

OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS PROFISSIONAIS DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE

Gabriele Santana Machado¹

Fernanda Freitas de Souza Delegá²

Resumo:

O texto aborda a evolução histórica do Direito do Trabalho, desde as formas primitivas de trabalho até o surgimento da legislação trabalhista moderna, destacando os impactos das transformações sociais, econômicas e tecnológicas nas relações laborais. A análise histórica passa pela Revolução Industrial, marco para a consolidação do trabalho assalariado, e a criação de normas protetivas diante das condições precárias de trabalho da época. No Brasil, a evolução é marcada pela Abolição da Escravatura, a Revolução de 1930 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estruturaram os direitos laborais. A Constituição de 1988 reafirma a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, ampliando direitos para categorias historicamente marginalizadas, como empregados domésticos e trabalhadores rurais. O texto também explora os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, que trouxe mudanças polêmicas, como o fortalecimento do "negociado sobre o legislado" e a regulamentação do trabalho intermitente, gerando debates sobre precarização e flexibilidade. Por fim, analisa os desafios impostos pela economia compartilhada e o trabalho mediado por aplicativos. A dependência dos algoritmos para gerenciar tarefas, a ausência de regulamentação específica e os debates sobre subordinação algorítmica evidenciam a necessidade de adaptações legislativas. A Justiça do Trabalho desempenha papel crucial nesse contexto, equilibrando inovação tecnológica e proteção dos trabalhadores. O texto conclui ressaltando a importância de promover justiça social e equidade diante das novas formas de trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Economia Compartilhada, Reforma Trabalhista, Subordinação Algorítmica.

INTRODUÇÃO

A evolução das relações de trabalho ao longo da história reflete as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas de cada época, desde as formas rudimentares de prestação de serviços nas sociedades primitivas até o surgimento do Direito do Trabalho na Revolução Industrial. Este ramo jurídico, surgido como resposta às desigualdades laborais, buscou garantir condições de trabalho mais dignas para os trabalhadores. No entanto, com o advento da economia compartilhada e o crescimento de novas modalidades de trabalho, como os mediadores digitais e os aplicativos, surgem questões inéditas para o Direito do Trabalho, colocando em xeque a aplicabilidade da legislação existente.

Este artigo tem como objetivo central analisar, sob a ótica dos princípios constitucionais do

¹ Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF). Fernandópolis, São Paulo, Brasil. Bacharelada em Direito. Email: gabriellemachado2016@outlook.com.

² Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF). Fernandópolis, São Paulo, Brasil. Mestre e Docente do curso de Direito. Email: fernandadelega@fef.edu.br.

Direito do Trabalho, a relação de trabalho entre motoristas e entregadores de aplicativos, destacando a necessidade de reconhecimento de vínculo empregatício e garantias mínimas para esses trabalhadores. A partir de uma análise histórica, a pesquisa propõe discutir a subordinação algorítmica e os desafios impostos pela digitalização da economia, demonstrando que as condições de trabalho nessas plataformas revelam características de subordinação disfarçada, passíveis de configuração como vínculo empregatício.

O objetivo geral deste trabalho é refletir sobre o impacto da Reforma Trabalhista de 2017, examinar a aplicação dos direitos trabalhistas no contexto do trabalho por plataformas digitais e sugerir alternativas regulatórias para assegurar proteção social aos trabalhadores desse setor. A metodologia adotada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica, análise doutrinária e jurisprudência recente, priorizando doutrinadores atuais.

1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

1.1 ORIGEM DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho passou por profundas transformações ao longo da história. Nas civilizações mais antigas, as necessidades humanas eram consideravelmente menores em comparação com as da atualidade. Nesse contexto, homens e mulheres não possuíam aspirações voltadas ao consumo; sua principal preocupação era a obtenção de alimentos.

Para satisfazer essa necessidade básica, a caça exercia um papel essencial. Inicialmente, os instrumentos utilizados eram extremamente rudimentares, como armas confeccionadas com ossos de animais. Com o tempo, essas ferramentas evoluíram para instrumentos de pedra, à medida que o conhecimento humano se desenvolvia.

É improvável que, naquela época, os indivíduos pudessem prever que, no futuro, a fabricação de armas se tornaria uma atividade altamente lucrativa, impulsionando o surgimento de grandes indústrias e gerando inúmeras oportunidades de trabalho.

Com o passar do tempo, as armas inicialmente destinadas à caça passaram a ser utilizadas em conflitos entre grupos rivais, como tribos. O aumento das disputas levou a inúmeras mortes e à captura de derrotados, que se tornavam prisioneiros. A manutenção desses cativos impunha um ônus aos vencedores, que precisavam alimentá-los e vigiá-los. Como alternativa, passaram a comercializá-los como escravos. Esse momento marca o início da escravidão como prática sistemática de exploração da força de trabalho.

O trabalho, portanto, sempre esteve ligado à produção de riquezas e à subsistência das pessoas e suas famílias. Durante o período pré-industrial, que perdurou até o final do século XVIII, os trabalhadores não possuíam direitos reconhecidos ou qualquer forma de proteção legal. Essa realidade somente começou a se modificar com a Revolução Industrial e o consequente surgimento do Direito do Trabalho.

Nas tradições religiosas ocidentais, o trabalho foi inicialmente associado à punição, como exemplificado pela narrativa bíblica de Adão, que foi condenado ao labor após o pecado original. O próprio termo "trabalho" deriva do latim *tripalium*, um instrumento de tortura, o que evidencia a visão negativa inicialmente atribuída à atividade laboral.

A escravidão foi a primeira forma de trabalho organizada, marcada pela completa ausência de direitos para os escravizados, considerados meros objetos de propriedade. Na Grécia Antiga, pensadores como Platão e Aristóteles depreciavam o trabalho manual, atribuindo-o aos escravos, enquanto os cidadãos livres se dedicavam à política e à filosofia. Contudo, outras correntes, como as de Hesíodo e Protágoras, reconheciam o valor social e religioso do trabalho, enaltecendo-o como fonte de independência e dignidade.

Com o avanço da urbanização e do comércio na Europa, a economia capitalista começou a se consolidar. Nesse cenário, novas ferramentas e técnicas foram desenvolvidas com o objetivo de aumentar a produtividade. A Revolução Industrial foi o marco central desse processo, promovendo a migração populacional para os centros urbanos e viabilizando a produção em larga escala.

Nesse período, a ausência de regulamentação estatal permitia práticas abusivas por parte dos empregadores. Trabalhadores eram submetidos a jornadas extenuantes, sem qualquer garantia de segurança ou descanso. Mulheres e crianças eram largamente exploradas, muitas vezes em ambientes insalubres. A atuação sindical era proibida em diversos contextos, como demonstra a Lei "Le Chapelier", de 1791, na França, que vedava associações de artesãos. Nesse mesmo país, o Decreto "Dallarde" assegurava a liberdade de trabalho, mas sem oferecer proteção efetiva ao trabalhador.

Foi nesse ambiente de intensa exploração que surgiram os primeiros contornos do Direito do Trabalho, ainda de forma rudimentar. A subordinação do trabalhador passou a ser um elemento central da relação laboral, embora os salários continuassem baixos e as condições de trabalho precárias.

O trabalho fundamentou-se na heterogeneidade de ocupações geradas pelo sistema produtivo dominado pela sociedade urbana e industrial. De um lado, os ocupados mais bem inseridos no desenvolvimento capitalista constituíram uma brava elite operária que se organizou nos sindicatos de ofício, em grande parte anarquistas, estabelecendo, em algumas situações, importantes mecanismos de proteção social (fundos de ajuda mútua e cooperativas de autoajuda) (Pochmann, 2017, p. 12).

O desenvolvimento do Direito do Trabalho está diretamente vinculado à consolidação do

emprego assalariado e à evolução da sociedade industrial. A Revolução Industrial — especialmente com a introdução da máquina a vapor — transformou profundamente os meios de produção. Essa nova tecnologia, particularmente aplicada à indústria têxtil, reduziu a dependência da força física e aumentou a demanda por trabalhadores qualificados.

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Consta-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. É a chamada primeira Revolução Industrial (1850-1900). A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. O tear mecânico foi inventado por -Edmund Cartwright, em 1784. James Watt aperfeiçoou a máquina a vapor. A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época (Martins, 2024, p. 03).

Diante da precariedade generalizada, os trabalhadores começaram a se mobilizar. O movimento sindical passou a reivindicar salários mais justos, redução das jornadas e melhores condições de trabalho. O Estado, então, passou a intervir nas relações laborais, abandonando o modelo de não intervenção e criando legislações que limitavam a liberdade contratual absoluta, com o objetivo de proteger o profissional.

A partir da década de 1970, observou-se um novo processo de reestruturação produtiva nos países industrializados, posteriormente replicado em economias periféricas como a brasileira. Essa transformação marcou a transição do modelo de acumulação taylorista-fordista para o de acumulação flexível, com base na globalização e na terceira revolução industrial — caracterizada pela convergência entre telecomunicações e informática.

O debate acerca das metamorfoses do trabalho no contexto atual é atrelado à reestruturação produtiva datada na década de 1970 em países industrializados e, posteriormente, nos países de economia periférica, como no caso brasileiro, que ocorreu entre as décadas de 1980 e 1990. Tal reestruturação se consolida na transformação do modelo vigente de acumulação taylorista-fordista, na conjuntura de estado-nação, para uma referência de acumulação flexível no cenário da globalização. Às alterações na base técnica - relacionada ao surgimento da terceira revolução industrial, resultado do encontro entre telecomunicações e informática - e à reformulação nos modos de gestão e valor moral conferidos ao trabalho, acrescenta-se o contexto político-econômico de 1990, caracterizado pela liberalização econômica no Brasil, originando significativas modificações nos processos de subjetivação mediados pelo trabalho (Moura, 2021, p. 05).

Dessa forma, a consciência coletiva sobre as desigualdades no ambiente de trabalho levou à exigência de maior atuação estatal. O Direito do Trabalho emergiu como instrumento jurídico destinado a promover justiça social, regulamentando as relações entre empregadores e empregados. Com o tempo, consolidou-se como um conjunto de normas que busca equilibrar os interesses das partes envolvidas, garantindo proteção à parte mais vulnerável da relação: o trabalhador.

1.2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Durante o período do liberalismo monárquico (1822–1889), a principal característica das relações laborais no Brasil foi a predominância da mão de obra escravizada, que sustentava a economia nacional até a Abolição da Escravatura, em 1888. Nesse contexto, o trabalho assalariado era exceção, e as normas jurídicas relacionadas à atividade laboral limitavam-se a disposições do Código Comercial de 1850, cujo foco recaía sobre relações empresariais e comerciais, sem contemplar a proteção aos trabalhadores.

Com a Proclamação da República em 1889, iniciou-se o período conhecido como liberalismo republicano, que perdurou até 1930. Nessa fase, com o fim da escravidão, as relações de trabalho tornaram-se mais flexíveis e inspiradas em modelos estrangeiros, especialmente o norte-americano. Surgiram, então, as primeiras iniciativas legislativas voltadas ao trabalho, abrangendo temas como a proteção à infância trabalhadora, regulação de jornadas, descanso semanal, atuação sindical e previdência social.

O Código Civil de 1916 também teve relevância nesse cenário, ao regular a locação de serviços e as empreitadas, consolidando o contrato de prestação de serviços como instrumento jurídico predominante nas relações laborais. No entanto, a ausência de um arcabouço legal protetivo e específico ainda deixava os trabalhadores em condição de vulnerabilidade.

O marco inaugural da intervenção estatal mais sistemática nas relações de trabalho ocorreu com a Revolução de 1930. A partir desse momento, o Estado brasileiro passou a exercer um papel mais ativo na regulação das relações laborais, o que culminou, em 1943, na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa norma compilou e sistematizou a legislação trabalhista existente, conferindo maior segurança jurídica e ampliando a proteção aos trabalhadores formais. Desde então, a CLT tem sido constantemente atualizada para acompanhar as mudanças econômicas, sociais e tecnológicas.

A Constituição Federal de 1988 reafirmou o papel do trabalho como valor fundamental da ordem jurídica e social brasileira. Ao estabelecer o Estado Democrático de Direito, alicerçado na dignidade da pessoa humana, na cidadania e no valor social do trabalho, a nova Constituição consolidou os direitos trabalhistas como direitos fundamentais. Nesse sentido, o artigo 7º da Constituição enumerou um amplo rol de garantias aos trabalhadores urbanos e rurais, fundamentando o Direito do Trabalho como instrumento essencial de justiça social. Convém destacar que:

[...] trabalho é uma expressão genérica que abrange toda e qualquer forma de prestação de serviço de uma pessoa física a outrem (trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho voluntário etc.), [de modo que] podemos afirmar que nem toda atividade considerada como trabalho é regulada pelo Direito do Trabalho (Romar, 2023, p. 03).

Assim, a Constituição busca distinguir e proteger especialmente a relação de emprego, dada sua hipossuficiência estrutural e econômica.

Importante também frisar que a Carta de 1988 incorporou princípios e diretrizes em consonância com documentos internacionais, como a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), que versa sobre liberdade sindical, eliminação do trabalho forçado, abolição do trabalho infantil e eliminação da discriminação no emprego. Essa conexão entre o ordenamento interno e as normas internacionais evidencia o compromisso do Brasil com os parâmetros globais de proteção ao trabalho digno.

O Direito do Trabalho, nessa nova ordem constitucional, passou a abranger também as novas formas de trabalho que emergem no contexto da economia digital, como o teletrabalho e as atividades autônomas organizadas em plataformas digitais. Apesar de não estarem plenamente reguladas pela CLT, essas formas de prestação de serviço exigem um olhar jurídico atento, de modo a garantir proteção mínima compatível com os princípios constitucionais e com as convenções da OIT, a exemplo da Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Constituição de 1988 também foi responsável por ampliar os direitos das categorias historicamente marginalizadas. Os empregados domésticos, por exemplo, inicialmente contemplados de forma restrita pela Lei nº 5.859/72, obtiveram, com a nova ordem constitucional, uma série de garantias fundamentais, como salário mínimo, 13º salário, férias anuais com adicional de um terço, folga semanal remunerada, licença-maternidade e paternidade, entre outros. Posteriormente, a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 consolidaram a equiparação dessa categoria aos demais trabalhadores formais, conferindo-lhes acesso ao FGTS, ao seguro-desemprego, à jornada limitada e à proteção à saúde ocupacional.

Situação semelhante vivenciaram os trabalhadores rurais. Apesar de avanços proporcionados pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/63) e pela Lei nº 5.889/73, foi apenas com a Constituição de 1988 que essa categoria alcançou plena equiparação de direitos em relação aos trabalhadores urbanos, como previsto no artigo 7º da Carta Magna.

Outros direitos sociais relevantes também foram incorporados ou ampliados pela Constituição, como a extensão da licença-maternidade para 120 dias, a ampliação da licença-paternidade para 5 dias, a liberdade de associação sindical e o fortalecimento do papel das negociações coletivas. A atuação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho também foi ampliada, tanto no plano judicial quanto extrajudicial, assegurando maior efetividade na proteção dos direitos trabalhistas, individuais e coletivos.

A concepção do Estado Democrático de Direito prevista na Constituição de 1988 fundamenta-se

em um tripé: a dignidade da pessoa humana, a inclusão social e a valorização do trabalho. Nesse arranjo, o Direito do Trabalho exerce função primordial. Como bem sintetiza Delgado (2018) o Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição de 1988 baseia-se em três fundamentos principais: a dignidade da pessoa humana, a sociedade política e a sociedade civil, ambas concebidas como democráticas e inclusivas. Nesse contexto, o Direito do Trabalho exerce papel fundamental na concretização desses pilares.

A proteção jurídica ao trabalho continua a evoluir. Exemplo recente é a demanda por regulamentação das atividades dos trabalhadores de aplicativos de transporte, que operam à margem da CLT e, muitas vezes, sem amparo institucional. A ausência de uma legislação específica contribui para a precarização dessas relações e desafia os juristas a proporem soluções que conciliem flexibilidade econômica e proteção social, nos moldes das diretrizes da OIT para trabalho decente.

O histórico da legislação trabalhista brasileira revela um processo gradual, porém constante, de expansão dos direitos sociais, acompanhando as transformações da sociedade e do mercado de trabalho. O reconhecimento e a inclusão de novas categorias, como os empregados domésticos, os trabalhadores rurais e, atualmente, os trabalhadores por plataformas, refletem o compromisso constitucional com a justiça social e com a promoção de condições laborais dignas.

2 DIREITOS TRABALHISTAS

2.1 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é um vínculo jurídico caracterizado por elementos específicos que a diferenciam de outras formas de prestação de serviços, sendo regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para que esse vínculo seja configurado, é imprescindível a presença de cinco requisitos fundamentais: subordinação jurídica, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e alteridade. Esses elementos são amplamente discutidos pela doutrina trabalhista, que ressalta sua importância para garantir a proteção dos indivíduos em face das desigualdades inerentes às relações laborais.

2.1.1 Princípio da Subordinação Jurídica

Considerado o principal elemento da relação de emprego, a subordinação jurídica estabelece a dependência do trabalhador em relação ao empregador. Essa subordinação se manifesta no poder diretivo

do empregador, que organiza, controla e fiscaliza a execução das atividades. É ela que distingue o empregado de outras figuras, como o profissional autônomo, que realiza suas tarefas com autonomia e sem vínculo hierárquico. A subordinação é o fundamento que justifica a aplicação das normas trabalhistas, uma vez que protege o trabalhador contra possíveis abusos de poder.

2.1.2 Princípio da Pessoalidade

Outro requisito indispensável é a pessoalidade, que implica que o trabalho deve ser realizado exclusivamente pelo empregado contratado, sendo vedada a transferência dessa obrigação para terceiros. Esse elemento reforça a natureza individual do vínculo empregatício, pois o empregador contrata não apenas a prestação do serviço, mas também as características pessoais e específicas do trabalhador. A pessoalidade assegura a relação direta entre as partes, garantindo a proteção ao trabalhador em sua individualidade.

2.1.3 Princípio da Não Eventualidade

A não eventualidade está relacionada à habitualidade da prestação de serviços, diferenciando o empregado de trabalhadores eventuais ou temporários. O vínculo empregatício exige uma continuidade na relação de trabalho, integrando o empregado à estrutura produtiva do empregador. A não eventualidade reflete a inserção do profissional no cotidiano da atividade econômica, garantindo a ele direitos que não seriam estendidos a prestadores de serviços esporádicos.

2.1.4 Princípio da Onerosidade

A onerosidade, por sua vez, refere-se à contraprestação financeira pelo trabalho realizado. O empregado presta seu serviço mediante a garantia de remuneração, que pode ser representada pelo salário ou outros benefícios pactuados. A ausência de onerosidade descaracteriza a relação de emprego, configurando, por exemplo, o trabalho voluntário. A onerosidade é essencial para diferenciar o vínculo empregatício de outras relações contratuais, assegurando ao trabalhador o direito à subsistência.

2.1.5 Princípio da Alteridade

Outro elemento essencial é a alteridade, que estabelece que os riscos da atividade econômica

recaem exclusivamente sobre o empregador. Isso significa que, independentemente do sucesso ou do insucesso da atividade empresarial, o colaborador tem o direito de receber sua remuneração integralmente. A alteridade é uma expressão do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, garantindo que o colaborador não seja prejudicado por questões alheias à sua função.

Esses requisitos são interdependentes e indispensáveis para a configuração da relação de emprego. A ausência de qualquer um deles implica a descaracterização do vínculo empregatício, podendo configurar outras formas de trabalho, como o autônomo, eventual ou voluntário. No entanto, é importante destacar que, em muitos casos, a subordinação pode ser mascarada, como ocorre em contratos fraudulentos que buscam ocultar a verdadeira relação de emprego. O reconhecimento dessas práticas é essencial para garantir a aplicação efetiva das normas trabalhistas.

A doutrina destaca ainda a importância de interpretar esses requisitos à luz dos princípios constitucionais do trabalho, como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho. Esses princípios norteiam o Direito do Trabalho, assegurando que as relações laborais se desenvolvam de forma equilibrada e justa. A interpretação ampliada desses elementos protege os trabalhadores contra abusos e fraudes, promovendo a igualdade nas relações laborais.

Portanto, os requisitos da relação de emprego não apenas definem o vínculo empregatício, mas também refletem os valores e princípios fundamentais que sustentam o Direito do Trabalho. Sua aplicação prática é crucial para assegurar a proteção do trabalhador e garantir o equilíbrio nas relações entre empregados e empregadores.

2.2 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS

A Constituição Federal de 1988 é o principal marco normativo do Direito do Trabalho no Brasil, consolidando princípios fundamentais como a valorização do trabalho, a liberdade sindical e a igualdade de tratamento. Esses princípios formam a base para a garantia de direitos essenciais aos trabalhadores, orientando a aplicação e interpretação das normas trabalhistas em favor da dignidade e da justiça social.

2.2.1 Princípio da Proteção

Entre os diversos fundamentos do Direito do Trabalho, o Princípio da Proteção ocupa posição central, direcionando a interpretação e aplicação das leis trabalhistas de maneira a priorizar os interesses do colaborador. Esse princípio busca equilibrar as relações laborais, considerando a posição de vulnerabilidade do empregado frente ao empregador. As críticas à Reforma Trabalhista de 2017

frequentemente se baseiam nesse princípio, apontando que as alterações promovidas na CLT podem ter enfraquecido as salvaguardas destinadas à proteção do trabalhador.

O Princípio da Proteção ao trabalhador é essencial, pois reflete a razão histórica do surgimento do Direito do Trabalho: regular uma relação intrinsecamente desigual entre empregadores e empregados. Enquanto os contratos civis pressupõem equidade entre as partes, as relações de trabalho são marcadas pela assimetria de poder, com o empregador em posição de vantagem. Embora existam obrigações mútuas no contrato de trabalho, a proteção legal ao trabalhador é indispensável para assegurar um equilíbrio mínimo entre as partes.

No âmbito dos contratos regidos pelo Direito Civil, a ausência de consentimento pleno pode levar à nulidade do vínculo. No Direito do Trabalho, entretanto, a vulnerabilidade do trabalhador é presumida, uma vez que a necessidade de sobrevivência muitas vezes força o empregado a aceitar condições menos favoráveis. Assim, embora formalmente exista uma igualdade na celebração do contrato, a realidade evidencia uma desigualdade material que deve ser compensada por normas protetivas.

Outro aspecto essencial do Princípio da Proteção é a regra da interpretação mais benéfica. Em casos de dúvida sobre a aplicação de uma norma, deve-se optar pela interpretação que favoreça o indivíduo. Essa diretriz reforça o objetivo central do Direito do Trabalho, que é proteger a parte mais vulnerável na relação laboral. Embora as interpretações legais possam variar, a adoção da interpretação mais benéfica assegura que as normas sejam aplicadas de forma a evitar prejuízos ao empregado.

2.2.2 Norma Mais Benéfica e Condição Mais Favorável

Em síntese, os princípios trabalhistas, em especial o da proteção, são pilares que sustentam a regulamentação das relações laborais no Brasil. Eles refletem o compromisso constitucional com a dignidade do trabalho e a busca por maior equilíbrio nas relações entre empregadores e empregados, contribuindo para a promoção da justiça social e a redução das desigualdades estruturais no ambiente de trabalho.

A regra da norma mais benéfica aplica-se nas situações em que não há dúvida interpretativa, mas coexistem duas ou mais normas que regulam uma mesma questão jurídica. Nesses casos, deve-se optar pela norma que ofereça maior benefício ao colaborador, priorizando seus direitos em relação às condições mais vantajosas. Essa regra é particularmente relevante no Direito do Trabalho, onde frequentemente diferentes dispositivos legais são invocados por partes opostas para sustentar argumentos distintos. Ao priorizar a norma mais favorável, busca-se evitar prejuízos ao empregado e

assegurar a proteção de seus direitos, mesmo que isso desafie a hierarquia formal das normas no ordenamento jurídico.

Já a regra da condição mais favorável, embora similar à norma mais benéfica, difere ao enfatizar a ordem temporal das normas, em vez de sua hierarquia. Nesse contexto, uma norma posterior que não favoreça o empregado não revoga os efeitos de uma norma anterior mais vantajosa. Essa regra é essencial para garantir a aplicação da norma mais protetiva, independentemente do momento em que foi criada. Sua aplicação é ampla, abrangendo tanto categorias profissionais inteiras quanto casos individuais, reforçando a busca por equidade nas relações de trabalho.

2.2.3 Outros Princípios Trabalhistas Relevantes

Princípio da Irrenunciabilidade: Esse princípio estabelece que o profissional não pode abrir mão de direitos que lhe são garantidos por lei. Essa proteção visa impedir que o empregado, em virtude de sua vulnerabilidade, seja pressionado a renunciar a benefícios essenciais. Contudo, a introdução do conceito de trabalhador "hipersuficiente" pela Reforma Trabalhista gerou controvérsia, ao permitir que certos empregados negociem diretamente com o empregador, potencialmente enfraquecendo essa proteção fundamental.

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: Esse princípio busca assegurar a permanência do vínculo laboral pelo maior tempo possível, reconhecendo a importância do trabalho na vida do indivíduo. A estabilidade no emprego é essencial para garantir a subsistência do profissional e de sua família, bem como para promover segurança econômica e social. Assim, esse princípio reforça a ideia de que o contrato de trabalho deve ser preservado sempre que possível, evitando interrupções desnecessárias.

Princípio da Primazia da Realidade: Prioriza a verdade dos fatos em detrimento de documentos formais que possam mascarar a natureza real da relação de trabalho. Esse princípio é uma salvaguarda contra práticas abusivas, como contratos simulados ou fraudes documentais, que buscam disfarçar vínculos empregatícios. Ao reconhecer a realidade fática como preponderante, o princípio protege o empregado e assegura que seus direitos sejam efetivamente respeitados, mesmo diante de tentativas de manipulação jurídica por parte do empregador.

Princípio da Razoabilidade: Embora não seja amplamente reconhecido como um princípio trabalhista por toda a doutrina, o Princípio da Razoabilidade desempenha um papel importante na busca por equilíbrio nas relações de trabalho. Ele preconiza que os conflitos decorrentes da relação laboral sejam solucionados de maneira justa e ponderada, evitando excessos e garantindo que as decisões sejam

adequadas ao contexto e às circunstâncias específicas de cada caso. Esse princípio contribui para a aplicação mais humanizada das normas trabalhistas, promovendo soluções que considerem a realidade das partes envolvidas.

Princípio da Boa-fé: A boa-fé é uma diretriz essencial que se aplica de forma recíproca tanto ao empregado quanto ao empregador. Esse princípio orienta a conduta das partes na relação de trabalho, exigindo que elas ajam com honestidade, lealdade e transparência no cumprimento de suas obrigações contratuais. Para o empregador, a boa-fé implica o dever de proporcionar condições adequadas de trabalho e respeitar os direitos do trabalhador. Para o empregado, significa executar suas funções com dedicação, observando os deveres decorrentes do contrato. A boa-fé, assim, é um pilar que fortalece a confiança mútua e contribui para um ambiente laboral mais harmônico e ético.

2.2.4 Aplicação dos Princípios aos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte

Dada sua importância, os princípios do Direito do Trabalho desempenham um papel fundamental na análise das condições e direitos dos trabalhadores de aplicativos de transporte. Esse tipo de relação laboral, caracterizada por inovações tecnológicas e modelos de trabalho flexíveis, desafia a aplicação tradicional das normas trabalhistas. Princípios como o da Proteção, da Primazia da Realidade e da Razoabilidade tornam-se indispensáveis para interpretar e avaliar a relação entre as plataformas digitais e os motoristas ou entregadores, garantindo que, mesmo diante de novos formatos de trabalho, os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam preservados e as desigualdades estruturais mitigadas.

2.3 REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, introduziu mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo apresentada como uma resposta às demandas por maior flexibilidade e modernização das relações laborais no Brasil. Seu objetivo principal, segundo os defensores, foi promover a competitividade econômica e gerar empregos, mas a reforma gerou controvérsias ao levantar preocupações sobre a possibilidade de precarização dos direitos trabalhistas. Essas alterações impactaram tanto os aspectos materiais quanto a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho.

Um dos pontos centrais da reforma foi o fortalecimento do princípio do negociado sobre o legislado, que prioriza convenções e acordos coletivos em relação à legislação em temas como jornada de trabalho, banco de horas e parcelamento de férias. Para Martins (2024), essa medida busca fortalecer

a autonomia sindical e promover maior flexibilidade nas relações laborais. No entanto, Delgado (2018) alerta que, em contextos onde os sindicatos são frágeis, essa alteração pode favorecer os empregadores e comprometer a proteção aos trabalhadores.

A regulamentação do trabalho intermitente foi outra inovação significativa. Essa modalidade permite que o colaborador seja remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, sendo uma alternativa para atender à sazonalidade e à oscilação de demandas de setores como o comércio. Embora seja vista por Martins (2024) como uma forma de ampliar as oportunidades de trabalho, Delgado (2018) critica o potencial de precarização, já que não garante ao mesmo uma renda mínima mensal, comprometendo sua segurança econômica.

A ampliação da possibilidade de terceirização foi igualmente polêmica. Antes restrita às atividades-meio, a terceirização foi permitida em todas as áreas, incluindo as atividades-fim. Para Martins (2024), essa medida aumenta a eficiência das empresas e estimula a economia. Por outro lado, Delgado (2018) expressa preocupação com a redução de direitos e a vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados, que frequentemente enfrentam condições de trabalho inferiores às dos empregados diretos.

No campo da jornada de trabalho, a reforma introduziu mudanças como o fracionamento das férias em até três períodos e a criação do banco de horas por acordo individual. Para Martins (2024), essas alterações refletem a necessidade de adaptar as relações laborais às dinâmicas modernas do mercado. No entanto, Delgado (2018) adverte que a flexibilização excessiva pode prejudicar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, ao priorizar as necessidades das empresas em detrimento dos direitos trabalhistas.

Outro aspecto controverso foi a criação da figura do empregado "hipersuficiente", definido como aquele com diploma de nível superior e remuneração superior a duas vezes o teto do INSS. Para Martins (2024), essa mudança reconhece a capacidade de negociação direta desses trabalhadores, sem a necessidade de intermediação sindical. Delgado (2018), entretanto, critica a medida, afirmando que ela enfraquece a proteção coletiva e pode levar a negociações desfavoráveis, mesmo para trabalhadores teoricamente mais qualificados.

A reforma também trouxe mudanças processuais, como a obrigatoriedade de pagamento de honorários de sucumbência pela parte perdedora e a necessidade de detalhamento dos pedidos nas ações trabalhistas. Martins (2024) argumenta que essas alterações visam reduzir litígios infundados e aumentar a eficiência judicial. Delgado (2018), porém, ressalta que tais medidas podem desestimular trabalhadores em situações de vulnerabilidade econômica a buscarem a Justiça, comprometendo o acesso à proteção legal.

Além das mudanças estruturais na CLT, os efeitos da Reforma Trabalhista podem ser

observados com nitidez nas novas formas de trabalho, especialmente nas plataformas digitais, como é o caso dos motoristas de aplicativos. De acordo com dados do IBGE (2023), cerca de 1,5 milhão de brasileiros atuavam como motoristas de aplicativo de transporte individual, número que representa uma crescente inserção no mercado informal. Embora a reforma tenha buscado modernizar as relações laborais, ela não regulamentou expressamente essas novas categorias, o que resulta em uma lacuna normativa quanto à proteção desses trabalhadores. Como observa Delgado (2018), a flexibilização excessiva favorece modelos que deslocam a relação empregatícia tradicional para formatos desprotegidos, como o de autônomos e parceiros, enfraquecendo o acesso a direitos básicos como férias, 13º salário e FGTS. Ainda, estudo do DIEESE (2022) aponta que mais de 60% desses trabalhadores atuam sem qualquer proteção previdenciária ou contratual, demonstrando que, para além dos efeitos esperados de formalização, a reforma contribuiu para o avanço de relações de trabalho precárias sob o discurso da autonomia e flexibilidade.

Em síntese, a Reforma Trabalhista de 2017 foi concebida como um instrumento de modernização das relações de trabalho no Brasil. Para Martins (2024), as mudanças representam avanços necessários para alinhar a legislação às demandas contemporâneas. Contudo, Delgado (2018) destaca que os impactos práticos da reforma precisam ser monitorados de perto, a fim de assegurar que a flexibilização das normas não resulte na precarização das condições de trabalho e na fragilização das garantias constitucionais dos trabalhadores.

3 TRABALHO POR APLICATIVOS E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTIMICA NA ECONOMIA COMPARTILHADA

3.1 DA ECONOMIA COMPARTILHADA

A chamada Economia do Compartilhamento tem provocado impactos significativos em diversos setores, como transporte, hospedagem e prestação de serviços, sendo viabilizada por avanços tecnológicos e na comunicação. Para Souza e Lemos (2016), trata-se de uma nova etapa do desenvolvimento econômico, que rompe com o modelo tradicional baseado no consumo em massa e na propriedade de bens, ao priorizar o acesso e o compartilhamento de capacidades ociosas, mediante o uso de plataformas digitais.

Essas inovações tecnológicas também alteraram profundamente os processos produtivos e a distribuição de riquezas, redesenhando a geografia do poder econômico global. Castells (1990) assinala que a Revolução Tecnológica não apenas promove transformações nas dinâmicas sociais e econômicas,

mas também reforça a concentração de capital, evidenciando um paradoxo entre descentralização produtiva e centralização econômica.

Surge, assim, especialmente em períodos de instabilidade econômica, uma alternativa que busca questionar práticas mercadológicas convencionais e propor modelos baseados na cooperação e no uso mais eficiente de recursos. Jeremy Rifkin (2016) defende que a Economia do Compartilhamento seria capaz de substituir o sistema capitalista, ao reduzir os custos marginais de produção a quase zero, diluindo a lógica do lucro e tornando o acesso a bens e serviços praticamente gratuito.

Contudo, essa visão é alvo de críticas por ignorar que, mesmo em um cenário amplamente digitalizado, os custos operacionais e de infraestrutura permanecem, bem como a lógica de extração de lucro. Além disso, verifica-se que esse modelo pode fomentar a precarização das relações de trabalho, intensificando desigualdades ao transferir riscos e responsabilidades aos trabalhadores, muitas vezes sem qualquer proteção legal.

Ainda que não represente uma ruptura com o capitalismo, a Economia do Compartilhamento influencia diretamente o crescimento econômico e transforma as relações laborais contemporâneas. Em vez de proporcionar maior flexibilidade e autonomia profissional, tende a ampliar o contingente de trabalhadores digitais desprotegidos, que se submetem à instabilidade das plataformas em busca de renda. Dessa forma, o sistema capitalista se reinventa, apropriando-se de elementos colaborativos para reforçar sua hegemonia e criar novas formas de acumulação de capital.

Esse modelo econômico, apesar de seu verniz inovador, suscita relevantes discussões no âmbito jurídico, especialmente no que se refere à configuração das relações de trabalho e à definição da competência para julgar litígios envolvendo trabalhadores de plataformas digitais. As jurisprudências a seguir ilustram a complexidade desse cenário e os desafios para a aplicação das normas laborais tradicionais:

As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (sharing economy), em que a prestação de serviços... Considera-se trabalhador aquele que exerça atividade produtiva ou de prestação de serviços no setor formal ou informal da economia"... 24.09.1999 (Código de Saúde do Estado de Minas Gerais), considera como trabalhador a ser tutelado todo aquele que exerça atividade produtiva ou de prestação de serviços, ainda que no setor informal da economia (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO (TRT-10). Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: RORSum 8020320245100018. Acórdão publicado em 05 set. 2024).

A decisão acima reconhece que as ferramentas digitais associadas à Economia do Compartilhamento criaram novas formas de engajamento econômico. Nesse contexto, mesmo os indivíduos atuantes no setor informal podem ser enquadrados no conceito de trabalhador para fins de

tutela jurídica, o que implica uma necessária ampliação das proteções legais frente às transformações do mercado de trabalho.

Em contrapartida, outra decisão sinaliza para uma direção oposta, ao afastar o reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma, considerando a natureza civil da relação:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual". (CC n. 164.544/MG, relator Ministro Moura Ribeiro, Segunda Seção, julgado em 28/8/2019, DJe de 4/9/2019.) (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (TRT-3). Recurso Ordinário - Processo: ROPS 102668720205030179 MG 0010266-87.2020.5.03.0179. Acórdão publicado em 17 dez. 2020)

Tais decisões evidenciam a tensão entre a inovação tecnológica e os marcos normativos existentes. De um lado, vislumbra-se a ampliação da tutela jurídica a trabalhadores vulneráveis, inclusive os que atuam fora do mercado formal; de outro, prevalece o entendimento de que as relações estabelecidas em plataformas digitais são de natureza privada, afastando-se do regime jurídico celetista.

Nesse contexto, a incorporação dessas jurisprudências ao debate sobre a Economia do Compartilhamento é crucial para compreender os impactos desse modelo sobre o Direito do Trabalho. Enquanto não houver regulamentação específica que assegure direitos mínimos aos trabalhadores digitais, estes continuarão à mercê de interpretações jurisprudenciais divergentes, ora sendo reconhecidos como sujeitos de direitos trabalhistas, ora sendo excluídos da proteção legal. Tal realidade revela que, apesar de seu discurso progressista, a Economia do Compartilhamento ainda se insere em uma lógica que pode ampliar formas de exploração e desigualdade.

3.2 TRANSPORTE POR APLICATIVO

3.2.1 A Uberização do Trabalho e a Transformação Digital

A evolução das tecnologias de informação e comunicação transformou significativamente o mundo do trabalho, especialmente com a introdução das plataformas digitais. Segundo Gaia (2019), essa transformação representa uma nova revolução industrial, na qual algoritmos e inteligência artificial reconfiguram as formas de prestação de serviços, promovendo o que se convencionou chamar de uberização do trabalho.

A uberização do trabalho refere-se ao fenômeno de transformação das relações de trabalho tradicionalmente estabelecidas para um modelo em que plataformas digitais mediadoras, como Uber, 99, iFood, entre outras, conectam diretamente prestadores de serviços (motoristas, entregadores, etc.) a consumidores, sem a intermediação de uma entidade empregadora tradicional. O conceito é central para compreender como os novos arranjos tecnológicos redefinem a natureza do trabalho, criando um espaço onde a autonomia dos trabalhadores é constantemente questionada.

Em sua essência, a uberização envolve a despersonificação das relações laborais, no sentido de que os trabalhadores deixam de ser vistos como empregados em sentido jurídico tradicional, mas passam a ser enquadrados como empreendedores independentes, responsáveis pela gestão do seu tempo, ferramentas de trabalho e, em muitos casos, pela obtenção de renda.

No entanto, essa "autonomia" se dá dentro de uma estrutura altamente controlada e vigiada por algoritmos e outras tecnologias de gestão, que limitam significativamente a liberdade real dos trabalhadores. O controle das plataformas sobre os trabalhadores não se dá por meio da supervisão direta, mas por meio de subordinação algorítmica, onde as decisões de trabalho, como a distribuição de tarefas, tarifas, e avaliação de desempenho, são determinadas de forma automatizada.

Essa dinâmica é criticada, especialmente por teóricos como Dardot e Laval (2016), que argumentam que o trabalho na economia das plataformas pode ser entendido como uma forma de "empreendedorismo forçado", em que a autonomia anunciada na verdade camufla a precarização das condições laborais. A flexibilidade, frequentemente apresentada como uma vantagem, acaba se traduzindo em instabilidade, insegurança e, muitas vezes, uma exploração disfarçada. Nesse contexto, o trabalho é despojado de seus direitos trabalhistas típicos, como salário fixo, jornada de trabalho regular, segurança social e benefícios.

A uberização também está intimamente ligada ao conceito de "autonomia controlada", uma expressão que descreve a ilusão de liberdade proporcionada pelo trabalho em plataformas digitais, que,

na prática, subordina os trabalhadores a sistemas que determinam suas condições de produção e pagamento, minimizando o espaço para qualquer forma de negociação ou resistência.

Portanto, a uberização não é apenas uma mudança na forma de prestação de serviços, mas representa um novo arranjo que explora a inovação tecnológica para maximizar os lucros das plataformas, enquanto desloca os riscos e responsabilidades sobre os trabalhadores, que se veem desprovidos de proteção social e direitos trabalhistas adequados.

No Brasil, esse fenômeno se expandiu rapidamente com a atuação de empresas como Uber, 99, BlaBlaCar e outras plataformas de transporte e entrega. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) apontam que aproximadamente 1,5 milhão de pessoas trabalham como motoristas ou entregadores de aplicativos no país (IPEA, 2022). Em períodos de crise econômica e desemprego elevado, esse modelo aparece como alternativa de geração de renda. No entanto, por trás da promessa de flexibilidade e autonomia, esconde-se uma realidade marcada pela precarização das relações de trabalho.

A estrutura das plataformas digitais é centrada na intermediação algorítmica. O sistema determina a distribuição das corridas, estabelece metas, define tarifas e avalia o desempenho dos motoristas, exercendo um controle intenso sobre a atividade laboral. Conforme Carelli (2021), trata-se de uma subordinação algorítmica, na qual o comando se dá por meio de códigos e interfaces digitais, suprimindo o contato humano e dificultando a caracterização tradicional da subordinação jurídica prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Apesar de as empresas não emitirem ordens diretas, o controle exercido sobre os motoristas por meio dos algoritmos caracteriza vínculo empregatício, conforme o Princípio da Primazia da Realidade (art. 9º da CLT), segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma contratual. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu esse vínculo ao afirmar que o sistema algorítmico substitui a supervisão humana sem afastar a subordinação (TRT-3 – RO 0010974-39.2019.5.03.0012).

3.2.2 Uberização do Trabalho e as Manifestações Coletivas: O Caso do Breque dos Apps

Neste contexto, surge um movimento importante que questiona a precarização das condições de trabalho dos entregadores de aplicativos: o "Breque dos Apps", que ocorreu nos anos de 2020 e 2021. Este movimento organizou milhares de trabalhadores e ganhou repercussão nacional e internacional, sendo considerado um marco na luta por melhores condições de trabalho no setor.

As reivindicações centrais do movimento envolveram o reconhecimento de vínculo empregatício, melhores condições de segurança e uma remuneração justa, além da crítica às condutas

antissindicais das plataformas. Esse movimento, como destaca Antunes (2020), evidenciou a crescente mobilização contra a precarização do trabalho digital e a necessidade urgente de regulamentação por meio de leis, como o PL 3.748/2020, que busca garantir direitos mínimos aos trabalhadores da economia digital.

O "Breque dos Apps" teve grande repercussão jurídica, principalmente no tocante às tentativas de reconhecimento de vínculo empregatício. A discussão sobre a existência ou não de uma relação de emprego entre motoristas e plataformas gerou intensos debates na mídia e nos tribunais, como evidenciado em diversas decisões judiciais que variam desde o reconhecimento do vínculo até a negativa com base na natureza civil da relação.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e de tribunais regionais como o TRT-3 tem evidenciado a resistência das plataformas em aceitar a responsabilidade trabalhista, criando uma tensão entre inovação tecnológica e o cumprimento dos direitos trabalhistas.

3.2.3 Impactos Psicossociais e Econômicos

O trabalho mediado por aplicativos acarreta impactos relevantes na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. A pressão para manter boas avaliações, cumprir metas variáveis e se adaptar às alterações repentinas no funcionamento da plataforma gera estresse, ansiedade e burnout. A aparente autonomia é substituída por uma relação de dependência psicológica frente a sistemas automatizados.

No aspecto econômico, há clara subordinação financeira, pois a renda dos motoristas depende exclusivamente da prestação contínua de serviços à plataforma. Como aponta Cassar (2020), essa dependência compromete a liberdade contratual do trabalhador e evidencia sua inserção subordinada na estrutura empresarial.

3.2.4 Desigualdade Regional e Exclusão Social

O modelo também acentua desigualdades regionais e socioeconômicas. Nos grandes centros urbanos, a alta demanda permite uma renda mais estável, ainda que insuficiente. Já em cidades menores, a escassez de corridas torna a atividade inviável como meio de sustento. A precariedade é ainda mais grave em periferias, onde a ausência de políticas públicas agrava a vulnerabilidade dos trabalhadores. Além disso, a subordinação social se manifesta na disparidade de poder entre as empresas e os motoristas, os quais não têm condições de negociar suas condições de trabalho ou contestar penalidades aplicadas unilateralmente pela plataforma.

3.2.5 Subordinação Estrutural e Dependência Tecnológica

A relação entre os motoristas e as plataformas digitais configura uma subordinação estrutural ou reticular, conforme o conceito elaborado por Antunes (2020). Nesse modelo, o trabalhador está inserido de forma indispensável à lógica operacional da empresa, mesmo que juridicamente não seja reconhecido como empregado.

As plataformas exercem controle contínuo sobre a jornada, a remuneração e a conduta dos motoristas, promovendo a despersonalização das relações laborais. A interface digital substitui a comunicação humana, impedindo qualquer forma de negociação individual ou coletiva.

Adicionalmente, a falta de vínculo formal expõe o trabalhador a riscos físicos e jurídicos, como acidentes, assaltos ou exclusão arbitrária da plataforma, sem qualquer respaldo previdenciário ou trabalhista.

3.2.6 O Papel da Justiça do Trabalho e a Urgência da Regulamentação

Apesar da modernização das formas de trabalho, a ausência de regulamentação específica para as plataformas digitais constitui um desafio à efetivação dos direitos trabalhistas. A Justiça do Trabalho tem enfrentado casos envolvendo motoristas e empresas de aplicativo com base nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), da valorização do trabalho e da proteção contra despedida arbitrária.

A jurisprudência tem oscilado, ora reconhecendo o vínculo empregatício, ora rejeitando-o, revelando a necessidade urgente de legislação específica. Como destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), é imperativo que os ordenamentos jurídicos se adaptem às novas formas de trabalho digital para garantir proteção social, segurança jurídica e equilíbrio nas relações entre plataformas e trabalhadores.

Além disso, o impacto ambiental desse modelo também precisa ser considerado. O aumento expressivo do número de veículos circulando nas cidades contribui para o agravamento da poluição e dos congestionamentos urbanos, exigindo políticas públicas integradas de mobilidade e sustentabilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, foi possível verificar que a evolução do Direito do Trabalho reflete uma contínua adaptação às transformações sociais e econômicas, com a proteção ao trabalhador sendo um

ponto central dessa trajetória. Desde a Revolução Industrial até a atualidade, o Direito do Trabalho tem se ajustado para garantir dignidade e justiça nas relações laborais, mas ainda enfrenta novos desafios diante da economia digital.

A análise dos trabalhadores de plataformas digitais, especialmente motoristas e entregadores, revela que as relações de trabalho por aplicativos não se configuram como autônomas, mas sim como vínculos de subordinação disfarçada, configurando vínculo empregatício, conforme os princípios da Constituição e da CLT. A falta de regulamentação específica para essas novas formas de trabalho evidencia a urgência de uma revisão legislativa que busque conciliar a flexibilidade da economia digital com a proteção dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, defende-se o reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores de plataformas digitais e as empresas, com a inclusão de garantias mínimas, como descanso semanal remunerado, 13º salário, férias e segurança no trabalho. Em termos de soluções legislativas, é necessário criar um marco regulatório específico para o trabalho por plataformas, além de fortalecer as normativas existentes, garantindo que o Judiciário possa assegurar os direitos desses trabalhadores, de acordo com a realidade contemporânea.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas Indivíduo e Sociedade**, vol. 18, no 3, novembro, 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 19 nov. de 2024.
- AMORIM, H., MODA, F. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras - estudos midiáticos**, v. 22, nº 1, 59-71, janeiro/abril, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz & Terra, 1999.
- CASTILHO, Paulo de Cesar Baria. Subordinação por Algoritmo nas Relações de Trabalho. **Jota**, p 1 a 8. junho, 2019.
- COELHO, L. A. A.; SILVA, L. A. S.; DE ANDRADE, M. O.; MAIA, M. L. Perfil socioeconômico dos usuários da Uber e fatores relevantes que influenciam a avaliação desse serviço no Brasil. In: **XXI**

Congresso Nacional de Pesquisa em Transportes da ANPET, Recife, 2017.

CHIODI, Vitor F. N. . **O capitalismo de plataforma e a controvérsia do uber no Brasil**: um estudo de caso a partir da cidade de Belo Horizonte. In: XI Jornadas latino-americanas de estudos sociais da ciência e da tecnologia, 2016, Curitiba. Anais eletrônicos, 2016.

DARDOT, P., LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª edição. São Paulo: Ltr, 2018.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). 1,5 milhão de entregadores e motoristas estavam na Gig economy no final de 2021. Brasília: **IPEA**, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/12169-1-5-milhao-de-entregadores-e-motoristas-estavam-na-gig-economy-no-final-de-2021>. Acesso em: 08 abr. 2025.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Introdução de Pedro Galvão. Lisboa Portugal: Edições 70, 2011.

LAIDES, Monique Ellen. A importância dos princípios no Direito do Trabalho. 2016. **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/246598/a-importancia-dos-principios-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 19 nov. de 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MOURA, Livia R. de. **Pedalandando para sobreviver**: o processo de uberização do trabalho e os entregadores ciclistas. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização**, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 98 sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**, 1949.

QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira; CICHOVSKI, Patricia Kristiana Blagitz. Efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador e a reforma trabalhista. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 62-82, jul./dez. 2018.

RIFKIN, Jeremy. Sociedade com o custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. São Paulo: M. Books, 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio, São

Paulo: LTr, 2ª ed., 1993.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 9. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

SILVA, Glauber Alves da. **A uberização do trabalho e seus efeitos na segurança do trabalhador**, 2023.

SILVA, Marcio. **Capitalismo, classe trabalhadora e luta política no início do século XXI: experiências do Brasil, Estados Unidos, Inglaterra e França**/Marcio Pochmann. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017.

SOARES, Wilcinete Dias. **Breve esboço sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho no plano internacional e brasileiro**, 2013.

SOUZA, Carlos Affonso Pereira de; LEMOS, Ronaldo. ASPECTOS JURÍDICOS DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: função social e tutela da confiança. In: Revista de Direito da Cidade, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 1757-1777, 29 nov. 2016. Universidade de Estado do Rio de Janeiro. <http://dx.doi.org/10.12957/rdc.2016.25740>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO (TRT-10). **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: RORSum 8020320245100018**. Acórdão publicado em 05 set. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (TRT-3). **Recurso Ordinário - Processo: ROPS 102668720205030179 MG 0010266-87.2020.5.03.0179**. Acórdão publicado em 17 dez. 2020.

ABSTRACT

The text addresses the historical evolution of Labor Law, from primitive forms of labor to the emergence of modern labor legislation, highlighting the impacts of social, economic, and technological transformations on labor relations. The historical analysis includes the Industrial Revolution, a milestone in the consolidation of wage labor, and the creation of protective norms in response to the precarious working conditions of the time. In Brazil, this evolution is marked by the Abolition of Slavery, the Revolution of 1930, and the Consolidation of Labor Laws (CLT), which structured labor rights. The 1988 Constitution reaffirms the dignity of the human person as a fundamental principle, expanding rights for historically marginalized categories, such as domestic and rural workers. The text also explores the impacts of the 2017 Labor Reform, which introduced controversial changes, such as the strengthening of "negotiated over legislated" principles and the regulation of intermittent work, sparking debates on precarization and flexibility. Finally, it examines the challenges posed by the gig economy and app-mediated work. The dependence on algorithms to manage tasks, the lack of specific regulation, and the debates on algorithmic subordination highlight the need for legislative adaptations. The Labor Justice system plays a crucial role in this context, balancing technological innovation and worker protection. The text concludes by emphasizing the importance of promoting social justice and equity in the face of new forms of labor.

KEYWORDS: Labor Law, Gig Economy, Labor Reform, Algorithmic Subordination.