</sup> CALIFÓRNIA. **California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative**. 2020. Disponível em: [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>245</sup> MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Mais um capítulo sobre trabalho por aplicativo na Califórnia**. JOTA, 01 set. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opinionio-e>

Por fim, são examinadas as principais propostas legislativas em tramitação no congresso brasileiro<sup>246</sup>. De forma técnica, pretende-se oferecer subsídios para a futura regulamentação com base nos atuais projetos de lei.

#### 4.1 Perspectivas no âmbito do Direito Internacional do Trabalho

No âmbito do Direito Internacional do Trabalho, em especial na Organização Internacional do Trabalho (OIT), há grande preocupação com a questão social dos trabalhadores em plataforma digital. Prova disso é que na declaração do Centenário da Organização, em 2019<sup>247</sup>, foi reiterada a máxima de que o ser humano deve estar no centro do mundo do trabalho, reafirmando a dignidade do trabalho para o enfrentamento dos novos desafios tecnológicos do trabalho digital<sup>248</sup>.

Segundo estudo da OIT, existem cerca de 800 plataformas digitais a nível mundial<sup>249</sup>, em um crescimento intensificado pela pandemia da COVID-19 e mantido no período pós-pandêmico. Nessa toada, a agência especializada da ONU possui diversas propostas para a proteção desse trabalho e, de maneira macro, entende que o labor via aplicativos exige regulamentação e negociação coletiva<sup>250</sup>.

---

analise/artigos/mais-um-capitulo-sobre-trabalho-por-aplicativo-na-california-01092021. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>246</sup> DIAS, Neuriberg. **A falta de legislação no País que garanta direitos básicos para os trabalhadores de aplicativos têm motivado a apresentação de diversas proposições no âmbito do Congresso Nacional**. DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/89927-trabalhadores-em-aplicativos-e-a-regulamentacao-de-direitos-no-congresso-nacional>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>247</sup> CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho: Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108ª sessão**. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_749807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>248</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho**. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; Fonseca, Vanessa Patriota da (organizadores.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>249</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: ILO, 2021. 282 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>250</sup> Redação RBA. **Para OIT, trabalho para empresas de aplicativos exige regulamentação e negociação coletiva**. Rede Brasil Atual, 02 mar. 2021. Trabalho, Proletariado Online. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/oit-trabalhadores-aplicativos-regulamentacao-negociacao-coletiva/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Rosane Guariau afirma que, durante o período de pandemia, foi notória a expansão das plataformas digitais, sendo que os trabalhadores de plataformas digitais foram considerados essenciais, pois desempenharam, e continuam desempenhando, um papel importante durante as medidas de isolamento e *lockdown* garantindo à população o acesso a serviços<sup>251</sup>.

Nesse sentido, as inovações tecnológicas e as plataformas digitais de trabalho oferecem novos mercados para as empresas e novas oportunidades de rendimento para os trabalhadores, inclusive para aqueles que se encontravam à margem do mercado de trabalho<sup>252</sup>. Ocorre que, paralelamente às formas inovadoras e flexíveis de trabalho, há manifesta situação de vulnerabilidade e precarização, estando os trabalhadores expostos a riscos de saúde e segurança, sem proteção social ou condições adequadas.

Conforme destaca Guy Ryder, Diretor-geral da OIT de 2012 a 2022<sup>253</sup>, as plataformas digitais têm o potencial de beneficiar os trabalhadores, os empreendimentos e a sociedade em geral, mas só atingirão esse potencial positivo se as oportunidades de trabalho que proporcionam forem dignas, de modo a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável<sup>254</sup>.

Ressalta-se que a OIT, que ultrapassou a marca de cem anos de existência, possui como uma de suas metas a universalização do trabalho digno e decente. Visando sua realização, desde 1998 determina as balizas mínimas para todo e qualquer trabalho, independentemente do vínculo contratual regente. Trata-se, pois, dos *core obligations* previstos na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais<sup>255</sup>.

---

<sup>251</sup> GAURIAU, Rosane. **Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na união europeia, na França e no Brasil**. Revista TST, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021\\_gauriau\\_rosane\\_breves\\_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 OV. 2023.

<sup>252</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: ILO, 2021. 282 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>253</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diretor-geral da OIT, Guy Ryder, conclui mandato de 10 anos**. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_857332/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857332/lang--pt/index.htm). Acesso em 29 nov. 2023.

<sup>254</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: ILO, 2021. 282 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>255</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da oit sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 05 NOV. 2023.

Referida declaração concentra o núcleo essencial de direitos dos trabalhadores, quais sejam: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo da negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação que devem ser observadas por todos os países, independentemente de terem ratificado as respectivas convenções (Art. 2º).

Além desses princípios e direitos fundamentais previstos originariamente na Declaração, em junho de 2022 a Conferência Internacional do Trabalho acrescentou “segurança e saúde” no rol de *core obligations* da OIT<sup>256</sup>. Assim, todos os Estados-membros, tendo ou não ratificado as convenções específicas, comprometem-se a respeitar e proteger o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável<sup>257</sup>.

Para a OIT, os princípios de trabalho decente não se aplicam apenas às relações laborais formais tradicionais, mas incluem, também, as novas relações de trabalho surgidas com a inovação tecnológica<sup>258</sup>. Assim, em nome da concretização do trabalho decente para todos, inclusive no meio digital, preocupações com o futuro do trabalho, com a economia compartilhada e com o trabalho via plataformas digitais passaram a integrar a pauta da OIT.

As primeiras discussões no âmbito da Organização Internacional do Trabalho datam do ano de 2015<sup>259</sup>, seis anos após a fundação da UBER e o crescimento da preocupação com a “uberização do trabalho”. Após longos debates, em 2018 foi editado um informe sobre como fomentar o trabalho decente no mundo digital denominado “Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online

<sup>256</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. ILO, 10 jun. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_848148/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>257</sup> GOMES, Ana Virginia Moreira; MACHADO, André Luiz Sienkiewicz. **Direito a ambiente de trabalho seguro e saudável na declaração de princípios da OIT**. CONJUR, 21 jun. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-21/gomese-machado-direito-trabalho-seguro-saudavel#:~:text=Finalmente%2C%20em%2010%20de%20junho,saud%C3%A1vel%22%20%5B4%5D>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>258</sup> CARDOSO SQUEFF, T. de A. F. R.; AMBO OKUSIRO, I. Entre a OMC e a OIT: a quem compete a regulamentação das plataformas digitais de trabalho à nível global?. **Revista Eletrônica Direito e Política**, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 397–432, 2022. DOI 10.14210/rdp.v17n2.p397-432. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/18780>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>259</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: ILO, 2021. 282 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

world”<sup>260</sup> que apresentou dezoito propostas para locar o trabalho digno nas plataformas digitais.

Dentre as propostas, foi sugerido que os trabalhadores deveriam ter à disposição meios juridicamente adequados para exercer a sindicalização e negociação coletiva, remuneração mínima compatível com o custo de vida local, transparência das taxas e cobrança, flexibilidade no exercício das tarefas, podendo recusar propostas e escolher o horário de trabalho e a garantia de proteção social (como seguro de saúde, pensões, licenças por motivo de doença)<sup>261</sup>.

Após reflexões sobre esse estudo publicado em 2018, no ano de 2021 foi editado o relatório *World Employment and Social Outlook 2021*<sup>262</sup> que teve como ponto central a compreensão de como as plataformas digitais transformaram o mundo de trabalho, sendo necessárias respostas coerentes. Referido relatório destacou desde o panorama histórico, como a ascensão da economia digital, até o alcance desse novo mercado, os diferentes setores da economia incorporados por essa nova forma trabalho, a estimativa do número de plataformas digitais e “trabalhadores plataformizados” e os desafios/oportunidades desse setor. Em arremate, esse relatório abordou a necessidade de assegurar trabalho digno nas plataformas digitais de trabalho, o que perpassa pela garantia de remunerações justas, tempo de trabalho limitado, segurança e saúde no trabalho, proteção da seguridade social, não discriminação e vedação de trabalho forçado e trabalho infantil, bem como liberdade sindical, negociação coletiva e outras formas de diálogo social.

Ao final, esse relatório concluiu que:

Da perspectiva do trabalho digno, em particular como articulado através das Convenções e Recomendações da OIT, os trabalhadores de plataformas devem beneficiar de muitos direitos laborais e de proteção social, independentemente da sua situação contratual.<sup>263</sup>

---

<sup>260</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.** Geneva: ILO, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>261</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.** Geneva: ILO, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>262</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.** Geneva: ILO, 2021. 282 p. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>263</sup> Ibidem.

Desta feita, os trabalhadores de plataformas digitais, independentemente do vínculo laboral contratual caracterizado com a plataforma de trabalho, devem ser beneficiados de direitos laborais e proteção social. Assim sendo, os trabalhadores e as plataformas devem ser instados a adotarem negociações coletivas e diálogo social para assegurar trabalho digno e proteção social.

Além desse relatório de referência da OIT, os relatórios anuais sobre as “Perspectivas Sociais e de Emprego no mundo: tendências” posteriores ao relatório específico sobre o trabalho em plataformas digitais também apontam preocupações. O relatório de 2021 destacou as tendências de emprego no mundo<sup>264</sup>, o relatório de 2022 enfatizou a reconstrução do mundo do trabalho resiliente após a pandemia de COVID-19<sup>265</sup> e o relatório de 2023 trouxe a preocupação com as enormes dificuldades apresentadas pelos mercados de trabalho<sup>266</sup>.

Com efeito, no relatório de 2021 houve uma seção explicando os serviços baseados em plataformas digitais durante o período de pandemia (*Recuadro 3.1 Servicios basados en plataformas digitales durante la crisis de COVID-19*)<sup>267</sup>. Foi destacado que esses novos tipos de trabalho nem sempre oferecem condições de trabalho decentes, o que representa um problema para as regulamentações trabalhistas. Ao mesmo tempo que a pandemia impulsionou o trabalho por plataformas digitais, em algumas atividades houve diminuição do trabalho e da renda, baixas tarifas e além de contágio de doenças.

Em razão do maior número de trabalhadores que oferecem seus serviços através dessas plataformas digitais, houve o menor ganho por trabalhador. Além disso, algumas plataformas reduziram os preços dos serviços cobrados, o que impactou negativamente na renda final dos trabalhadores. Como se não bastasse, muitos trabalhadores foram infectados pela COVID-19, o que os impossibilitava de trabalhar e conseqüentemente fulminava sua remuneração, deixando-os totalmente desprotegidos.

---

<sup>264</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021**. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_825200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_825200.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>265</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022**. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_848464.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_848464.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>266</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023**. Geneva: ILO, 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_865368.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_865368.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>267</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021**. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_825200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_825200.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.



De outra banda, o relatório de 2022 sobre as “perspectivas sociais e de emprego no mundo: tendências”<sup>268</sup> focou na construção e reconstrução do mundo do trabalho resiliente após a pandemia da COVID-19. Especificamente quanto aos trabalhadores em plataformas digitais, consignou que a pandemia expôs a vulnerabilidade desse grupo, porquanto estão expostos às repercussões de crise de saúde e, na maioria das vezes, estão fora da cobertura da proteção da seguridade social.

Com o avanço das tecnologias e mutação do mercado de trabalho, há um número crescente de pessoas que dependem das plataformas digitais para gerar renda. No entanto, para lograr uma remuneração razoável, os trabalhadores precisam estar disponíveis para a plataforma de maneira quase ininterrupta, realizando longas jornadas e aceitando inúmeras tarefas, o que, ao final, amplia os riscos de acidentes e doenças no trabalho.

Já o relatório de 2023 (*World Employment and Social Outlook: Trends 2023 - WESO Trends*) foca nas dificuldades apresentadas no mercado de trabalho. O documento constatou que a prolongada desaceleração do crescimento da produtividade tem afetado todos os países, tanto os desenvolvidos como aqueles com economia emergente. Isso tem gerado aumento da informalidade, falta de locais de trabalho seguro e protegidos, trabalhos precários, pobreza generalizada e violação de direitos humanos. Segundo esse novo relatório da OIT, a atual desaceleração econômica global pode forçar mais trabalhadores a aceitarem empregos de menor qualidade, mal remunerados e sem proteção social, o que acentua as desigualdades ampliadas pela COVID-19<sup>269</sup>.

O *WESO Trends* de 2023 também concebeu que o trabalho informal ou sem regulamentação priva os trabalhadores da proteção social e os impossibilita até mesmo de invocar seus direitos fundamentais no trabalho, dado que não há nenhuma normativa definindo os direitos e deveres incidentes naquela atividade. Em razão disso, a OIT pretende promover uma coalização Global de Justiça Social com o objetivo de fortalecer a solidariedade global e melhorar a coerência de políticas para promover o trabalho decente e a justiça social.

Em arremate, Gilbert F. Houngho, atual Diretor-geral da OIT, explica que “a necessidade de mais trabalho decente e justiça social é clara e urgente. Mas se queremos

---

<sup>268</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022**. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_848464.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_848464.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>269</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023**. Geneva: ILO, 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_865368.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_865368.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

enfrentar estes múltiplos desafios, temos de trabalhar em conjunto na criação de um novo contrato social global”. Por isso Rosane Gauriau concluiu que uma das formas para atingir esse objetivo seria a instituição, por parte do Estado, de um novo marco regulatório protetivo, ou seja, um tratamento jurídico menos rígido, com maior independência e flexibilidade, permitindo melhor adaptabilidade à evolução do mercado e respeito a um patamar mínimo de direitos sociais<sup>270</sup>.

Diante disso, compreende-se que a OIT tem atuado para promover melhores condições de trabalho para todas as pessoas, incluindo os trabalhadores em plataformas digitais. As diversas iniciativas e propostas demonstram a necessidade de que o trabalho intermediado por aplicativos se desenvolva de modo sustentável, seguindo a Agenda 2030 da ONU, com respeito aos direitos humanos, visando assegurar trabalho digno, com proteção da seguridade e diálogo social.

## 4.2 Direcionamentos da União Europeia

No âmbito da União Europeia, mais de 28 milhões de pessoas trabalham via plataformas digitais. Segundo as estimativas oficiais do Conselho da União Europeia, em 2025 esse número pode chegar a 43 milhões<sup>271</sup>. Esses números foram acelerados com a pandemia de COVID-19, que impulsionou a transição digital da economia da União Europeia.

Conforme relato da Comissão Europeia, as plataformas digitais estão presentes em diversos setores econômicos:

Algumas oferecem serviços num local físico (‘baseadas na localização’), como o transporte privado de passageiros, a entrega de mercadorias e os serviços de limpeza ou de prestação de cuidados. Outras operam exclusivamente em linha (‘baseadas na Internet’) e incluem serviços como a codificação de dados, a tradução e o *design*.<sup>272</sup>

<sup>270</sup> GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na união europeia, na França e no Brasil. **Revista TST**, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021\\_gauriau\\_rosane\\_breves\\_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>271</sup> CONSELHO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Regras da UE em matéria de trabalho em plataformas digitais**. Consilium. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>272</sup> CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais**. COM(2021) 762 final. Bruxelas, 10 dez. 2021. p. 1. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/pt/pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Nuno Cunha Rodrigues explica que, no início, a União Europeia, como expressão do Direito Comunitário, adotava um posicionamento estratégico denominado de “*wait and see*” (esperar para ver). Tal proceder neutro e cauteloso tinha por escopo esperar o próprio mercado solucionar os desafios do trabalho em plataforma, bem como porque se tentava solucionar essas celeumas com os instrumentos jurídicos em vigor<sup>273</sup>. Ocorre que, desde 2018, os órgãos da União Europeia passaram a se distanciar dessa estratégia de neutralidade, iniciando debates, reflexões, reuniões e propostas para a regulamentação do tema.

Tem-se, agora, uma grande preocupação com a qualidade das condições de trabalho oferecidas a esses trabalhadores no âmbito europeu, seja pela falta de regulamentação e a desproteção social a que são relegadas essas pessoas, seja pela insegurança jurídica que paira sobre essa atividade. Conforme Rosane Gauriau, a União Europeia pretende respeitar o potencial de criação de emprego das plataformas de trabalho, garantindo o respeito e proteção, dignidade da pessoa humana trabalhadora, mas sem comprometer o direito de concorrência e sem embaraçar a flexibilidade dessa atividade<sup>274</sup>.

Nas Orientações Políticas para a Comissão Europeia 2019-2024, Ursula von der Leyen esclareceu que a transformação digital introduz mudanças rápidas que afetam os mercados de trabalho, assumindo, assim, o compromisso de analisar formas de melhorar as condições de trabalhadores via plataformas digitais. Tal preocupação vai ao encontro do Tratado da União Europeia, que estabelece como um dos objetivos dessa comunidade internacional a promoção do bem-estar dos seus povos e o desenvolvimento sustentável da Europa, numa economia social de mercado competitivo que tenha como meta o plano emprego e o progresso social (art. 3º)<sup>275</sup>.

Esse direcionamento é corroborado pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>276</sup> que declara o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho dignas,

---

<sup>273</sup> RODRIGUES, Nuno Cunha. **A regulação da economia colaborativa pela união europeia**. In: MOURA, Aline Beltrame de (organizadora). *O direito internacional privado europeu: entre a harmonização e a fragmentação*. 1. ed. Florianópolis: Emais, 2019. p. 113-134. p. 55. Disponível em: <https://jeanmonnet.paginas.ufsc.br/files/2020/01/EBOOK-PDF-Jean-Monnet-2019.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>274</sup> GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na união europeia, na França e no Brasil. **Revista TST**, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021\\_gauriau\\_rosane\\_breves\\_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>275</sup> COMISSÃO EUROPEIA. **As prioridades da Comissão Europeia**. Disponível em: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024\\_pt](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024_pt). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>276</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

saudáveis e seguras, assegurado o direito de informação e consulta. De igual modo, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que prevê o tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho e acesso à proteção social a todo trabalhador, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho (princípio número 5)<sup>277</sup>.

Ressalta-se que o trabalho realizado através das plataformas pode ser gerenciado independente das fronteiras estatais. Isso gera dificuldades de controle por parte do Estado, pois nem sempre as autoridades possuem os dados sobre as plataformas de trabalho digitais. Além disso, os Estados-Membros possuem abordagens diferentes no que se refere ao trabalho via aplicativos. Alguns catalogam como relação de trabalho, outros relação de emprego e outros mera relação civil. Em razão da falta de uma normativa clara, os tribunais têm apreciado a matéria também com decisões destoantes, alguns classificam como relação de trabalho/emprego, outros como uma relação contratual privada. Há, assim, enfraquecimento da segurança jurídica.

Conforme salienta Viviane Lícia Ribeiro, “analisando a *gig economy* na Europa, atualmente, não há uma legislação dedicada ao trabalho em plataforma, e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) ainda não propôs uma solução satisfatória à questão”<sup>278</sup>.

Há, na verdade, normativas incipientes que se aplicam de forma reflexa a tais trabalhadores, destacasse a diretiva sobre o tempo de trabalho (Diretiva 2003/88/CE)<sup>279</sup>, que estabelece os requisitos mínimos para a organização do tempo de trabalho, bem como Diretiva sobre a saúde e segurança no trabalho, a qual estabelece os princípios fundamentais destinados a promover a melhoria da saúde e da segurança no trabalho (Diretiva 89/391/CEE)<sup>280</sup>.

<sup>277</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>278</sup> RIBEIRO, Viviane Lícia. Empreiteiros digitais dependentes: análise comparativa atual da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 89-102, jul./dez. 2022. Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15084/ribeiro\\_viviane\\_empreiteiros\\_digitais\\_dependente\\_s.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15084/ribeiro_viviane_empreiteiros_digitais_dependente_s.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>279</sup> UNIÃO EUROPEIA. **DIRETIVA 2003/88/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 4 de Novembro de 2003 relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho**. Bruxelas: EU, 2003. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>280</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Saúde e segurança no trabalho — Regras gerais**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/health-and-safety-at-work-general-rules.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

A Resolução do Parlamento Europeu sobre a Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, aprovada em 15 de julho de 2017<sup>281</sup>, esclarece que, se desenvolvida de forma responsável, a economia colaborativa (*gig economy*) cria oportunidades significativas para os cidadãos e consumidores, que se beneficiam do aumento da concorrência e da existência de serviços personalizados, maior oferta e preços mais baixos (artigo 2), devendo os Estados clarificarem as situações jurídicas para não considerarem a economia colaborativa como uma ameaça à economia tradicional (art. 4).

Nessa toada, a economia colaborativa cria novas oportunidades de acesso ao trabalho, em particular para os trabalhadores por conta própria, os desempregados e as pessoas afastadas do mercado de trabalho, jovens, idosos e grupos marginalizados (art. 37). Essa resolução, então, faz um apelo para que ocorra a regulamentação do mercado de trabalho digital, de modo a conciliar evolução tecnológica e proteção social (art. 38).

Nessa linhagem, o Parlamento e o Conselho Europeu aprovaram em maio de 2019 a Diretiva (UE) 2019/77 sobre os aspectos relativos aos contratos de fornecimento de conteúdos e serviços digitais<sup>282</sup>. Referida norma teve por escopo garantir melhor acesso dos consumidores aos conteúdos e serviços digitais, bem como visou impulsionar a economia digital da União Europeia e estimular o crescimento global.

Em razão disso, dispõe de maneira reflexa e indireta sobre alguns temas atrelados ao trabalho via aplicativos. Dentre as regras comuns quanto a certos requisitos relativos aos contratos entre profissionais e consumidores para o fornecimento de serviços, dispôs que os operadores de plataformas digitais podem ser considerados profissionais se atuarem para fins relacionados com a sua própria empresa e agirem como parceiros contratuais diretos do consumidor para o fornecimento de serviços intermediados pela plataforma.

Nesse mesmo sentido, foi aprovada a Diretiva 2019/1150 em 20 de junho de 2019, que trata da promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha<sup>283</sup>. Considerando que os novos modelos de negócio

---

<sup>281</sup> PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de junho de 2017, sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa (2017/2003(INI))**. Estrasburgo: PE, 2017. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_PT.html). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>282</sup> UNIÃO EUROPEIA. **DIRETIVA (UE) 2019/770 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de maio de 2019 sobre certos aspetos relativos aos contratos de fornecimento de conteúdos e serviços digitais (Texto relevante para efeitos do EEE)**. Bruxelas: UE, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0770>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>283</sup> PARLAMENTO EUROPEU. **Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativo à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha (Texto relevante para efeitos do EEE)**.

passam pelos serviços de intermediação, essa diretiva procurou promover direitos relacionados à equidade e transparência dos profissionais que atuam nessa nova dinâmica.

Referida diretriz não tratou especificamente sobre direitos trabalhistas aos trabalhadores plataformizados, mas dispõe de maneira genérica sobre as regras que visam garantir equidade e transparência nessas relações, o que se aplica aos trabalhadores via aplicativos. A título de exemplo, o artigo 4º dessa normativa determina que, se a plataforma de intermediação decidir restringir ou suspender a prestação dos serviços de um determinado profissional, deve transmitir-lhe a fundamentação da sua decisão. Além disso, caso decida cessar a prestação de todos os seus serviços, deve conceder pelo menos 30 dias de pré-aviso.

Nessa mesma direção, a Diretiva (UE) 2019/1158<sup>284</sup> que trata da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores estabelece requisitos mínimos em matéria de licença parental, de paternidade e de cuidador, bem como regimes de trabalho flexíveis para os progenitores ou cuidadores. Tais disposições complementam a diretiva relativa à segurança e à saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, que dispõe sobre um período mínimo de licença de maternidade e outras medidas (Diretiva 92/85/CEE)<sup>285</sup>.

Em 08 de novembro de 2019, o Conselho da União Europeia publicou Recomendação versando sobre o acesso dos trabalhadores assalariados e não assalariados à proteção social. A norma prega a necessidade de se garantir que todos os trabalhadores sejam abrangidos por normas laborais fundamentais e por uma proteção social adequada. Conforme o Considerando número 17 dessa Recomendação, considera-se proteção social adequada como aquela que proporciona um nível de vida digno com acesso às prestações de proteção social. Nessa linha, a função essencial da proteção social consiste em proteger as pessoas contra as consequências financeiras de riscos sociais, tais como doença, velhice,

---

PE/56/2019/REV/1. Estrasburgo: PE, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A32019R1150>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>284</sup> PARLAMENTO EUROPEU CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **DIRETIVA (UE) 2019/1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>285</sup> CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE).** Luxemburgo: CEE, 1992. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31992L0085>. Acesso em: 05 nov. 2023.

acidente de trabalho, perda de emprego, de modo a atenuar a pobreza e manter um nível de vida digna (Considerando número 8)<sup>286</sup>.

De igual modo, em 15 de junho de 2020, o Conselho Europeu aprovou o Regulamento (UE) 2020/1055 sobre a adaptação à evolução no setor dos transportes rodoviários<sup>287-288</sup>. Nessa direção, foram regulamentados os requisitos mínimos em matéria de tempo máximo de condução diária e semanal, duração das pausas e períodos de repouso<sup>289</sup>. Tais disposições não são específicas para os motoristas via plataformas digitais, mas servem de guia para uma futura regulamentação específica.

Em 17 de dezembro de 2020, o Parlamento Europeu adotou a Resolução “Europa social forte para transições justas”<sup>290</sup>, que conclama a Comissão Europeia a propor uma diretiva relativa a direitos e condições de trabalho dignos na economia digital, o que contempla os trabalhadores via plataformas digitais, a fim de assegurar maior e melhor proteção social. Os trabalhadores passam a ter

os trabalhadores passam a ter direito a um salário mínimo (caso exista), à negociação coletiva, tempo de trabalho e proteção da saúde, ao direito a férias remuneradas ou a um melhor acesso à proteção contra acidentes de trabalho, prestações de desemprego e por doença, bem como pensões.<sup>291</sup>

---

<sup>286</sup> CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO de 8 de novembro de 2019 relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/C 387/01)**. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019H1115(01)&from=PT). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>287</sup> CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO de 8 de novembro de 2019 relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/C 387/01)**. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019H1115(01)&from=PT). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>288</sup> PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO (UE) 2020/1055 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 15 de julho de 2020 que altera os Regulamentos (CE) n.º 1071/2009, (CE) n.º 1072/2009 e (UE) n.º 1024/2012 com vista à sua adaptação à evolução no setor dos transportes rodoviários**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R1055&from=PT>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>289</sup> PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **REGULAMENTO (UE) 2020/1054 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 15 de julho de 2020 que altera o Regulamento (CE) n.º 561/2006 no que diz respeito aos requisitos mínimos em matéria de tempos máximos de condução diária e semanal, à duração mínima das pausas e dos períodos de repouso diário e semanal e o Regulamento (UE) n.º 165/2014 no que diz respeito ao posicionamento por meio de tacógrafos**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R1054&from=PT>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>290</sup> PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 17 de dezembro de 2020, sobre uma Europa social forte para transições justas (2020/2084(INI))**. Estrasburgo: PE, 2020. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0371\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0371_PT.html). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>291</sup> RIBEIRO, Viviane Lícia. Empreiteiros digitais dependentes: análise comparativa atual da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 89-102, jul./dez. 2022. p. 98. Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15084/ribeiro\\_viviane\\_empreiteiros\\_digitais\\_dependente\\_s.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15084/ribeiro_viviane_empreiteiros_digitais_dependente_s.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2023.

Tem-se, assim, como objetivo, a elaboração de iniciativas legislativas para melhorar as condições laborais dos trabalhadores das plataformas digitais, a fim de lhes assegurar maior proteção social, independentemente da relação jurídica enquadrada<sup>292</sup>.

Mais recentemente, em 19 de outubro de 2022, o Parlamento e o Conselho Europeu aprovaram a Diretiva (UE) 2022/2041<sup>293</sup> relativa a salários-mínimos adequados na União Europeia. Tal diretiva é aplicada a todos os trabalhadores que tenham contrato de trabalho ou relação de trabalho, inclusive os trabalhadores domésticos, ocasionais, intermitentes e os trabalhadores de plataformas digitais.

Para além dessas diretrizes mais genéricas que se aplicam reflexamente aos trabalhadores intermediados por plataformas digitais, alguns diplomas merecem destaque em separado, como o caso da Diretiva (UE) 2019/1152, aplicável em todos os países da União Europeia desde agosto de 2022, e a proposta de Diretiva para a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, apresentada em 10 de dezembro de 2021, mas ainda pendente de conclusão.

#### 4.2.1 Diretiva (UE) 2019/1152

A Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia trata das condições de trabalho transparentes e previsíveis no âmbito dessa comunidade<sup>294</sup>. Conforme salientam Barzotto, Miskulin e Breda, independentemente de ser considerado autônomo ou subordinado, qualquer trabalho, inclusive os realizados mediante plataformas digitais, serão regrados por normas protetivas e direito à informação, a exemplo da Diretiva nº 2019/1152<sup>295</sup>.

<sup>292</sup> GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na união europeia, na França e no Brasil. *Revista TST*, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. p. 6. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021\\_gauriau\\_rosane\\_breves\\_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>293</sup> PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **DIRETIVA (UE) 2022/2041 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 19 de outubro de 2022 relativa a salários mínimos adequados na União Europeia.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=PT>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>294</sup> PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **DIRETIVA (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=PT>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>295</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho.** In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; Fonseca, Vanessa Patriota da (organizadores).



Referida diretiva tem por objetivo estabelecer direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores da União, de modo a melhorar as condições laborais sem obstar a adaptabilidade do mercado de trabalho. Dessa maneira, essa nova diretriz é aplicada ao trabalho ocasional sem horário fixo previsível (trabalho intermitente ou contrato de trabalho “zero hora”), trabalho doméstico, trabalho multilateral e o trabalho a partir de plataformas digitais<sup>296</sup>. Especificamente quanto aos trabalhadores intermediados por aplicativos, o considerando número 8 da Diretiva reforça a aplicabilidade dessa normativa a tais trabalhadores, o que se coaduna com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia<sup>297</sup>.

Ressalta-se que, editada em 20 de junho de 2019, a Diretiva 2019/1152 substitui a antiga Diretiva 91/533/CEE (14/10/1991)<sup>298</sup>, relativa à obrigação do empregador informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho. A Diretiva 91/533/CEE prescrevia o direito de os trabalhadores receberem, por escrito, informações essenciais sobre as suas condições de trabalho ao iniciarem um novo emprego.

Ocorre que a diretiva de 1991 já não se amoldava à nova realidade econômica e social. Além de não ser aplicada a todos os trabalhadores do bloco, essa diretiva era omissa em matéria de proteção. Diante das profundas alterações no mercado de trabalho, evolução tecnológica e surgimento de novas formas de labor, foi necessário atualizar o

---

Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>296</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho**. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; Fonseca, Vanessa Patriota da (organizadores.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>297</sup> Acórdãos do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, processo C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 de outubro de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, Processo C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 de julho de 2015, *Ender Balkaya contra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; e 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883. Dados obtidos em: PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. DIRETIVA (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=PT>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>298</sup> CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **COUNCIL DIRECTIVE of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91 /533/EEC)**. Luxemburgo: CEE, 1991. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>. Acesso em: 05 nov. 2023.

direcionamento da União Europeia, modernizando e adaptando esse antigo regime jurídico às novas evoluções do contexto econômico.

Além disso, como as novas formas de trabalho não se enquadram nas relações de trabalho tradicionais e, na maioria das vezes, não estão regulamentadas pelos Estados-Membros, foi necessária a criação de uma Diretiva específica. Concebeu-se, então, que para assegurar o desenvolvimento adequado das novas formas de trabalho deveria ser construído um conjunto de direitos mínimos aos trabalhadores, aptos a promoverem segurança e previsibilidade nas relações de trabalho<sup>299</sup>.

Dessa forma, a Diretiva 2019/1152 buscou garantir previsibilidade para os trabalhadores, cobertura da proteção social e adaptabilidade para acompanhar a evolução do mercado de trabalho. Por ela, foram estabelecidos os requisitos mínimos de informação sobre os elementos essenciais da relação de trabalho e as condições de trabalho, garantindo um grau adequado de transparência e previsibilidade<sup>300</sup>.

Para sua adoção ser aplicada em todos os Estados-Membros a partir de 01 de agosto de 2022, a Diretiva 2019/1152 passou por diversas etapas procedimentais estabelecidas pelo Direito Comunitário Europeu. Em 21 de dezembro de 2017, a Comissão Europeia apresentou uma proposta de diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE, houve tramitação do projeto nos parlamentos nacionais, o Comitê Econômico e Social Europeu se manifestou favoravelmente, houve anuência do Comitê das Regiões e posterior deliberação pelo Conselho Europeu.

O Conselho Europeu, em 21 de junho de 2018, aprovou as orientações gerais sobre a proposta de diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE<sup>301</sup>. Em 13 de junho de 2019, o Conselho concluiu o texto final adotando a referida diretiva, publicando no Jornal Oficial da UE a diretriz que torna as condições de trabalho mais transparentes e previsíveis em toda a Europa.

---

<sup>299</sup> CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Directiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de Outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho.** Luxemburgo: CEE, 1991. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31991L0533&from=PT>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>300</sup> PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.** Bruxelas: PE, CUE, 2018. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10299-2018-INIT/pt/pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>301</sup> PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.** Bruxelas: PE, CUE, 2018. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10299-2018-INIT/pt/pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Após a conclusão dos trâmites a nível Europeu, os Estados-Membros tiveram três anos para tomarem as medidas legislativas necessárias para o cumprimento dessa diretiva. Assim, a partir de 01 de agosto de 2022, essas diretrizes passam a ser aplicadas em todos os países pertencentes à União Europeia<sup>302</sup>, podendo a Comissão Europeia avaliar a conformidade das medidas nacionais adotadas e tomar as providências cabíveis quando for necessário.

Conforme Marius-Constantin Budăi, ministro do Trabalho e da Justiça Social da Romênia,

[a] diretiva vem dar resposta à emergência de novas formas de trabalho. Introduce direitos mínimos para os trabalhadores, prevendo assim maior segurança e previsibilidade nas relações entre trabalhadores e empregadores, e preservando ao mesmo tempo a capacidade de adaptação do mercado do trabalho.<sup>303</sup>

Nessa toada, as novas regras asseguram aos trabalhadores o direito a maior previsibilidade das suas condições de trabalho no que concerne, por exemplo, às tarefas, ao tempo de trabalho e à remuneração<sup>304</sup>. Tem-se, assim, o direito de receber por escrito os aspectos essenciais do trabalho, como local e horário, tipo de serviço e remuneração. Além disso, os trabalhadores serão informados sobre as seguranças sociais que lhes são garantidas, o que reforça a transparência no mercado de trabalho.

Com efeito, foram previstos direitos para assegurar um nível básico de proteção universal em todas as formas de relação de trabalho atuais e futuras. A título de exemplo, o artigo primeiro inaugura a diretiva aduzindo que esse direcionamento tem por objetivo a melhoria das condições de trabalho pela promoção de um labor mais transparente e previsível, bem como garantir, simultaneamente, a adaptabilidade do mercado de trabalho. Visa a estabelecer direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores da União Europeia, mas faculta aos Estados-Membros a possibilidade de excluir do âmbito de aplicação dessa

---

<sup>302</sup> COMISSÃO EUROPEIA. **Europa Social: Condições de trabalho mais transparentes e previsíveis para os trabalhadores na UE.** CE, Bruxelas, Comunicado de imprensa, 1 ago. 2022. Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip\\_22\\_4765](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_22_4765). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>303</sup> CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Melhores condições de trabalho na UE: Conselho adota diretiva relativa a uma maior transparência e previsibilidade no trabalho.** CUE, Comunicado de imprensa, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2019/06/13/better-working-conditions-in-the-eu-council-adopts-a-directive-on-more-transparency-and-predictability-at-work/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>304</sup> COMISSÃO EUROPEIA. **Europa Social: Condições de trabalho mais transparentes e previsíveis para os trabalhadores na UE.** CE, Bruxelas, Comunicado de imprensa, 1 ago. 2022. Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip\\_22\\_4765](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_22_4765). Acesso em: 05 nov. 2023.

diretiva os trabalhadores cuja relação de trabalho se caracterize por duração inferior ou igual a três horas por semanas no espaço de um mês (art. 1.3).

O artigo 4º da Diretiva impõe aos empregadores o dever de informar os trabalhadores sobre os elementos essenciais da relação de trabalho. Determina, assim, que sejam identificadas as partes dessa relação, o local de trabalho, a descrição sumária do labor, a data de início da relação, bem como a duração previsível. Designa as informações sobre a remuneração, período de férias remuneradas e o procedimento para desligamento do trabalho, inclusive com período de pré-aviso. De igual modo, devem constar informações sobre as convenções coletivas que regem as condições de trabalho e a responsabilidade patronal pelas contribuições sociais ensejadoras da proteção securitária social.

Em suma, essa Diretiva conduz à adoção de medidas no âmbito da União Europeia para a melhoria das condições de trabalho, promovendo direitos mínimos aplicáveis a todos trabalhadores e adaptando o regime jurídico às novas evoluções do mercado de trabalho. Desta feita, os Estados-Membros da União Europeia assumiram o compromisso de assegurar o cumprimento dos direitos e deveres decorrentes dessa diretiva. Outrossim, se comprometeram a adotar medidas adequadas para garantir, promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação das disposições dessa diretiva, o que se aplica aos trabalhadores via plataformas digitais.

#### **4.2.2 Proposta de Diretiva da Comissão Europeia (2021)**

A Comissão Europeia delineou uma proposta de Diretiva para a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais<sup>305</sup>. Esse conjunto de medidas protetivas do trabalho intermediado por aplicativos, sintetizadas em 24 artigos, foi apresentado ao Conselho e ao Parlamento Europeu no dia 10 de dezembro de 2021, que está apreciando através de seus órgãos competentes<sup>306</sup>.

---

<sup>305</sup> CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais**. COM(2021) 762 final. Bruxelas, 10 dez. 2021. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/pt/pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>306</sup> CONSELHO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Regras da UE em matéria de trabalho em plataformas digitais**. Consilium. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

A exposição de motivos dessa proposta consigna que o objetivo geral da diretiva é melhorar as condições de trabalho e os direitos sociais das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, propiciando o crescimento sustentável sem a violação de direitos. Para alcançar esse objetivo geral, a proposta arrola três objetivos específicos a serem buscados pelos Estados-Membros.

O primeiro objetivo específico é a garantia de que as pessoas que trabalham nas plataformas digitais possam obter um estatuto profissional adequado, com direitos laborais e proteção social. O segundo objetivo visa a assegurar a equidade, a transparência e a responsabilização da plataforma na gestão algorítmica desses indivíduos. Finalmente, o terceiro objetivo tem por escopo melhorar a transparência, a rastreabilidade e o conhecimento dos desenvolvimentos do trabalho nas plataformas digitais, bem como o cumprimento das regras aplicáveis, para todas as pessoas que trabalham via aplicativo.

A diretiva esclarece que, embora os Estados-Membros da União Europeia operem num mercado único, cada país adota abordagens diferentes quanto à regulação do trabalho em plataformas digitais. Tal proceder gera insegurança jurídica, ativismo judicial e decisões contraditórias, o que acaba por não beneficiar nem os trabalhadores nem as plataformas digitais. Assim, para evitar a degradação das condições de trabalho e propiciar maior segurança jurídica, concebe-se a edição de um estatuto profissional mínimo aplicável a todo o bloco.

Ademais, necessita-se da “ação da UE para garantir que a economia altamente móvel e em rápida evolução das plataformas digitais se desenvolva paralelamente aos direitos laborais das pessoas que trabalham nas plataformas”<sup>307</sup>. Segundo a Diretriz, essa ação da União Europeia é materializada pela edição de regras comuns aplicáveis a todas as plataformas de trabalho digitais que operem no âmbito dessa comunidade, o que propicia a convergência dos interesses em jogo: melhores condições de trabalho, proteção social e desenvolvimento da economia das plataformas digitais.

Ressalta-se que essa diretiva arquitecta uma presunção relativa de relação de emprego para as pessoas que laboram em plataformas digitais. Tal presunção gera a inversão do ônus da prova em favor do trabalhador, mas pode ser superada mediante prova de inexistência de relação de trabalho. A diretiva esclarece que essa presunção tem por objetivo beneficiar tanto

---

<sup>307</sup> CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais**. COM(2021) 762 final. Bruxelas, 10 dez. 2021. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/pt/pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

os verdadeiros trabalhadores por conta própria que laboram nas plataformas digitais, como aqueles que não são verdadeiramente autônomos, pois lhe serão oferecidas garantias mínimas de trabalho, saúde e segurança, proteção social, além de um ambiente de trabalho com maior autonomia e independência, bem como segurança jurídica para as plataformas de trabalho digitais, evitando impugnações judiciais desproporcionais.

Essas medidas de proteção também beneficiarão todo o setor e a própria sociedade, pois propiciarão um ambiente de concorrência saudável entre as empresas, sem desrespeito aos direitos trabalhistas (dumping social). Ademais, os próprios Estados serão favorecidos por essas medidas, já que haverá o aumento das receitas decorrentes das contribuições sociais e fiscais, além do progresso econômico.

A diretriz consigna que a normativa sugerida garante que o grau de intervenção do Estado seja limitado ao mínimo necessário para alcançar os objetivos fixados na diretiva. Logo, evita-se o engessamento da atividade, o que beneficia as plataformas digitais, que poderão continuar operando em um sistema livre, flexível, sem obstáculos para o seu desenvolvimento econômico.

Desta feita, o estatuto profissional esboçado pela Comissão Europeia abrange 24 artigos divididos em 6 capítulos. O capítulo primeiro trata das disposições gerais (artigos 1º e 2º), o segundo capítulo trata do estatuto profissional (artigos 3º a 5º). Na sequência, o capítulo terceiro dispõe sobre a gestão algorítmica (artigos 6º a 10) e o capítulo quarto trata da transparência do trabalho nas plataformas digitais (artigos 11 e 12). Depois são previstas disposições sobre os recursos e execução (capítulo 5) e disposições finais (capítulo 6).

No capítulo primeiro, relativo às disposições gerais, são delineados os aspectos sobre o objeto e âmbito de aplicação da normativa, bem como as definições mais importantes dos atores sociais envolvidos nessa atividade. Assim sendo, o objeto da presente diretiva é justamente a melhoria das condições de trabalho das pessoas que trabalham nas plataformas, garantindo a correta determinação do seu estatuto profissional, com transparência, equidade e responsabilização na gestão algorítmica, melhorando as condições de trabalho e favorecendo o crescimento econômico sustentável das plataformas digitais na União Europeia (art. 1.1).

Quanto às definições, a Diretiva concebe que “plataforma de trabalho digital” é a pessoa singular ou coletiva que presta um serviço comercial fornecido à distância por meio de elementos eletrônicos, prestado a pedido de um destinatário do serviço e que implique na organização do trabalho realizado pelas pessoas que trabalham via plataformas digitais (art.

2.1). Nessa toada, o “trabalho na plataforma digital” é conceituado como qualquer labor organizado por meio de uma plataforma de trabalho digital e executado por uma pessoa que possui relação contratual com a plataforma, independentemente de haver vínculo contratual entre o prestador de serviço e o destinatário final (art. 2.2).

No âmbito dessas definições, os trabalhadores são divididos em dois tipos: “a pessoa que trabalha na plataforma” e o “trabalhador da plataforma”. No primeiro seriam enquadrados os motoristas de aplicativos, isto é, qualquer pessoa que realiza um trabalho intermediado pela plataforma digital. Já os “trabalhadores da plataforma” são aquelas pessoas que executam um trabalho interno da plataforma digital com base em um contrato de trabalho ou relação empregatícia, podendo ser exemplificado como os trabalhadores do setor de TI da plataforma.

O segundo capítulo, intitulado “estatuto profissional”, prega a determinação correta desse estatuto (art. 3º), a presunção legal (art. 4º) e a forma de ilidir essa presunção legal (art. 5º). O artigo terceiro dispõe que os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados para verificar e assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho (art. 3.1). Ressalta-se que a determinação da relação de trabalho deve se basear em fatos relativos à execução efetiva do trabalho, independentemente da forma como a relação é classificada em qualquer acordo contratual firmado entre as partes (art. 3.2).

O artigo quarto estabelece uma presunção legal de relação trabalhista entre as partes, quando preenchidos certos critérios. Preenchidos tais caracteres, será considerado que o liame existente entre a plataforma digital e a pessoa que executa seu mister através da plataforma é um trabalho, juridicamente visto, enquanto relação de trabalho. Ressalta-se que, uma vez satisfeitos esses critérios, considerar-se-á que a plataforma digital controla a execução do trabalho e, portanto, será tida por “empregadora”, devendo conceder direitos laborais e sociais aos obreiros<sup>308</sup>.

Nessa toada, a diretiva prescreve um quadro para caracterizar essa presunção, quando a plataforma: (a) determina ou fixa os limites do nível de remuneração; (b) impõe regras específicas de conduta à pessoa que trabalha na plataforma em relação ao destinatário ou maneira de execução do trabalho; (c) supervisiona a execução do labor ou

---

<sup>308</sup> CONSELHO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Regras da UE em matéria de trabalho em plataformas digitais**. Consilium. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

verifica a qualidade dos resultados do trabalho; (d) restringe a liberdade de organização o trabalho, como aceitar ou recusar tarefas, recorrer ou não a subcontratantes ou substitutos, incluindo sanções no caso de descumprimento dessas restrições; e (e) restringe a possibilidade de desenvolver uma carteira de clientes ou de executar trabalho para terceiros (art. 4.2).

Preenchidos pelo menos dois desses cinco critérios, estar-se-á reconhecida a presunção de relação de trabalho. No entanto, trata-se de presunção relativa, porquanto o artigo quinto possibilita que a plataforma digital elida essa presunção legal num processo judicial ou administrativo. Todavia, caberá à plataforma o ônus de provar que o trabalhador não preenche pelo menos dois dos cinco critérios acima.

O capítulo terceiro trata da gestão algorítmica e é dividido pela “transparência e utilização dos sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões” (art. 6º), “controle humano dos sistemas automatizados” (art. 7º), “revisão humana de decisões importantes” (art. 8º), “informação e consulta” (art. 9º) e pessoas que trabalham nas plataformas digitais sem relação de trabalho (art. 10). Nessa toada, ficou consignado que os Estados-Membros devem exigir que as plataformas de trabalho digitais informem os seus trabalhadores sobre (a) os sistemas automatizados de monitoramento utilizados para supervisionar a execução do trabalho e (b) os sistemas automatizados de tomada de decisão utilizados para apoiar as decisões que afetem as condições de trabalho, como a atribuição de tarefas, a remuneração, o tempo de trabalho, inclusive suspensão, restrição e encerramento das contas pessoais.

Outrossim, os Estados-Membros devem garantir que as plataformas de trabalho digitais controlem e avaliem regularmente o impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados nas condições de trabalho (art. 7.1). Além disso, as plataformas devem (a) avaliar os riscos dos sistemas automatizados para a segurança e saúde dos trabalhadores, em especial os riscos de acidentes de trabalho, riscos psicossociais e ergonômicos; (b) avaliar as salvaguardas previstas para adequar os riscos identificados ao contexto de trabalho; e (c) introduzir medidas de prevenção e proteção adequadas (art. 7.2).

Além disso, deve ser garantido aos trabalhadores das plataformas o direito de obter uma explicação sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado (revisão humana das decisões importantes – art. 8º), bem como assegurar informações e consultas por parte dos representantes dos trabalhadores sobre os aspectos do contrato



(informação e consulta – art. 9º). Por fim, ainda que a pessoa que trabalha na plataforma digital não tenha uma relação de trabalho, deve ser assegurado o direito de transparência sobre os sistemas automatizados e tomadas de decisões, sobre o controle humano desses sistemas e a revisão humana de decisões importantes (art. 10).

Os capítulos IV, V e VI tratam, respectivamente, da transparência do trabalho nas plataformas digitais (artigos 11 e 12), direito de recurso, execução (artigos 13 a 19) e disposições finais (artigos 20 a 24). Nessa toada, os Estados-Membros devem assegurar que as pessoas que trabalham nas plataformas tenham acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios (art. 13), canais de comunicação para que esses trabalhadores possam se comunicar entre si, bem como serem contactados por seus representantes (art. 15) e proteção contra o despedimento (art. 16). São asseguradas medidas de fiscalização e sanções (art. 19) e a cláusula de não regressão de disposições mais favoráveis, ou seja, essa diretiva não pode ser aplicada para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros (art. 20).

Em suma, essas iniciativas no âmbito da União Europeia demonstram a necessidade de que a economia de plataformas digitais se desenvolva de modo sustentável, garantindo condições de trabalho digno e decente<sup>309</sup>. Objetivam, assim, a emissão de instrumentos de soft law com a capacidade transversal para propiciar uma maior harmonização a nível europeu, respondendo os desafios jurídicos suscitados pelo trabalho via plataforma digital.

#### 4.3 Iniciativas em algumas legislações estrangeiras

Observados os recortes metodológicos, será examinada a normatização dessa questão em Portugal, primeiro pelas raízes histórico-culturais, segundo porque a legislação portuguesa é objeto de controvérsia<sup>310</sup>, o que fornecerá subsídios para a regulamentação adequada. Além disso, em 2023 houve uma nova alteração legislativa para aprimorar a

---

<sup>309</sup> GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na união europeia, na França e no Brasil. **Revista TST**, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021\\_gauriau\\_rosane\\_breves\\_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>310</sup> MATEUS, Cátia. **Governo estuda alterações à Lei TVDE**. IM, 24 set. 2021, Expresso, Economia, p. 25. Disponível em: <https://www.vda.pt/pt/media/noticias-e-imprensa/reavaliacao-da-lei-que-regula-a-atividade-das-plataformas-de-transporte/24061/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

regulamentação do trabalho via plataforma, o que propicia reforça sua essencialidade para o debate da presente tese<sup>311</sup>.

Será, ainda, investigada a nova normatização do Chile, primeiro país da América Latina que regulou o trabalho em plataforma digital. Também porque, em 2023, o Chile editou uma normatização específica para o transporte via aplicativos, objeto central da presente tese, possível inspiração para o legislador brasileiro.

Como mencionado, não se pretende examinar as regulamentações ocorridas nos Estados Unidos da América, haja vista que o sistema estadunidense é diferente do brasileiro, podendo cada estado legislar sobre a matéria, o que no plano interno é de competência privativa da União (art. 22, I, CF/88). Além disso, recentemente houve a declaração da inconstitucionalidade da normativa desenvolvida na Califórnia (Proposition 22)<sup>312</sup>, havendo grande celeuma que transcende os limites da presente investigação<sup>313</sup>.

### 4.3.1 Portugal

Conforme salienta António Monteiro Fernandes, a normatização lusitana admite a coexistência de relações contratuais cíveis ao lado daquelas tuteladas pelo Direito do Trabalho<sup>314</sup>. Também como destaca Maria do Rosário Palma Ramalho, “é reconhecido que o sistema português se encontra entre aqueles sistemas jurídicos que mais fortemente tutelam a posição dos trabalhadores”<sup>315</sup>.

Nesse norte, após debates e discussões, o legislativo de Portugal regulamentou o modelo de prestação de serviço de transporte de passageiros individual remunerado em veículos descaracterizados a partir de plataformas digitais. O primeiro ato legislativo que forneceu regramentos ao transporte via aplicativos foi aprovado em 10 de agosto de 2018.

<sup>311</sup> PORTUGAL. **Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno.** Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>312</sup> CALIFÓRNIA. **California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative.** 2020. Disponível em: [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,\\_App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>313</sup> MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Mais um capítulo sobre trabalho por aplicativo na Califórnia.** JOTA, 01 set. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mais-um-capitulo-sobre-trabalho-por-aplicativo-na-california-01092021>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>314</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro. **Direito do Trabalho.** 13. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 143.

<sup>315</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Insegurança ou diminuição do emprego? O caso português.** Estudos de Direito do Trabalho, v. I. Coimbra: Almedina, 2003, p. 101.

Posteriormente, em três de abril de 2023 fora promulgada a Lei nº 13/2023 que alterou o Código do Trabalho e aprimorou alguns aspectos desse regramento<sup>316</sup>.

Com efeito, a Lei nº 45/2018, vigente desde 01 de novembro de 2018 e mais conhecida como TVDE ou LEI UBER, constitui um regime específico que regula o transporte individual e remunerado de passageiros em veículo descaracterizado a partir de plataformas digitais.

Trata-se de regulamentação extremamente peculiar. Conforme salienta João Leal Amado<sup>317</sup>, nos outros países existe uma relação entre três sujeitos: a empresa que explora a plataforma digital (a exemplo da UBER), os motoristas de aplicativos (pessoas que, com seu automóvel, se disponibilizam para transportar passageiros) e os clientes (passageiros que utilizam a plataforma digital para serem transportados a determinados destinos).

A legislação portuguesa, no entanto, traz uma quarta figura: o operador TVDE, que é um órgão intermediário que atua entre as plataformas digitais e os motoristas. Assim, ao contrário de outros países, no lugar de uma relação trilateral (motorista, plataforma digital e cliente), em Portugal há uma relação quadrilateral, ou seja, quatro intervenientes nessa relação: as plataformas digitais, os motoristas, os passageiros e o operador TVDE.

Nessa linhagem, esclarece João Amado Leal:

De forma altamente inovadora e até surpreendente, se pensarmos na jurisprudência que se tem produzido, a este respeito, um pouco por todo o resto do mundo, a lei portuguesa coloca uma terceira entidade de permeio, entre o operador de plataforma eletrónica (suponhamos: a Uber ou outra empresa do género) e o motorista. Dir-se-ia que, em regra, há três intervenientes neste processo: a Uber, o motorista e o passageiro. Pois em Portugal não. Há quatro. Porque quem presta o serviço de transporte remunerado de passageiros não é propriamente o motorista, antes é, necessariamente, uma outra empresa, distinta da empresa operadora de plataforma eletrónica - o chamado ‘operador de TVDE’. E este operador, pessoa coletiva, é que celebrará contrato com os motoristas.<sup>318</sup>

Assim, a figura denominada “Operador de TVDE” (transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica) é um agente econômico que, através de seus motoristas, prestam serviços e transporte aos utilizadores que submetem os seus pedidos

---

<sup>316</sup> PORTUGAL. Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>317</sup> AMADO, João Leal. LEI é um “fato talhado à medida” dos interesses da Uber. Esquerda.net, 30 maio 2021. Disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/lei-e-um-fato-talhado-medida-dos-interesses-da-uber/74699>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>318</sup> AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções. *Labour & Law Issues*, [S. l.], v. 5, n. 1, 2019.

a uma plataforma digital da qual os operadores são aderentes<sup>319</sup>. Tal figura rememora o “Órgão gestor de mão de obra” (OGMO) que no Brasil organiza e intermedia o trabalho dos avulsos portuários<sup>320</sup>.

Nessa toada, para o sistema desenvolvido pela Lei nº 45/2018, a plataforma digital (ex. UBER) não contrata motoristas, ela celebra relação contratual com o operador de TVDE, pessoa jurídica responsável por arregimentar os motoristas. Conforme dados oficiais do governo português, em dezembro de 2020 existiam nove Plataformas digitais, 28.676 motoristas TVDE e 8043 operadores TVDE<sup>321</sup>.

Conforme o art. 16 da Lei, as plataformas digitais (também chamadas de “plataformas eletrônicas”) são conceituadas como infraestruturas eletrônicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes às plataformas. Em suma, são empresas de tecnologia que prestam o serviço de intermediação entre utilizadores (clientes) e os operadores TVDE aderentes à plataforma.

Nesse sentido, para a legislação de Portugal, o empreendimento detentor da plataforma digital não presta serviço de transporte, não disponibiliza meios humanos e materiais afetos a essa atividade, mas atuam como intermediários nessa relação. Prestam, apenas, serviços tecnológicos para intermediação do passageiro e do operador TVDE.

João Leal Amado sintetiza que, segundo a lei portuguesa, “empresas como a UBER, p. ex., serão típicas operadoras de plataforma eletrônica, prestando serviços de intermediação entre utilizadores/passageiros e os operadores de TVDE”<sup>322</sup> ao passo que os Operadores de TVDE, enquanto pessoas jurídicas dedicadas a efetuar transporte individual

<sup>319</sup> LEONG, Hong Cheng. **A Lei “Uber” (Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto)**. Publicações Sérulo, 21 ago. 2018. Disponível em: <https://www.servulo.com/pt/investigacao-e-conhecimento/A-Lei-IdquoUberdquo-Lei-n-452018-de-10-de-agosto/6264/>. Acesso em 15.03.2023

<sup>320</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A regulação portuguesa sobre serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais: breves comentários sobre a Lei 45/2018**. Notícias CIELO, [S.l.], ano 2020, n. 2 Disponível em: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/zipperer\\_noticias\\_cielo\\_n2\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/zipperer_noticias_cielo_n2_2020.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>321</sup> PORTUGAL. **Livro verde sobre o futuro do trabalho** 2021. Jun. 2021. p. 61. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/downloadficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3D>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>322</sup> AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A LEI PORTUGUESA SOBRE O TVDE E O CONTRATO DE TRABALHO: sujeitos, relações e presunções. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 55, p. 195-227, 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169233/2019\\_amado\\_joao\\_lei\\_portuguesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169233/2019_amado_joao_lei_portuguesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2023.

remunerado de passageiros, que prestarão esse serviço e contratarão os motoristas necessários para esse efeito, em regime de contrato de trabalho ou não.

Essa razão disso, segundo o artigo 10º da Lei, o motorista prestará serviços ao “operador de TVDE” e não à plataforma<sup>323</sup>. Dessa forma, o contrato será celebrado entre o motorista e o operador de TVDE, não existindo qualquer liame obrigacional entre o motorista e a plataforma digital. Quanto à natureza do contrato existente entre o motorista e o operador de TVDE, pode ser na modalidade “contrato de trabalho subordinado” ou na modalidade “motorista independente” (art. 10, nº 12).

Quanto aos regramentos do regime jurídico português, o artigo 9º da Lei estabelece que o operador TVDE observará todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e de saúde no trabalho e de segurança social.

Conforme artigo 10º, nº 12, a Lei traz a possibilidade do contrato entre o operador e o motorista ser de prestação de serviços ou um contrato de trabalho. Porém, cabe reforçar que dita presunção não envolve a plataforma digital (ex. UBER), mas, sim, o motorista e o operador TVDE<sup>324</sup>. Por decorrência, um motorista via aplicativos não poderá postular o reconhecimento da relação subordinada de trabalho com a plataforma digital, mas com o operador de TVDE. Ocorre que, como salienta João Moreira Dias, não é pelo fato de a lei impor que o contrato seja celebrado com o Operador TVDE que deixa de existir uma relação com a plataforma digital, pelo contrário, pois os motoristas estão sujeitos às instruções, normas e condições determinadas pela plataforma digital<sup>325</sup>.

Nos termos do artigo 9º, nº 2, da Lei, o operador de TVDE observará todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho e de segurança social.

A legislação traz a preocupação com duração do trabalho, limitando a prestação de serviços a 10 horas diárias “independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE preste serviços”. A responsabilidade pelo controle do tempo de

---

<sup>323</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A regulação portuguesa sobre serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais: breves comentários sobre a Lei 45/2018**. Notícias CIELO, [S.l.], ano 2020, n. 2 Disponível em: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/zipperer\\_noticias\\_cielo\\_n2\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/zipperer_noticias_cielo_n2_2020.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>324</sup> AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relações e presunções. **Labour & Law Issues**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2019.

<sup>325</sup> DIAS, João Moreira. **A Lei “Uber” – Uma solução insuficiente? Notas sobre o vínculo dos Motoristas**. Notícias CIELO, [S.l.], ano 2020, n. 2. Disponível em: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/moreira\\_noticias\\_cielo\\_n2\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/moreira_noticias_cielo_n2_2020.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

trabalho é do operador de plataforma digital, nada esclarecendo sobre a responsabilidade do operador de TVDE, nem sobre o pagamento pela jornada excedente às 10 horas diárias<sup>326</sup>.

Importante disposição está prevista no artigo 13º, ao estabelecer limites à duração da atividade. Segundo esse artigo, os motoristas não podem operar veículos por mais de dez horas dentro de um período de vinte e quatro horas, independentemente do número de plataformas nas quais o motorista preste serviços. E para observar essa regra, cabe aos operadores de plataformas eletrônicas a implementação de mecanismos que garantam o cumprimento desses limites, mormente por meio de sistema informatizado que registre o tempo de trabalho dos motoristas, o cumprimento dos limites de tempo de condução e repouso (art. 20, nº 3).

Quanto à remuneração, o artigo 15º determina que os valores das tarifas serão fixados livremente entre as partes, sem prejuízo das determinações previstas na lei, de modo que os preços finais cubram todos os custos associados ao serviço, em harmonia com as práticas do setor. Além disso, o item nº 3 prevê que o operador da plataforma digital não pode cobrar uma taxa de intermediação superior a 25% do valor da viagem.

João Leal Amado concebe que a figura do TVDE não encontra semelhança em outros ordenamentos jurídicos, não se mostra indispensável na relação entre plataformas digitais e motoristas. Além disso, esse órgão intermediário acaba por tornar menos nítida a ligação contratual entre o motorista e a plataforma digital<sup>327</sup>.

Ademais, pelo artigo 12, a presunção de laboratividade ocorre apenas em face do operador TVDE e não entre motorista e plataforma digital. Existiria, assim, um contrato de trabalho com o operador e não com a plataforma digital. Dessa forma, a detentora da plataforma digital estaria fora da discussão sobre a existência ou não de vínculo empregatício.

No entanto, Teresa Coelho Moreira alerta que no motorista e o operador TVDE são figuras confundíveis, pois, em vários casos, são a mesma pessoa<sup>328</sup>. Há o receio de que a

---

<sup>326</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A regulação portuguesa sobre serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais: breves comentários sobre a Lei 45/2018**. Notícias CIELO, [S.l.], ano 2020, n. 2. Disponível em: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/zipperer\\_noticias\\_cielo\\_n2\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/zipperer_noticias_cielo_n2_2020.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>327</sup> AMADO, João Leal. **LEI é um “fato talhado à medida” dos interesses da Uber**. Esquerda.net, 30 maio 2021. Disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/lei-e-um-fato-talhado-medida-dos-interesses-da-uber/74699>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>328</sup> AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A Glovo, os riders/ estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the Wall?, **Prontuário do Direito do Trabalho**, tomo II, 2020, pág. 97

empresa que contrata o motorista (operador TVDE) seja o próprio motorista, que criou uma empresa para prestar serviços na plataforma digital<sup>329</sup>.

Com efeito, João Leal Amado utiliza a expressão “interposição fictícia de pessoas”<sup>330</sup> para retratar essa transmutação do motorista em empresa (operador de TVDE), que assim o faz trabalhar como motorista da plataforma digital. A título de exemplo, a criação da pessoa coletiva TVDE por familiares do motorista ou por meio de uma sociedade unipessoal em que o motorista é o único sócio e celebra contrato consigo mesmo.

Para correção desse impasse, pugna-se pelo reconhecimento da relação laboral entre os motoristas e a plataforma digital, pois esta detém verdadeiramente o poder de gestão sobre a atividade, explora e se beneficia do negócio, e não os operadores de TVDE.

Nesse contexto, João Leal Amado, Teresa Coelho Moreira e Ricardo Lourenço da Silva<sup>331</sup> entendem ser necessária a edição de uma legislação própria, estabelecendo um regime jurídico especial para regular a prestação de trabalho via plataformas digitais.

A Lei LVDE (Lei nº 45/2018) já previa uma reavaliação ao final de três anos de sua vigência. Assim sendo, os órgãos governamentais portugueses promovem estudos para a reavaliação e alteração dessa legislação desde novembro de 2021.

A intenção do Governo Lusitano é ajustar as regras legais e regulamentares em vigor para reforçar a proteção dos trabalhadores da economia das plataformas digitais e combater a precariedade, em harmonia com a agenda para o trabalho digno. Para tanto, o governo se reuniu com diversas entidades, recebendo contribuições de vários níveis, tanto das plataformas, quanto das entidades competentes, associações empresariais e de trabalhadores, além de cidadãos que representam a sociedade.

Conforme sintetiza Cátia Mateus que, no momento, a pasta está reavaliando o regime e, dentre as novidades, propõe-se uma outra forma de “presunção de laboralidade”, passando a aplicar e observar um novo leque de indícios da relação de empregado. Também se discute a possibilidade de reconfiguração ou extinção da figura do operador de TVDE e

---

<sup>329</sup> AMADO, João Leal. **LEI é um “fato talhado à medida” dos interesses da Uber**. Esquerda.net, 30 maio 2021. Disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/lei-e-um-fato-talhado-medida-dos-interesses-da-uber/74699>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>330</sup> AMADO, João Leal. **LEI é um “fato talhado à medida” dos interesses da Uber**. Esquerda.net, 30 maio 2021. Disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/lei-e-um-fato-talhado-medida-dos-interesses-da-uber/74699>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>331</sup> AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A Glovo, os riders/ estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the Wall?, **Prontuário do Direito do Trabalho**, tomo II, 2020, p. 114-137, 2020. LOURENÇO DA SILVA, Ricardo. Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato! – A subordinação jurídica aos algoritmos na ‘on-demand economy’. **Revista Questões Laborais**, n. 57, 2020. p. 126.

a criação de um contrato de trabalho específico para os trabalhadores das plataformas digitais.

Quanto à extinção da figura do operador TVDE, há autores portugueses que entendem que referida extinção padeceria de inconstitucionalidade, porquanto esses operadores receberam licenças do governo, fizeram investimentos e não poderia a lei extinguir essa atividade abruptamente<sup>332</sup>.

Para configurar a existência de um contrato de trabalho, a proposta de alteração pretende instituir a necessidade de comprovar o controle de tempo da atividade realizada pelo motorista, o exercício de poderes sobre o prestador da atividade e o fato de o prestador da atividade não atuar em nome próprio, mas inserido numa organização ou marca<sup>333</sup>.

Em arremate, ressalta-se que a Comissão Europeia possui a tradição de publicar documentos destinados a promover reflexão sobre um assunto específico. Trata-se dos denominados “livros verdes”<sup>334</sup>, que sintetizam propostas para o desenvolvimento da legislação ou melhoria da condição social. São exemplos, o livro verde sobre o envelhecimento (2021), sobre serviços financeiros de retalho (2015), sobre o Conhecimento do Meio Marinho (2012), dentre outros.

Seguindo essa direção, foi editado em Portugal em 2020 o “livro verde”<sup>335</sup> que estabeleceu algumas premissas para a melhoria da condição de trabalho no âmbito das plataformas digitais. Dentre essas propostas, está a necessidade de avaliar e revisar o enquadramento legal aplicável às plataformas, a promoção do acesso a esses trabalhadores aos direitos de representação e participação coletiva e, em especial, a criação de um corpo mínimo de direitos aplicáveis a todos os que trabalham nas plataformas digitais, mesmo que o façam em regime de prestação de serviço e como trabalhadores independentes.

Nessa toada, desde 2021, o governo português vem estudando formas para melhorar a condição de trabalho dos motoristas via aplicativos. Conforme Ministério do Trabalho,

---

<sup>332</sup> MATEUS, Cátia. **Governo estuda alterações à Lei TVDE**. IM, 24 set. 2021, Expresso, Economia, p. 25. Disponível em: <https://www.vda.pt/pt/media/noticias-e-imprensa/reavaliacao-da-lei-que-regula-a-atividade-das-plataformas-de-transporte/24061/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>333</sup> MATEUS, Cátia. **Governo estuda alterações à Lei TVDE**. IM, 24 set. 2021, Expresso, Economia, p. 25. Disponível em: <https://www.vda.pt/pt/media/noticias-e-imprensa/reavaliacao-da-lei-que-regula-a-atividade-das-plataformas-de-transporte/24061/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>334</sup> PORTUGAL. **Livro verde**. Eur-Lex, Glossary of summaries. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:green\\_paper](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:green_paper). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>335</sup> PORTUGAL. **Livro verde sobre o futuro do trabalho 2021**. Jun. 2021. p. 61. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3D>. Acesso em: 05 nov. 2023.



Solidariedade e Segurança Social, discute-se a regulação do trabalho nas plataformas digitais<sup>336</sup>.

Após longos debates, em três de abril de 2023 fora promulgada a Lei nº 13/2023 que alterou o Código do Trabalho e a legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno<sup>337</sup>. Referida novidade legislativa introduziu no Código do Trabalho português o artigo 12º-A que enuncia a “presunção de contrato de trabalho no âmbito da plataforma digital”.

Para essa nova disposição, presume-se a existência de contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital se presentes algumas características. O próprio artigo 12º-A, 12 ressalta que a presunção se aplica às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataformas eletrônicas (item 12), o que abrange aos sujeitos da Lei LVDE (Lei nº 45/2018)

Com efeito, referido artigo elenca seis características, a saber, a plataforma digital fixar a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma, a plataforma digital exercer o poder de direção e determinar regras específicas quanto à forma de atuação do prestador na atividade.

Também enseja a presunção de contrato de trabalho se a plataforma digital controlar e supervisionar a atividade, incluindo temo real ou verificar a qualidade da atividade prestada através da gestão algorítmica, se a plataforma digital restringir a autonomia da vontade do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de descanso, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à escolha dos clientes ou à subcontratação de substitutos para executar a atividade.

Da mesma forma, ficará caracterizada essa presunção se a plataforma digital exercer poderes laborais sobre o prestador de atividade, notadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação de conta.

---

<sup>336</sup> LIMA DO Ó, Juliete. **A proposta da ‘Lei Uber’ em Portugal: um importante passo para o fim da precarização do trabalho das plataformas digitais**. LABUTA - LABORATÓRIO UERJ DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 08 jan. 2021. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2021/01/08/a-proposta-da-lei-uber-em-portugal-um-importante-passo-para-o-fim-da-precarizacao-do-trabalho-das-plataformas-digitais/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>337</sup> PORTUGAL. **Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno**. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em 19.04.2023.

Igualmente, se os equipamentos e instrumentos de trabalho pertencerem à plataforma digital ou se por elas forem explorados através de contrato de locação.

Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no Código do Trabalho português, notadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação (item 9).

No entanto, conforme item 4 do novo artigo 12º-A do Código português, essa presunção poderá ser ilidida se a plataforma digital provar que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito a controles, poder de direção e poder disciplinar.

Outro caminho fornecido pela nova legislação para afastar a presunção de contrato de trabalho é a comprovação de que a atividade foi prestada perante um ente que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores. Existem, assim, dois possíveis tomadores dos serviços: a plataforma digital detentora da tecnologia ou a pessoa que atua em nome próprio como entre a intermediário da plataforma digital e disponibiliza os serviços através dos respectivos trabalhadores. Se demonstrado o labor subordinado, caberá ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora, se a plataforma digital ou se o ente intermediário (TVDE).

De toda maneira, ficou consignado no item 8 a responsabilidade solidaria da plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores, bem como os respectivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas (de domínio ou grupo) pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho ou da sua violação, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento da remuneração aplicada pela prática de infração laboral relativos aos últimos três anos.

Ademais, o item 7 do referido artigo determina que a plataforma digital, na gestão algorítmica, não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores.

O item 10 é categórico ao estabelecer como infração grave imputável ao empregador, seja ele plataforma digital ou ente que atue como intermediário da plataforma digital, a prestação de atividade aparentemente autônoma, mas em condições e características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador e ao Estado Português. Em caso de reincidência, serão aplicadas as sanções acessórias de privação do direito ao apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade pública ou fundos europeus e privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos por período de até dois anos.

Ressalta-se, também, que a regulamentação portuguesa tem por objetivo a proteção securitária, pois visa a garantir aos motoristas de aplicativos proteção social em casos de doença, acidente ou desemprego. Concebe-se que, independentemente da natureza jurídica da relação entre motorista e plataforma (relação de emprego, relação de trabalho ou prestação de serviço), devem ser garantidas condições adequadas para o exercício da atividade e proteção social satisfatória.

Importante registrar que em 12 de abril de 2022 o Tribunal Constitucional de Portugal foi instado a se manifestar sobre a inconstitucionalidade de uma normativa regional sobre o trabalho em plataforma. Trata-se do Decreto n° 1/2022, aprovado pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores em 11 de janeiro de 2022 intitulado *Regime Jurídico da Atividade de Transportes Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrônica na Região Autónoma dos Açores*<sup>338</sup>.

Referido decreto que afastou a aplicação, no seu território, a regulamentação nacional instituída pela Lei n° 45/2018, como também trouxe restrições demasiadas a essa atividade. Diante disso, o Tribunal Constitucional de Portugal declarou inconstitucionais os dispositivos dessa normativa regional e reafirmou a importância da Lei n° 45/2018 (Lei Uber).

Conforme Acórdão n° 180/2022 do Tribunal Constitucional Português, não se desconhece o imenso acervo jurisprudencial que reconhece ao legislador a possibilidade de regulamentar o exercício da liberdade, quer quando exercida individualmente, quer quando exercida sob forma empresarial. Como consta na literalidade do acórdão:

---

<sup>338</sup> PORTUGAL. **Decreto Legislativo Regional n.º 1/2022/A, de 5 de janeiro**. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-legislativo-regional/1-2022-177160282>. Acesso em: 05 nov. 2023.

seria absurdo questionar a possibilidade de o legislador ordinário (nacional ou regional) regular – até de forma bastante densa e exigente – a atividade dos operadores de TVDE e das plataformas eletrônicas que prestam o serviço de intermediação entre os utilizadores e as ditas operadoras<sup>339</sup>.

Porém, as regras legais de acesso e exercício da atividade de motorista de TVDE devem ser equacionadas à luz da liberdade de escolha de profissão (direito, liberdade e garantia consagrada pelo artigo 47 da Constituição Portuguesa). Além disso, a regulamentação deve atender ao interesse geral, não sendo adequada uma regulamentação rígida ou com restrição do direito de iniciativa econômica privada, ou que inviabilize a economia de mercado<sup>340</sup>.

Como decidido pelo Tribunal Constitucional, não cabe ao judiciário determinar como se promove o funcionamento eficiente do mercado do transporte individual remunerado de passageiros, por se tratar de uma tarefa indeclinável do legislador democrático. Porém a Corte pode corrigir distorções, especialmente sob o crivo da adequação, necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito (razoabilidade ou justa medida)<sup>341</sup>.

No caso, o Tribunal Constitucional português considerou que as restrições feitas pela Assembleia Regional de Açores, que passou a exigir certificado regional de motorista de TVUDE, escolaridade obrigatória e domínio da língua portuguesa, foram desproporcionais, porquanto restringiram a atividade e provocaram discriminação contra os imigrantes que não dominam a língua portuguesa<sup>342</sup>. Foram, portanto, declarados inconstitucionais referidos dispositivos da legislação regional, por afrontar especialmente o artigo 47 da Constituição da República Portuguesa.

---

<sup>339</sup> PORTUGAL. **Diário da República: Acórdão do Tribunal Constitucional n° 180/2022**. N. 72, 12 de abril de 2022, p. 4. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20220180.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>340</sup> PORTUGAL. **Diário da República: Acórdão do Tribunal Constitucional n° 180/2022**. N. 72, 12 de abril de 2022, p. 4. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20220180.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>341</sup> PORTUGAL. **Diário da República: Acórdão do Tribunal Constitucional n° 180/2022**. N. 72, 12 de abril de 2022, p. 4. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20220180.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>342</sup> PORTUGAL. **Diário da República: Acórdão do Tribunal Constitucional n° 180/2022**. N. 72, 12 de abril de 2022, p. 4. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20220180.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Já no que se refere ao regramento feito pela Assembleia da República (Lei nº 45/2018), o Tribunal Constitucional considerou que tal regime protetivo observou os postulados constitucionais, porquanto a regulação foi necessária para acautelar o interesse coletivo e evitar o acesso de pessoas sem a necessária capacidade física, intelectual e sem as habilidades mínimas para o desempenho da profissão.

Como adverte Evaristo Mendes, uma regulamentação muito restritiva da liberdade de iniciativa econômica num determinado setor da atividade, como, por exemplo, limitando o acesso ao mercado de novos operadores, mais inovadores ou com um diferente modelo de negócio, resulta em menores oportunidades de acesso e exercício das profissões correspondentes<sup>343</sup>. Por essa razão a Lei nº 45/2018 trouxe um regramento com garantia de direitos básicos, mas sem inviabilizar essa atividade.

Tanto é que, para o Tribunal Constitucional, a regulamentação da Lei nº 45/2018 observou os seguintes direitos e interesses constitucionais: os direitos dos trabalhadores, em particular dos motoristas, os direitos dos consumidores, incluindo a sua segurança, o cumprimento das obrigações físicas por partes de todos os contribuintes envolvidos, a não discriminação de tratamento de todos os clientes, as necessidades especiais dos passageiros com deficiência, a segurança rodoviária, a preservação do ambiente, o ordenamento urbanístico e o património cultural<sup>344</sup>.

Enfim, como sedimenta Victor Santos Gasparini<sup>345</sup>, passados mais de quatro anos da regulamentação portuguesa, o modelo de negócio das plataformas digitais de transporte não foi inviabilizado, pelo contrário, houve crescimento exponencial nesse seguimento<sup>346</sup>, com a criação de mais de sete mil empregos<sup>347</sup>. Isso ocorreu porque, independente de catalogar o transporte via aplicativos como relação empregatícia, a regulamentação portuguesa estabeleceu direitos mínimos aos motoristas. Em outras palavras, o legislador

<sup>343</sup> MENDES, Evaristo. **Constituição Portuguesa Anotada**. 2ª ed.. Lisboa: Almedina, 2017. p. 865.

<sup>344</sup> PORTUGAL. **Diário da República: Acórdão do Tribunal Constitucional nº 180/2022**. N. 72, 12 de abril de 2022, p. 4. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20220180.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>345</sup> GASPARINI, Victor Santos. **Plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho: caminhos para pacificação pela regulação**. 2022, 210 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. p. 100. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-17042023-191413/publico/11183576MIC.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>346</sup> MADRE MEDIA. Cinco anos da ‘Lei Uber’: são mais de 66 mil motoristas TVDE a operar, o triplo de 2018. Lisboa: 01.11.2023. Disponível em: <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/cinco-anos-da-lei-uber-sao-mais-de-de-66-mil-motoristas-tvde-a-operar-o-triplo-de-2018><https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20220180.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>347</sup> CORREIO DA MANHÃ. **Empresas TVDE crescem 71% entre 2013 e 2019, gerando mais de sete mil empregos**. Lisboa: 04.07.2022. Disponível em: <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/cinco-anos-da-lei-uber-sao-mais-de-de-66-mil-motoristas-tvde-a-operar-o-triplo-de-2018>. Acesso em: 05 nov. 2023.

de Portugal estabeleceu direitos mínimos a tais trabalhadores, independente da capitulação jurídica da atividade como relação empregatícia<sup>348</sup>.

Portanto, com destaque para a limitação da duração do trabalho, em 10 horas diárias (artigo 13º, Lei nº 45/2018) e para a remuneração mínima que cubra todos os custos associados ao serviço, não podendo a plataforma cobrar uma taxa de intermediação superior a 25% do valor da viagem (artigo 15º, Lei nº 45/2018), bem como para a aplicação da legislação de segurança e saúde no trabalho e de segurança social (artigo 9º, Lei nº 45/2018), a legislação de Portugal evidencia que é possível regulamentar essa atividade conciliando proteção e flexibilidade, assegurando os direitos trabalhistas sem inviabilizar o modelo de negócio das plataformas digitais.

#### 4.3.2 Chile

O Chile foi pioneiro na regulamentação do trabalho via plataforma digital. Como destaca Rodrigo Pablo Pérez, o reconhecimento de direitos pelo judiciário abre porta para mais litígios e controvérsias jurídicas<sup>349</sup>. Por razões de segurança jurídica e previsibilidade, a regulamentação do trabalho em plataforma digital deve ocorrer por meio de normatização legislativa que assegure direitos básicos e que não impeça o desenvolvimento normal dessa nova atividade<sup>350</sup>.

Após período de discussão e debate, foi publicada a Lei nº 21.431 de 11 de março de 2022<sup>351</sup>, em vigor desde primeiro de setembro de 2022, que alterou o código trabalhista chileno para trazer a regulamentação do trabalho via plataformas digitais. Posteriormente,

---

<sup>348</sup> GASPARINI, Victor Santos. **Plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho: caminhos para pacificação pela regulação**. 2022, 210 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. p. 100. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-17042023-191413/publico/11183576MIC.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>349</sup> PABLO PÉREZ, Rodrigo. Trabajo humano y plataformas: el problema de la calificación laboral en el derecho comparado. **Revista Chilena de Derecho y Tecnología**. Vol. 11, n. 1, 2022. Disponível em: <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/view/60733/72661#citations>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>350</sup> GUERRA GÁRCIA, Alejandro. **El reconocimiento judicial de derechos laborales a trabajadores de plataformas virtuales**. IUSNOVUM, 01 jan. 2021. Disponível em: <https://iusnovum.cl/2021/01/01/el-reconocimiento-judicial-de-derechos-laborales-a-trabajadores-de-plataformas-virtuales/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>351</sup> CHILE. **Ley nº 21431**. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>. Acesso em: 05 nov. 2023.

em 19 de abril de 2023, foi publicada a Lei nº 21.553, que regulamentou de maneira específica os aplicativos de transporte remunerados de passageiros<sup>352</sup>.

Assim sendo, o Chile se tornou o primeiro país da América Latina e do Caribe a promulgar uma nova estrutura regulatória para regular as novas formas de trabalho derivadas da massificação da utilização de plataformas digitais<sup>353</sup>. Para doutrinadores chilenos, como Rodrigo Palomo Vélez, a novidade legislativa, também conhecida como “Lei dos trabalhadores das plataformas digitais”, tem por fito revisar as fronteiras do Direito do Trabalho e dos instrumentos jurídicos de proteção social e trabalhista, de modo a reforçar a dignidade no trabalho para garantir os direitos mínimos a quem trabalha nas plataformas digitais<sup>354</sup>.

Como destacam Oliver Azuara, Luis Carmona Silva e Catalina Rodrigues Tapia, a edição desta lei ocorre num momento em que muitos países procuram uma regulamentação que corresponda à flexibilidade oferecida por essas formas de emprego com um seguro eficaz contra os riscos geralmente cobertos pela segurança social. Tudo isso num contexto de elevada informalidade e recuperação do emprego após o choque da pandemia nos mercados de trabalho<sup>355</sup>.

Por meio dessa novidade legislativa instituída pela Lei nº 21.43 o Código do Trabalho foi alterado para, no título II do livro I (Dos contratos especiais), estabelecer o capítulo X “Do Trabalho através de plataformas digitais de serviços”<sup>356</sup>. Em que pese tenha havido alteração no Código do Trabalho, esta lei estabeleceu tanto o regime jurídico para os trabalhadores subordinados (dependentes), quanto para os trabalhadores autônomos (independentes), bem como as normas comuns aplicáveis a essas duas modalidades contratuais<sup>357</sup>.

<sup>352</sup> CHILE. **Ley nº 21.533**. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191380>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>353</sup> AZUARA, Oliver. CARMONA SILVA, Luis. Rodríguez Tapia, Catalina. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Factor Trabajo, 15 set. 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>354</sup> AGENDA PAÍS. **Expertos analizan ley que regula el trabajo vía plataformas digitales**. El Mostrador, 20 sep. 2022. Disponível em: <https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2022/09/21/expertos-analizan-ley-que-regula-el-trabajo-via-plataformas-digitales/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>355</sup> AZUARA, Oliver. CARMONA SILVA, Luis. Rodríguez Tapia, Catalina. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Factor Trabajo, 15 set. 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>356</sup> CHILE. **Código del Trabajo**. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>357</sup> ÁLVAREZ DROGUETT, Paola Alejandra · WEIDENSLAUFER, Christine. **Protección legal a trabajadores de plataformas digitales. Chile y derecho comparado**. Biblioteca del Congreso Nacional de

Desta feita, o âmbito de aplicação dessa lei regula tanto as relações de trabalhadores dependentes (subordinados) quanto independentes (autônomos) com as empresas de plataformas digitais de serviços que operam no território do Chile (“art. 152 quáter P”). A normativa detalha no Parágrafo II o contrato de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais dependentes, no Parágrafo III expõe as normativas sobre o contrato dos trabalhadores de plataformas digitais independentes e no Parágrafo IV arrola as normas comuns aplicáveis aos trabalhadores de plataformas digitais dependentes e independentes.

Para Oliver Azuara, Luis Carmona Silva e Catalina Rodrigues Tapia, o elemento principal dessa novidade legislativa é que a relação entre o trabalhador e a plataforma digital pode ser tanto como dependente (subordinada) quanto independente (autônoma), dependente do cumprimento ou não dos requisitos estabelecidos<sup>358</sup>.

Com efeito, a Lei nº 21.431, ao alterar o Código do Trabalho, define os sujeitos da relação jurídica intermediada via plataformas digitais e traz o conceito de plataforma digital (“art. 152 quáter Q, ‘a’”) e de trabalhador de plataforma digital (“art. 152 quáter Q, ‘b’”). Além disso, a lei denomina os passageiros ou clientes do serviço executado por meio da plataforma digital como “utilizadores da plataforma” (“art. 152 quáter S, ‘e’”).

O empreendimento tecnológico detentor da plataforma digital é denominado como “empresa de plataforma digital de serviços”, sendo definida como uma organização que, a título oneroso, administra ou gere um sistema informático ou tecnológico executável em aplicações para dispositivos móveis ou fixos que permite a um trabalhador de plataformas digitais executar serviços, para os usuários do referido computador ou sistema tecnológico, em determinado território geográfico, como retirada, distribuição e/ou distribuição de bens ou mercadorias, transporte de passageiros ou outros” (“art. 152 quáter Q, ‘a’”). Tem-se, portanto, que o labor dos motoristas via aplicativos constitui apenas uma das espécies de trabalhos executáveis por intermédio de plataformas digitais<sup>359</sup>.

---

Chjle/BCN, 2020. Disponível em: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29114/1/Plataformas\\_digitales.\\_Chile\\_experiencia\\_comparada\\_2020.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29114/1/Plataformas_digitales._Chile_experiencia_comparada_2020.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>358</sup> AZUARA, Oliver. CARMONA SILVA, Luis. Rodríguez Tapia, Catalina. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Factor Trabajo, 15 set. 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>359</sup> CONGAS GONZÁLES, Javier. **Regular mucho, poco o nada la Ley Uber en Chile y la experiencia comparada en regulación de aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros.** Santiago, Chile: Universidad de Chile - Facultad de Derecho, 2020-09. Disponível em: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177789>. Acesso em: 05 nov. 2023.



Ressalta-se, também, que a própria lei exclui do âmbito de sua aplicação os serviços que se restringem à publicação de anúncios de prestação de serviços ou publicidade de venda ou locação de bens. Assim sendo, plataformas como a “GetNinjas” não estão amparadas por essa legislação<sup>360</sup>.

De outra banda, o trabalhador de plataforma digital é conceituado como aquele que presta serviços pessoais, por conta própria ou alheia, solicitados por utilizadores de aplicação administrada ou gerida por empresa de plataforma digital de serviços, dependentes ou independentes, consoante se verifiquem ou não os requisitos estabelecidos no artigo 7º, do Código do Trabalho (“art. 152 quáter Q, ‘b’”). Por consequência, para a legislação chilena, o motorista via aplicativo, por exemplo, pode ser tanto um trabalhador subordinado quanto um prestador de serviços.

Em razão disso, quanto ao contrato de trabalho dos trabalhadores subordinados (dependentes) via plataformas digitais, são aplicáveis as regras gerais do Código de Trabalho (“art. 152 quáter R”). Assim sendo, sem prejuízo do disposto no artigo 10 do Código do Trabalho, como local e data do contrato, individualização das partes, determinação da natureza do serviço, valor, forma e prazo de pagamento, duração e distribuição da jornada, prazo do contrato e outros acordos entre as partes, são detalhadas outras cinco obrigações específicas previstas nas alíneas ‘a’ até ‘e’ do “art. 152 quáter S” do Código do Trabalho<sup>361</sup>.

Nessa toada, para os trabalhadores dependentes via plataformas digitais, a lei indica que o contrato de trabalho deve conter estipulações como a determinação da natureza dos serviços e os termos e condições em que devem ser prestados, bem como o tratamento dos dados pessoais do trabalhador (“art. 152 quáter S, ‘a’”), a forma de cálculo para determinação da remuneração, prazo e forma de pagamento (“art. 152 quáter S, ‘b’”) e a designação de canais oficiais para comunicação (“art. 152 quáter S, ‘c’”).

Também é necessária a determinação da área geográfica para prestação de serviços e, caso essa seja deixada ao livre arbítrio do trabalhador, deverá constar no contrato a forma e o momento em que os serviços serão prestados (“art. 152 quáter S, ‘d’”). Também devem ser utilizados critérios para estabelecer o contrato e a coordenação entre o trabalhador e os

---

<sup>360</sup> A plataforma pode ser acessada pelo endereço disponível em: <https://www.getninjas.com.br/#what-is-getninjas>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>361</sup> LEYTON GARCIA, Jorge. AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. **Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al código del trabajo por la ley nro. 21.431**. Revista Jurídica Del Trabajo, 22 abr. 2022. Disponível em: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126/116>. Acesso em: 05 nov. 2023.

utilizadores da plataforma, que devem ser transparentes e objetivos (“art. 152 quáter S, ‘e’”) <sup>362</sup>.

Outrossim, a normativa chilena estabelece que o trabalhador poderá distribuir sua jornada de trabalho no horário que melhor se adapte às suas necessidades, mas respeitando a duração máxima de trabalho semanal e diária, estando sujeito às regras gerais de jornada de trabalho dos demais trabalhadores. Além disso, a lei estabelece que o contrato de trabalho deve indicar as obrigações que o trabalhador terá que cumprir cada vez que se conectar à plataforma, bem como informar, com antecedência, o momento em que se desligará.

O “art. 152 quáter T” traz o dever de proteção, indicando que o empregador (plataforma digital) deve informar por escrito aos trabalhadores dependentes os riscos inerentes ao contrato, bem como as medidas preventivas e os meios de trabalho corretos de acordo com cada caso.

Quanto ao horário de trabalho dos trabalhadores dependentes via plataformas digitais, o “art. 152 quáter U” detalha que se considera dia útil todo o tempo durante o qual o trabalhador esteja à disposição da plataforma digital, desde o momento em que se conecta à infraestrutura digital até o seu desligamento voluntário. Por oportuno, a legislação informa que os trabalhadores poderão distribuir livremente sua jornada de trabalho nos horários que melhor atenderem às suas necessidades, mas desde que respeitem o limite máximo da jornada normal de trabalho semanal e diária, bem como as regras relativas ao descanso semanal <sup>363</sup>.

Para observância da limitação da duração do trabalho, a lei estabelece que as plataformas digitais devem implementar mecanismos para registro das horas de trabalho dos trabalhadores das plataformas digitais, os quais deverão indicar, com clareza, as horas de efetivo trabalho e os horários em que o trabalhador estava à disposição da plataforma aguardando chamados ou corridas <sup>364</sup>.

---

<sup>362</sup> CONGAS GONZÁLES, Javier. **Regular mucho, poco o nada la Ley Uber en Chile y la experiencia comparada en regulación de aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros**. Santiago, Chile: Universidad de Chile - Facultad de Derecho, 2020-09. Disponível em: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177789>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>363</sup> LEYTON GARCIA, Jorge. AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al código del trabajo por la ley nro. 21.431. Revista Jurídica Del Trabajo, 22 abr. 2022. Disponível em: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126/116>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>364</sup> CONGAS GONZÁLES, Javier. **Regular mucho, poco o nada la Ley Uber en Chile y la experiencia comparada en regulación de aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros**. Santiago, Chile:

O “art. 152 quáter V” detalha a remuneração dos trabalhadores dependentes em plataformas digitais, esta não poderá ser inferior à proporção do rendimento mínimo mensal fixado na lei, acrescido de vinte por cento, que terá por finalidade remunerar os tempos de espera, bem como qualquer outro tempo de trabalho. As plataformas podem estabelecer a percentagem da tarifa cobrada aos usuários e devem verificar se as remunerações auferidas pelos serviços efetivamente prestados cumprem os valores mínimos e, caso não sejam atingidos, devem pagar ao trabalhador a diferença.

No que concerne ao contrato de trabalho dos trabalhadores independentes via plataformas digitais, o Código do Trabalho apresenta um espaço específico: trata-se do Parágrafo III – Do Contrato para Trabalhadores de plataformas digitais independentes<sup>365</sup>.

Essa segunda figura retrata o grupo de trabalhadores autônomos que prestam serviços para as plataformas digitais, os quais atuam com maior liberdade e flexibilidade, não sendo catalogados como trabalhadores subordinados. Para efeito da lei, no caso de trabalhadores independentes, a atuação da plataforma digital deve se limitar a coordenar o contato entre o trabalhador independentemente da plataforma e os seus utilizadores, funcionando apenas como mero intermediário ou interlocutor entre esses dois sujeitos (“art. 152 quáter W”).

O contrato entre o trabalhador independente e a plataforma digital é denominado pela lei como “contrato de prestação de serviços”, que deve ser escrito, em linguagem clara, simples e no vernáculo do país, contendo dez cláusulas basilares, as quais estão arroladas entre as alíneas ‘a’ até ‘j’ do “art. 152 quáter X” do Código do Trabalho. Sendo assim, a primeira obrigação é a individualização das partes (“art. 152 quáter X, ‘a’”), seguida dos termos e condições para determinar o preço/tarifa dos serviços (“art. 152 quáter X, ‘b’”) e os critérios utilizados para estabelecer contatos e articulações entre os trabalhadores independentes e os utilizadores da plataforma (“art. 152 quáter X, ‘c’”)<sup>366</sup>.

Também devem ser previstas regras de proteção de dados do trabalhador (“art. 152 quáter X, ‘d’”), designação do domicílio no país para efeitos de comunicações e canais

---

Universidad de Chile - Facultad de Derecho, 2020-09. Disponível em: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177789>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>365</sup> AZUARA, Oliver. CARMONA SILVA, Luis. Rodríguez Tapia, Catalina. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Factor Trabajo, 15 set. 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>366</sup> PINEDA ANDRADEZ, Cristóbal. **Ley EAT: por la seguridad de conductores y usuarios.** Sochitran, 30 mai. 2023. Disponível em: <https://sochitran.cl/2023/05/30/ley-eat-por-la-seguridad-de-conductores-y-usuarios/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

oficiais para que os trabalhadores possam apresentar suas objeções, reclamações ou exigências (“art. 152 quáter X, ‘g’ e ‘h’”).

Mesmo sendo um contrato de prestação de serviço com um trabalhador independente (autônomo), a lei determina que no contrato devem ser especificados os tempos máximos de ligação contínua no aplicativo e a obrigação de desligar por parte da empresa da plataforma digital de serviços (“art. 152 quáter X, ‘f’”). Também devem ser estabelecidos os fundamentos da resolução do contrato, a forma de comunicação, os termos e os mecanismos disponibilizados na plataforma digital para os trabalhadores questionarem a cessação do contrato (“art. 152 quáter X, ‘i’”), bem como as condições gerais de prestação de serviços por meio da plataforma digital e demais acordos celebrados entre as partes (“art. 152 quáter X, ‘j’”) <sup>367</sup>.

O “art. 152 quáter Y” estabelece os honorários dos trabalhadores de plataformas digitais independentes e o acesso ao sistema de segurança social. Determina o dispositivo que, no prazo de pagamento, não podendo exceder um mês, a empresa da plataforma digital deve pagar o trabalhador autônomo os seus respectivos honorários, observando critérios objetivos e sistemas de transparência. O valor do honorário por hora de serviço efetivamente prestado não pode ser inferior à proporção do rendimento mínimo mensal fixado na lei, acrescido de vinte por cento. Para esse cálculo, a renda mensal é dividida em 180 horas e a plataforma digital, no momento do pagamento, deve verificar se os honorários auferidos pelos serviços efetivamente prestados cumprem esses valores mínimos <sup>368</sup>.

De outra banda, referido dispositivo também prevê o direito de acesso à cobertura previdenciária. Consequentemente, o trabalhador terá direito a coberturas de saúde, pensões de velhice, reconhecimento de responsabilidades familiares, seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, seguro de invalidez e sobrevivência, seguro de acompanhante de filhos afetados por doença graves, dentre outros riscos sociais.

O “art. 152 quáter Z” estabelece o direito à desconexão, trazendo à plataforma a obrigação de assegurar o cumprimento de um tempo mínimo de desligamento do trabalhador autônomo de doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas.

---

<sup>367</sup> LEYTON GARCIA, Jorge. AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. **Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al código del trabajo por la ley nro. 21.431**. Revista Jurídica Del Trabajo, 22 abr. 2022. Disponível em: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126/116>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>368</sup> CONGAS GONZÁLES, Javier. **Regular mucho, poco o nada la Ley Uber en Chile y la experiencia comparada en regulación de aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros**. Santiago, Chile: Universidad de Chile - Facultad de Derecho, 2020-09. Disponível em: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177789>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Na sequência, o Código do Trabalho, alterado pela novidade legislativa, determina o pré-aviso de rescisão do contrato de trabalho, o qual deve ocorrer por escrito e com antecedência mínima de 30 dias, tendo direito ao aviso prévio todos os trabalhadores autônomos que prestarem serviços por mais de 6 meses (“art. 152 quinquies A”). Finalmente, o “art. 152 quinquies B” estabelece os direitos fundamentais dos trabalhadores de plataformas digitais independentes, como o respeito às garantias constitucionais do trabalhador.

Além dessas repartições, o Código do Trabalho estabelece, no “Parágrafo IV”, as regras comuns aplicáveis aos trabalhadores dependentes e independentes das plataformas digitais. Tais parâmetros são arrolados entre os artigos “152 quinquies C ao 152 quinquies I” do Código do Trabalho<sup>369</sup>.

O “art. 152 quinquies C” estabelece a obrigação da plataforma digital informar o trabalhador, no momento da oferta de um serviço e antes da aceitação, o local da execução, a identidade do utilizador do serviço (passageiro/cliente). Também devem ser respeitados direitos à informação e transparência, protegidos os dados dos trabalhadores (“art. 152 quinquies D”), proibidas discriminações por meio de mecanismos automatizados de decisão (“art. 152 quinquies E”).

O “art. 152 quinquies F” estabelece os elementos de formação e proteção para os trabalhadores em plataformas digitais, como a formação adequada aos critérios de saúde e segurança, equipamentos de proteção individual e seguro de danos aos bens pessoais. O “art. 152 quinquies G” trata da base de cálculo da compensação legal para a determinação das indenizações legais diante da cessação do contrato de trabalho, estabelecendo como parâmetro a remuneração média do último ano de serviço.

O “art. 152 quinquies H” trata dos direitos coletivos dos trabalhadores das plataformas digitais, como o direito de constituir, sem prévia autorização, as organizações sindicais que entenderem convenientes, tendo como única condição a observância da lei e os seus estatutos. Como destaca a Direção de trabalho Chilena, aos trabalhadores das plataformas digitais, dependentes ou independentes, são reconhecidos direitos coletivos de filiação sindical, negociação coletiva e greves, bem como negociação<sup>370</sup>. Podem, assim,

---

<sup>369</sup> PINEDA ANDRADEZ, Cristóbal. **Ley EAT: por la seguridad de conductores y usuarios**. Sochitran, 30 mai. 2023. Disponível em: <https://sochitran.cl/2023/05/30/ley-eat-por-la-seguridad-de-conductores-y-usuarios/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>370</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. **Corte Suprema reafirma facultades interpretativas de la Dirección del Trabajo**. DT, 24 mai. 2023. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-124319.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

pactuar negociações coletivas para regradar as peculiaridades da atividade e melhorar a condição de trabalho<sup>371</sup>.

Por fim, o “art. 152 quinquies I” trata da fiscalização, que ocorrerá pela direção do trabalho, podendo aplicar as multas previstas na lei, aumentadas no caso de reincidência. Importante salientar que os artigos segundo e terceiro da lei estabelecem o prazo de três anos para que as empresas de plataformas digitais de serviços cumpram as determinações dessa novidade legislativa. Durante o primeiro triênio, o Conselho Superior do Trabalho emitirá relatórios anuais avaliando a implementação e a aplicação da lei, seus resultados e efeitos, devendo encaminhar relatório à Presidência da República e às Comissões de Trabalho e Previdência do Legislativo Chileno.

Como esclarecem Oliver Azuara, Luis Carmona Silva e Catalina Rodrigues Tapia, as plataformas digitais oferecem uma fonte de rendimento, sendo uma alternativa atrativa para muitas pessoas, pois oferecem horários flexíveis com os quais é possível complementar outras atividades e rendas. No entanto, o ponto mais controverso é a definição de quem é responsável pelo registro nas instituições de seguridade social, que são projetadas para proteger pessoas com status de emprego formal e são incompatíveis com muitos dos princípios com os quais funciona a economia colaborativa, a economia *gig* e plataformas digitais. Com a nova regulamentação, fica estabelecido que mesmo nos casos de trabalhador independente haverá direito ao acesso à cobertura previdenciária. Desta forma, terá direito à cobertura de saúde, às pensões de velhice e ao reconhecimento das responsabilidades familiares para seguros contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, seguros de invalidez e sobrevivência<sup>372</sup>.

Quanto à situação jurisprudencial da referida lei, é noticiado que o Poder Judiciário tem afastado o vínculo empregatício nos casos de transportes e serviços por aplicativos. O critério jurisprudencial considera que na seara do transporte por aplicativos há ausência de vários elementos relacionados com o conceito de subordinação, há falta de controle por

---

<sup>371</sup> CONGAS GONZÁLES, Javier. **Regular mucho, poco o nada la Ley Uber en Chile y la experiencia comparada en regulación de aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros**. Santiago, Chile: Universidad de Chile - Facultad de Derecho, 2020-09. Disponível em: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177789>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>372</sup> AZUARA, Oliver. CARMONA SILVA, Luis. RODRÍGUEZ TAPIA, Catalina. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Factor Trabajo, 15 set. 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

parte da plataforma e o prestador de serviços (motorista) exerce sua atividade com maior liberdade<sup>373</sup>.

Conforme certificam Rodrigo Palomo Vélez, Pablo Contreras Vásquez, María Soledad Jofré Bustos e Alfredo Sierra Herrero, já foram ajuizadas mais de cinquenta ações judiciais envolvendo litígios vinculados ao trabalho prestado por meio de plataformas digitais no Chile, mas ainda não se pode sustentar que exista uma tendência jurisprudencial estabelecida<sup>374</sup>.

No entanto, a Corte Suprema do Chile, em 23 de maio de 2023, nos autos do processo nº 68.658-2023<sup>375</sup>, acolheu o recurso da Uber e revogou o Parecer nº 1.831/39 de 19 de outubro de 2022<sup>376</sup>, que impedia os efeitos da Lei 21.431/2022.

Como sabido, a novidade legislativa permite a prestação de serviços em plataformas digitais com e sem dependência, havendo duas classes de trabalhadores (subordinados e autônomos). Ocorre que, com o Parecer nº 1.831/39/2022, havia sido limitada a possibilidade de prestação de serviços por trabalhadores independentes nas plataformas digitais<sup>377</sup>.

Para a Suprema Corte esse parecer extrapola o quadro de competências da autoridade do trabalho chilena, configurando hipótese de garantias cautelares para o fim de restabelecer os efeitos da Seção II, parágrafo quinto, última parte, sobre os elementos de distinção entre trabalhadores dependentes e independentes, bem como o artigo 152 quáter Q; o inciso segundo do artigo 152 quáter W e o artigo 152 quáter X sobre os indícios e requisitos característicos de cada um dos regimes regulamentados<sup>378</sup>.

<sup>373</sup> EY CHILE. **Ley de trabajadores de plataformas digitales**. EY, 21 abr. 2022. Disponível em: [https://www.ey.com/es\\_cl/news/2022/04/ley-de-trabajadores-de-plataformas-digitales](https://www.ey.com/es_cl/news/2022/04/ley-de-trabajadores-de-plataformas-digitales). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>374</sup> PALOMO VELEZ, Rodrigo et al. **El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos**. Revista latinoamericana de derecho social, n. 35, Ciudad de México jul./dez.. 2022 Epub 07-Feb-2023. Disponível em: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702022000200059#B62](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702022000200059#B62) Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>375</sup> CORTE SUPREMA. **Proceso nº 68.658-2023**. Disponível em: <https://www.doe.cl/alerta/13062023/202306133001>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>376</sup> DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALLIA. **ORD. N°1831/39. Trabajadores de Plataformas Digitales de Servicios; Ley N°21.431**; Disponível em: [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122851\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122851_recurso_pdf.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023

<sup>377</sup> ACTUALIDAD JURÍDICA. **Corte Suprema confirmó rechazo del recurso de protección interpuesto por Uber y otros en contra del Dictamen de la Dirección del Trabajo**. AJ, 13 jun. 2023. Disponível em: <https://actualidadjuridica.doe.cl/corte-suprema-confirmando-rechazo-del-recurso-de-proteccion-interpuesto-por-uber-y-otros-en-contra-del-dictamen-de-la-direccion-del-trabajo/>. Acesso em: 17.12.2023.

<sup>378</sup> CORTE SUPREMA. **Proceso nº 68.658-2023**. Disponível em: <https://www.doe.cl/alerta/13062023/202306133001>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Após a edição desta legislação mais genérica, que engloba os trabalhadores em plataformas digitais, o legislador do Chile editou a Lei nº 21.553 que regula os aplicativos de transporte remunerado de passageiros e seus serviços. Referida lei foi promulgada no dia 10 de abril de 2023 e publicada no dia 19 do mesmo mês, tendo sua vigência iniciado após 30 dias da publicação no Diário Oficial<sup>379</sup>.

Conforme explica Rodrigo Plabo Pérez, a lei nº 21.431 pretendia ser aplicada a motoristas e entregadores, mas o seu texto tem um alcance muito maior<sup>380</sup>. No entanto, como reforça Cristóbal Pineda Andradez, referida legislação carecia de alguns regulamentos específicos sobre o transporte de passageiros por aplicativos<sup>381</sup>.

Por essa razão, Gabriela Quevedo concebe que a Lei nº 21.553 fornece um marco regulatório para o serviço de transporte via aplicativo, tendo por objetivo proporcionar segurança aos usuários e terceiros, bem como formalizar os motoristas e seus veículos<sup>382</sup>.

Referida lei possui dezenove artigos, mais quatro dispositivos que tratam das disposições transitórias. No seu bojo são predispostos cinco títulos, que tratam das empresas de aplicativos de transporte e seu registro (Título I), os requisitos para a prestação do serviço (Título II), a gestão e o tratamento da informação (Título III), as infrações e sanções (Título IV) e outras disposições (Título V).

O artigo primeiro destaca a definição de empresa e aplicativos de transporte, catalogada com a sigla “EAT”, que representa, na língua espanhola, “*empresas de aplicación de transportes*”. A lei define a empresa de aplicativo de transporte como qualquer pessoa jurídica que forneça ou coloque à disposição das pessoas serviço de plataforma digital, sistema informático ou tecnologia de qualquer tipo, que permita ao passageiro entrar em contato com o proprietário, gestor ou condutor de veículo de

---

<sup>379</sup> CHILE. **Ley nº 21.533**. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191380>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>380</sup> PABLO PÉREZ, Rodrigo. Trabajo humano y plataformas: el problema de la calificación laboral en el derecho comparado. **Revista Chilena de Derecho y Tecnología**. Vol. 1, n. 1, 2022. Disponível em: <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/view/60733/72661#citations>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>381</sup> PINEDA ANDRADEZ, Cristóbal. **Ley EAT: por la seguridad de conductores y usuarios**. Sochitran, 30 mai. 2023. Disponível em: <https://sochitran.cl/2023/05/30/ley-eat-por-la-seguridad-de-conductores-y-usuarios/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>382</sup> QUEVEDO, Gabriela. **Ley 21.553: ¿Qué implica la Ley de Empresas de Aplicación en Chile?** LexLatin, 04 mai. 2023. Disponível em: <https://lexlatin.com/noticias/ley-21553-ley-empresas-aplicacion-chile>. Acesso em 05 nov. 2023.



transporte de passageiros, a ser transportado de uma origem a um determinado destino, mediante pagamento de uma taxa pelo serviço recebido<sup>383</sup>.

Em resumo, é qualquer pessoa jurídica que forneça ou coloque à disposição uma plataforma digital que conecte passageiro e o motorista do veículo de transporte, para que seja realizado o transporte mediante pagamento de uma taxa. Gabriela Quevedo destaca que as empresas Uber, Cabify, Beat e Didi são as empresas com maior demanda no país<sup>384</sup>. Enquadradas nessa definição, as empresas de aplicativos de transporte deverão prestar seus serviços de acordo com os requisitos estabelecidos pela Lei nº 21.553 e demais regulamentações (artigo 1º).

O segundo dispositivo da Lei nº 21.533 estabelece que será criado um cadastro eletrônico com a relação das empresas de transporte via aplicativo e dos respectivos motoristas. Conforme artigo terceiro, referido cadastro estará aberto à consulta pública, cabendo ao Ministério dos Transportes e Telecomunicações regulamentar as condições técnicas e os procedimentos de registros e atualizações deste cadastro.

Os artigos quarto a nono estabelecem os requisitos para a prestação do serviço. Para prestar o serviço de transporte remunerado de passageiros, as empresas de aplicativos devem estar constituídas como pessoa jurídica no Chile, ter registro na Receita Federal do país, manter de maneira permanente meios de comunicação aos usuários para dúvidas, reclamações ou denúncias, possui seguro para os veículos, condutores, passageiros e terceiros. Conforme artigo quinto, as empresas de aplicativos de transporte devem fornecer informações aos usuários sobre o tempo e custo estimado do transporte, o trajeto e as formas de pagamento, também deve operar somente com motoristas cadastrados, os dados do veículo, monitoramento da viagem e um meio de comunicação para casos de emergência.

Nos termos do artigo sexto, os motoristas deverão possuir carteira de habilitação, deverão apresentar certidão de antecedentes criminais, que será solicitado a cada seis meses. Conforme aponta Inácia Gomez, em termos práticos, para ser motorista de

---

<sup>383</sup> ACTUALIDAD JURÍDICA. **Ley N° 21.553 Conoce más sobre la “Ley Uber”**. AJ, 20 jun. 2023. Disponível em: <https://actualidadjuridica.doe.cl/ley-n-21-553-conoce-mas-sobre-la-ley-uber/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>384</sup> QUEVEDO, Gabriela. **Ley 21.553: ¿Qué implica la Ley de Empresas de Aplicación en Chile?** LexLatin, 04 mai. 2023. Disponível em: <https://lexlatin.com/noticias/ley-21553-ley-empresas-aplicacion-chile>. Acesso em 05 nov. 2023.

aplicativo é necessária a carteira profissional classe A2 (atualmente detida pelos Táxis), cuja obtenção exige cursos de 150 horas<sup>385</sup>.

O artigo sétimo especifica que os veículos utilizados nesse transporte deverão atender aos requisitos de segurança, aspectos técnicos, ano de fabricação e inspeções semestrais. Para Inácia Gomez, a lei incorpora barreiras como a exigência de no máximo três anos de idade do carro em seu primeiro registro, quando a idade média dos carros no Chile é três vezes maior<sup>386</sup>.

O artigo oitavo autoriza que os táxis em qualquer de suas modalidades, com exceção dos táxis coletivos, podem estar vinculados a uma empresa de transporte por aplicativo, podendo utilizar o taxímetro ou qualquer outro médio para determinar o valor da tarifa. O artigo novo, por outro lado, veda a prestação de serviços de compartilhamento de viagens entre vários passageiros sem relação entre si<sup>387</sup>.

O artigo dez elucida a gestão e o tratamento da informação. As empresas de transporte por aplicativo deverão manter à disposição do Ministério dos Transportes e Telecomunicações informações sobre as áreas e horários de funcionamento, quilômetros percorridos pelos veículos com e sem passageiros.

Sebastán Hassi esclarece que a lei inova ao estabelecer um catálogo de infrações que podem ser cometidas tanto pelo EAT, como por motoristas, passageiros e ainda terceiros ou empresas<sup>388</sup>. Os artigos onze a quinze dispõem sobre as infrações e penalidades, como operar sem registro ou com veículos que não cumpram as características estabelecidas na lei, adulterar informações, não entregar ao Ministério dos Transportes os relatórios solicitados, comercializar os dados dos passageiros, e outras.

Vale destacar que o artigo treze pune as empresas ou motoristas que alterarem de alguma forma o mecanismo de cobrança ou seu funcionamento de forma que constem valores diferentes daqueles informados no momento da contratação. O artigo quatorze pune

---

<sup>385</sup> GOMEZ INÁCIA. **¿Qué pasó con la “ley Uber“?**. *Latercera*, 10 out. 2023. Disponível em: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/que-paso-con-la-ley-uber/CUUGUBGPDZAYTKXFFXX5MOPKXI/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>386</sup> GOMEZ INÁCIA. **¿Qué pasó con la “ley Uber“?**. *Latercera*, 10 out. 2023. Disponível em: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/que-paso-con-la-ley-uber/CUUGUBGPDZAYTKXFFXX5MOPKXI/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>387</sup> ACTUALIDAD JURÍDICA. **Ley N° 21.553 Conoce más sobre la “Ley Uber”**. *AJ*, 20 jun. 2023. Disponível em: <https://actualidadjuridica.doe.cl/ley-n-21-553-conoce-mas-sobre-la-ley-uber/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>388</sup> HASSI, Sebastián. **“Ley Uber”: necesaria adecuación de la legislación chilena a un fenómeno global**. *Garrigues*, 15 mar. 2023. Disponível em: [https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/ley-uber-necesaria-adecuacion-legislacion-chilena-fenomeno-global](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/ley-uber-necesaria-adecuacion-legislacion-chilena-fenomeno-global). Acesso em: 05 nov. 2023.

o motorista que realizar serviços remunerados de transporte de passageiros fora da plataforma digital. O mesmo dispositivo pune também o passageiro que conscientemente aceitar a prestação irregular deste serviço.

Por fim, o artigo dezesseis determina a aplicabilidade da Lei de Proteção aos Direitos dos Consumidores (Lei 19.496). Os dispositivos dezoito e dezenove tratam das questões climáticas e de trânsito, como impactos no congestionamento, emissão de poluentes e qualidade do ar na cidade.

Gabriela Quevedo reforça que referida lei tem por norte promover um serviço mais seguro para todas as partes envolvidas, pois determina que a empresa de aplicativos contrate seguros que ofereçam amplas coberturas para os usuários do serviço, para os motoristas, para terceiros e para os veículos<sup>389</sup>. Em complemento, Cristóbal Pineda salienta que a novidade legislativa teve duas orientações principais: em primeiro lugar, tentar manter a flexibilidade de adesão e funcionamento destas plataformas, aspecto reconhecido positivamente tanto pelos motoristas como pelos utilizadores; em segundo lugar, nivelar as condições de concorrência nos seus aspectos regulatórios com a regulamentação dos táxis, que prestam um serviço semelhante e possuem normativas protetivas tanto para os motoristas quanto para os usuários<sup>390</sup>.

Diante das normativas chilenas, tanto Lei 21.431 quanto a Lei 21.553, constata-se que é possível regulamentar a atividade do trabalho em plataforma digital, bem como o transporte de passageiro via aplicativos, conciliando os direitos trabalhistas, a previsibilidade, os deveres mínimos e as garantias necessárias para o exercício desse mister em condições adequadas.

Como defende Sebastián Hassi, as inovações tecnológicas são bem-vindas, mas sua operação deve ser adequadamente regulada para garantir o seu bom e harmonioso

---

<sup>389</sup> QUEVEDO, Gabriela. **Ley 21.553: ¿Qué implica la Ley de Empresas de Aplicación en Chile?** LexLatin, 04 mai. 2023. Disponível em: <https://lexlatin.com/noticias/ley-21553-ley-empresas-aplicacion-chile>. Acesso em 05 nov. 2023.

<sup>390</sup> PINEDA, Cristóbal. **Ley EAT: por la seguridad de conductores y usuarios.** Sochitran, 30 mai. 2023. Disponível em: <https://sochitran.cl/2023/05/30/ley-eat-por-la-seguridad-de-conductores-y-usuarios/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

funcionamento, aproveitando as vantagens que proporcionam<sup>391</sup>. Nessa toada, condições flexíveis são perfeitamente compatíveis com as regulamentações laborais protetoras<sup>392</sup>.

Conforme destacam Oliver Azuara, Luis Carmona Silva e Catalina Rodriguez Tapia, existem números desafios na implementação deste novo quadro jurídico, haja vista que a transformação do trabalho através de plataformas digitais levanta a questão de como adaptar os regimes de segurança social às necessidades dos trabalhadores e não o contrário. Ademais, a implementação desta lei representa uma oportunidade para testar novos regimes jurídicos diferentes do regramento tradicional<sup>393</sup>.

Nessa toada, verifica-se que a grande novidade da legislação do Chile é a constituição de um modelo híbrido, ou seja, a possibilidade dos motoristas e entregadores oferecerem seus serviços às plataformas digitais de duas maneiras: como trabalhadores subordinados/dependentes ou como prestadores de serviços/trabalhadores independentes<sup>394</sup>. Optando pelo labor subordinado, os trabalhadores estarão sujeitos às regras trabalhistas comuns, ao passo que, se optarem pelo labor independente, terão maior flexibilidade, mas sem perder uma salvaguarda protetiva específica.

Assim sendo, independentemente da natureza contratual, todos os trabalhadores serão protegidos. Com efeito, a lei chilena mostra que é possível manter a independência desejada pelos trabalhadores e a flexibilidade do mercado, ao mesmo tempo que oferece medidas protetivas e resguardo da seguridade social.

Seja no trabalho dependente (subordinado), seja no trabalho independente (prestação de serviços), a legislação estabelece regras comuns a serem observadas pelas plataformas digitais. Diante disso, mesmo que não se trate de trabalhador subordinado, deve haver a observância de regras mínimas, isto é, um *standard* protetivo basilar que independe da natureza jurídica do contrato entre o motorista e a plataforma digital.

---

<sup>391</sup> HASSI, Sebastián. "**Ley Uber**": necesaria adecuación de la legislación chilena a un fenómeno global. Garrigues, 15 mar. 2023. Disponível em: [https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/ley-uber-necesaria-adequacion-legislacion-chilena-fenomeno-global](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/ley-uber-necesaria-adequacion-legislacion-chilena-fenomeno-global). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>392</sup> GOMEZ INÁCIA. **¿Qué pasó con la "ley Uber"?**. Latercera, 10 out. 2023. Disponível em: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/que-paso-con-la-ley-uber/CUUGUBGPDZAYTKXFFXX5MOPKXI/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>393</sup> AZUARA, Oliver. CARMONA SILVA, Luis. Rodríguez Tapia, Catalina. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Factor Trabajo, 15 set. 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>394</sup> COSTANZI, Rogério Nagamine. Santos, Carolina Fernandes dos. **A proteção Social dos trabalhadores de plataformas digitais.** FIPE, fev. 2023. Disponível em: <https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif509-28-46.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Portanto, dentro desse rol de direitos básicos, merecem destaque a limitação da duração do trabalho e o direito à desconexão, cabendo à detentora da plataforma digital o dever de zelar pelo cumprimento de um tempo mínimo de desligamento do trabalhador de pelo menos 12 horas contínuas em um período de 24 horas. Quanto à remuneração, a garantia de um montante não inferior à renda mínima traduz direito fundamental. Além disso, o acréscimo de no mínimo 20% para fins de remunerar os períodos à disposição da plataforma representa grande avanço.

Outra novidade salutar da normatização chilena é o reconhecimento do direito de acesso à cobertura previdenciária. Tem-se, assim, assegurada a proteção contra os riscos sociais, como enfermidades, acidentes e falecimento, além da contratação de seguro para proteger danos aos bens pessoais utilizados pelo trabalhador para a prestação do serviço. Além disso, o direito de constituir organizações sindicais fortalece a autorregulamentação, negociações coletivas e melhoria das condições de trabalho por meio de normas flexíveis e compatíveis com a realidade de cada setor.

Em suma, a regulação chilena constitui um progresso ao estabelecer normas mínimas num contexto que havia vazio protetivo em razão da falta de regulamentação<sup>395</sup>. Conforme Jorge Leyton Garcia e Rodrigo Azócar Simonet, os novos regulamentos representam um grau de progresso na criação de padrões mínimos numa área que até agora não foi regulamentada, o que propiciou segurança jurídica e proteção aos trabalhadores<sup>396</sup>.

Desta maneira, referido exemplos de boas práticas legislativas pode oferecer um norte para a futura regulamentação do trabalho em plataforma digital no ordenamento jurídico brasileiro, em especial para os motoristas via aplicativos.

#### **4.4 Propostas no ordenamento jurídico brasileiro**

No âmbito pátrio ainda não há uma legislação específica estabelecendo os direitos, deveres, garantias e proteções aos trabalhadores em plataformas digitais. Tramitam no

---

<sup>395</sup> RAMÍREZ BUSTAMANTE, Natalia. PARRA ROSAS, Juan Felipe. **Dos ejemplos regulatorios del trabajo a través de plataformas digitales: España y Chile**. Trabajo y derecho, 01 fev. 2023. Disponível em: <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/73485739-1cbf-4aec-85c7-32069b49e879/content>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>396</sup> LEYTON GARCIA, Jorge. AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. **Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al código del trabajo por la ley nro. 21.431**. Revista Jurídica Del Trabajo, 22 abr. 2022. Disponível em: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126/116>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Congresso Nacional brasileiro mais de cem projetos de lei tratando da matéria<sup>397</sup>, com temas variados, desde a observância de alguns direitos e a aplicabilidade da Consolidação das Leis do Trabalho, até à instituição de um novo regime jurídico.

Além dessas propostas legislativas, algumas normativas genéricas e incipientes foram aprovadas, como a Lei nº 13.640/2018 que altera a Política Nacional de Mobilidade Urbana e a Lei nº 14.297/2022 que dispõe sobre as medidas de proteção dos entregadores via aplicativo durante a vigência de emergência de saúde pública decorrente da COVID-19.

O Escritório da OIT no Brasil salienta que um dos maiores desafios do mercado de trabalho brasileiro continua sendo a formalização das 39 milhões de pessoas que estão na economia informal sem quaisquer direitos trabalhistas<sup>398</sup>. Assim, na tentativa de regulamentar a matéria e tirar da informalidade os trabalhadores via plataformas digitais, estão tramitando no Congresso Nacional brasileiro diversas propostas legislativas, conforme abaixo detalhadas.

#### 4.4.1 Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional

No Congresso Nacional Brasileiro tramitam quase duas centenas de propostas legislativas que tratam direta ou indiretamente sobre o trabalho em plataforma digital. Segundo dados oficiais oriundos do Canal de pesquisa sobre as matérias apreciadas pela Câmara dos Deputados e no Senado Federal<sup>399</sup>, em janeiro de 2023 havia 186 projetos de leis relacionados à temática do transporte por aplicativo<sup>400</sup>.

Alguns projetos de lei tratam especificamente sobre o trabalho em plataforma digital. O Projeto de Lei (PL) nº 2884/2019<sup>401</sup>, por exemplo, define a competência da Justiça do

<sup>397</sup> DIAS, Neuriberg. **A falta de legislação no País que garanta direitos básicos para os trabalhadores de aplicativos têm motivado a apresentação de diversas proposições no âmbito do Congresso Nacional.** DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/89927-trabalhadores-em-aplicativos-e-a-regulamentacao-de-direitos-no-congresso-nacional>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>398</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O Relatório WESO Trends da OIT e o comportamento recente do mercado de trabalho no Brasil.** OIT Brasília, Notícias, 16 jan. 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_865530/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_865530/lang--pt/index.htm). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>399</sup> BRASIL. **Congresso Nacional. Pesquisa de matérias.** Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/pesquisa>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>400</sup> Pesquisa realizada em 13.01.2023 com os filtros “Projetos e matérias-Proposições, “PL – Projeto de Lei” e as palavras chaves “transporte por aplicativo”. Resultados disponíveis em: <https://www6g.senado.leg.br/busca-congresso/?colecacao=Projetos+e+Mat%C3%A9rias++Proposi%C3%A7%C3%B5es&q=transporte+por+aplicativo&tipo-materia=PL++Projeto+de+Lei&ordem=data&p=1>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>401</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2884, de 2019.** Define a competência da Justiça do Trabalho para processos que envolvam trabalho individual via plataformas digitais. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019.

Trabalho para processos que envolvam trabalho individual via plataformas digitais, independentemente de adentrar na questão da relação de emprego.

O PL nº 3935/2021<sup>402</sup> estabelece o vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas digitais, considerando que tal relação será regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O PL nº 2842/2021<sup>403</sup> visa a estabelecer os critérios para configuração de relação de emprego a trabalhadores que realizam atividades por meio de aplicativos, bem como estabelece normas protetivas ao consumidor. Tal proposta determina a inscrição do motorista como contribuinte individual no RGPS e a obrigação da detentora do aplicativo recolher na fonte as contribuições previdenciárias devidas e que não se presume o vínculo empregatício entre as partes.

Adotando outro caminho, o PL nº 1603/2021<sup>404</sup> visa a alterar a CLT para definir como intermitentes os trabalhadores que realizam o transporte de pessoas ou a entrega de mercadorias via aplicativos. Na mesma linha, o PL nº 3055/2021<sup>405</sup> pretende acrescentar dentro da CLT disposições específicas sobre o trabalho via aplicativos, com reconhecimento do vínculo empregatício e aplicação das disposições do trabalho intermitente. Além disso, determina que os empreendimentos detentores do aplicativo contratem seguro dos veículos e seguro privado de acidentes pessoais, com cobertura de morte acidental, danos corporais, danos estéticos e danos morais.

---

Disponível em:  
[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1747712&filename=PL+2884/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1747712&filename=PL+2884/2019). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>402</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 3935, de novembro de 2021**. Estabelece o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as plataformas que exercem sua atividade laboral e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2101612&filename=PL+3935/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2101612&filename=PL+3935/2021). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>403</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2842, de 2021**. Estabelece critérios para configuração de relação de emprego a trabalhadores que realizam atividades por meios de aplicativos, bem como estabelece normas protetivas ao consumidor. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9003143&ts=1657120399076&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>404</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 1603, de 2021**. Acrescenta art. 452-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pela DecretoLei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para definir como intermitente os contratos firmados entre empregados e empresas que se utilizam de aplicativos ou instrumentos eletrônicos ou informatizados para intermediação de serviços de transporte de pessoas ou entrega de mercadorias e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8960624&ts=1660940290484&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>405</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 3055, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9011310&ts=1650979713789&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

De maneira oposta, o PL nº 3570/2020<sup>406</sup> pretende alterar o Código Civil para acrescentar disposições específicas sobre o trabalho via aplicativo, dispondo, no âmbito civil, da proteção desses novos trabalhadores. Garante, no entanto, o recebimento de seguro desemprego a tais trabalhadores, desde que tenham recolhido contribuições previdenciárias nos últimos 18 meses antes do rompimento do contrato com a empresa detentora da tecnologia.

Adotando uma terceira via, o PL nº 3748/2020<sup>407</sup>, por exemplo, afasta a aplicabilidade da CLT sobre esses novos trabalhadores e institui o regime de trabalho sob demanda. Trata, assim, de um regime jurídico específico com condições de trabalho, remuneração e proteção social específica para esses novos trabalhadores.

Independentemente da discussão sobre o vínculo empregatício, o PL nº 485/2020<sup>408</sup> busca instituir diretrizes para assegurar maior segurança a motoristas e usuários do serviço de transporte individual privado por aplicativo, como o monitoramento da ocorrência de eventos de riscos, garantia de pagamento remoto pelas viagens, vedação de pagamento diretamente ao condutor, identificação do passageiro antes da viagem e a possibilidade de os condutores delimitarem o território da prestação do serviço.

O PL nº 1471/2022<sup>409</sup> determina o estabelecimento de um valor mínimo a ser repassado pelo motorista pelo fornecedor do aplicativo ou plataforma. Tal valor deve considerar os custos médios de limpeza e manutenção veicular, custos de depreciação do

---

<sup>406</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 3570, de 2020**. Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). Acrescenta art. 609-A à Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que “institui o Código Civil” e art. 4º-C, à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e institui Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, regulamentando, no âmbito civil e tributário, o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de transporte individual privado e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8127664&ts=1654626842918&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>407</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 3748, de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=node0o49gczdrwnuy1gho6otdz573w1520572.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0o49gczdrwnuy1gho6otdz573w1520572.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>408</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 485, de 2020**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para dar mais segurança a motoristas e usuários do serviço de transporte individual privado por aplicativos. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8071889&ts=1657830865106&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>409</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 1471, de 2022**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para estabelecer diretrizes de remuneração de motoristas do transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2180123&filename=PL+1471/2022](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2180123&filename=PL+1471/2022). Acesso em: 05 nov. 2023.



automóvel, custos relativos a impostos e taxas, além do preço com combustíveis e tempo dedicado à espera de solicitação de viagem (denominado “tempo de engajamento”).

O PL nº 58/2020<sup>410</sup> determina que a plataforma não pode reter mais de 20% do valor cobrado pelo serviço prestado pelo motorista via aplicativo ao passageiro. Na mesma linha, o PL nº 1615/2022<sup>411</sup> visa a estabelecer limites e regras para a realização da atividade de entrega e transporte via aplicativos. Referido projeto assegura o direito de associação, sindicalização e cooperativismo, organizados, preferencialmente, em âmbito municipal. Além disso, determina percentual a ser recolhido para a Previdência Social, tanto pela plataforma quanto pelo trabalhador, bem como impõe um limite máximo para a cobrança de taxas pela detentora do aplicativo. Assegura, como responsabilidade da empresa detentora do aplicativo, o fornecimento de equipamentos de proteção individual e pagamento de seguro de acidentes pessoais. Ao final, determina transparência e segurança por meio do fornecimento de relatórios mensais e individuais dos serviços prestados, sendo vedado o oferecimento de prêmios inalcançáveis, estímulo à superexploração do trabalho ou trabalho semelhante à condição análoga à escravidão.

O PL nº 328/2020<sup>412</sup> trata dos mecanismos de segurança em aplicativos de transporte, como o “botão do pânico”, instalação de câmeras nos veículos e gravação remota, seguro obrigatório de vida e/ou acidente, todos custeados pela plataforma. Na mesma linha, o PL nº 732/2021<sup>413</sup> regulamenta a segurança do motorista no transporte remunerado privado individual de passageiros por aplicativo, determinando a informação do perfil do passageiro com foto, histórico e avaliação antes do eventual aceite da corrida, além de não permitir que um passageiro peça transporte para terceiros ou compartilhe a viagem com outros passageiros.

---

<sup>410</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 328, de 2020**. Dispõe sobre mecanismos de segurança em aplicativos de transportes. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1858505&filename=PL+328/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1858505&filename=PL+328/2020). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>411</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 732, de 2021**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1970618&filename=PL+732/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1970618&filename=PL+732/2021). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>412</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 328, de 2020**. Dispõe sobre mecanismos de segurança em aplicativos de transportes. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1858505&filename=PL+328/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1858505&filename=PL+328/2020). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>413</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 328, de 2020**. Dispõe sobre mecanismos de segurança em aplicativos de transportes. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1858505&filename=PL+328/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1858505&filename=PL+328/2020). Acesso em: 05 nov. 2023.

Para além do regime jurídico a ser aplicado aos trabalhadores em plataforma, alguns projetos buscam proteger a integridade desses trabalhadores, como o PL nº 2187/2021<sup>414</sup>, PL nº 228/2021<sup>415</sup> e o PL nº 3605/2021<sup>416</sup>, que alteram o Código Penal para aumentar as penas de crimes cometidos contra motoristas de transporte por aplicativo.

Outrossim, o PL nº 5297/2020<sup>417</sup> modifica o Código Penal para aumentar a pena do crime de importunação sexual quando cometido em veículo de transporte coletivo ou individual de passageiros, inclusive nos casos de transporte por aplicativo. O PL nº 537/2022<sup>418</sup> estabelece a responsabilidade objetiva das empresas de transportes, inclusive por aplicativo, pelos crimes de furto e de roubo ocorridos contra os passageiros.

O PL nº 807/2022<sup>419</sup> estabelece medidas de prevenção e combate ao trabalho infantil em empresas de aplicativos de entrega ou transporte. Referida proposta determina a adoção de medidas para prevenir e eliminar a utilização de trabalho, direta ou indiretamente, de criança ou adolescente em quaisquer atividades de transporte ou entrega via aplicativos.

---

<sup>414</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2187, de 2021**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para aumentar as penas de crimes cometidos contra motoristas de táxi e de serviço de transporte de passageiro por aplicativo. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8980377&ts=1655993046834&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>415</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 228, de 2021**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para aumentar as penas de crimes cometidos contra motoristas de táxi e de serviço de transporte de passageiro por aplicativo. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8980377&ts=1655993046834&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>416</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 3605, de 2021**. Altera os arts. 121, 155, 157, 158 e 159 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para agravar a pena dos crimes de homicídio, furto, roubo, extorsão e extorsão mediante sequestro, quando praticados contra motorista de transporte público ou privado, ou ainda de atendimento por meio de aplicativo de internet, durante o expediente de trabalho ou em decorrência do exercício de sua profissão. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9027376&ts=1655993045627&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>417</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 5297, de 2020**. Modifica o art. 215-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 – Código Penal Brasileiro, para aumentar a pena de importunação sexual quando cometida em veículos de transporte coletivo ou individual de passageiros. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1944548&filename=PL+5297/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1944548&filename=PL+5297/2020). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>418</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 5297, de 2020**. Modifica o art. 215-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 – Código Penal Brasileiro, para aumentar a pena de importunação sexual quando cometida em veículos de transporte coletivo ou individual de passageiros. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1944548&filename=PL+5297/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1944548&filename=PL+5297/2020). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>419</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 807, de 2021**. Estabelece medidas de prevenção e combate ao trabalho infantil em empresas de aplicativos de entregas ou transporte e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2154928&filename=PL+807/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2154928&filename=PL+807/2021). Acesso em: 05 nov. 2023.

Nessa toada, as plataformas devem exigir cadastro biométrico ou identificação facial dos trabalhadores e promover a checagem de forma periódica e sistemática do sistema, a fim de evitar a exploração do trabalho infantil, inclusive às fraudes cadastrais.

Com o intuito de retirar esses trabalhadores da invisibilidade, o PL nº 2109/2022<sup>420</sup> busca instituir um Cadastro Nacional de Motoristas de Aplicativos Digitais. O PL nº 2187/2022<sup>421</sup> institui cadastro e identificação dos usuários de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiro, bem como dispõe sobre a atualização e suspensão de cadastros dos usuários.

O PL nº 3498/2018<sup>422</sup> determina a obrigatoriedade de contratação de seguro de danos causados por colisão, incêndio, furto ou roubo dos veículos utilizados no transporte via aplicativo. Na mesma linha, o PL nº 4246/2021<sup>423</sup> obriga a contratação de seguros de vida, acidentes pessoais e assistência funeral em benefício dos motoristas via plataformas. Determina que referido seguro pode ser contratado na modalidade individual ou coletiva, não podendo ser inferior a 27 salários-mínimos no caso de morte acidental ou invalidez permanente, 5 salários-mínimos no caso de despesas médico-hospitalares e odontológicas por acidente e 3 salários-mínimos de auxílio-funeral.

O PL nº 2055/2021<sup>424</sup> dispôs sobre medidas a serem asseguradas aos motoristas de aplicativo no grupo prioritário na vacinação contra a COVID-19. Já o PL nº 4097/2020 e o

---

<sup>420</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2109, de 2022**. Acrescenta o art. 27-A à Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para instituir o Cadastro Nacional de Motoristas de Aplicativos Digitais. Brasília, DF: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9189475&ts=1661339389760&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>421</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2187, de 2022**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para instituir cadastro e identificação dos usuários de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros, e dispõe sobre atualização e suspensão de cadastros de usuários. Brasília, DF: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9191348&ts=1661339997217&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>422</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 3498, de 2019**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para dispor sobre a obrigatoriedade de contratação de seguro de danos causados por colisão, incêndio, furto ou roubo dos veículos utilizados no transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1763981&filename=PL+3498/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1763981&filename=PL+3498/2019). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>423</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 4246, de 2021**. Obriga a contratação de seguros de vida, acidentes pessoais e assistência funeral em benefício dos entregadores de mercadorias que se utilizam de motocicletas, motonetas e patinetes elétricos ou bicicletas. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2116244&filename=PL+4246/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2116244&filename=PL+4246/2021). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>424</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2055, de 2021**. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, para incluir as empregadas domésticas, as diaristas, os trabalhadores da construção civil e os motoristas de aplicativos no grupo prioritário na vacinação contra a Covid-19. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2023367&filename=PL+2055/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2023367&filename=PL+2055/2021). Acesso em: 05 nov. 2023.

PL nº 2110/2022<sup>425</sup> pretenderam instituir auxílio emergencial para os motoristas e motociclistas autônomos de transporte de passageiros e de mercadorias acionado por aplicativos digitais. O PL nº 2379/2020<sup>426</sup> determinava o pagamento de uma indenização de 2 mil reais ao motorista da plataforma digital contaminado pelo Coronavírus.

O PL nº 4477/2020<sup>427</sup>, o PL nº 2402/2021<sup>428</sup> e o PL nº 759/2022<sup>429</sup> instituem isenção de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis por motoristas que prestem serviço de transporte remunerado privado individual. Já o PL nº 4437/2019<sup>430</sup> tem por finalidade estender benefícios tributários aos motoristas de transporte remunerado privado individual de passageiros por plataformas digitais.

Não obstante a quantidade elevada de projetos de lei sobre a matéria, o parlamento brasileiro ainda não aprovou uma legislação específica aos trabalhadores em plataforma digital, sendo necessário o aprofundamento das discussões e reflexos para a definição de uma normativa compatível.

---

<sup>425</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 4097, de 2020**. Dispõe sobre os direitos dos entregadores ciclistas, motociclistas e motoristas de veículos de aplicativos que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº6, de 20 de março de 2020. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1919585&filename=PL+4097/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1919585&filename=PL+4097/2020). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>426</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2110, de 2022**. Institui o auxílio emergencial para os motoristas e motociclistas autônomos de transporte de passageiros e mercadorias acionado por aplicativos digitais. Brasília, DF: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9189482&ts=1661339390571&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>427</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 4477, de 2020**. Altera a Lei no 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, para conceder isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI para os automóveis adquiridos por motoristas que exerçam o transporte remunerado privado individual de passageiros e para as motocicletas adquiridas por pessoas físicas que prestem serviço de entrega de mercadorias por intermédio de empresa de plataforma digital. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1928212&filename=PL+4477/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1928212&filename=PL+4477/2020). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>428</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2402, de 2021**. Institui a isenção Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), na aquisição de automóveis por motoristas que prestem serviço de transporte remunerado privado individual. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2037378&filename=PL+2402/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2037378&filename=PL+2402/2021). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>429</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2402, de 2021**. Institui a isenção Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), na aquisição de automóveis por motoristas que prestem serviço de transporte remunerado privado individual. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2037378&filename=PL+2402/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2037378&filename=PL+2402/2021). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>430</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 4437, de 2019**. Altera as Leis nº 8.383, de 30 dezembro de 1991, nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, e nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para estender os benefícios tributários e de mobilidade urbana vigentes em favor de taxistas aos motoristas de transporte remunerado privado individual de passageiros cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. Brasília, DF: Senado Federal, 2019. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7990076&ts=1655222310738&disposition=inline>. Acesso em: 05 nov. 2023.

#### 4.4.2 Lei nº 13.640/2018

Como mencionado alhures, o ordenamento legal brasileiro carece de uma normatização específica sobre o trabalho intermediado pela plataforma digital, em especial os motoristas via aplicativo. No entanto, em 2018 o legislador pátrio alterou de maneira genérica a Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/2012)<sup>431</sup>, instituindo algumas diretrizes sobre a fiscalização do trabalho remunerado privado individual de passageiros. Trata-se da Lei nº 13.640/2018<sup>432</sup>, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros. Referida legislação estabeleceu um conceito para essa atividade, bem como estabeleceu a competência dos Municípios e Distrito Federal para regulamentar e fiscalizar essa atividade.

Nessa linha, considera-se transporte remunerado privado individual de passageiros o serviço oneroso de transporte de pessoas realizado para viagens individualizadas ou compartilhadas, solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede (art. 4º, X, Lei nº 12.587/2012). Além disso, estabeleceu que o transporte remunerado privado individual de passageiros deverá ser regulamentado e fiscalizado pelos Municípios e pelo Distrito Federal.

No âmbito da regulamentação pelo Poder Público, ficou delineada a efetiva cobrança de tributos municipais devidos pela prestação do serviço, bem como a exigência de contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros e seguro obrigatório de danos pessoais causados por veículos automotores de vias terrestres. Além disso, determinou-se a exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual da Previdência Social.

Ademais, determinou-se o preenchimento de algumas condições para que o motorista possa exercer o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, como possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior, que contenha a informação de que exerce atividade remunerada, conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito, emissão de

---

<sup>431</sup> BRASIL. **Lei 12.587/12**: Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm). Acesso em 05 nov. 2023.

<sup>432</sup> BRASIL. **Lei 13.640/2018**: Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm). Acesso em 05 nov. 2023.

Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo e apresentação de certidão negativa de antecedentes criminais.

Nessa toada, os Municípios que forem editar suas leis regulamentares<sup>433</sup> devem considerar pontos como (a) a prestação de serviços de transporte com eficiência, eficácia, segurança e efetividade; (b) a cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação de serviços; (c) a contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros e seguro obrigatório de danos pessoais causados por veículos automotores de vias terrestres; e (d) que o motorista seja inscrito como contribuinte individual no INSS.

Desta feita, conforme inciso III do art. 11-A da Lei nº 12.587/2012, incluído pela Lei nº 13.640/2018, os motoristas de aplicativo são considerados segurados obrigatórios do regime geral da previdência social, devendo, assim, recolher contribuição previdenciária. E para regulamentar esse dispositivo, bem como sanar algumas dúvidas procedimentais, a Presidência da República editou o Decreto nº 9.792 de 14 de maio de 2019.

Com efeito, o Decreto nº 9.792/19 determina que os motoristas de transporte remunerado privado individual de passageiros devem requerer sua inscrição como segurado contribuinte individual diretamente no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o que poderá fazê-lo, preferencialmente, por canais eletrônicos (art. 2º). No momento da inscrição, o motorista poderá optar pelo regime do art. 18-A da Lei Complementar nº 123 de 2006, sendo, então, um microempreendedor individual (MEI).

Conforme artigo 4º do decreto, a responsabilidade do recolhimento da contribuição ao RGPS será de iniciativa do próprio motorista. Aplica-se, assim, o artigo 30, II, da Lei nº 8.212/91, que estabelece a obrigatoriedade de recolhimento de sua contribuição por iniciativa própria até o dia quinze do mês subsequente ao da competência. Sendo contribuinte individual, como regra, recolherá o montante de 20% de sua remuneração. Se optar pelo regime do MEI, sua contribuição terá por base a alíquota reduzida de 5%.

Para fins de comprovação, o artigo 3º estabelece que será de responsabilidade do motorista, cabendo ao INSS fornecer os respectivos comprovantes, preferencialmente por canais eletrônicos de atendimento. No entanto, as plataformas digitais poderão firmar contrato de prestação de serviços com a DATAPREV do INSS para confirmar a existência ou não de inscrição dos segurados e obter o respectivo número de inscrição.

---

<sup>433</sup> BRASIL. **Lei 13.640/2018**: regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros (Lei do Uber). Dizer o Direito, 27 mar. 2018. Disponível em: <https://www.dizerodireito.com.br/2018/03/lei-136402018-regulamenta-o-transporte.html>. Acesso em 27.01.2023

Diante disso, estando inscrito no RGPS e regularmente em dia com suas contribuições individuais, o motorista de aplicativo será considerado segurado para fins previdenciários, podendo usufruir de alguns benefícios da previdência social, como a aposentadoria, o auxílio-doença, o auxílio-reclusão e o salário-maternidade. No entanto, como a lei não exige o recolhimento na fonte, se deixar de efetuar as contribuições e sofrer algum acidente, ficará sem a renda obtida pelo seu trabalho e sem qualquer proteção do seguro social, estando completamente desamparado.

#### **4.4.3 Lei nº 14.297/2022**

Importante precedente na proteção legal dos trabalhadores em plataforma digital foi inaugurado pela Lei nº 14.297/2022<sup>434</sup>, que instituiu medidas de proteção aos entregadores via aplicativos durante a vigência de emergência de saúde pública decorrente da COVID-19. Referida normativa foi a primeira lei brasileira a tratar especificamente dos direitos assegurados aos trabalhadores intermediados por aplicativo, no entanto sua vigência ficou restrita ao lapso temporal de emergência de saúde pública decorrente da COVID-19.

Outra limitação diz respeito ao seu âmbito de aplicabilidade, na medida em que referida lei restringe-se aos entregadores via plataforma, estando excluídos os motoristas por aplicativos. Não obstante tais restrições, essa lei é salutar por demonstrar um caminho a ser proposto no sentido da regulamentação e proteção dos trabalhadores em plataforma digital.

Nessa linha, a legislação conceituou as partes como “empresa de aplicativo de entrega” e “entregador”. A primeira é a empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor. Já o entregador, é conceituado como o trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.

---

<sup>434</sup> BRASIL. **LEI 14.297/2022**: Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.297%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20medidas%20de%20prote%C3%A7%C3%A3o,corona v%C3%ADrus%20respons%C3%A1vel%20pela%20covid%2D19..](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.297%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20medidas%20de%20prote%C3%A7%C3%A3o,corona v%C3%ADrus%20respons%C3%A1vel%20pela%20covid%2D19..) Acesso em 05 nov. 2023.

Após referida conceituação, a lei determina que a empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte. Ficou consignado, igualmente, que na hipótese de prestação de serviços para mais de uma empresa de aplicativo de entrega, a indenização será paga pelo seguro contratado pela empresa para a qual o entregador presta serviço no momento do acidente.

Além do seguro, a empresa de aplicativo deve assegurar ao entregador afastado em razão de infecção pelo Coronavírus assistência financeira pelo período de 15 dias, o qual pode ser prorrogado por mais dois períodos de 15 dias mediante apresentação de comprovante ou laudo médico. Vale pontuar que referida assistência financeira deverá ser calculada de acordo com a média dos três últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

Em prol da saúde e segurança no ambiente de trabalho, as empresas de aplicativo devem fornecer ao entregador informações sobre os riscos da COVID-19 e os cuidados necessários para prevenir o contágio e evitar a disseminação da doença. Nessa linha, cabe às empresas de aplicativo a disponibilização de máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores para proteção pessoal durante as entregas, podendo ser implementada essa exigência por meio de repasse ou reembolso das despesas efetuadas pelo entregador.

Nesse norte, as empresas fornecedoras do produto ou serviço a ser entregue pelo trabalhador deverão permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento e garantir o acesso à água potável. Para evitar o contágio da doença, as empresas deverão adotar prioritariamente forma de pagamento por meio da internet.

A novidade legislativa também determina que no contrato ou termo de registro celebrado entre as partes deverão constar expressamente as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica. No caso de exclusão, deverá ser precedida de comunicação prévia com antecedência mínima de 3 dias úteis e será acompanhada das razões que a motivaram, devidamente fundamentadas, preservada a segurança e privacidade do usuário da plataforma eletrônica. Tal procedimento para exclusão não será aplicado no caso de ameaça à segurança e à



integridade da plataforma eletrônica, dos fornecedores e dos consumidores, em razão de suspeita de prática de infração penal prevista na legislação vigente.

Por fim, a lei estabelece a aplicação de advertência e multa administrativa no valor de cinco mil reais por infração cometida, em caso de reincidência. Ademais, cabe salientar que a Lei nº 14.297/2022 é clara ao dizer que os benefícios e conceituações nela previstos não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as plataformas.

Diante dessa normativa, pode-se inferir que o legislador pátrio possui preocupação com a proteção dos trabalhadores em plataforma digital. Os postulados nela contidos devem ser aplicados não somente no período de emergência da COVID-19, mas para além do estado de emergência de saúde pública decorrente do novo Coronavírus. Ademais, em que pese essa lei seja restrita, suas diretrizes podem ser utilizadas como propostas para a implementação da proteção dos motoristas via aplicativos, não apenas os transportadores de refeições, mas também os transportadores de passageiros.

## **5. PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMA DIGITAL E O PROTAGONISMO DO DIREITO DO TRABALHO.**

O presente capítulo será destinado à tese da presente pesquisa em grau de doutorado. Após construção concatenada dos capítulos antecedentes, permite-se defender uma proposta para a proteção dos trabalhadores em plataforma digital, em especial os motoristas via aplicativo. Essa proposta envolve o protagonismo do Direito do Trabalho para a possível equalização e equilíbrio necessários entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, entre intervenção estatal e autocomposição das partes. Ou seja, qual a justa medida para a proteção desses novos trabalhadores.

Caberá à intervenção estatal determinar o respeito ao núcleo fundamental de direitos. Ou seja, o conjunto envolvendo normas de saúde, segurança e higiene no trabalho, duração do trabalho (períodos de descanso e períodos de trabalho), igualdade e não discriminação, acesso como segurado do sistema de Seguridade Social e direito de associação.

Respeitada essa normativa mínima – do tipo “cláusula pétrea” ou espaço vital e inflexível, prega-se que os próprios atores sociais poderão regular essa peculiar atividade laboral, negociando, por exemplo, a modulação da duração de trabalho, o tempo de espera remunerado, a assistência médica, seguros, fundos de amparo, previdência complementar, dentre tantas outras especificidades.

### **5.1 Proteção adequada dos trabalhadores em plataforma digital: novos rumos do Direito do Trabalho**

Como sintetiza Arion Sayão Romita, “as mudanças ocorridas no mundo da economia, da tecnologia e da política deverão refletir-se na legislação que regula as relações individuais e coletivas de trabalho para adaptar-se às novas realidades econômicas e sociais”<sup>435</sup>. Nesse cenário, o Direito do Trabalho precisa acompanhar a evolução do mundo do trabalho, o que implica a constante reinvenção de seus institutos em prol da adequação às novas exigências da sociedade.

De fato, ao longo dos anos o Direito do Trabalho vem se reformulando para acompanhar as transformações do mundo do trabalho e atender as novas exigências

---

<sup>435</sup> ROMITA, Arion Sayão. O princípio da proteção em xeque. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, número 36, vol. 4, maio 2002, p. 1

sociais<sup>436</sup>. Como ensina Nelson Mannrich, é da essência do Direito do Trabalho a sua “eterna juventude”, podendo adaptar-se às profundas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho em nome de manter sua efetividade<sup>437</sup>.

De acordo com o relatório *World Employment and Social Outlook 2021* da Organização Internacional do Trabalho, o trabalho em plataforma digital exige respostas coerentes<sup>438</sup>. Desta maneira, deixando de lado o debate politizado e inconciliável da subordinação/autonomia, defende-se que uma resposta coerente pode ser encontrada na regulamentação adequada do trabalho em plataforma digital, efetivando a proteção desses trabalhadores.

Assim sendo, o Direito do Trabalho não pode estar restrito à aplicação de um único regime jurídico, mas deve estar aberto para aplicar vários regimes compatíveis com as diversas relações laborais, especialmente as novas relações trabalhistas, a fim de salvaguardar um *standard* de direitos a todos trabalhadores<sup>439</sup>.

Nesse diapasão, não se postula o abandono do padrão trabalhista duramente conquistado pelos obreiros, mas a criação de novos modelos ao lado do padrão clássico, de modo a proteger mais trabalhadores, não apenas aqueles conectados pelo vínculo empregatício<sup>440</sup>.

A prática mostra que os trabalhadores empregados constituem uma pequena minoria num universo gigantesco de trabalhadores<sup>441</sup>. Conferir proteção apenas para essa pequena minoria ocasiona um aparente privilégio desta categoria frente aos demais trabalhadores,

---

<sup>436</sup> SILVA, Carlos Alberta Barata. **Compêndio de Direito do Trabalho. Parte geral e contrato individual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1978, p. 118.

<sup>437</sup> MANNRICH, Nelson. Trabalhador hipersuficiente: reflexões acerca do parágrafo único do art. 444 da CLT. **Revista de Estudos Laborais**, n. 3, ano 10, p. 217-214, 2020. Disponível em: [http://193.136.186.9/bitstream/11067/5929/4/minerva\\_3\\_2020\\_06.pdf](http://193.136.186.9/bitstream/11067/5929/4/minerva_3_2020_06.pdf). Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>438</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World employment and social outlook 2021**. Genebra: ILO, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--pt/index.htm). Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>439</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000, p. 5-6.

<sup>440</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 118.

<sup>441</sup> MANNRICH, Nelson. **Reconstrução do Direito do Trabalho**. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coordenadores). **Os Pilares do Direito do Trabalho**. São Paulo: Lex magister, 2013, p. 569.

relegados a própria sorte e sem o mínimo de direitos (“trabalhadores de segunda classe”<sup>442</sup>)<sup>443</sup>.

Dessa forma, em busca de soluções coerentes, todos os trabalhadores precisam exercer seus direitos fundamentais e ter a certeza de que esses direitos serão assegurados, independentemente da condição contratual<sup>444</sup>. Para tanto, o Direito do Trabalho precisa generalizar as garantias trabalhistas<sup>445</sup> por meio de novos regimes jurídicos compatíveis com as peculiaridades de cada relação laboral.

Sob esse novo olhar, o Direito do Trabalho, sem perder sua vocação protetora que justificou seu surgimento e tampouco sem desconhecer as novas realidades e desafios determinados pelas novas tecnologias, comprova sua “eterna juventude”<sup>446</sup>. Em consequência, deverá retomar seu protagonismo na proteção desses novos trabalhadores, oferecendo regime jurídico de proteção, não mais agarrado às suas primeiras regulações, adequadas que eram no passado, mas adequado aos particularismos dos novos trabalhadores<sup>447</sup>.

Na linha das diretrizes do Direito Internacional do Trabalho, bem como dos direcionamentos da União Europeia e normatização estrangeira, o Direito do Trabalho pode e deve direcionar a intervenção estatal para garantia de um núcleo fundamental aplicável aos novos trabalhadores<sup>448</sup>. Respeitado esse núcleo essencial de direitos, as partes podem regulamentar as especificidades da atividade<sup>449</sup>. Em prol da maior efetividade e segurança

---

<sup>442</sup> BIGNAMI, Renato. **Trabalhadores Diferenciados: Reafirmando sua proteção**. In: MANNRICH, Nelson; VOGEL, Gustavo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone. Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais. São Paulo: Lex magister, 2015, p. 245.

<sup>443</sup> LYCHOWSKY, Rodrigo. **Princípio da proteção revisitado**. In: O princípio da proteção de Cesarino Junior a Arion Romita. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior. vol. 33. ano 2009, p. 70-73.

<sup>444</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World employment and social outlook 2021**. Genebra: ILO, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--pt/index.htm). Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>445</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000. p. 8 e 17

<sup>446</sup> ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003, p. 15-16.

<sup>447</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução: António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 64.

<sup>448</sup> LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias. **Direito do Trabalho: da teoria à prática**. Lisboa: Letras e conceitos, 2021, p. 21.

<sup>449</sup> UGARTE CATALDO, José Luis. **El nuevo Derecho del Trabajo**. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 2004, p. 31.

jurídica, legislação específica pode sinalizar esse núcleo basilar, indicando os espaços para a autorregulamentação pelos atores<sup>450</sup>.

Observado o recorte metodológico dessa tese científica, o Direito do trabalho precisa estabelecer um regime jurídico compatível para os trabalhadores em plataforma digital, que poderá ser alargado por meio da negociação pelos atores sociais<sup>451</sup>. Nessa toada, esse novo regime jurídico conjugará dois aspectos: o núcleo fundamental de direitos a ser apresentado pelo Estado, de um lado, e o espaço possível para a autorregulamentação em face do trabalho diferenciado e flexível<sup>452</sup>. Ter-se-á, portanto, um regime jurídico moderno, compatível e pacificador, capaz de harmonizar proteção social aos trabalhadores e segurança jurídica aos empreendedores<sup>453</sup>.

## 5.2 O núcleo fundamental de direitos a ser sistematizado pelo Estado

Para que o trabalho possa ser prestado com dignidade, faz-se necessária a garantia de direitos mínimos<sup>454</sup>. Tais garantias mínimas são representadas pelo núcleo fundamental de direitos, que constitui o patamar civilizatório mínimo, espaço vital e inflexível a ser determinado pelo Estado.

Concebe-se que esse núcleo protetivo fundamental deve refletir as normas internacionais de direitos humanos e materializar para assegurar a eficácia da dignidade da pessoa humana, vetor axiológico estruturante da ordem jurídica interna<sup>455</sup>. Nessa toada, as diretrizes do Direito Constitucional e do Direito Internacional dos Direitos Humanos constituem parâmetros para formação do núcleo fundamental de direitos.

---

<sup>450</sup> BRAGHINI, Marcelo. **Flexibilização das normas trabalhistas no contexto da quarta revolução industrial**. In: ALMEIDA, Victor Hugo; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido (Orgs.). (Re)Pensando o trabalho contemporâneo. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017, p. 89.

<sup>451</sup> AGUIAR, Antonio. O Futuro (do Passado) Do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2019. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1188258108/revista-de-direito-do-trabalho>. Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>452</sup> CORREIA, Rosani Portela. **Novos paradigmas do contrato de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008, p. 35.

<sup>453</sup> JEAMMAUD, Antoine. **Direito do Trabalho em Transformação: tentativa de avaliação**. In: JEAMMAUD, Antoine. FRAGALE FILHO, Roberto da Silva. ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende. Trabalho, cidadania e magistratura. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000. p. 16-17.

<sup>454</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 51.

<sup>455</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. SOARES, Flaviana Rampazzo. **Reflexões sobre a dignidade da pessoa humana como fundamento de postulações indenizatórias no direito do trabalho**. Civilistica, 2017. Disponível em <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/307/255>. Acesso em: 15 nov. 2023.

Conforme ensina Edson Fachin, a Constituição da República Federativa do Brasil estabeleceu um patamar civilizatório mínimo<sup>456</sup>. Seja no preâmbulo, no texto ou nas disposições transitórias<sup>457</sup>, a Constituição da República Federativa do Brasil direciona as balizas que asseguram esse núcleo fundamental de direitos.

Pelo preâmbulo, são enunciadas as promessas da nova ordem instituída no Brasil: construção do Estado Democrático de Direito destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça, valores supremos de uma sociedade fundada na harmonia social e comprometida com a solução pacífica das controvérsias<sup>458</sup>.

Observadas tais diretrizes, constituem alicerces desse mínimo existencial<sup>459</sup> a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho da livre iniciativa, uma vez que correspondem aos fundamentos do Estado Democrático de Direito vigente na República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos II, III e IV, CF/88). Nessa linha, também caracterizam vigas mestras desse núcleo essencial a vedação da discriminação, a redução das desigualdades sociais, bem como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, objetivos fundamentais da República brasileira (art. 3º, I, III e IV, CF/88).

Definidos os postulados gerais, ainda é possível inferir do texto constitucional os “direitos laborais inespecíficos”<sup>460</sup>, como a igualdade, liberdade, inviolabilidade do direito à vida e segurança (art. 5º, caput, incisos I e X, da CF/88), a legalidade (art. 5º, II, CF/88), proteção contra o tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, CF/88), livre exercício de qualquer trabalho (art. 5º, XIII, CF/88), liberdade de associação (art. 5º, XVIII, CF/88), acesso à justiça (art. 5º, XXXV, LIV e LV, CF/88), punição de qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, CF/88).

---

<sup>456</sup> FACHIN, Luiz Edson. **Estatuto jurídico do patrimônio mínimo: à luz do novo código civil brasileiro e da constituição federal**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 326.

<sup>457</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocêncio Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 39.

<sup>458</sup> MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 53.

<sup>459</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre o mínimo existencial e sua interpretação pelo STF no âmbito do controle judicial das políticas públicas com base nos direitos sociais. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, vol. 3, n. 2, p. 115-141, maio/ago. 2016. Disponível em <https://revistas.ufpr.br/rinc/article/view/46594>. Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>460</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. **Os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores**. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.), SOBRAL, Jeana Silva; SUPIONI JUNIOR, Claudimir (Orgs.). **Direitos laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 9. Disponível em <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4644.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

Dentro do rol de direitos sociais elencados pela Constituição da República Federativa do Brasil, cabe destaque para a saúde, trabalho, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, bem como a assistência aos desamparados (art. 6º, caput, CF/88).

Quanto aos direitos trabalhistas específicos, o artigo 7º da Constituição assegura a remuneração (art. 7º, inciso VII, CF/88), a duração do trabalho razoável (art. 7º, XIII, CF/88), os períodos de descanso (art. 7º, XVII, CF/88), a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF/88), a proteção social (art. 7º, XVIII, XIX, XXIV e XXVIII, CF/88), o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas (art. XXVI), a não discriminação (art. 7º, XXX, XXXI e XXXIII, CF/88) e a proteção aos menores de 18 anos (art. 7º, XXXIII, CF/88).

A Constituição também direciona a liberdade sindical (art. 8º, CF/88) e seguridade social (art. 194 e ss, CF/88). De igual modo, assegura o ambiente de trabalho hígido e seguro (art. 200, inciso VIII e 225, CF/88), interligando a ordem econômica com a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, em busca da concretização da existência digna a todos os indivíduos (art. 170, CF/88).

Até mesmo nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias há tratamentos assecuratórios aos trabalhadores, como a proteção da gestante e a licença-paternidade (art. 10, I, “b” e §1º, ADCT).

Ressalta-se, por oportuno, que todo esse núcleo protetivo fundamental – do tipo “cláusula pétrea” ou espaço vital e inflexível –, previsto de maneira esparsa na Constituição Federal, foi sintetizado pelo legislador brasileiro pelo decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018, que trata das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Ressalta-se, no entanto, que no final de 2023 referido decreto foi revogado pelo governo, por ocasião da criação de um grupo de trabalho interministerial que terá a incumbência de elaborar uma proposta de Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, conforme Decreto nº 11.772 de 09 de novembro de 2023<sup>461</sup>.

Sem embargo, mesmo com a revogação do decreto de 2018, são válidas algumas observações, porquanto certamente serão replicadas na futura Política Nacional de Direitos Humanos. Conforme artigo 3º, inciso XI do Decreto 9.571/18 a responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais será pautada pela garantia

---

<sup>461</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11772.htm#art10](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11772.htm#art10). Acesso em: 12. Nov. 2023.

de condições de trabalho dignas por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança.

O decreto também determinava que o Estado possui a responsabilidade de combater a discriminação nas relações de trabalho, promovendo a valorização da diversidade, a promoção e apoio de medidas de inclusão e de não discriminação (art. 3º, incisos XII e XIII). De igual modo, devem ser adotadas medidas para o combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão (art. 3º, inciso XV), bem como estimulada a negociação entre os atores sociais sobre as condições de trabalho e a resolução de conflitos (art. 3º, inciso XIV).

Constata-se, assim, que o legislador pátrio adotou posicionamento no sentido de que “a proteção ao trabalho é uma das formas de assegurar a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, o direito ao trabalho e sua defesa também é um modo de respeitar os Direitos Humanos”<sup>462</sup>. Por consequência, a efetiva proteção dos direitos humanos depende do respeito aos direitos dos trabalhadores<sup>463</sup>.

Nesse contexto, Flávia Piovesan conjuga a normativa constitucional com a disciplina denominada “Direito Internacional dos Direitos Humanos”<sup>464</sup>, porquanto a Constituição Cidadã constitui marco jurídico da institucionalização dos Direitos Humanos no Brasil<sup>465</sup>. Logo, além dessas diretrizes constitucionais, o mínimo vital referenciado na normativa do Direito Internacional dos Direitos Humanos também serve de parâmetro para o núcleo de direitos a ser instituído no Brasil.

Tal intersecção do Direito Constitucional com o Direito internacional dos Direitos Humanos é salutar, já que a globalização e a internacionalização do mercado de trabalho ocasionaram o “desaparecimento” das fronteiras territoriais nas relações de trabalho. Nesse

---

<sup>462</sup> PEDIRIVA, Mateus. **Direito ao trabalho: um respeito à dignidade humana**. Ijuí: Unijuí, 2022. Disponível em <https://www.unijui.edu.br/comunica/extensao/36484-direito-ao-trabalho-um-respeito-a-dignidade-humana#:~:text=%E2%80%9CA%20prote%C3%A7%C3%A3o%20ao%20trabalho%20C3%A9,os%20Direitos%20Humanos%E2%80%9D%2C%20finaliza..> Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>463</sup> CORREIA, Rosani Portela. **Novos paradigmas do contrato de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008, p. 54.

<sup>464</sup> Conforme explica Flávia Piovesan, os tratados internacionais de direitos humanos têm como fonte um campo do Direito denominado "Direito Internacional dos Direitos Humanos", que é o Direito do pós-guerra. O "Direito Internacional dos Direitos Humanos" surge em meados do século XX, em decorrência da 2ª Guerra Mundial e seu desenvolvimento pode ser atribuído às monstruosas violações de direitos humanos da era Hitler e à crença de que parte destas violações poderia ser prevenida se um efetivo sistema de proteção internacional de direitos humanos existisse. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm>. Acesso em 21 nov. 2023.

<sup>465</sup> PIOVESAN, Flávia. **A constituição de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos**. In: STJ. *A Proteção Internacional dos Direitos Humanos e o Brasil*. Brasília: STJ, 1996. Disponível em <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm>. Acesso em: 15 nov. 2023.



norte, o *standard* de direitos pautado na normativa internacional serve de inspiração, porquanto traduz regramento flexível e universalmente reconhecido<sup>466</sup>.

De forma mais genérica, podem ser utilizados como parâmetros mínimos de direito aqueles previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1948<sup>467</sup>. Tal documento reconhece a dignidade inerente a todas as pessoas, a igualdade de direitos e a liberdade como pilares para promoção do progresso social e melhores condições de vida, norte a ser atingido por todos os povos e nações<sup>468</sup>.

Nessa toada, a liberdade e dignidade (art. I), a vedação à discriminação ou distinção de qualquer espécie (arts. II e VII), o direito à vida, à liberdade e à segurança (art. III) são parâmetros dessa proteção mínima. Além disso, a vedação da escravidão e da servidão e a proibição de tratamento desumano ou degradante (arts. IV e V) e o direito à segurança social e a proteção contra riscos sociais (arts. XXII, XXIII e XXV), também conferem enquadramento mínimo para a plêiade de direitos fundamentais de qualquer trabalhador. De forma específica, cita-se também o direito ao trabalho livre e em condições justas e favoráveis (art. XXIII), assegurado repouso e lazer, limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas (art. XXIV).

Cessando as controvérsias a respeito da força normativa da DUDH, foram promulgados dois pactos internacionais: Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ambos ratificados pelo Brasil<sup>469</sup>.

Do PIDCP extrai-se o direito à liberdade (art. 1º e 13), não discriminação (art. 2º e 26), igualdade (art. 3º), vida (art. 6º), vedação ao tratamento desumano ou degradante (art. 7º), proibição da escravidão e do trabalho forçado (art. 8º) e o direito à sindicalização (art. 22). Já do PIDESC, colhem-se os direitos específicos dos trabalhadores, como o direito ao trabalho livremente escolhido, condições justas, favoráveis, iguais e seguras de trabalho,

---

<sup>466</sup> BIGNAMI, Renato. **Trabalhadores Diferenciados: Reafirmando sua proteção**. In: MANNRICH, Nelson; VOGEL, Gustavo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone. *Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais*. São Paulo: Lex magister, 2015, p. 249.

<sup>467</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal De Direitos Humanos**. Nova York: ONU, 1945. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>468</sup> CORREIA, Rosani Portela. **Novos paradigmas do contrato de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008, p. 47.

<sup>469</sup> BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**: Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e **Decreto Nº 592, de 6 de julho de 1992**: Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos.

garantia de descansos periódicos e limitação razoável da jornada (art. 6º e 7º), além do direito de sindicalização e previdência social (art. 8º e 9º).

Também sintetizando todas essas garantias mínimas representativas do núcleo fundamental de direitos que constitui o patamar civilizatório mínimo, espaço vital e inflexível, espalhadas em diversos instrumentos internacionais, a Organização Internacional do Trabalho instituiu a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais de 1998. Referida declaração concentra o núcleo essencial de direitos dos trabalhadores (*core obligations*), quais sejam, a liberdade sindical e reconhecimento efetivo da negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação que devem ser observadas por todos os países, independentemente de terem ratificado as respectivas convenções (Art. 2º).

Além desses Princípios e Direitos Fundamentais previstos originariamente na Declaração de 1998, em junho de 2022 a Conferência Internacional do Trabalho acrescentou a segurança e saúde no rol de “*core obligations*” da OIT<sup>470</sup>. Assim, todos os Estados-membros, tenham ou não ratificado as convenções específicas, comprometem-se a respeitar e proteger o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável<sup>471</sup>.

Nesse diapasão, somadas essas diretrizes protetivas internacionais com os mandamentos previstos na Constituição Federal de 1988, é possível compreender que o núcleo essencial de direitos é composto pela valorização do trabalho e da livre iniciativa, direito ao trabalho livremente escolhido, proibição do trabalho infantil e trabalho forçado, ambiente de trabalho seguro e saudável, condições adequadas de trabalho, não discriminação, negociação coletiva e proteção em termos de seguridade.

Referido núcleo fundamental pode e deve ser sistematizado em uma legislação específica, tal como já ocorreu no Brasil com a Lei nº 12.690/2012, que delineou em seu artigo 7º o patamar mínimo essencial de direitos aplicáveis no trabalho em cooperativas. Como aduz Marcelo Rodriguez Prata, a lei das cooperativas de trabalho garante direitos

---

<sup>470</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **110ª Conferência Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_848148/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm). Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>471</sup> GOMES, Ana Virginia Moreira. MACHADO, André Luiz Sienkiewicz. **Direito a ambiente de trabalho seguro e saudável na declaração de princípios da OIT.** CONJUR, 2022. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-jun-21/gomese-machado-direito-trabalho-seguro-saudavel#:~:text=Finalmente%2C%20em%2010%20de%20junho,saud%C3%A1vel%22%20%5B4%5D>. Acesso em: 15 nov. 2023.

mínimos a seus associados, podendo servir de inspiração para a futura regulamentação do trabalho em plataforma digital<sup>472</sup>.

Outra inspiração normativa, também já aprovada pelo legislador brasileiro, decorre das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos (Decreto nº 9.571/2018). Referido decreto sintetiza em seu texto o núcleo fundamental de direitos a serem garantidos pelas empresas em prol da observância dos Direitos Humanos nos artigos 7º e 8º.

Conforme artigo 7º, caput, do decreto, “compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança”. Para tanto, devem ser observados aos trabalhadores o direito de se associar livremente, afiliar-se a sindicatos, envolver-se em negociações coletivas, garantidos os repousos legais e proteção contra jornadas excessivas de trabalho (artigo 7º, inciso II).

Na sequência, o legislador determina a proteção contra o trabalho infantil (artigo 7º, inciso V) e ao trabalho análogo à escravidão (art. 7º, inciso VI), bem como a adoção de medidas de saúde e segurança no trabalho (art. 7º, VII). De igual modo, o artigo 8º do decreto supracitado completa esse núcleo fundamental trazendo a obrigação das empresas no sentido de combater a discriminação nas relações de trabalho.

Nos incisos do artigo 8º desse Decreto há o resguardo da igualdade de salário e condições de trabalho (inciso I), adoção de políticas para empregabilidade de pessoas com deficiência (inciso V), idosos (inciso IV) jovens (inciso III), mulheres (inciso VI), população LGBTQIA+ (inciso IX), povos tradicionais (inciso X), buscando, em suma, a erradicação de todas as formas de desigualdades e discriminação (inciso VIII).

Portanto, o legislador brasileiro pode instituir uma legislação específica aplicável contendo o núcleo mínimo de direitos aos motoristas via aplicativos, tal como já ocorreu no ordenamento interno com o advento da Lei das Cooperativas (Lei n. 12.690/2012). Estabelecida essa futura normativa específica, o Decreto nº 9.571/18 pode servir de parâmetro para a sintetização dos direitos basilares contidos no núcleo fundamental, porquanto esse decreto esquadrinhou as balizas a serem adotadas pelo Estado brasileiro e pelas empresas em prol da defesa dos Direitos Humanos.

Quanto aos trabalhadores em plataformas digitais, ressalta-se que o ordenamento brasileiro já possui uma legislação protetiva, o que demonstra a preocupação do Estado com

---

<sup>472</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. **Uberização nas relações de trabalho - Trabalho sob demanda via aplicativos - Impactos da Pandemia da COVID-19**. Curitiba: Juruá, 2021. p. 253.

esses trabalhadores e serve de precedente para nova regulamentação. Em 2022, o legislador pátrio instituiu a lei nº 14.297/2022, que tratou das medidas de proteção assegurada aos entregadores intermediados por aplicativos durante o estado emergencial gerado pela COVID-19. Tal normativa foi a primeira lei de proteção a trabalhadores por aplicativos aprovada no Brasil, sendo considerada o marco protetivo, ponto de partida para futuras medidas assecuratórias aos trabalhadores intermediados por plataformas digitais<sup>473</sup>.

Sem embargo, ressalta-se, no entanto, que especificamente aos motoristas via aplicativos, em 2018 o legislador pátrio já havia disposto sobre algumas diretrizes a respeito da fiscalização do trabalho remunerado privado individual de passageiros, o que abarca os motoristas intermediados por plataformas digitais (Lei 13.640/2018). Tal normativa incipiente determinou exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual da previdência social, o que possibilita a proteção social desses trabalhadores.

Dessa maneira, o legislador pode se inspirar nesses quatro diplomas normativos já aprovados na ordem vigente (Lei 12.690/2012, Lei 13.640/18 e Lei nº 14.297/2022) e veicular nova legislação adequada sobre a matéria, dessa vez abrangendo os motoristas via aplicativo e independente da ocorrência do estado de saúde pública imposto pela pandemia. Essa regulamentação futura do trabalho em plataforma digital deve prever medidas de proteção asseguradas para concretizar o trabalho com respeito à dignidade e cidadania, bem como observância da normativa internacional de direitos humanos.

Em nome das condições dignas de trabalho, mas sem prejudicar a sustentabilidade das operações da plataforma, a moldura estatal pode compor normas de saúde, segurança e higiene no trabalho, duração do trabalho (períodos de descanso e períodos de trabalho), remuneração adequada, igualdade e não discriminação, proibição de trabalho infantil, acesso como segurado do sistema de seguridade social e direito de associação, cabendo às partes negociar aspectos peculiares da atividade<sup>474</sup>.

Quanto às normas de saúde, segurança e higiene no trabalho, a normativa estatal deve direcionar a observância das normas regulamentadoras, como a NR 17 que trata de ergonomia, em busca de segurança, conforto, saúde e desempenho eficiente no trabalho. De igual modo, deve ficar consignada a obrigatoriedade do uso de equipamentos de proteção

---

<sup>473</sup> KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020, p. 99-100.

<sup>474</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 62-63.

coletiva e individual, como cinto de segurança, além da necessidade de manutenção e revisão periódica nos veículos.

Conforme Diretiva 93/104 CEE, há uma intrínseca relação entre a duração do trabalho e a saúde e segurança do trabalhador. Logo, quanto à duração do trabalho, há de ser direcionada a necessária observância de períodos de descanso e períodos de trabalho para preservar a saúde e a integridade do obreiro. Sabe-se que o trabalho sem limite de horário pode acarretar enfermidades, fadiga, acidentes e morte. Especialmente os trabalhadores motoristas de veículos, o trabalho em jornadas elevadas é fator majorante do nível de acidentes, já que as longas jornadas ocasionam fadiga, diminuem a atenção e reflexo, podem provocar o adormecimento no volante, o que coloca em risco a vida do trabalhador motorista, do passageiro e de toda a coletividade. Assim, a normativa estatal pode delinear a limitação razoável da duração do trabalho, definindo descansos remunerados semanais e anuais, calculados com base na média da remuneração percebida no período<sup>475</sup>.

Quanto à garantia de uma remuneração mínima a ser recebida, a normativa estatal pode direcionar o cabimento de remuneração adequada correspondente ao salário-mínimo pelos períodos trabalhados, pagamento mínimo por viagem, recebimento integral das gorjetas, pagamentos semanais ou mensais, reembolso de despesas e outros custos estruturais para a execução do serviço (*ex vi* tempo à disposição aguardando corridas, deslocamento até o passageiro e cancelamentos de viagens).

Ressalta-se que a salvaguarda de remuneração mínima por parte do Estado já é objeto de diversos projetos de lei no Brasil, como o PL n. 1471/2022<sup>476</sup>, além de já existir em outros países, como nos Estados Unidos da América, na circunscrição do estado de Washington, desde primeiro de janeiro de 2023. Em Washington, por exemplo, os motoristas via aplicativos têm direito a taxas mínimas por milha percorrida, por minuto e por viagem<sup>477</sup>.

Quanto à igualdade e não discriminação, não deve ser adotada nenhuma prática discriminatória, não podendo o algoritmo tomar decisões excludentes em relação a um

---

<sup>475</sup> KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020, p. 99-100.

<sup>476</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 1471, de 2022**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para estabelecer diretrizes de remuneração de motoristas do transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2180123&filename=PL+1471/2022](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2180123&filename=PL+1471/2022). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>477</sup> ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Transportation Network Company Drivers' rights (TNC)**. Disponível em: [https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-policies/transportation-network-company-drivers-rights/?utm\\_medium=email&utm\\_source=govdelivery](https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-policies/transportation-network-company-drivers-rights/?utm_medium=email&utm_source=govdelivery). Acesso em: 05 nov. 2023.

gênero ou raça, nem desligar os trabalhadores por motivos discriminatórios. Assim como a Lei 14.297/2022 determinou que no contrato ou termo de parceria devem constar expressamente as hipóteses de bloqueio, suspensão ou exclusão do trabalhador da plataforma, a legislação específica sobre os motoristas via aplicativos pode direcionar regras claras para desligamento de motoristas, constando as hipóteses de bloqueio, suspensão e exclusão do trabalhador da plataforma, observado o direito de contraditório e ampla defesa, em nome da igualdade e não discriminação.

Além disso, devem ser observados procedimentos eficientes para o cadastramento dos trabalhadores, com a conferência da documentação, impedindo o trabalho infantil e de pessoas sem habilitação. Na linha do PL 807/2022<sup>478</sup>, a legislação pode direcionar a observância de medidas de prevenção e combate ao trabalho infantil como a exigência de cadastro biométrico ou identificação facial dos trabalhadores e promover a checagem de forma periódica e sistemática do sistema, a fim de evitar a exploração do trabalho infantil.

Quanto à proteção social, nova legislação deve efetivar o acesso do trabalhador ao sistema de previdência social (auxílio-acidente, licença maternidade/paternidade, aposentadoria, pensão por morte). Em que pese a Lei nº 12.587/2012, alterada pela Lei nº 13.640/2018 exija que os motoristas de aplicativo sejam inscritos no Regime Geral de Previdência social como segurado obrigatório (contribuinte individual - art. 11, V, “h”, Lei 8.213/91), tais trabalhadores não estão totalmente protegidos, haja vista que alguns benefícios previdenciários não são assegurados aos contribuintes individuais (por exemplo o auxílio-acidente, conforme Art. 104, Decreto nº 3.040/99)<sup>479</sup>. Além disso, a figura do acidente do trabalho prevista na legislação previdenciária (art. 19 da Lei 8.213/91) está restrita à relação de emprego, doméstico e segurado especial, não alcançando, tecnicamente, os prestadores de serviços autônomos<sup>480</sup>.

<sup>478</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 807, de 2021**. Estabelece medidas de prevenção e combate ao trabalho infantil em empresas de aplicativos de entregas ou transporte e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2154928&filename=PL+807/2022](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2154928&filename=PL+807/2022). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>479</sup> PREVIDENCIARISTA. **TRF4: Contribuinte individual não tem direito ao Auxílio-Acidente, mesmo em período de graça**. 2022. Disponível em: <https://previdenciaria.com/blog/trf4-contribuinte-individual-nao-tem-direito-ao-auxilio-acidente-mesmo-em-periodo-de-graca/#:~:text=%E2%80%9CO%20segurado%20contribuinte%20individual%20n%C3%A3o,esteja%20em%20per%C3%ADodo%20de%20gra%C3%A7a%E2%80%9D>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>480</sup> . “A jurisprudência é cediça no sentido de que o contribuinte individual não sofre acidente de trabalho. Foi entendido que a expressão ‘a serviço de empresa’ diz respeito aos segurados empregados e avulsos, não contemplando o contribuinte individual”. PREVIDENCIARISTA. Contribuinte individual pode sofrer acidente de trabalho? Entenda. 2022. Disponível em: <https://previdenciaria.com/blog/contribuinte-individual-pode-sofrer-acidente-de-trabalho-entenda/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Logo, a nova legislação pode estender todas as prestações, serviços e benefícios aos trabalhadores em plataforma digital, podendo também determinar o procedimento de recolhimento das contribuições previdenciárias e o desconto na fonte. A disposição seria adequada às previsões dos artigos 4 e 5 da Lei nº 10.666/03 e art. 33, §3º da Lei 8.212/91 que estabelecem a obrigação da empresa contratante arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual (autônomo) direto na fonte<sup>481</sup>, de modo a garantir o efetivo acesso à previdência social, já que não haverá a proteção social se o trabalhador deixar de recolher as contribuições mensalmente<sup>482</sup>.

Dentro da baliza normativa estatal pode ser incluída a necessidade de assistência financeira aos trabalhadores e melhoria do acesso à proteção social, como o recebimento licenças remuneradas, planos de seguros e prestações por acidente de trabalho ou falecimento. Dessa maneira, pode ser determinada a contratação de seguro de vida para amparar as famílias em caso de fatalidade, bem como assistência para as despesas fúnebres.

A legislação estatal pode, ainda, estipular a contratação de seguros de vida, auxílio financeiro durante o afastamento das atividades no caso de doenças ou acidentes pessoais, além de assistência funeral em benefício dos trabalhadores em plataformas digitais, as regras claras para essa incumbência, os valores mínimos para cobertura e outros consectários essenciais. Nesse exato sentido já dispõe o PL n. 4246/2021<sup>483</sup> que tramita na Câmara dos Deputados. Referido Projeto de Lei também delimita os valores mínimos para cobertura dos seguros (*ex vi*, vinte e sete salários-mínimos por morte acidental ou invalidez permanente, cinco salários-mínimos de auxílio para despesas médico-hospitalares e odontológicas por acidente e três salários-mínimos de auxílio-funeral), bem como estabelece os documentos necessários para a garantia desses benefícios e a obrigatoriedade de comprovação da contratação desses seguros.

Por fim, quanto ao direito de associação, pode e deve ser reafirmado o direito de negociação, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, pois caberá

---

<sup>481</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. **Uberização nas relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos, impactos da pandemia da COVID-19**. Curitiba: Juruá, 2021. p. 155.156

<sup>482</sup> TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. **Viúva de motorista de aplicativo não tem direito a pensão por morte**. 2021. Disponível em [https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia\\_visualizar&id\\_noticia=19705](https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=19705). Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>483</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 4246, de 2021**. Obriga a contratação de seguros de vida, acidentes pessoais e assistência funeral em benefício dos entregadores de mercadorias que se utilizam de motocicletas, motonetas e patinetes elétricos ou bicicletas. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2116244&filename=PL+4246/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2116244&filename=PL+4246/2021). Acesso em: 05 nov. 2023.

às partes negociar as peculiaridades da atividade, respeitado o núcleo fundamental de direitos.

Observado esse núcleo o núcleo fundamental de direitos a ser apresentado pelo Estado, as partes serão responsáveis pela autorregulamentação, cuidando de reger as peculiaridades da atividade com maior flexibilidade, rapidez, conhecimento de causa e legitimação, mas sem abandono da proteção adequada aos trabalhadores<sup>484</sup>.

### 5.3 Autorregulação nos espaços de trabalho flexível

Conforme ensinamentos de Valério De Stefano e Antonio Aloisi<sup>485</sup>, “*only collective and individual bargaining can unlock a genuinely emancipating version*”, ou seja, somente a negociação coletiva e individual das partes é instrumento hábil para alcançar os objetivos justos e proporcionar uma versão genuinamente emancipadora do trabalho. Nessa toada, os trabalhadores intermediados por aplicativos podem e devem se associar para negociar melhores condições de trabalho com as plataformas digitais.

Através desse diálogo social, de responsabilidade dos atores, será possível o estabelecimento consensual de regulamentação desse trabalho flexível, beneficiando todas as partes interessadas e a própria sociedade<sup>486</sup>. Como ensinam Nelson Mannrich e Alessandra Boskovic, há a necessidade da construção de um “marco legal garantidor dos direitos fundamentais desses trabalhadores, sem prejuízo do espaço a ser reservado aos próprios atores envolvidos, evitando-se o desnecessário engessamento dessas relações que, por sua natureza, são flexíveis”<sup>487</sup>.

Com efeito, respeitada essa normativa mínima (espaço vital e inflexível) haveria amplo espaço para a autorregulamentação em face do trabalho diferenciado e flexível, pois a mera regulamentação estatal não solucionaria definitivamente a questão, já que os avanços

<sup>484</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. **O princípio da proteção e a sua nova arquitetura jurídica**. In: O princípio da proteção de Cesarino Junior a Arion Romita. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior. vol. 33. ano 2009. p. 14-22.

<sup>485</sup> DE STEFANO V.; ALOISI A. **Essential jobs, remote work and digital surveillance: addressing the COVID-19 pandemic panopticon**. International Labour Review, 2021. Disponível em: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243>. Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>486</sup> BRAGHINI, Marcelo. **Flexibilização das normas trabalhistas no contexto da quarta revolução industrial**. In: ALMEIDA, Victor Hugo; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido (Orgs.). (Re)Pensando o trabalho contemporâneo. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017, p. 111.

<sup>487</sup> MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **O trabalho em plataformas digitais na visão do TST**. Consultor Jurídico, 07 set. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-ago-07/mannrich-boskovic-trabalho-plataformas-digitais>. Acesso em: 01 nov. 2023.



tecnológicos não param e as situações atuais podem não corresponder à realidade em poucos anos<sup>488</sup>. Assim, caberia aos atores a responsabilidade de detalhar a forma de execução dos contratos, de como a acompanhar as transformações políticas, sociais, econômicas e tecnológicas com agilidade e legitimidade requeridas<sup>489</sup>.

Nesse norte, estarão equilibrados os princípios constitucionais (dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho, valor da livre iniciativa) e os interesses econômicos<sup>490</sup>. Observado o núcleo vital e inflexível, os próprios atores e o mercado de trabalho estabelecerão as peculiaridades da atividade, já que possuem conhecimento de causa e legitimação para tratar das especificidades empresariais, oportunidades de trabalho e a necessária competitividade<sup>491</sup>.

Uma vez determinado o respeito à segurança e saúde ocupacional, as partes poderiam pactuar medidas para a proteção da saúde, como assistência médica, odontológica e social, locais para refeição e descanso, postos de atendimento com sanitários, estações de higienização, disponibilização de matérias de limpeza para assepsia do veículo e acesso à água potável, além de outros aspectos não menos importantes<sup>492</sup>.

Observada a necessária flexibilidade<sup>493</sup>, o direcionamento estatal pode indicar a modulação da duração de trabalho, podendo as partes negociar quantas horas o motorista permaneceria “logado”, com possíveis bloqueios automáticos após longo período de trabalho, além de remuneração ou não do período de espera e cumprimento de intervalos. A título de exemplo, as partes podem estabelecer que após doze horas de trabalho o aplicativo deixa de receber novas viagens, até que se complete um período mínimo de descanso<sup>494</sup>.

No âmbito da remuneração, definido um patamar mínimo pela normativa estatal, a autorregulamentação das partes poderá ampliar o piso determinado pelo *standard* delineado

---

<sup>488</sup> RIBEIRO, Viviane Lícia. **Aspectos atuais e polêmicos do trabalho em plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2022. p. 151.

<sup>489</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. **Uberização nas relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos, impactos da pandemia da COVID-19**. Curitiba: Juruá, 2021. p.246.

<sup>490</sup> BRAGHINI, Marcelo. **Flexibilização das normas trabalhistas no contexto da quarta revolução industrial. (Re)Pensando o trabalho contemporâneo**. In: ALMEIDA, Victor Hugo; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido (Orgs.). (Re)Pensando o trabalho contemporâneo. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017, p. 109-110.

<sup>491</sup> PASTORE, José. **Trabalho sem emprego. Cadernos de Administração do SENAC**, 2000. Disponível em [https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_043.htm](https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_043.htm). PASTORE, José. **Trabalho sem emprego**. Cadernos de Administração do SENAC, 2000. Disponível em [https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_043.htm](https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_043.htm). Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>492</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 63-63.

<sup>493</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 137.

<sup>494</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista**. In: Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr./jun. 2017. p. 286-287.

pelo legislador<sup>495</sup>. Pode ser pactuado o reembolso de materiais necessários para a higienização do veículo, manutenção, combustíveis, plano de internet, equipamentos de proteção individual e suprimentos de desinfecção e dedetização, dentre outros custos. Além disso, poderão ser definidos a periodicidade do repasse dos valores ao motorista e o reembolso dos custos médios decorrentes da atividade<sup>496</sup>.

Poderá, ainda, ser detalhada a forma de cálculo da tarifa em caso de mudanças da rota de vigem já iniciada e pagamento em casos de cancelamento após o deslocamento.

Ademais, a negociação entre os atores poderá definir o pagamento pelo “tempo de engajamento”, ou seja, o período entre o aceite de uma solicitação de carona até sua conclusão<sup>497</sup>. Também poderá haver negociação sobre bonificações e “tempo logado” ou “hora de parada”, isto é, espaço de tempo em que o motorista estava à disposição para o recebimento de corridas.

Assegurado acesso à previdência social pelo núcleo basilar estabelecido pelo Estado, podem ser pactuados seguros contra acidentes de trabalho, recebimento de auxílio para durante o período em que o automóvel estiver em manutenção, ou que o trabalhador estiver impossibilitado de prestar o serviço por algum motivo não acobertado pela previdência social (ex. apreensão do veículo, manutenção, furto, etc).

Também pode ser estabelecida previdência complementar, com pensões contributivas para a velhice e coberturas de morte e invalidez. Para mais, as partes podem negociar seguro contra acidentes, furto ou roubo, subsídios para manutenção do veículo, parcerias com centros automotivos, seguradoras, locadoras de veículos, mecânicas, guinchos, despachantes e empresas especializadas na regularização de infrações às leis de trânsito. Na linha do que regulamentou a legislação chilena (Lei 21431/2022<sup>498</sup>), pode ser pactuada a celebração de seguro de danos que proteja os bens pessoais utilizados pelos trabalhadores para a manutenção da atividade (como automóvel, aparelho celular, etc).

---

<sup>495</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009, p. 129-133.

<sup>496</sup> KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020, p. 99-100.

<sup>497</sup> MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Mais um capítulo sobre trabalho por aplicativo na Califórnia**. JOTA, 01 set. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mais-um-capitulo-sobre-trabalho-por-aplicativo-na-california-01092021>. Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>498</sup> CHILE. **Ley 21431/2022**. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>. Acesso em: 05 nov. 2023.

Pode ser criado fundo de amparo, possibilitando a assistência financeira aos trabalhadores e melhoria do acesso à proteção social como o recebimento licenças remuneradas, planos de seguros e prestações por acidente de trabalho. Estabelecida pela lei a obrigatoriedade do seguro de vida para amparar as famílias em caso de fatalidade, bem como assistência funeral para as despesas fúnebres, a autorregulação das partes poderia pactuar a elevação dos valores de cobertura, as modalidades dos planos (individual ou coletivo), as redes credenciadas, a forma de apresentação e comprovação da necessidade do benefício ou seguro, a identificação dos beneficiários e demais minúcias.

Tal como referenciado em diversos projetos de leis (por exemplo PL nº 5222/2020<sup>499</sup>, PL nº 9703/2018<sup>500</sup> e PL nº 5821/2016<sup>501</sup>), as partes podem estabelecer e regulamentar mecanismos de segurança, como a disponibilização de “botão do pânico” no aplicativo para que seja emitido alerta de ameaça, assédio ou comportamento abusivo, instalação de câmeras de vigilância, bem como equipamentos para monitoramento online, registro e armazenamento das imagens.

De mais a mais, o legislador poderá estabelecer regras claras para desligamento de motoristas, constando as hipóteses de bloqueio, suspensão e exclusão do trabalhador da plataforma, observado o direito de defesa, em nome da igualdade e não discriminação, bem como o estabelecimento de outras especificidades de cada atividade<sup>502</sup>.

Ressalta-se, por fim, que os exemplos supramencionados direcionam o equilíbrio entre a necessária proteção, o desenvolvimento econômico e as novas formas de trabalho<sup>503</sup>.

---

<sup>499</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 522, de 2020**. Altera a Lei nº 9.503, de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro, para dispor sobre infrações cometidas em veículos destinados a socorro de incêndio e salvamento, de polícia, de fiscalização e operação de trânsito e em ambulâncias. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2265475>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>500</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 9.703, de 2022**. Torna obrigatória a instalação de câmeras em veículos particulares que exerçam função remunerada via aplicativos de transporte. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2168821>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>501</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.821, de 2016**. Estabelece a obrigatoriedade e os requisitos de instalação de câmeras de vigilância em todo e qualquer meio de transporte de passageiros públicos e privados, sejam terrestres, ferroviários ou hidroviários, bem como, os procedimentos de controle, monitoramento on-line, gravação, backup da vigilância de câmeras para captação e registro de imagens e sons do exterior e interior dos meios de transportes. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2091764>. Acesso em: 05 nov. 2023.

<sup>502</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Princípios de Direito do Trabalho e economia de mercado**. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (orgs.) Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrión. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 131-135.

<sup>503</sup> AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018, p. 79-81.

Cabe, portanto, à autorregulamentação das partes nos espaços de trabalho flexível a tarefa de aperfeiçoar a regulamentação estatal em nome da maior efetividade, segurança jurídica e adaptação às transformações sociais<sup>504</sup>.

---

<sup>504</sup> KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020, p. 99-100.

## 6. CONCLUSÕES

A regulamentação do trabalho em plataforma digital é objeto de debate no âmbito interno e global. Está-se diante de grande desafio: encontrar a medida adequada dessa regulamentação, isto é, o conteúdo e as balizas para a proteção do trabalho intermediado pelas plataformas digitais.

Nesse ensejo, defende-se que o Direito do Trabalho pode assumir seu protagonismo na tutela dos trabalhadores em plataformas digitais, conferindo um novo modelo protetivo compatível com essa nova realidade. Tem-se, assim, que o direcionamento ora defendido contribui para o avanço e protagonismo do Direito do Trabalho.

Como identificado ao longo da tese, o Direito do Trabalho precisa acompanhar a evolução das relações trabalhistas, o que implica a constante reinvenção de seus institutos em prol da adequação às novas exigências da sociedade. Para ser efetivo, o Direito do Trabalho precisa se reinventar e produzir mecanismos protetivos aos novos trabalhadores.

Sob esse olhar, cabe ao Direito do Trabalho levar em conta os desafios impostos pelas novas tecnologias ao mundo do trabalho, sem afastar de sua vocação protecionista que justificou seu surgimento quando da Primeira Revolução Industrial. Assim, reinventando-se e superando sua regulação tradicional restrita à relação de emprego, o Direito do Trabalho pode se adaptar às inovações e proteger os novos trabalhadores por meio de regimes jurídicos modernos, compatíveis com as últimas realidades, harmonizando, assim, proteção social e segurança jurídica.

O vazio protetivo potencializa controvérsias judiciais, sendo necessárias regras claras para tratar esses trabalhadores como cidadãos e oferecer ambiente de segurança jurídica. No plano interno, o judiciário ainda não conseguiu pacificar essa questão, como se observa das decisões em sentidos opostos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Mesmo com as decisões do Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal, a questão ainda não teve solução, o que comprova a atualidade da presente tese em oferecer subsídios seguros nessa quadra tão importante do Direito do Trabalho.

Nesse norte, a tese ora defendida propõe respostas aos desafios enfrentados pelo Direito do Trabalho e caminhos para seu protagonismo na proteção dos motoristas em plataforma digital. Por conseguinte, esta tese contribui para a futura normatização do

trabalho em plataforma, indicando justa medida para proteção, segurança jurídica, prestígio à autonomia das partes e pacificação social.

Com efeito, o Direito do Trabalho precisa estar preparado para proteger mais trabalhadores, garantindo um mínimo de proteção, materializando cidadania, condições dignas de trabalho, igualdade e proteção social. Dentro do âmbito de análise do presente estudo, o Direito do Trabalho precisa prescrever um regime jurídico para os trabalhadores em plataforma digital, tal como já direciona a Organização Internacional do Trabalho e as Diretivas da União Europeia.

Nessa toada, seguindo as experiências portuguesa e chilena, nas quais os respectivos legisladores editaram marcos normativos para a proteção do trabalho em plataforma digital, o legislador brasileiro tenta aprovar lei sobre o regime jurídico desses novos trabalhadores. Até o momento, o Congresso brasileiro possui dezenas de projetos de lei para regulamentação do trabalho em plataformas digitais. Ocorre que essas propostas legislativas carecem de um fio condutor e critérios isentos de tendências ideológicas.

Como defendido no presente estudo, dois parâmetros salutareos para a futura proteção dos trabalhadores em plataforma digital, sem qualquer tendência ideológica, são as normativas constitucionais e as normas internacionais de Direitos Humanos. Tais balizas traduzem o núcleo fundamental de direitos, patamar civilizatório mínimo, espaço vital e inflexível que pode inspirar a futura normatização estatal.

Da normativa constitucional, destacam-se a valorização social do trabalho e a livre iniciativa, cidadania e dignidade da pessoa humana, direitos individuais e sociais, igualdade e não discriminação, liberdade sindical, ambiente de trabalho seguro e proteção social. Desta feita, a normativa constitucional direciona a garantia de condições de trabalho dignas por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança.

No âmbito internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Pactos Internacionais sobre os Direitos Cívicos e Políticos, bem como dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, além dos *core obligations* da Organização Internacional do Trabalho oferecem um *standard* de direitos mínimos almejados globalmente. Referidas normativas concebem um núcleo protetivo fundamental a ser assegurado universalmente, como trabalho livremente escolhido, protegido, em condições dignas, seguras e igualitárias, ambiente de trabalho saudável, liberdade sindical e acesso à previdência social.

Após aprofundado o desenvolvimento desta tese, conclui-se que existe um caminho seguro para a proteção adequada desses trabalhadores: a justaposição entre intervenção do Estado e a autocomposição das partes. Entre esses dois parâmetros, a proteção adequada dos trabalhadores em plataformas digitais, em especial os motoristas via aplicativos, decorre de um núcleo fundamental de direitos sistematizado pelo Estado em uma futura legislação específica, como também da autorregulação das partes nos espaços flexíveis para aumentar os direitos mínimos e adequar as peculiaridades da atividade.

Tal como já ocorreu no ordenamento interno com o advento da Lei das Cooperativas (Lei nº 12.690/2012), o legislador pátrio pode estabelecer um rol de direitos mínimos. Também como ocorreu com a lei nº 14.297/2022, que prescreveu medidas protetivas aos entregadores intermediados por aplicativos durante o estado emergencial ocasionado pela COVID-19, o Congresso brasileiro pode editar uma legislação específica para os motoristas intermediados por aplicativos, ampliando as proteções incipientes da Lei nº 13.640/2018, a qual tornou os motoristas de aplicativos segurados obrigatórios da previdência social.

Portanto, o ramo trabalhista pode e deve atuar na concretização da dignidade da pessoa humana trabalhadora, instituição de patamares civilizatórios mínimos, garantia do ambiente de trabalho saudável com respeito aos direitos fundamentais, além da governança ética em prol do Estado Democrático de Direito. Nesse norte, o Direito do Trabalho direcionará a intervenção estatal para garantia de um núcleo fundamental aplicável aos novos trabalhadores e os espaços para a autorregulamentação pelos atores.

Respeitado esse núcleo essencial de direitos, as partes podem regulamentar as especificidades da atividade, o que garante maior efetividade e segurança jurídica. A título de exemplo, concebe-se que o núcleo a cargo da intervenção estatal indicaria o respeito às normas de saúde, segurança e higiene no trabalho, limites à duração do trabalho, igualdade e não discriminação, acesso aos benefícios da seguridade social, direito de associação, além de outras matérias essenciais. Uma vez determinado o respeito às normas de saúde e segurança no trabalho, as partes poderiam pactuar quantidade de horas “logados”, remuneração pelo tempo de espera, intervalos, locais para refeição e descanso, sanitário e água potável, bem como a contratação de assistência médica, seguros, previdência complementar, além de outros aspectos não menos importantes.

Em suma, a normatização estatal específica deve conter um *standard* protetivo para os trabalhadores (normas de saúde e segurança do trabalho, duração, intervalos e descansos; proteção previdenciária e não discriminação, dentre outras), sem prejuízo de amplo espaço

para regramento e autocomposição pelas partes, de modo a ajustar as peculiaridades da atividade e os anseios dos contratantes. Tem-se, portanto, a conjugação dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a segurança jurídica das relações e as condições de trabalho decentes, além da cidadania e da dignidade da pessoa humana, pilares do Estado Democrático de Direito que direcionam a proteção adequada dos trabalhadores em plataforma digital.



## REFERÊNCIAS\*

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1674/1079>. Acesso em: 31 out. 2023.

ABRANTES, José João. **O direito laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho**. In: IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2002.

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0: Digital e Disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. **O Futuro (do Passado) Do Direito do Trabalho no Brasil**. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2019. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1188258108/revista-de-direito-do-trabalho>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2005.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 10. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 187.

ALMEIDA, Renato Rua de. **Os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores**. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.), SOBRAL, Jeana Silva; SUPIONI JUNIOR, Claudimir (Orgs.). **Direitos laborais inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 9. Disponível em <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4644.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ALOISI, Antonio. **Negotiating the Digital Transformation of Work: Non-Standard Workers' Voice, Collective Rights and Mobilisation Practices in the Platform Economy**, SSRN. 2019. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3404990](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3404990). Acesso em: 01 nov. 2023.

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso del derecho del trabajo**. Barcelona: Ariel, 1980

ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, Maria Emília. **Derecho del Trabajo**. 15ª ed. Madrid: Civitas, 1997.

\_\_\_\_\_. **Derecho de quien trabaja**. Universidad de Madrid, 1995, p. 54.

---

\* Em conformidade com a com a ABNT NBR 6023 da Associação Brasileira de Normas Técnicas.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Tradução: C. A. Barata da Silva, em colaboração com Darci Rodrigues de Oliveira Santana. 4. ed. São Paulo: LTr, 1984, p. 15-16.

ÁLVAREZ DROGUETT, Paola Alejandra. WEIDENSLAUFER, Christine. **Protección legal a trabajadores de plataformas digitales**. Chile y derecho comparado. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN, 2020. Disponível em: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29114/1/Plataformas\\_digitales.\\_Chile\\_experiencia\\_comparada\\_2020.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29114/1/Plataformas_digitales._Chile_experiencia_comparada_2020.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. (Coords.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT**. São Paulo: LTr, 2014.

ALVES, José Carlos Moreira. **Direito Romano**. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação no contrato de trabalho**. São Paulo, 2012, 180 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde29102012-135506/en.php>. Acesso em: 31 out. 2023.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 9-10.

\_\_\_\_\_. **LEI é um “fato talhado à medida” dos interesses da Uber**. Esquerda.net, 30 maio 2021. Disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/lei-e-um-fato-talhado-medida-dos-interesses-da-uber/74699>. Acesso em: 05 nov. 2023.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. **A Glovo, os riders/ estafetas e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the Wall?**, *Prontuário do Direito do Trabalho*, tomo II, 2020, p. 114-137, 2020. LOURENÇO DA SILVA, Ricardo. *Se caminha como um pato, nada como um pato e grasna como um pato, provavelmente é um pato! – A subordinação jurídica aos algoritmos na ‘on-demand economy’*. *Revista Questões Laborais*, n. 57, 2020. p. 126.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. *A autonomia privada como princípio fundamental da ordem jurídica: perspectivas estrutural e funcional*. **Revista de informação legislativa**. v. 26, n. 102, p. 207-230, abr./jun. 1989. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/181930>. Acesso em: 28 out. 2023.

ANDRADE, Tatiana. **As Alterações Trazidas Pela Reforma Trabalhista no Tocante aos Altos Empregados** In: FILHO, Jorge; MARTINS, Rafael; MIZIARA, Raphael. *Reforma Trabalhista na Visão da Advocacia: Aspectos Práticos e Estratégias para o Cotidiano*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2018. Disponível em:

<https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1250395859/reforma-trabalhista-na-visao-da-advocacia-aspectos-praticos-e-estrategias-para-o-cotidiano>. Acesso em: 5 out. 2023

ANDRADE, Tatiana. **O Papel da OIT Diante das Novas Tipologias Contratuais Surgidas com a Tecnologia e do Futuro do Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. 12/2019. Disponível em: <<https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1188259303/revista-de-direito-do-trabalho-12-2019>>. Acesso em: 01 nov. 2023.

ANTUNES, Ricardo L. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2000.

\_\_\_\_\_. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, não paginado.

ARENDDT, Hannah. **Entre o passado e o futuro**. São Paulo: Perspectiva. 2001.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

AZUARA, Oliver. CARMONA SILVA, Luis. Rodríguez Tapia, Catalina. **La regulación del trabajo en plataformas en Chile: ¿Nuevo paradigma para la región?** Factor Trabajo, 15 set. 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-en-chile-nuevo-paradigma-para-la-region/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

BARBOSA, Ruy. **Oração aos moços**. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2019.

BARCELLOS, Ana Paula de. Normatividade dos princípios e o princípio da dignidade da pessoa humana na constituição de 1988. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro: Renovar, n. 221, p. 159-188, jul./ago./set. 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. Considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e pratic. **Rev. TST**, Brasília, vol. 67, nº 4º, out/dez 2001. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/51685/014\\_barros.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/51685/014_barros.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 31 out. 2023.

\_\_\_\_\_. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho – peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. **Trabalhadores Intelectuais**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.39, n.69, jan./jun.2004, p.147-165.

\_\_\_\_\_. **Trabalhadores intelectuais: subordinação jurídica; redimensionamento**. In Revista de Direito do Trabalho, v.30, n.115. jul./set. 2004, São Paulo.

BARROS, Alisson Victor Rodrigues. Personalidade jurídica e responsabilidade civil do microempreendedor individual. **Revista Jurídica do Banco do Nordeste**. Vol. 01, nº 4, jul-dez 2016, p. 228-258. Disponível em: [https://www.bnb.gov.br/documents/50268/204420/PERSONALIDADE\\_JURIDICA\\_E\\_RESPONSABILIDADE\\_CIVIL\\_DO\\_MICROEMPREENDEDOR\\_INDIVIDUAL/4396b73b-4c9b-f9c2-3871-76e66f404ce0](https://www.bnb.gov.br/documents/50268/204420/PERSONALIDADE_JURIDICA_E_RESPONSABILIDADE_CIVIL_DO_MICROEMPREENDEDOR_INDIVIDUAL/4396b73b-4c9b-f9c2-3871-76e66f404ce0) . Acesso em: 31 out. 2023.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA, Lucieli. **Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho**. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

BARROS, Veronica Altesf. **Trabalho autônomo economicamente dependente**. In Justiça do Trabalho, v. 26, n. 305, maio de 2009, Porto Alegre.

BARROS JUNIOR, Cássio de Mesquita. (Coord.). **Princípios normativos do direito trabalhista**. São Paulo: LTr, 1980.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no Direito do Trabalho**. Salvador: ed. Juspodvm, 2020.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BENSON, Alan. **Can reputation discipline the gig economy?** Management Science, 2020. Disponível em: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mnsc.2019.3303>. Acesso em: 05 nov. 2023.

BERTAMÉ, Rodrigo. **Da uberização do sindicalismo ao cyber sindicalismo: provocações**. 10 set. 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/602718-da-uberizacao-do-sindicalismoao-cyber-sindicalismo-provocacoes>. Acesso em: 31 out. 2023.

BESSA, Cesar. **Além da subordinação jurídica no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. E-book

BIGNAMI, Renato. **Trabalhadores Diferenciados: Reafirmando sua proteção**. In: MANNRICH, Nelson; et al. Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais. São Paulo: Lex magister, 2015.

\_\_\_\_\_. **A inspeção do trabalho no Brasil: as mesas de entendimento como instrumento de transformação das relações de trabalho e efetivação da ordem jurídica trabalhista**: Dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, 2003.

\_\_\_\_\_. **A Inspeção do Trabalho no Brasil: procedimentos especiais para a ação fiscal**. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_. **Direitos humanos e empresas: elevando o patamar civilizatório.** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/direitos-humanos-e-empresas-elevando-o-patamar-civilizatorio-21092019>. Acesso em: 31 out. 2023.

\_\_\_\_\_. **Tráfico de Pessoas. Reflexões Para a Compreensão do Trabalho Escravo Contemporâneo.** São Paulo: Editora Paulinas, 2014.

BLANPAIN, Roger. **The world of work in the XXI century, From globalization to flexicurity**, in Flexicurity and the Lisbon Agenda. Hendrickz, Frank (ed.), p.1 e ss. Disponível em <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=128758>. Acesso em: 31 out. 2023.

BLANPAIN, Rorger, COLUCCI, Michele. **The globalization of labour standards. The Soft law track.** The Hague: Kluwer Law International, 2004.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade.** Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho.** 14<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

BORBA, Joselita Nepomuceno. **Configuração jurídica da subordinação e sua importância na requalificação do contrato. Trabalho subordinado e trabalho autônomo.** In: FREDIANI, Yone. (Coord.). A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa. Porto Alegre: Magister, 2015, p. 109-130.

\_\_\_\_\_. Subordinação jurídica – Parassubordinação – Contrato de atividade – a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 30, nº 116, outubro-dezembro de 2004, São Paulo.

BOSKOVIC, Alessandra Barrichello. MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. MELEK, Marcelo Ivan. **Trabalho sob demanda via aplicativos e o problema da anomia em relação ao trabalho nas plataformas digitais.** In: MANNRICH, Nelson (organizador). Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 35.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Avanços tecnológicos e o fim dos postos de trabalho: liberdade ou aprisionamento?.** Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: vol. XXIII, nº 23 (2018-2020), p. 77.

BRASIL. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. 2023.** In: Carta de Conjuntura, Número 55 - Nota de Conjuntura 14 – 2º Trimestre de 2022. Ipea. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510\\_cc\\_55\\_notas\\_14\\_gig\\_economy.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_notas_14_gig_economy.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023

BRAGHINI, Marcelo. **Flexibilização das normas trabalhistas no contexto da quarta revolução industrial**. In: ALMEIDA, Victor Hugo; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido (Orgs.). (Re)Pensando o trabalho contemporâneo. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017, p. 89.

BRIGATTI, Fernanda. **Entregadores tentam emplacar novo Breque dos Apps nesta sexta**. Folha de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/entregadores-tentam-emplacar-novo-breque-dos-apps-nesta-sexta.shtml>. Acesso em: 01 nov. 2023.

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

BUBOLA, Gabriele; VENTURI, Davide. **La parasubordinazione non eteroorganizzata dopo il Jobs Act**. Working Paper ADAPT, 21 dez. 2015, n. 187. Disponível em: [https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/22376/mod\\_resource/content/16/wp\\_2015\\_187.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/22376/mod_resource/content/16/wp_2015_187.pdf). Acesso em: 31 out. 2023.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira**. 2012, 244 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/publico/Renata\\_Orsi\\_Bulgueroni\\_ME.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/publico/Renata_Orsi_Bulgueroni_ME.pdf). Acesso em: 31 out. 2023.

\_\_\_\_\_. **Negociação coletiva e fontes do Direito do Trabalho: propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego**. 2014, 259 f. tese (Doutorado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28112016-165416/publico/Renata\\_Orsi\\_Bulgueroni\\_Tese.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28112016-165416/publico/Renata_Orsi_Bulgueroni_Tese.pdf). Acesso em: 31 out. 2023.

BUNAZAR, Maurício. **A invalidade do negócio jurídico**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

CALLIL, Victor; PICANÇO, Monise Fernandes (Coords.). **MOBILIDADE URBANA E LOGÍSTICA DE ENTREGA: Um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos**. 1ª Ed. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023, pp. 25 e 26. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

CALVET, Otavio Torres. **Supremo Tribunal Federal e pejetização: o rei está nú!**. Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-15/trabalho-contemporaneo-supremo-tribunal-federal-pejetizacao-rei-nu?fbclid=IwAR3QiEguYSZyoWRzam2uDBophuZv7G3rsoRdnvzdu8bDqHqaWoLKzj6Rpik>. Acesso em: 31 out. 2023.

CAPUZZI, Antonio J. **Criação das figuras do trabalhador autônomo e do empregado hipersuficiente pela Lei n. 13.467/17**. In: PINHEIRO, Iuri. et. al. (Coord.). Reforma Trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017.

CARDOSO SQUEFF, T. de A. F. R.; AMBO OKUSIRO, I. **Entre a OMC e a OIT: a quem compete a regulamentação das plataformas digitais de trabalho à nível global?**. Revista Eletrônica Direito e Política, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 397-432, 2022. DOI 10.14210/rdp.v17n2.p397-432. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/18780>. Acesso em: 05 nov. 2023.

CASSAR. Vólia Bomfim. **A Reforma Trabalhista e a Autonomia da Vontade do Empregado**. Revista Magister de Direito do Trabalho. Porto Alegre, volume 79, jul/ago 2017.

CASTRO, Catarina Salgado de Moraes e. **Os trabalhadores de Plataformas Digitais e o Direito à Negociação Coletiva**. Universidade Católica Portuguesa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39020/1/203060555.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2023.

CAVALCANTE, J. de Q. P. MANNRICH, N. VILLATORE, M. A. C. **Direito Internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: Direito Coletivo e Sindical**. Curitiba: Instituto Memória, 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017, p. 166-179. E-book

COSTA. Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Organizador). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 167-185.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: Há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Editora Dialética. 2021.

CUNHA, Maria Inês M. S. Alves da. **Os direitos de personalidade e o contrato individual de trabalho**. São Paulo: Synthesis, n. 40, p. 114-116, jan./jul. 2005.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. **Évaluation du travail et reconnaissance**. Nouvelle Revue de Psychosociologie, v. 8, n. 2, p. 27-36, 2009

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed.. São Paulo: LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. **Princípios Constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana e da Proporcionalidade**. Porto Alegre: Síntese Trabalhista, nº 186, dez. 2004, p. 7-20.

\_\_\_\_\_. **Princípios Constitucionais do Trabalho**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 31, p. 167-203, 2005.

\_\_\_\_\_. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Revista LTr, Legislação do Trabalho, v. 70, p. 657-667, jun. 2006.

DE STEFANO V.; ALOISI A. **Essential jobs, remote work and digital surveillance: addressing the COVID-19 pandemic panopticon**. International Labour Review, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ilr.12219>. Acesso em: 31 out. 2023.

DE STEFANO, Valério. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series, 2016, n. 71, p.1.

DIAS, João Moreira. **A Lei “Uber” – Uma solução insuficiente? Notas sobre o vínculo dos Motoristas**. Notícias CIELO, [S.l.], ano 2020, n. 2. Disponível em: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/moreira\\_noticias\\_cielo\\_n2\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/02/moreira_noticias_cielo_n2_2020.pdf). Acesso em: 05 nov. 2023.

DIAS, Neuriberg. **A falta de legislação no País que garanta direitos básicos para os trabalhadores de aplicativos têm motivado a apresentação de diversas proposições no âmbito do Congresso Nacional**. DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/89927-trabalhadores-em-aplicativos-e-a-regulamentacao-de-direitos-no-congresso-nacional>. Acesso em: 05 nov. 2023.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999.

ELIAS, Paulo Sá. **Algoritmos e inteligência artificial exigem atenção do Direito**. Portal da Associação Brasileira de Lawtechs & Legaltechs, Notícias, 29 de dezembro de 2017. Disponível em <https://ab2l.org.br/noticias/algoritmos-e-inteligencia-artificial-exigematencao-do-direito/> Acesso em 01 nov. 2023.

FACHIN, Luiz Edson. **Estatuto jurídico do patrimônio mínimo: à luz do novo código civil brasileiro e da constituição federal**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p 326.

FARIA, José Eduardo. **O estado e o Direito depois da crise**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. 1 ed. V.4. São Paulo : LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 118.



FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUELETO, Oliveira de Quintana Figueiredo. **Revolução 4.0: desafios e estratégias para garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores**. Revista de direito do trabalho e seguridade social., 2022, n. 222, ano 48.

FERNANDES, Anníbal. **Trabalhador autônomo: posição no direito do trabalho e previdência social: trabalho autônomo, eventual, avulso, temporário: legislação, rotinas, jurisprudência: as novas leis de custeio e benefícios**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1992.

\_\_\_\_\_. **Um direito do trabalho sobrevivente**. In MOREIRA, António José (coord). Estudos jurídicos em homenagem ao Professor António Motta Veiga. Coimbra: Almedina, 2007.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. **Direito do Trabalho**. 13. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

\_\_\_\_\_. **Noções Fundamentais de Direito do Trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1979, p. 13-14.

\_\_\_\_\_. **Uma história de leis do trabalho: de como nasceram e cresceram em Portugal**. Lisboa: Quid Juris, 2021, p. 131-132.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Direito constitucional: liberdade de fumar, privacidade, Estado, direitos humanos e outros temas**. 1ª ed. São Paulo: Manole, 2007.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

FREEDLAND, Mark. From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. **Industrial Law Journal**, Vol. 35, No. 1, March 2006, pp.1-29.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. **Direitos sociais e Direitos fundamentais na perspectiva da declaração da OIT de 1998: um caso de soft law no rumo de sua efetividade**. In: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. (Orgs.). A declaração de 1998 da OIT sobre princípios e Direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014, p. 13-18. Ebook.

\_\_\_\_\_. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; TORRES, Daniel Bertolucci; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Migração, Trabalho e Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2017.

FURLAN, Alexandre. **Complexidade da legislação trabalhista; velhos vícios e novas virtudes. É possível reinventar a CLT?**. In: MANNRICH, Nelson; VOGEL, Gustavo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone. Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais. São Paulo: Lex magister, 2015.

GALANTINO, Luísa. **Diritto del lavoro**. 14. ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2006.

GAIUS. **Institutas, III**, 147. Tradução de Alfredo di Pietro. LaPlata: Ed. Libreria Jurídica, 1967.p. 239

GABRIEL, Martha. **Você, eu e os robôs: pequeno manual do mundo digital**. São Paulo: Atlas, 2020.

GAIUS. **Institutas, III**, 147. Tradução de Alfredo di Pietro. LaPlata: Ed. Libreria Jurídica, 1967.p. 239

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022

\_\_\_\_\_. **Manual de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 35.

GASPARINI, Victor Santos. **Plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho: caminhos para pacificação pela regulação**. 2022, 210 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. p. 100. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-17042023-191413/publico/11183576MIC.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2023.

GAURIAU, Rosane. **Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na união europeia, na França e no Brasil**. Revista TST, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021\\_gauriau\\_rosane\\_breves\\_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2023.

GIUDICE, F del. MARIANI, F. IZZO. F. **Diritto del Lavoro**. XVII Edizione., Napoli: Simone Edizioni Giuridiche, 1998, p. 57.

GEDIEL, José Antônio Peres. **A irrenunciabilidade a direitos de personalidade pelo trabalhador**. In: SARLET, Ingo Wolfgang. Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 151-166, 2006.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **Desafios para a Regulação: Profissionais liberais, categorias profissionais diferenciadas e os Ipros**. In: MANNRICH, Nelson; VOGEL, Gustavo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone. Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais. São Paulo: Lex magister, 2015.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Desafios para a regulação: trabalho autônomo e o direito do trabalho**. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1234>. Acesso em: 31 out. 2023.

GOMES, Ana Virginia Moreira. MACHADO, André Luiz Sienkiewicz. **Direito a ambiente de trabalho seguro e saudável na declaração de princípios da OIT**. CONJUR, 2022.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. Ed. atual. por Antonio Junqueira de Azevedo e Francisco Paulo de Crescenzo Marino. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

\_\_\_\_\_. **Novos temas de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

\_\_\_\_\_. **O destino do Direito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito UFPR. V. 5,1957.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. – Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GOMEZ INÁCIA. **¿Qué pasó con la “ley Uber“?**. Latercera, 10 out. 2023. Disponível em: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/que-paso-con-la-ley-uber/CUUGUBGPDZAYTKXFFXX5MOPKXI/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil brasileiro**. v. 1. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

HASSI, Sebastián. **"Ley Uber": necesaria adecuación de la legislación chilena a un fenómeno global**. Garrigues, 15 mar. 2023. Disponível em: [https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/ley-uber-necesaria-adequacion-legislacion-chilena-fenomeno-global](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/ley-uber-necesaria-adequacion-legislacion-chilena-fenomeno-global). Acesso em: 05 nov. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. PNAD contínua. 2023. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad\\_2022\\_teletrabalho\\_embargo\\_novo-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf). Acesso em: 01 nov. 2023.

JEAMMAUD, Antoine. **Direito do Trabalho em Transformação: tentativa de avaliação**. In: JEAMMAUD, Antoine. FRAGALE FILHO, Roberto da Silva. ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende. Trabalho, cidadania e magistratura. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.

JOÃO, Paulo Sérgio; MEDEIROS, Gustavo Jonasson de Conti. **Direito à negociação coletiva. Os desafios diante de pleitos coletivos de trabalhadores por aplicativos**. Conteúdo Jurídico, 20 jun. 2022. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/58708/direito-negociao-coletiva-os-desafios-diante-de-pleitos-coletivos-de-trabalhadores-por-aplicativos>. Acesso em: 01 nov. 2023.

KANT, Immanuel. **O conceito de liberdade é a chave da explicação da autonomia da vontade.** In: *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Rio de Janeiro: Edições 70, 1991, p. 93-117.

KALIL, Renan Bernadi. **A regulação do Trabalho via plataformas digitais.** São Paulo: blucher, 2020, p. 107.

LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias. **Direito do Trabalho: da teoria à prática.** Lisboa: Letras e conceitos, 2021.

LACERDA, Rosângela Rodrigues. VALE, Sílvia Teixeira do. **Curso de direito constitucional do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2023.

LAFER, Celso. **A autonomia do pensar, do querer e do julgar em relação à cognição. In A reconstrução dos Direitos Humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt,** São Paulo: Cia das Letras, 1988. 8ª. reimpressão, cap. V, p. 113-131.

\_\_\_\_\_. **O moderno e o antigo conceito de liberdade,** in *Ensaio sobre a liberdade*. São Paulo: Perspectiva, 1980, cap. 1.

LEONG, Hong Cheng. **A Lei “Uber” (Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto).** Publicações Sêrvulo, 21 ago. 2018. Disponível em: <https://www.servulo.com/pt/investigacao-e-conhecimento/A-Lei-ldquoUberrdquo-Lei-n-452018-de-10-de-agosto/6264/>. Acesso em 15.03.2023

LEYTON GARCIA, Jorge. AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. **Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile,** introducida al código del trabajo por la ley nro. 21.431. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 22 abr. 2022. Disponível em: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126/116>. Acesso em: 05 nov. 2023.

LEIGHTON, Patricia. *The Rise of Europe’s Independent Professionals: But Why the Reluctance to Embrace Them?* **Business Law Review**, Volume 35, Issue 3, 2014, pp. 84–92.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho.** In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (Orgs.). *Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho: homenagem ao professor Renato Rua de Almeida*. São Paulo: LTr, 2007, p. 37-53.

LEITE, Roberto Cintra. **Governança 2.0 – Como tornar uma organização eficiente.** São Paulo: Trevisan Editora, 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: o caso Uber sob a perspectiva do Direito do trabalho pós-material.** In: BARRETO, Daniel Arêa Leão. *Direito e processo do trabalho: temas de acordo com a reforma trabalhista*. São Paulo: LTr, 2019, p. 63-72. E-book.

LIMA DO Ó, Juliete. **A proposta da ‘Lei Uber’ em Portugal: um importante passo para o fim da precarização do trabalho das plataformas digitais.** LABUTA - LABORATÓRIO UERJ DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 08 jan. 2021. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2021/01/08/a-proposta-da-lei-uber-em-portugal-um-importante-passo-para-o-fim-da-precarizacao-do-trabalho-das-plataformas-digitais/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

LOBO XAVIER, Bernardo da Gama. **Manual de Direito do Trabalho.** 2ª ed. Lisboa: Verbo, 2014.

LUDOVICO BARASSI. **II contrato di lavoro nel diritto positivo italiano.** V. I. Milano: Società Editrice Libreria, 1901. p. 29

LYCHOWSKY, Rodrigo. **Princípio da proteção revisitado.** In: O princípio da proteção de Cesarino Junior a Arion Romita. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior. vol. 33. ano 2009, p. 70-73.

MACHADO, Sidnei. **A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores.** Entrevista. 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600717-a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado>. Acesso em: 31 out. 2023.

MADRE MEDIA. **Cinco anos da ‘Lei Uber’: são mais de 66 mil motoristas TVDE a operar, o triplo de 2018.** Lisboa: 01.11.2023. Disponível em: <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/cinco-anos-da-lei-uber-sao-mais-de-de-66-mil-motoristas-tvde-a-operar-o-triplo-de-2018><https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20220180.html>. Acesso em: 05 nov. 2023.

MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de serviço por meio de pessoa jurídica: dignidade e fraude nas relações de trabalho.** 2014, 149 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21012015-080938/pt-br.php>. Acesso em: 31 out. 2023.

MAGANO, Octavio Bueno e MALLETT, Estevão. **O direito do trabalho na constituição.** Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Lições de Direito do Trabalho.** 3. ed. rev., atual. e ampl. do livro ABC do Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003, p. 12.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. **Cenário das relações trabalhistas no Brasil.** Revista Magister de Direito do Trabalho, v. VIII, p. 5-12, 2012.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho e sustentabilidade: a sigla ESG (environmental, social and governance) na perspectiva da responsabilidade social corporativa.** Academia Ibeoramericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social, em evento virtual ocorrido em 24/03/21.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho no século XXI: avanços e desafios.** JOTA, 25 jun. 2015. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/direito-do-trabalho-no-seculo-xxi-avancos-e-desafios-25062015>. Acesso em: 31 out. 2023.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, v. 27, p. 251-267, 2016.

\_\_\_\_\_. **Dispensa coletiva – da liberdade contratual à responsabilidade social.** São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. **Inderrogabilidade da norma trabalhista e indisponibilidade de direitos: algumas reflexões.** Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Ano XVII. n. 17. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho na era digital.** In: ANDRADE, Tatiana Ferraz. Labor 4.0: direito do trabalho e inovações tecnológicas. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

\_\_\_\_\_. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 54, p. 29-36, 1998.

\_\_\_\_\_. Reconstrução do Direito do Trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 1, p. 5-24, 2013.

\_\_\_\_\_. **Reforma Trabalhista: Considerações iniciais** In: MARTINEZ, LUCIANO; BOUCINHAS FILHO, Jorge; EÇA, Vitor Salino de Moura (Orgs). A reforma trabalhista na visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Porto Alegre: Lex Magister, 2018.

\_\_\_\_\_. **Reforma trabalhista. Que reforma?** In: AGUIAR, Antonio Carlos. (coord.) Reforma trabalhista – aspectos jurídicos. São Paulo: Quartier Latin, 2017.

MANNRICH, Nelson. (Coord.). **Reforma do mercado de trabalho – a experiência italiana.** São Paulo: LTr, 2010.

MANNRICH, Nelson; ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **Economia colaborativa e empresas de mobilidade urbana: uma visão positiva.** Jota, 14 mar. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/economicolaborativa-e-empresas-de-mobilidade-urbana-uma-visao-positiva-14032018> . Acesso em: 31 out. 2023.

MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Como tributar novas formas de trabalho: o STF consolida diretrizes.** JOTA, 02 out. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-tributar-novas-formas-de-trabalho-o-stf-consolida-diretrizes-02082020>. Acesso em: 31 out. 2023.

MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Mais um capítulo sobre trabalho por aplicativo na Califórnia**. JOTA, 01 set. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniaoe-analise/artigos/mais-um-capitulo-sobre-trabalho-por-aplicativo-na-california-01092021>. Acesso em: 05 nov. 2023.

MANNRICH, Nelson; VOGEL, Gustavo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone. **Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais**. São Paulo: Lex magister, 2015.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 28.

MARTIN VRANKEN. **Labour law and flexicurity: comparative perspectives**. Disponível em: <https://www.wgtn.ac.nz/law/research/publications/about-nzacl/publications/cljpdcp-journals/volume-17,-2011/Vranken.pdf> Acesso em: 31 out. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20ª ed.. São Paulo: Saraiva, 2020.

\_\_\_\_\_. **Direitos fundamentais trabalhistas**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020

\_\_\_\_\_. **Convenções da OIT**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016;

\_\_\_\_\_. **Profissões regulamentadas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2013;

\_\_\_\_\_. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Saraiva, 2018;

MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coordenadores). **Os Pilares do Direito do Trabalho**. São Paulo: Lex magister, 2013.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; SANTOS, Ariane Joice dos. **A desproteção do trabalhador na economia compartilhada e a necessidade de observância dos direitos fundamentais sociais mínimos**. *Revista direito do trabalho e seguridade social*. São Paulo: 2022.

MARTIN VALVERDE, Antonio. GARCIA MURCIA, Joaquín. **Derecho del trabajo**. 30. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MATEUS, Cátia. **Governo estuda alterações à Lei TVDE**. IM, 24 set. 2021, Expresso, Economia, p. 25. Disponível em: <https://www.vda.pt/pt/media/noticias-e-imprensa/reavaliacao-da-lei-que-regula-a-atividade-das-plataformas-de-transporte/24061/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

MENDES, Evaristo. **Constituição Portuguesa Anotada**. 2ª ed.. Lisboa: Almedina, 2017. p. 865

MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **Subordinação estrutural-reticular e alienidade**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2008, n. 32, p. 127-146.

MONTESQUIEU, Charles de Secondat, Baron de. **O Espírito das Leis**. Tradução: Cristina Murachco. São Paulo: Martins Fontes, 1996. Capítulo VI, do livro décimo primeiro, da primeira parte do Espírito das Leis.

MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocêncio Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 39.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. São Paulo : LTr, 1971  
\_\_\_\_\_. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 53.

MORENO, Ruiz. GUILLERMO Ángel. **Las tendencias del empleo em el sigilo XXI**. Tareas pendientes por acometer- Analise Laboral, enero 2014

NANNI, Giovanni Ettore. **Enriquecimento sem causa**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

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

\_\_\_\_\_. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1983.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NERY, Rosa; NERY JR., Nelson. **Instituições de direito civil**. v. 1. t. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.



OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014.

OLIVIER, Jean-Michel. **La requalification en contrat de travail**. Dalloz, Paris, 16 mar. 2017. Disponível em: <https://actu.dalloz-etudiant.fr/focus-sur/article/larequalification-en-contrat-de-travail/h/e53c7c83465133a02a85d5fd242de625.html> . Acesso em: 31 out. 2023.

PASTORE, José. **Trabalho sem emprego**. Cadernos de Administração do SENAC, 2000. Disponível em [https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_043.htm](https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_043.htm). PASTORE, José. Trabalho sem emprego. Cadernos de Administração do SENAC, 2000. Disponível em [https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_043.htm](https://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_043.htm). Acesso em: 15 nov. 2023.

PATAH, Ricardo. **Complexidade da legislação trabalhista – Velhos vícios, novas virtudes – é possível Reinventar a CLT?** In: MANNRICH, Nelson; VOGEL, Gustavo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FLORINDO, Valdir; FREDIANI, Yone. Reinvenção do Direito do Trabalho: crise econômica e desajustes sociais. São Paulo: Lex magister, 2015.

PEREIRA, Antonio Garcia. **A grande e urgente tarefa da dogmática juslaboral: a constitucionalização das relações laborais**, in V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, Coimbra, 2003.

PERES, Célia Mara. Júnior, Jurandir Jangari. **Revolução Tecnológica. Representação sindical e novos agrupamentos coletivos. Plataformas digitais e cooperativismo**. In: MANNRICH, Nelson (organizador). Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 114.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de Derecho del Trabajo**. 1. ed. Madrid: Tecnos, 1948.

PERLINGIERI, Pietro. **O direito Civil na legalidade Constitucional**, Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

PIMENTA, José Roberto Freire. et. al. (Coord.). **Direito do trabalho: Crise, Evolução e Perspectivas**. São Paulo: LTR, 2004.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. (Coord.). **O direito e o processo do trabalho na sociedade contemporânea. Homenagem a Francisco Ary Montenegro Castelo**. São Paulo: LTr, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. **O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira**. Revista LTr, V. 12, p.1417-1428, dez. 2004.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Princípio da Dignidade Humana**. Revista do Advogado – Associação dos Advogados de São Paulo, março de 2003.

\_\_\_\_\_. **A constituição de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos.** PGE-SP, 1996. Disponível em <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm>. Acesso em: 31 out. 2023.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**, Cuarta edición al cuidado de Hugo Barreto Ghione, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015.

\_\_\_\_\_. **Princípios de Direito do Trabalho.** Tradução: Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 86 e 89.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **Actualidad jurídica iberoamericana, IDIBE**, núm. 6, feb. 2017, p. 228-242. Disponível em: [http://idibe.org/wp-content/uploads/2013/09/11.\\_Lorena\\_Vasconcelos\\_pp.\\_228-242.pdf](http://idibe.org/wp-content/uploads/2013/09/11._Lorena_Vasconcelos_pp._228-242.pdf) . Acesso em: 31 out. 2023.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **Teoria da Empresa para o Direito do Trabalho Brasileiro.** São Paulo, LTr, 2018.

PRATA, Ana. **A tutela constitucional da autonomia privada.** Coimbra: Livraria Almedina, 2000.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **O princípio da "unitas multiplex" do trabalho sob demanda via aplicativos e sua regulação: prenúncio do dever das relações de trabalho pelas lentes da teoria dos sistemas.** Tese de Doutorado. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.2.2020.tde-24032021-204359>. Acesso em: 31 out. 2023.

QUEVEDO, Gabriela. **Ley 21.553: ¿Qué implica la Ley de Empresas de Aplicación en Chile?** LexLatin, 04 mai. 2023. Disponível em: <https://lexlatin.com/noticias/ley-21553-ley-empresas-aplicacion-chile>. Acesso em 05 nov. 2023.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho.** Coimbra, Almedina, 2000.

\_\_\_\_\_. **Tratado de direito do trabalho – Parte II – Situações laborais individuais.** 5. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 2014.

RAMÍREZ BUSTAMANTE, Natalia. PARRA ROSAS, Juan Felipe. **Dos ejemplos regulatorios del trabajo a través de plataformas digitales: España y Chile.** Trabajo y derecho, 01 fev. 2023. Disponível em: <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/73485739-1cbf-4aec-85c7-32069b49e879/content>. Acesso em: 05 nov. 2023.

RASO DELGUE, Juan. **América Latina: El impacto de las tecnologías em el empleo y las reformas laborales.** Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Modena: 2018, p. 35.

RAWLS, John. **The justification of civil disobedience**. In: RAWLS, John. *Collected papers*. Edited by Samuel Freeman. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1999.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 329-332.

REBOUÇAS, Rodrigo Fernandes. **Autonomia privada e a análise econômica do contrato**. – 1. ed. – São Paulo: Almedina, 2017. P. 170.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Parassubordinação: em homenagem ao Professor Mârcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011.

RENZETI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

RIBEIRO, Viviane Lícia. **Aspectos atuais e polêmicos do trabalho em plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2022

\_\_\_\_\_. Empreiteiros digitais dependentes: análise comparativa atual da jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, v. 14, n. 28, p. 89-102, jul./dez. 2022.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. São Paulo: M.Books, 2004.

RISAK, Martin. **Fair workun conditions for platform workers: possible regulatory approaches at the EU Level**. Berlin: International Policy Analysis, 2018

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim e PERES, Antonio Galvão. **Novas tendências do mercado de trabalho: crise do trabalho subordinado, crescimento do trabalho autônomo e de pessoas jurídicas**. In: ANAN Jr., Pedro e PEIXOTO, Marcelo Magalhães (coord.). *Prestação de serviços intelectuais por pessoas jurídicas – aspectos legais, econômicos e tributários*. São Paulo: MP Editora, 2008.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5ªed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 83, n. 2, abr./jun. 2017.

\_\_\_\_\_. O princípio da proteção em xeque. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, número 36, vol. 4, maio 2002.

\_\_\_\_\_. Prestação de Serviços por Trabalhadores Autônomos – Relação de Trabalho ou Relação de Consumo? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, vol. 124, Out - Dez/2006, p. 9 – 32.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. **Nuevo Derecho de la Seguridad Social**. 14<sup>a</sup> ed. México: Editorial Porrúa, 2009.

\_\_\_\_\_. **Las tendencias del empleo em el sigilo XXI**. Tareas pendientes por acometer- Analise Laboral, enero 2014.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999, p. 12.

\_\_\_\_\_. **Manual Popular de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: 1955, p. 11.

SALGADO, Joaquim. “**Liberdade e justiça – A liberdade como elemento central da ideia de justiça**”. In: A ideia de justiça em Kant, seu fundamento na liberdade e na igualdade. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1995, p. 226-260.

SANTOS, Boaventura de Sousa Santos (organizador). **Trabalhar o mundo**. Os caminhos do novo internacionalismo operário. Porto: Edições Afrontamento, 2004.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; RIBEIRO, R. C. E. J. (Organizadores). **Problemas cerne da ciência contemporânea do direito**. 1a. ed. Rio de Janeiro-RJ: Lumen Juris, 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; et al. (Organizadores). **O direito do trabalho em evolução no Brasil e na França. Aspectos atuais do direito material, processual e coletivo**. 1. ed. São Paulo-SP: ESA OAB SP Publicações, 2020. 1019 KBp .

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Do Estado-Nação ao Estado global: impactos econômicos, políticos e sociais**. In: RÜDIGER, Dorothee Susanne. (Org.). Tendências do direito do trabalho para o século XXI. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo: LTr, 2014.

SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. **Il Lavoro Parasubordinato**. Milano, Franco Angeli Editore, 1979.

SAPPIA, Jorge J. **Empleo y Flexibilidad Laboral. Leyes 24.465, 24.467 y sus reglamentaciones. Período de prueba. Trabajo a tiempo parcial. Fomento del empleo. Contrato de aprendizaje. Régimen de la pequeña empresa**. Buenos Aires: Astrea, 1996.

SANDRI, Leonardi. L'osservatore Romano – Ano XLVII, n. 29 (2.423), Cidade do Vaticano, 21 de julho de 2016, p.4

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 14, n. 57, São Paulo, p. 5-48, out. 2006.

SCHMIDT, Florian A. **Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work**. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 5.

SCHOR, Juliet. **Debating the sharing economy**. **Journal of Self-Governance and Management Economics**, New York, v. 4, n. 3, p. 7-22, 2016. Disponível em: <https://great-transition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 01 nov. 2023.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalism, socialism and democracy**. NYC-London: Taylor & Francis e-Library, 2003.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

\_\_\_\_\_. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo : EDIPRO, 2018.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital**. (Tese de doutorado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2015.

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**. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 28-43. E-book.

SILVA, Carlos Alberta Barata. **Compêndio de Direito do Trabalho**. Parte geral e contrato individual do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1978, p. 118.

SILVA, Flávia Martins André da. **Direitos Fundamentais**. 2012. Disponível em: <https://www3.usf.edu.br/galeria/getImage/252/6892347672477816.pdf>. Acesso em: 31 out. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**, vol. 7: Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

\_\_\_\_\_. **Comentários à reforma trabalhista**, Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. E-book.

SILVA, Thiago Delaíde da. **Dignidade e autonomia na filosofia moral de Kant**. São Paulo: Edições 70, 2022.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Impacto das inovações tecnológicas e da reestruturação produtiva sobre a organização e atuações coletivas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, Campinas, n. 25, p. 107-138, 2004.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho Brasileiro: Principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização**. Rev. TST, Brasília, v. 69, n. 2, p. 120-138, jul./dez. 2003. p. 120.

SIMÃO, José Fernando. **Direito civil**: contratos. São Paulo: Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Autonomia privada coletiva e o Direito do Trabalho**. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 26, n. 97, p. 27-39, 2000.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho Brasileiro: Principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização**. **Rev. TST**, Brasília, v. 69, n. 2, jul./dez. 2003

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Princípios de Direito do Trabalho e economia de mercado**. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (orgs.) Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrión. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 131-135.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2020, p. 300.

SOSA, Nicolás M. **Derechos humanos y ecología**. In **Derechos Humanos. La condición humana en la sociedad tecnológica**. Madri: Tecnos, 1999.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **Segunda revolução industrial. Brasil escola**. Disponível em <http://brasilecola.uol.com.br/historiag/segunda-revolucao-industrial.htm> . Acesso em: 31 out. 2023.

SOUZA, Lucas Santos. **O “Breque dos apps”: resistência dos entregadores de aplicativos à precarização plataformizada**. UFES, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/40488/27692>. Acesso em: 01 nov. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho**, Volume 1 – Parte 1. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. **História do Direito do Trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**, volume I: parte II. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. São Paulo: Senac, 2019. Apesar das críticas e dos diversos termos empregados pela doutrina especializada, nesta pesquisa acadêmica em grau de doutorado optou-se pela nomenclatura “economia compartilhada”, na linha dos ensinamentos de Arun Sundararajan

SUPIOT, Alain. **Critique du droit du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

\_\_\_\_\_. **Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

\_\_\_\_\_. **Law and labor. A world market of norms?**. Tradução: Rinaldo José Varussa. *New Left Review*, n. 39, maio-junho de 2006.

SRNICEK, Nick. **Plataform Capitalism**. Cambridge: Polity, 2017

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Volume I. 22. Ed. São Paulo: LTr, 2005

TAMAJO, Raffaele de Lucca. **Dal lavoro parasubordinato al lavoro “a progetto”**. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" 25/2003, p. 2. Disponível em: [http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C\\_21\\_Strumento\\_55\\_documento\\_itemName\\_0\\_documento.pdf&uid=e6586846-f801-4a05-8ae5-fdd0f08ce1aa](http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C_21_Strumento_55_documento_itemName_0_documento.pdf&uid=e6586846-f801-4a05-8ae5-fdd0f08ce1aa) Acesso em: 31 out. 2023.

TODOLI SIGNES, Adrián. **El trabajo em la era de la economia colaborativa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, Edição em e-pub, p. 60.

TOMASSETTI, Júlia. **Does Uber Redefine The Firm? The postindustrial Corporation and advanced information technology**. *Hoftra labor 7 Employment Law Journal*. Vol. 34, 2016, p. 75.

TOZI, Fábio; GIANASI, Lussandra (Coords). **Dirigindo para Uber: resultados da pesquisa**. Belo Horizonte : IGC, 2023. p. 9

TAPIOLA, Karl. **Empresas multinacionais e os desafios sociais do século XXI**. Geneva: Organização Internacional do Trabalho, 1999.

TAJRA, Alex. **Novos conceitos adotados pela Justiça viram o jogo entre apps e trabalhadores**. *Consultor Jurídico*, 23 out. 2023. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2023-out-23/algorithm-gamificacao-embasam-virada-aplicativos-justica>. Acesso em: 01 nov. 2023.

TEYSSIE, Bernard. **Droit du travail: Relations collectives**. 6e Édition, Paris: LexisNexis, 2009.

TEUBNER, Gunther. **A Bukowina global sobre a emergência de um pluralismo jurídico transnacional**. Tradução de Peter Naumann. Impulso, Piracicaba, UNIMEP, v. 14, nº 33, 2003, p. 9-31

TREU, Tizano. **Compiti e strumenti delle relazioni industriali nel mercato globale. Lavoro e Diritto**, ano XIII, n. 2, Bologna, Il Mulino, 1999. Disponível em <http://www.biblio.liuc.it/scripts/essper/ricerca.asp?tipo=autori&codice=23943> . Acesso em: 31 out. 2023.

UGARTE CATALDO, José Luis. **El nuevo Derecho del Trabajo**. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 2004.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2002/14/CE**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=EN> Acesso em: 31 out. 2023.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva n. 2019/1152**. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/relacoes-de-trabalho/condicoes-de-trabalho/competencias-a-nivel-da-uniao-europeia>. Acesso em: 31 out. 2023.

VALTICOS, Nicolas. **Derecho Internacional del Trabajo**. Madrid: Tecnos, 1977.

VIANA, Márcio Túlio. **Conflitos coletivos do trabalho**. In: FRANCO FILHO, Georgeton (Organizador) **Presente e futuro das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

VICENTE, Joana Nunes. **Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade**. In: **Trabalho subordinado e Trabalho autónomo: presunção legal e método indiciário**. Coleção Formação Inicial. CEJ, Lisboa, 2016, p. 15.

VILLANOVA, Ana Luisa Ilha. **Modelos de negócio na economia compartilhada: uma mininvestigação multi-caso**. Rio de Janeiro, 2015, 126 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial)-Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15184/VERS%20FINAL%20DISSERTA%20Ana%20Luisa%20Villanova.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 31 out. 2023.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 22.

VILLANOVA, Ana Luisa Ilha. **Modelos de negócio na economia compartilhada: uma investigação multi-caso**. FGV, 21 dez. 2015. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/08024bc6-20c9-4d1d-ac4f-a8fed508c16c/content>. Acesso em: 05 nov. 2023.



WILLIAMS, David. Fora da seguridade social? Os trabalhadores autônomos: Previdência Social para aqueles que provêm sua própria ocupação. **Conjuntura Social**, v. 10, n. 4, out./dez. 1999, Brasília.

WOLL, Cornelia. **Regulation**. **Encyclopædia Britannica**, 11 nov. 2016. Disponível em: <https://www.britannica.com/topic/regulation> . Acesso em: 31 out. 2023.

WOOD JR., Thomaz. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **RAE-Revista de administração de empresas**, vol. 32, n. 4, 1992. Disponível em: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-32-num-4-ano1992-nid-44275/> Acesso em: 31 out. 2023.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do trabalho**. 2018, 251 f. Tese (Doutorado em Direito)- Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucpr.br/pergamum/biblioteca/img.php?arquivo=/00006c/00006c14.pdf> Acesso em: 31 out. 2023.

\_\_\_\_\_. **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. 49.

ZYLBERSTAJN, Hélio. **A economia “gig”: um olhar adiante**. Disponível em: <https://mascaro.com.br/boletim/boletim-193/a-economia-gig-um-olhar-adiante/>. Acesso em: 31 out. 2023.