

**I INTERNATIONAL EXPERIENCE
PERUGIA - ITÁLIA**

**RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E
NOVAS TECNOLOGIAS**

FERNANDO PASSOS

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

R382

Relações Laborais Transnacionais E Novas Tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando Passos, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-091-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inteligência Artificial e Sustentabilidade na Era Transnacional

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações Laborais Transnacionais. 3. Novas Tecnologias. I International Experience Perugia – Itália. (1: 2025 : Perugia, Itália).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

I INTERNATIONAL EXPERIENCE PERUGIA - ITÁLIA

RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

O Grupo de Trabalho Relações Laborais Transnacionais e Novas Tecnologias I, apresentado no âmbito do I International Experience, realizado em Perugia, Itália, reuniu uma série de reflexões críticas sobre os impactos das transformações tecnológicas no mundo do trabalho, com atenção especial às novas formas de vínculo laboral, aos desafios regulatórios e às assimetrias de proteção social. Os artigos selecionados para compor esta coletânea abordam com profundidade e rigor temático os principais vetores de precarização, as tensões entre inovação e garantia de direitos, bem como os dilemas jurídicos diante da digitalização e da globalização das relações de trabalho.

A abertura dos anais concentra-se nos debates sobre o trabalho por plataformas digitais, questão central na agenda jurídica contemporânea e que demanda reavaliações normativas urgentes. Os textos que compõem esse primeiro bloco problematizam os limites do ordenamento atual frente às novas formas de subordinação e organização coletiva.

Ricardo Machado Lourenço Filho e Hannah Porto Yamakawa, no artigo "A garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: exame da proposta do governo brasileiro a partir dos padrões da Corte Interamericana de Direitos Humanos", analisam criticamente o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. Os autores demonstram, à luz dos parâmetros definidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que a proposta legislativa brasileira é insuficiente para garantir o direito à liberdade sindical aos trabalhadores por plataformas digitais, principalmente quanto à representatividade e à negociação coletiva.

Na mesma direção crítica, Noemia Aparecida Garcia Porto e Ana Paula Porto Yamakawa, em "A insuficiência do modelo da parassubordinação para orientar marco regulatório protetivo dos trabalhadores por plataformas digitais: o caso do PLP 12/2024 no Brasil", contrapõem o modelo proposto no Brasil à experiência regulatória da Itália. A análise evidencia que a parassubordinação, como figura jurídica consolidada no ordenamento italiano, oferece maior efetividade protetiva e, por isso, coloca em xeque a constitucionalidade do PLP brasileiro no contexto das relações de trabalho mediadas por tecnologia.

Complementando essa abordagem normativa, Luciano Vieira Carvalho e Denise Rodrigues Martins, no artigo "Ascensão do trabalho por plataforma e os impactos na regulação e na

proteção dos direitos trabalhistas", exploram o fenômeno do capitalismo de plataforma e a consequente flexibilização das relações laborais. A pesquisa revela que, no Brasil, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício por parte da jurisprudência majoritária contribui para a precarização estrutural dos trabalhadores.

Após essa sólida base de crítica normativa ao trabalho por plataformas, os artigos seguintes deslocam o olhar para as instituições jurídicas e a formação dos profissionais do direito, analisando o papel desses atores e estruturas na mediação das transformações em curso.

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alan Guimarães e Roberto Apolinário de Castro, no artigo "A gestão organizacional a partir dos desafios da relação empregado e empregador: a necessária participação do operador do direito e sua formação humana", questionam o modelo tradicional de ensino jurídico brasileiro e propõem uma abordagem interdisciplinar, humanística e adaptada à realidade organizacional contemporânea. O estudo defende uma atuação mais propositiva e transformadora por parte dos juristas nas relações de trabalho.

Na continuidade, Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alexandre Hugo Pereira de Carvalho Rodrigues e Alan Guimarães, em "A modernização do processo trabalhista no Brasil: oportunidades e desafios com o uso de tribunais online", analisam as propostas de digitalização da Justiça do Trabalho com base na obra de Richard Susskind. O texto destaca os benefícios das soluções tecnológicas para acelerar e democratizar o acesso à justiça, sem desconsiderar os riscos de exclusão digital e fragilidade de garantias processuais.

Tais reflexões institucionais introduzem o debate sobre a dimensão transnacional das novas formas de trabalho, destacando como a mobilidade digital impõe desafios adicionais à regulação jurídica e à efetivação de direitos em contextos globalizados.

A ampliação do escopo jurídico e territorial das análises conduz, naturalmente, à abordagem das desigualdades estruturais que se reproduzem — e muitas vezes se acentuam — nas novas formas de trabalho. O bloco seguinte dedica-se à interseccionalidade entre trabalho, raça, gênero e deficiência.

Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no artigo "O mundo do trabalho e as mulheres negras: uma análise sobre a condenação do Brasil por discriminação racial frente à Corte Interamericana de Direitos Humanos", discutem o caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil. A pesquisa demonstra como a Corte IDH reconheceu a omissão do Estado em casos de discriminação interseccional, apontando para a urgência da efetividade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.

No mesmo eixo, Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Andre Ricardo Guimarães Reckziegel, no artigo "Teletrabalho e TEA: uma análise das possibilidades de adaptação razoável pelo prisma da Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum", propõem uma leitura do teletrabalho como instrumento de inclusão para pessoas com Transtorno do Espectro Autista. A partir da Teoria das Capacidades, os autores indicam que, apesar do potencial de acessibilidade, o teletrabalho exige suporte institucional adequado para se concretizar como direito efetivo.

Encerrada a análise dos sujeitos historicamente marginalizados nas dinâmicas laborais, a coletânea avança para os impactos diretos da automação, da inteligência artificial, da vigilância digital e das inovações tecnológicas emergentes — como os jogos eletrônicos — sobre as relações de trabalho, exigindo atenção jurídica redobrada e políticas regulatórias específicas.

Regina Celia Pezzuto Rufino, em "Desdobramentos jurídico-normativos da automação: a reconfiguração do trabalho humano diante da inteligência artificial", investiga o desemprego tecnológico e os desafios que a automação impõe ao ordenamento jurídico. A autora propõe políticas públicas e adaptações legislativas para proteger o trabalhador em meio à substituição da força de trabalho por máquinas e algoritmos.

O estudo de Natália Varotto Baroncini, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, intitulado "Trabalho (in)decente em tempos de inteligência artificial: entre a otimização e a exclusão", reforça esse diagnóstico ao discutir a ameaça da IA aos postos de trabalho intelectuais e administrativos. O texto questiona a ausência de regulamentação do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal e defende políticas equilibradas entre inovação e proteção social.

Complementando esse panorama tecnológico, Silvana Weinhardt De Oliveira, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, em "Tecnologia de vigilância: o call center como panóptico na realidade do trabalhador", aplicam a teoria foucaultiana para analisar os efeitos do controle digital contínuo sobre operadores de telemarketing. A pesquisa denuncia os impactos sobre a saúde mental e a dignidade do trabalhador e propõe limites normativos à vigilância tecnológica.

Como desfecho, os dois últimos artigos ampliam a reflexão para a crítica histórico-cultural da alienação laboral, iluminando as continuidades entre as formas de opressão do passado industrial e as dinâmicas contemporâneas de subordinação tecnológica.

Raquel Bossan, em "O (des)ajustamento do trabalhador à indústria no Brasil: faces do trabalhador industrial no passado, no presente e futuro", revisita o processo de industrialização brasileira a partir da obra de Juarez Rubens Brandão Lopes, destacando a perpetuação da precarização e marginalização da classe trabalhadora mesmo diante das sucessivas revoluções tecnológicas.

Encerrando esta coletânea, Mariana Telles Cavalcanti e Isabela Fernandes Pereira, no artigo "Um trabalho misterioso e importante: a série 'Ruptura' como alegoria da alienação do trabalho no capitalismo tecnológico", propõem uma leitura da série como crítica às promessas emancipatórias da tecnologia. A obra é apresentada como alegoria do estranhamento do trabalhador, revelando o papel da arte como instrumento de denúncia e de humanização do pensamento jurídico.

A INSUFICIÊNCIA DO MODELO DA PARASSUBORDINAÇÃO PARA ORIENTAR MARCO REGULATÓRIO PROTETIVO DOS TRABALHADORES POR PLATAFORMAS DIGITAIS: O CASO DO PLP 12/2024 NO BRASIL

THE INSUFFICIENCY OF THE PARASUBORDINATION MODEL TO GUIDE THE REGULATORY FRAMEWORK FOR THE PROTECTION OF WORKERS BY DIGITAL PLATFORMS: THE CASE OF PLP 12/2024 IN BRAZIL

**Noemia Aparecida Garcia Porto
Ana Paula Porto Yamakawa**

Resumo

O presente artigo busca refletir sobre a insuficiência do modelo de parassubordinação para orientar marco regulatório protetivo dos trabalhadores por plataformas digitais no Brasil, a partir de estudo comparativo entre os termos do PLP nº 12/2024 e o tratamento que o Direito italiano, também em termos de marco regulatório legislativo, endereça aos trabalhadores por plataformas digitais. A partir de análise bibliográfica já existente sobre o tema do trabalho mediado por plataformas digitais, bem como sobre a figura da parassubordinação consolidada na Itália, além de análise da proposta de marco regulatório no Brasil (PLP 12/2024) e do marco regulatório italiano, busca-se realizar estudo comparativo entre as duas hipóteses e sua aplicação às relações de trabalho mediadas por plataformas, para, então se discutir acerca da constitucionalidade da solução apresentada e dos desafios que se apresentam, não apenas em âmbito nacional, mas também em âmbito internacional, na medida em que se trata de empresas transnacionais, com modelo de negócio reproduzido pelo mundo inteiro.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Constitucionalismo democrático, Plataformas digitais, Parassubordinação, Marco regulatório

Abstract/Resumen/Résumé

This article seeks to reflect on the insufficiency of the parasubordination model to guide the regulatory framework for the protection of workers by digital platforms in Brazil, based on a comparative study between the terms of PLP No. 12/2024 and the treatment that Italian Law, also in terms of legislative regulatory framework, addresses to workers by digital platforms. From the existing bibliographic analysis on the subject of work mediated by digital platforms, as well as on the figure of consolidated parasubordination in Italy, in addition to the analysis of the proposal for a regulatory framework in Brazil (PLP 12/2024) and the Italian regulatory framework, it seeks to carry out a comparative study between the two hypotheses and their application to labor relations mediated by platforms, in order to discuss the constitutionality of the solution presented and the challenges that arise, not only at the national level, but also at the international level, insofar as they are transnational companies, with a business model reproduced all over the world.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour law, Democratic constitutionalism, Digital platforms, Parasubordination, Regulatory framework

1. Introdução

O trabalho desenvolvido a partir da organização por plataformas digitais é um fenômeno crescente, assim como o surgimento de novas atividades laborais e outras profissões. As plataformas correspondem a um modo de exploração da atividade empresarial mediante o uso de tecnologia digital. O pano de fundo do mundo do trabalho na contemporaneidade contempla, necessariamente, elementos como as tecnologias emergentes e a reinvenção digital.

As diversas referências sobre as gigantes da economia digital, tais como Google, Facebook, Amazon, Apple, Ali Baba, Uber, Ifood, etc, passaram a fazer parte do léxico laboral, na medida em que suas práticas reorientam o modo como o trabalho é desenvolvido.

O universo das plataformas digitais é dinâmico, não se circunscreve à realidade de um determinado país ou bloco econômico e desafia a associação entre trabalho e direitos de cidadania, cuja aliança entre está tensionada em locais como o Brasil, onde motoristas e entregadores, com serviço organizado através do uso dessas plataformas, têm sido considerados pelas empresas (Uber e Ifood) como empreendedores individuais, sem direitos trabalhistas.

São diversos os modos de organização dessas plataformas de trabalho e de integração entre os grupos que oferecem ou procuram por bens e serviços.

Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2617-2618) discorrem acerca da classificação das plataformas de trabalho delineadas por Codagnone, Biagi e Abadie (2016), os quais dividem-nas por meio de variáveis horizontais (quando a ligação é entre empresa e pessoa – *peer-to-business* ou pessoa e pessoa – *peer-to-peer*) e verticais pela forma de utilização do capital (bens e dinheiro ou trabalho), existindo, no meio, uma zona híbrida. Os autores brasileiros (2020, p. 2622), a partir de várias análises, propõem a divisão entre plataformas puras, como sendo aquelas que funcionariam como real *marketplace*, que mantém a infraestrutura e integra partes negociantes sem qualquer ingerência no negócio, e híbridas ou mistas, como sendo aquelas em que se observa mistura entre mercado e hierarquia.

Para o presente estudo importam as empresas que fazem uso das plataformas para prestarem e garantirem um serviço, ou seja, as plataformas híbridas ou mistas de trabalho.

As plataformas híbridas, apesar de também constituírem infraestrutura digital para integração de duas partes, oferecem serviço final que com elas não se confunde, como é o caso do transporte de passageiros e do serviço de entrega. Nesses casos, não há realização de negócios entre as partes que se encontram, mas a realização de negócios entre cada parte e a plataforma, nas condições por ela estabelecidas por seus termos de uso.

Encontram-se presentes, nesse modelo empresarial, as características de tarefas repetitivas (transporte e entregas, por exemplo), realizadas por milhões de pessoas,

arregimentadas e organizadas pelas plataformas eletrônicas de trabalho, em padrão de exploração que se repete pelo globo.

No modelo de negócio, difundido em diversos países, o trabalho torna-se temporário, precário e as micro-tarefas vêm acompanhadas de micro-remunerações. Vincula-se ganho à produtividade direta e numérica, desprezando-se a clássica categoria trabalhista do tempo à disposição. Tudo isso incrementado ou piorado pela lógica de suposto empreendedorismo de trabalhadores autônomos e autogerenciamento. Observa-se, ainda, uma flexibilidade de trabalho que se combina, paradoxalmente, com o rigoroso controle via algoritmos.

Quando se fala em novas formas de trabalho, como aquelas que têm se apresentado em razão das facilidades e intensificações dos instrumentos e recursos tecnológicos, há vozes que procuram apontar para a ideia de se enquadrar as pessoas trabalhadoras como parassubordinadas, prevalecendo uma lógica do “meio-termo”.

A parassubordinação teve desenvolvimento na doutrina italiana para a regulação de novas modalidades de trabalho. Para alguns, seria viável, em futuro marco regulatório legislativo no Brasil, consolidar essa modalidade. Marcelo Mascaro Nascimento (2015) menciona a ideia do meio-termo e admite que se trata de um conceito, em âmbito nacional, em construção, sem explícita admissão na jurisprudência dos tribunais. “Ela não se confunde nem com a autonomia nem com a subordinação e pauta-se pela colaboração e coordenação, ou melhor, pela colaboração coordenada”.

Certamente, uma tal solução, incorporada em texto legislativo, envolveria séria controvérsia quanto à sua constitucionalidade, por consolidar uma perspectiva de castas de proteção no mercado de trabalho. Castas ou extratos de proteção representam a tentativa de se aplicar, de forma diferenciada, direitos trabalhistas.

No caso do Brasil, a falta de normas diretamente aplicáveis às chamadas novas relações de trabalho promove inegável insegurança jurídica para todos os envolvidos na relação laboral (trabalhadores, empresas e representações coletivas) e, ainda, tensões decorrentes da não-aplicação de direitos mínimos trabalhistas constitucionalmente assegurados.

Observado esse cenário, em 05 de março de 2024, foi encaminhado para a Câmara dos Deputados, pelo Poder Executivo, o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024.

A iniciativa legislativa refere o trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas; afirma se tratar de trabalho autônomo; prevê modestos direitos individuais; promove a inclusão previdenciária, com a lógica de autônomos; e, no mais, se concentra, com

maior ênfase, na organização coletiva do tipo sindical, mas, mesmo assim, com o pressuposto típico da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) da existência de uma categoria.

O presente artigo se propõe a realizar um estudo comparativo entre os termos do PLP nº 12/2024 e o tratamento que o Direito italiano, também em termos de marco regulatório legislativo, endereça aos trabalhadores por plataformas digitais, especialmente considerando uma das vertentes na doutrina nacional que aponta no sentido da pertinência da parassubordinação como parâmetro classificatório de tais relações laborais. Além disso, a comparação entre o PLP nº 12/2024 e o marco regulatório italiano se mostra útil na tentativa de compreender as respostas dadas por um país em que a figura da parassubordinação é consolidada há pelos menos 7 (sete)décadas.

O estudo está orientado por algumas reflexões críticas: i) A iniciativa legislativa do Poder Executivo brasileiro aponta para um marco regulatório que atribui aos trabalhadores uma zona gris, semelhante ao modelo da parassubordinação? ii) A proposta de marco regulatório no Brasil, pelo PLP 12/2024, aproxima-se do modelo italiano? iii) É constitucionalmente adequado o tratamento jurídico contemplado na proposta que caracteriza os trabalhadores como autônomos? iv) Em termos transnacionais, marcos regulatórios legislativos nacionais que tratam de direitos dos trabalhadores afetados pelo modelo empresarial que faz uso de plataformas digitais conferem respostas adequadas aos desafios do trabalho na Era digital?

Para responder às questões, propõe-se a análise bibliográfica já existente sobre o tema do trabalho mediado por plataformas digitais, e sobre a figura da parassubordinação consolidada na Itália, além de análise da proposta de marco regulatório no Brasil (PLP 12/2024) e do marco regulatório italiano, para então se realizar estudo comparativo entre as duas hipóteses e sua aplicação às relações de trabalho mediadas por plataformas, partindo, por fim, para análise de constitucionalidade da solução apresentada e dos desafios que se apresentam, não apenas em âmbito nacional, mas também em âmbito internacional, na medida em que se trata de empresas transnacionais, com modelo de negócio reproduzido pelo mundo inteiro.

2. O trabalho na Era Digital e os desafios postos para o futuro da proteção laboral

A despeito do inegável impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho, especialmente considerando a realidade de trabalhadores por plataformas digitais, não há no Brasil marco regulatório legislativo específico que possibilite a aplicação de instrumentos normativos gerais, endereçados a reorientar práticas laborais.

Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2626-2628) indicam as quatro principais vertentes de pensamento que expressam possibilidades de respostas, no campo dos direitos, e especificamente do Direito do Trabalho, para as plataformas digitais.

A primeira aponta no sentido da não-aplicação da regulação trabalhista, de modo que as relações jurídicas entre prestadores e plataformas seriam disciplinadas pelo Direito Civil. Argumenta-se a falta de hierarquia pessoal e existência de liberdade de trabalho, com ênfase no

caráter disruptivo deste arranjo tecnológico para viabilizar o trabalho autônomo no novo e amplo mercado virtual, funcionando a plataforma como simples mediadora destas relações, especialmente com seu sistema de classificação hábil para fazer com que estranhos contratem estranhos (Oliveira, Carelli & Grillo, 2020, p. 2626).

A segunda vertente propugna pela incidência das normas juslaborais, desde que se observe a necessidade de elaboração de uma nova legislação, ao fundamento da inadequação da existente. Salienta que uma regulação trabalhista “fabril” não se revela adequada para uma empresa digital “não fabril”, na qual prepondera a efetiva prestação de serviços e não o princípio do tempo à disposição, próprio à realidade de tempo hierarquicamente controlado. Assim, defende-se uma regulação intermediária, ou seja, com garantia de alguns direitos, a partir de paradigmas tais como “as figuras do parassubordinado na Itália ou do ‘trabalho autônomo dependente’ na Espanha, como exemplos de uma figura trabalhista com proteção intermediária a ser criada por lei” (Oliveira, Carelli & Grillo, 2020, p. 2627).

Para uma terceira corrente de pensamento, há o reconhecimento de que se cuida de uma relação laboral nova, mas todos os direitos trabalhistas devem ser garantidos, de modo similar à normativa do trabalho avulso.

Finalmente, encontra-se uma quarta resposta, elaborada no sentido da aplicação da legislação juslaboral nos exatos termos definidos na CLT, que conceitua empregado e empregador em seus artigos 2º e 3º e alude, no art. 6º, à subordinação jurídica exercida por meios telemáticos ou informatizados, tendo como pressuposto o de que o Direito do Trabalho não incide somente sobre o modelo fordista típico.

Observadas as vertentes de pensamento, Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2628) rechaçam, de pronto, a proposta de exclusão da proteção trabalhista porque considerar os trabalhadores como empreendedores, “submissos à uma lógica mercantil, é contrária aos fins constitucionais da proteção do trabalho e somente se constrói a partir de uma visão enviesada das relações de trabalho”.

Na prática, o que se vem observando é a crescente precarização dos trabalhadores por plataformas, os quais, sob o discurso de empreendedores de si mesmos e de autogerenciamento,

possuem cada vez menos direitos e garantias capazes de cumprir a função social do trabalho preconizada no art. 7º da Constituição de 1988.

Quando se fala de um mercado de trabalho já desestruturado e marcado pela informalidade (4,1% da população ocupada no Brasil em 2022), com 6,8 milhões de desocupados no 4º trimestre de 2024, o trabalho por plataformas deixa de se mostrar como *gig economy*, constituindo principal fonte de sustento dos trabalhadores (Machado & Zanoni, 2022, p. 5). Trata-se da clássica situação de quem precisa do trabalho para viver e se adapta ao que for oferecido, e segundo as regras que estão postas.

Essa tendência se aprofunda no Sul global, intensificando a desproteção dos trabalhadores e a precarização por meio da automação dos procedimentos e atividades, para maior aferição de lucro pelas empresas.

Nesse sentido, Antunes (2023, p. 525), ao discorrer sobre a expansão do trabalho na “base produtiva” das plataformas, explicita que

é verdade que, com a nova divisão internacional do trabalho, essa expansão tem sido mais intensa no Sul global, embora avance também em vários países do Norte, como EUA, Inglaterra, Espanha, França, Portugal, dentre tantos outros. E é exatamente por este motivo que a desconstrução da legislação protetora do trabalho tem sido mais uma constante do que uma exceção, ainda que os exemplos e intensidade sejam diferenciados pelas particularidades de cada país, região e continente.

Apesar das diferentes intensidades, pode-se considerar que o trabalho por plataformas digitais está presente no mundo, sendo a proteção desses trabalhadores problema transnacional.

Em relatório sobre as Plataformas Digitais e o Futuro do Trabalho, publicado pela Organização Internacional do Trabalho em 2018, após inquéritos realizados em 2015 e 2017 com trabalhadores de cinco plataformas de microtarefas, constatou-se que “o trabalho nas plataformas digitais é um fenômeno essencialmente urbano: quatro em cada cinco trabalhadores residiam numa comunidade urbana ou suburbana”. Além disso, verificou-se representação de quase todas as regiões do mundo, “com uma representação particularmente forte do Brasil, Índia, Indonésia, Nigéria e Estados Unidos da América, bem como da Europa Ocidental e Oriental” (OIT, 2018, p. 31).

O relatório visibiliza o impacto das transformações no mundo do trabalho na última década com o surgimento, e a disseminação, das plataformas digitais de trabalho *on line* e alerta que “esta nova forma de trabalho criou disrupções não só nos modelos de negócios existentes, como também no modelo de emprego no qual esses modelos de negócios assentavam” (2018, Prefácio). Diversos aspectos são ameaçados por essas novas formas, incluindo o tipo de vínculo contratual, a percepção de remuneração adequada e a previsão de direitos para proteção social.

No inquérito realizado não foram contempladas plataformas de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias. No entanto, o estudo é representativo por demonstrar a abrangência transnacional da questão na medida em que as empresas, que se apresentam como empresas de tecnologia, possuem base e reproduzem o modelo de negócios ao redor do mundo.

Nesse sentido, as concepções presentes na primeira e na segunda vertentes mencionadas por Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2626-2628), que apontam para a não aplicação da legislação trabalhista ou para elaboração de nova legislação por regulação intermediária, merecem reflexões críticas por possibilitarem o agravamento das desigualdades estruturais presentes no mercado de trabalho e ignorarem o caráter internacional do problema.

A questão da desigualdade fica mais patente quando se observa que alguns países do Norte global adotaram legislações protetivas, como Portugal e Espanha, que optaram por marcos regulatórios que reconhecem a inserção do tema na legislação juslaboral. O art. 12ºA do Código do Trabalho de Portugal (Lei nº 7/2009), com a redação atual consolidada em 2023, contempla a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. O art. 8.1, do Real Decreto Legislativo 2/2015, com alterações promovidas em 2021, também presume status de emprego na área de plataformas de entrega digital na Espanha. A legislação espanhola do autônomo economicamente dependente, portanto, não tem sido aplicada para os trabalhadores por plataformas digitais (Lei nº 20/2007).

A gestão e a organização de uma atividade empresarial por meio de tecnologia digital é um importante fenômeno do trabalho na Era digital, não constituindo sua constante reinvenção no uso, pelas empresas, peculiaridade de alguns países ou regiões. O impacto dessas reinvenções é global.

As empresas que fazem uso de plataformas digitais para promover interação com a finalidade de oferecer um serviço (como é o caso do transporte de pessoas, da entrega de mercadorias ou gêneros alimentícios) têm classificado os trabalhadores como independentes, sem compromisso com diversos direitos, incluindo o salário-mínimo. Disso surge a discussão sobre a pertinência das diversas vertentes de pensamento que procuram situar o papel do Direito do Trabalho neste cenário. A disparidade regulatória tem o potencial de agravar as desigualdades que já se fazem presentes nesse modelo de capitalismo digital, evidenciando a importância de situar o Brasil neste debate, diante da sua posição no Sul global.

3. A recente proposta de marco regulatório no Brasil para os trabalhadores por plataformas digitais

É inegável que para situações de insegurança e mudanças de supostos consensos jurídicos, é relevante o marco regulatório legislativo. Então, de fato, há um papel a ser desempenhado, com a emergência de novas formas de trabalho, pelo legislador constituído.

A mais recente proposta de marco regulatório brasileira foi apresentada como resultado das discussões conduzidas no Grupo de Trabalho instituído pelo Decreto nº 11.513, de 2023, formado para que fossem avaliadas possibilidades para as atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades realizadas por meio de plataformas tecnológicas. O resultado alcançado, porém, foi muito mais modesto do que o propósito inicial.

No encaminhamento da proposta ao Presidente da República, consta a exposição de motivos, que evidencia o foco apenas nas formas de relação de trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros.

No atual cenário, de expansão do uso das plataformas como mecanismo de controle e de organização do trabalho, a proposta de marco regulatório contempla enfoque reduzido, praticamente endereçado a um modelo de negócio, conduzido pela empresa Uber, deixando de lado outros tantos trabalhadores, como é o caso, por exemplo, dos entregadores, que atualmente observam o predomínio do modelo de negócio conduzido pela empresa IFood.

As relações de trabalho na Era Digital vêm sofrendo enorme impacto, e certamente o transporte de passageiros revela uma das faces concretas das mudanças em curso. Todavia, essa manifestação concreta não congrega todos, e tampouco os principais, dilemas dos trabalhadores por plataformas digitais de trabalho. A proposta apresenta, portanto, viés insuficiente.

O PLP indica o objetivo de: “harmonizar a inovação tecnológica com a proteção dos direitos laborais, buscando assegurar um ambiente de trabalho digno e justo”. No entanto, há que se analisar concretamente se as previsões ali inseridas cumprem o que foi estabelecido.

Como se observa do art. 1º, a finalidade é a de dispor sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

Embora haja referência à melhoria das condições de trabalho, na forma do art. 3º, afirma-se que se trata de trabalhador autônomo por plataforma, desde que mantida a plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo, não haja exclusividade (§1º, inc. I) e inexistam exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço (§1º, inc. II).

Por lei, pretende-se excluir explicitamente os trabalhadores do arcabouço protetivo próprio à vinculação empregatícia, na contramão, portanto, de países como Portugal e Espanha.

No entanto, ao mesmo tempo que está afirmada a categoria de trabalhador autônomo, legitimam-se formas e mecanismos de controle exercidos pela empresa, impedindo que tais elementos possam ser considerados para se estabelecer formas de proteção aos trabalhadores. A gestão da força laboral por algoritmos não foi considerada na proposta de marco regulatório, na perspectiva de estabelecer um arcabouço protetivo adequado para quem sofre o controle.

Assim, as empresas, chamadas no projeto de operadoras de aplicativos, ficam autorizadas a adotar normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma (inc. I); adotar, ainda, normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões (inc. II); utilizar sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados (inc. III); ainda, utilizar sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários (inc. IV); e, por fim, ofertar cursos ou treinamentos, bem como benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado (inc. V).

Nota-se a ausência de compreensão sobre o modelo de negócio estabelecido quando as empresas são denominadas de operadoras de aplicativos. As empresas que oferecem prestação de serviço específico, como transporte de passageiros, não estabelecem concorrência com outras plataformas digitais, mas competem, no mercado, com empresas que prestam o mesmo serviço. A Uber, por exemplo, é uma empresa que oferece o serviço de transporte privado urbano e não é uma empresa-aplicativo. A questão não é meramente da linguagem, mas de compreensão do fenômeno. Quando a empresa se apresenta como mera plataforma digital intermediadora de serviços, quer fazer crer que os muitos trabalhadores que gerencia, monitora, cobra produtividade e remunera são apenas parceiros do negócio.

A proposta, embora afirme que os trabalhadores são autônomos, reconhece a assimetria da relação estabelecida quando menciona contrato de adesão, sem poder de interferência ou negociação dos contratados que executarão o serviço oferecido aos clientes.

Há, ainda, permissão para que o trabalhador, dito autônomo, possa se conectar na mesma plataforma por até 12 (doze) horas diárias (§2º do art. 3º). Ficam garantidos o direito à negociação coletiva, à celebração de convenções e acordos coletivos e representação coletiva em demandas judiciais e extrajudiciais (§3º do art. 3º).

Legitima-se a exclusão de forma unilateral do trabalhador do aplicativo de transporte nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma (art.

6º). Desse modo, o devido processo contratual, embora anunciado no projeto, se exercita considerando os termos que estão estabelecidos no contrato cuja formulação é feita pela empresa contratante, na modalidade contrato de adesão.

Na esteira da proposta, foram elencados princípios que devem pautar os serviços das empresas (art. 7º), sendo eles a transparência; redução dos riscos inerentes ao trabalho; eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; abolição do trabalho infantil; e eliminação do trabalho análogo ao escravo.

O princípio da transparência, consoante a proposta, diz respeito ao direito do trabalhador de acessar as informações de forma a compreender a composição da remuneração a que tem direito (art. 8º). Nesse tema, a previsão é de que ficará garantida a remuneração mínima proporcional ao salário-mínimo (art. 9º), além do ressarcimento dos custos do trabalhador com a prestação de serviços, dentre os custos e as tarifas relativos ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor (§1º). De toda forma, a remuneração não poderá contemplar o tempo do trabalhador à disposição da empresa, contabilizando-se somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino (§2º).

Ainda como garantia para os trabalhadores, veda-se às empresas limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima (§7º).

Apenas em torno de 25% da remuneração mínima estabelecida corresponde à retribuição pelos serviços prestados e o restante, ou seja, em torno de 75%, é pertinente ao ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço (§3º do art. 9º).

Em termos previdenciários, o trabalhador será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (art. 10). A empresa, por sua vez, contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição (§2º).

Com um rol quase inexistente de direitos e de garantias para a efetiva melhoria das condições de vida e de trabalho, afirma-se no art. 4º que outros direitos não previstos na lei complementar serão objeto de negociação coletiva.

É notável a falta de coerência entre a exposição de motivos da proposta e as previsões ali inseridas. É que a premissa lançada no PLP foi a de que “a forma como a relação de trabalho entre os condutores e as empresas que operam os aplicativos é estabelecida tem suscitado debates e preocupações quanto à garantia dos direitos trabalhistas e à segurança social dos

profissionais envolvidos”. No entanto, no aspecto essencial, declara os trabalhadores como autônomos, sem garantia de direitos mínimos para uma existência digna.

Direitos mínimos são os constitucionalmente estabelecidos no art. 7º da Constituição de 1988, que alude aos direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, portanto, não apenas dos trabalhadores empregados, sem prejuízo de outros direitos que visem à melhoria da sua condição social. No entanto, exceção feita ao salário-mínimo e à inclusão previdenciária, não se observa concretamente a incorporação de nenhum outro direito presente no rol do art. 7º.

Então, não basta que a proposta declare estar em conformidade com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição quando, na realidade, impede os trabalhadores serem reconhecidos como empregados e, mesmo que assim não fosse, de terem os direitos constitucionais mínimos incorporados à sua rotina laboral, como a proteção contra a dispensa, o direito às férias e à gratificação natalina, a garantia do descanso no decorrer da jornada.

Além disso, embora os fundamentos da proposta mencionem a agenda do Trabalho Decente, não contemplam seus pilares essenciais como a garantia de dignidade no trabalho, na medida em que, alijando os trabalhadores de amplos direitos trabalhistas, nega-se a extensão da proteção social, não se fortalece os direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados e passa-se ao largo da perspectiva de emprego produtivo. Nesse sentido, inclusive em aspecto essencial de dignidade que é a promoção da saúde e segurança do trabalho, ficou estabelecido o máximo 12 horas de conexão, sem cômputo do tempo à disposição, ou seja, permite-se trabalhadores em situação de trabalho para muito além de 12 horas, e longe do limite de 8 horas diárias e de 44 semanais, conquistados em 1988.

A proposta expressa uma ideia de cidadania que se baseia em tratamento especial baseado na distribuição diferenciada de direitos, ancorada no discurso de que novas formas de trabalho, porque supostamente revolucionárias, merecem marcos regulatórios mais modestos, com direitos mais simples, consolidando-se a perspectiva de castas no mercado de trabalho.

Como se trata de projeto de lei complementar, acaso aprovado, ao menos sob a perspectiva formal, o futuro marco regulatório terá hierarquia superior às leis ordinárias, incluindo a própria CLT. Na proposta não há explícita autorização para aplicação, ainda que subsidiária, das normas trabalhistas existentes.

A atual proposta difere bastante do que até então vinham acumulando os parlamentares brasileiros sobre o tema, em razão das propostas e debates políticos presentes em diversos projetos que tramitavam nas duas Casas. Estudo realizado acerca de tais projetos de lei, com exceção ao PLP 12/2024, constatou que

até fevereiro de 2022, foi possível identificar oito projetos de lei que apresentam uma proposta abrangente de regulação jurídica para o trabalho por plataformas digitais e, dentre esses, há o bloco que inclui no âmbito da CLT a regulação do trabalho por plataformas digitais e outro que propõe essa regulação jurídica à margem da CLT. De todo modo, nos dois grupos nota-se a importância dada aos requisitos que caracterizam o vínculo empregatício e que o transporte de passageiros e os serviços de entrega estão no epicentro das propostas (Lourenço Filho & Porto, 2024, p. 11-12).

O projeto recortou o complexo tema do trabalho na Era Digital, destinando-o apenas às situações dos trabalhadores envolvidos em transporte de passageiros, organizados por empresa que faz uso de plataforma digital. Mesmo centrada em apenas parte do dilema dos incontáveis trabalhadores por plataformas digitais, a proposta, embora não tenha negado absolutamente a incidência de normas juslaborais, reconheceu os trabalhadores como autônomos, com poucos direitos, os quais contrastam com as garantias mínimas que o art. 7º da Constituição deveria representar. O PLP 12/20024 coloca os trabalhadores numa situação de meio-termo, entre autônomos e autônomos-dependentes. O foco foi o que prever para os trabalhadores, e não exatamente regular o modelo de negócio, a partir de uma compreensão de como opera na exploração do trabalho.

4. A expansão da proteção trabalhista na Itália para além da parassubordinação

A experiência italiana congrega uma tradição no trato jurídico dos trabalhadores autônomos, mas dependentes.

Para compreender, no Brasil, as sinalizações em favor de uma proteção intermediária, importante fazer referência à sua aproximação com a parassubordinação italiana (*parasubordinazione*), ou seja, quando se considera que o trabalhador não é autônomo e nem subordinado. A justificativa estaria centrada na constatação das singularidades do trabalho tipicamente pós-fordista, que supostamente se desenvolveria de forma mais livre, com, também suposta, mitigação do poder de controle. O conceito remonta à Lei nº 741, de 1959, na Itália, posteriormente previsto pelo art. 409, §3º, do Código de Processo Civil (CPC), com a reforma efetuada pela Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973.

Trata-se, segundo Silva (2002, p.1), de

relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

O trabalhador desenvolve atividades continuamente no tempo, de forma coordenada com a estrutura do empregador, mas, ao mesmo tempo, independente, sem vínculo de subordinação.

Decorrente do “contrato de trabalho por projetos”, o trabalho parassubordinado, hoje regulado pelo Decreto-lei nº 101/2019, surge sob os fundamentos, de um lado, da vontade dos empregadores de diminuir os custos advindos das contratações, com maior flexibilização das relações de trabalho, e de outro, da vontade dos trabalhadores de menor precarização e maior estabilidade no mercado de trabalho.

Ocorre que, na prática, o que se observou foi a redução do conceito de subordinação, para retirar da proteção trabalhista atividades antes abarcadas por ela, para enquadrá-las no conceito de parassubordinação. O conceito de subordinação, desse modo, passou a exigir a heterodireção rígida, constante e específica dos empregadores (Porto, 2009, p. 220).

Nota-se que, em vez de apenas abarcar os trabalhadores autônomos, aumentando os direitos e garantias que teriam, a parassubordinação passou a abranger também trabalhadores antes enquadrados no regime de subordinação. Essa afirmação se sustenta na constatação de que a aplicação concreta do instituto da parassubordinação revelou o aumento da chamada zona gris, na medida em que categorias que antes eram consideradas subordinadas passaram a ter essa condição judicialmente questionada, como é o caso dos professores e dos serventes, conforme analisa Lorena Porto (2009), a partir do estudo de decisões dos tribunais ao longo do tempo, ou seja, das interpretações conferidas às legislações prevalentes desde a década de 1950.

Os trabalhadores parassubordinados não possuem a ampla gama de direitos e garantias trabalhistas, ficando de fora aspectos importantes, como é o caso da proteção contra a dispensa imotivada (Porto, 2009, p. 213-212).

Com a vigência do Decreto legislativo nº 81 de 2015 na Itália, entretanto, o cenário começa a se modificar, na medida em que o art. 1º desse normativo prevê que o contrato de trabalho subordinado por tempo indeterminado constitui a forma comum das relações de trabalho.

E não apenas isso, em seu art. 2º, o ato normativo prevê expressamente a aplicação da disciplina do trabalho subordinado às relações de trabalho de colaboração que se materializaram em serviços de trabalho exclusivamente pessoais, contínuos e organizados pelo cliente no que diz respeito ao local e horário de trabalho. Assim, vinculam-se as proteções do direito do trabalho ao conceito de hetero organização (Nuzzo, 2023, p. 143).

As exceções à subordinação nesses casos, previstas no mesmo art. 2º, são: (a) as colaborações para as quais os pactos coletivos estipulados pelos sindicatos comparativamente mais representativos no nível nacional preveem disciplinas específicas, no que diz respeito ao tratamento econômico e regulatório, devido às necessidades específicas de produção e organização do setor; (b) as colaborações prestadas no exercício de profissões intelectuais para

as quais é necessário registro especial; (c) as atividades exercidas no exercício de suas funções por membros dos órgãos de administração e de controle das empresas e por participantes de faculdades e comissões; e (d) as colaborações feitas para fins institucionais em favor das associações desportivas amadoras e clubes filiados nas federações desportivas nacionais, disciplinas desportivas associadas e aos organismos de promoção desportiva reconhecidos pelo C.O.N.I., como identificados e regidos pelo artigo 90.º da Lei de 27 de dezembro 2002, nº 289.

Evoluindo no campo da proteção aos trabalhadores, em 2019 sobreveio o Decreto lei nº 101/2019, o qual, ao considerar a necessidade de urgente proteção de algumas categorias de trabalhadores em situação de precariedade, coloca sob o guarda-chuva da subordinação não apenas as relações de trabalho de colaboração exclusivamente pessoais, mas também aquelas preponderantemente pessoais, sem necessidade de organização do local e tempo de trabalho pelo cliente. Para Nuzzo (2023, p. 143), desde 2019, o legislador determinou um alargamento do âmbito de proteção do direito do trabalho para além dos limites tradicionais, para abranger todas aquelas situações em que um poder unilateral do proprietário da organização empresarial afeta os métodos de cumprimento do outro contratante, limitando a sua autonomia.

Demais disso, o referido ato normativo trata exclusivamente dos trabalhadores organizados por plataformas em seu art. 1º, 1, “a”, dispondo que se enquadram na hipótese de trabalho subordinado, prevista pelo art. 2º, 1, do Decreto legislativo 81/2015, também aquelas relações de trabalho de colaboração, organizadas por meio de plataformas digitais.

As considerações sobre o impacto das transformações do trabalho, em particular à vista da utilização de sistemas eletrônicos, incluindo inteligência artificial, acabaram por levar o legislador italiano a uma reação contrária ao fluxo de redução de direitos.

Houve, na realidade, o que Valeria Nuzzo (2023) chama de recuperação, e mesmo de ampliação, do campo para incidência das normas de proteção e de garantias do emprego. Desse modo, esse campo alargado engloba todos aqueles serviços predominantemente pessoais, funcionalmente inseridos numa organização de terceiros para a prossecução do objetivo econômico do empreendimento.

Entretanto, diferentemente do PLP que tramita no Brasil, o mesmo art. 1º, em seu inciso 2, “c”, acrescenta capítulo específico de proteção aos trabalhadores organizados por plataformas digitais (capo V-bis), conceituando-as como os programas digitais de empresas que organizam as atividades da entrega da mercadoria, fixando o preço e determinando os métodos execução do serviço (art. 47-bis, 2). Nota-se que o foco da explícita referência na legislação italiana não são os motoristas de aplicativos para transporte de passageiros, mas aqueles que realizam entrega de mercadorias.

Nuzzo (2023, p. 140-142), defendendo o argumento da tendência expansiva da tutela do Direito do Trabalho italiano, esclarece que as disputas em diversos tribunais europeus, inclusive italianos, envolvendo o modelo de negócio da empresa Uber (“in princípio è stato Uber...”), revelaram o dilema quanto à classificação do trabalho, da qual depende o acesso dos prestadores às garantias de direitos laborais.

Especialmente na Itália, as reivindicações dos trabalhadores por plataformas digitais envolvidos nos serviços das entregas de alimentos, expuseram a fragilidade do sistema jurídico laboral caracterizado pela rígida dicotomia entre subordinação e autonomia. Porém, o resultado até aqui obtido não foi, como resposta predominante, a do “meio-termo”. Segundo observa Valeria Nuzzo (2023, p. 145), na Itália, onde ainda há pouca difusão dos serviços prestados pela empresa Uber, os entregadores atuaram como protagonistas das reivindicações judiciais das garantias próprias ao trabalho subordinado.

Em suma, não são, efetivamente, ou sem sombra de dúvidas, parassubordinados motoristas e entregadores pelo simples fato de operarem a partir de plataforma digital, afinal, a pesada estrutura de rede pertence a determinada empresa e não aos trabalhadores.

Rompendo a fronteira da parassubordinação, há o reconhecimento de que se trata de uma relação de trabalho nova e específica, mas com extensão e garantia dos direitos trabalhistas.

5. Reflexões comparativas sobre a proteção jurídica endereçada ao trabalho humano

Na mesma esteira de raciocínio dos estudos de Oliveira, Carelli & Grillo (2020, p. 2629), não é constitucionalmente adequada a proposta de criação de uma terceira figura jurídica com a finalidade de retirada de direitos trabalhistas, a pretexto de dar respostas às transformações em curso no mundo do trabalho. A institucionalização de uma subcategoria, com menos direitos, não considera o trabalho como categoria constitucional de inclusão.¹

Direito ao trabalho e o direito do trabalho, compreendidos a partir de um eixo sistêmico e coerente de uma ordem de princípios, são a única versão compatível com a perspectiva do Constitucionalismo Democrático de Direito (art. 1º) no Brasil que, de maneira inédita, passou a tratar os direitos sociais de conteúdo trabalhista no título dos Direitos Fundamentais (Título II). Em suma, ao contrário de uma lógica de regras, a temática do trabalho humano possui clara feição constitucional, numa perspectiva de princípios.

¹ Uma leitura constitucional do princípio protetivo trabalhista, que transcende a categoria contrato de emprego, encontra-se na seguinte obra: PORTO, Noémia. “O trabalho como categoria constitucional de inclusão”. São Paulo : LTr, 2013.

A possibilidade de pessoas sem direitos mínimos no campo regulatório laboral, a pretexto de que trabalham organizadas, de forma inédita, por empresa que faz uso de plataforma digital, é indefensável na perspectiva constitucional. Isso seria o mesmo que aceitar uma cidadania regulada, no campo do trabalho, baseada na distribuição diferenciada de direitos, justificada em razão de determinado modelo adotado por certo segmento econômico.

Para compreender a realidade das plataformas digitais de trabalho, é necessário focar não na atividade em si oferecida pela plataforma (como o transporte ou a entrega), e, sim, na forma de exploração da empresa, fundada em tecnologias digitais para sua organização e gestão.

O PLP 12/2024, no entanto, a fim de justificar as modestas previsões que contempla, pretende consolidar o conceito duvidoso de trabalhador autônomo por plataforma e considera que a empresa, incluindo uma gigante como a Uber, promove mera intermediação de serviços, nada tratando acerca da forma de organização desse modelo de negócio e, ainda, impedindo a aplicação, ainda que subsidiária, das normas previstas na CLT.

Nuzzo (2023, p. 137), lançando reflexões acerca das modificações legislativas na Itália, e sobre o impacto de decisões judiciais no cenário de transformações do mundo do trabalho, refere a ilusão presente na crença de que o empreendedor de si mesmo estaria livre das restrições da subordinação e que não trabalharia “para” a empresa, mas “com” a empresa.

Esses trabalhadores, ainda que não subordinados em sua acepção clássica, são diretamente controlados pelas empresas que se mostram através das plataformas digitais, por meio de algoritmos, controle de tempo e localização por meio de GPS, controle de preço dos serviços, controle da qualidade do serviço por meio de avaliação dos usuários, além da possibilidade de punições como bloqueio do aplicativo e menor oferta de corridas ou entregas.

Proteger juridicamente as pessoas que necessitam trabalhar, atribuindo-se ao trabalho valor social, como formas realizadoras da dignidade, compõem o espectro coerente de uma ordem de princípios do direito ao trabalho e do trabalho que não se desatualiza apenas em razão da mediação feita pela tecnologia, ou por robôs, ou com controle por algoritmos.

Nesse sentido, a regulamentação do trabalho, seja qual for sua forma de organização, não poderia ignorar a proteção aos direitos fundamentais e os objetivos elencados na Constituição de 1988, como a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos (art. 3º).

É possível argumentar que há, neste novo mundo do trabalho, uma diversidade de empresas e de pessoas trabalhadoras, sendo certo que a arregimentação e o desenvolvimento das atividades através de aplicativos, ou de outros instrumentos similares, não é igual. No entanto, há diferença entre incorporar, em futuro marco regulatório, peculiaridades atreladas ao

modo de trabalho, como é caso dos pontos de apoio reivindicados por motoristas, e transformar supostas singularidades em retiradas de direitos básicos.

A proposta de marco regulatório no Brasil, ora analisada, diferente do percurso que vem sendo traçado pela normativa italiana, não considera a integração funcional do trabalhador na empresa como elemento para ampliar as garantias. Uma tal integração, ainda que mediada por plataformas digitais, determina uma assimetria de poder que exige a intervenção de proteções heterônomas destinadas a concretizar a promessa constitucional de proteção ao trabalho como expressão da cidadania.

Embora a realidade possa sofrer modificação, o que aparece de forma estável é tanto a centralidade do trabalho na vida das pessoas como a necessidade de parâmetros principiológicos de proteção jurídica.

A concepção de pessoa trabalhadora não está (e não pode estar) vinculada apenas à figura clássica do emprego. Nesse sentido, marcos regulatórios estabelecidos em normas infraconstitucionais são importantes, mas não poderão passar ao largo do pacto civilizatório e democrático que a matriz do art. 7º da Constituição representa para a totalidade das pessoas trabalhadoras, sob pena de inconstitucionalidade.

No Brasil, como na Itália, a Constituição protege o trabalho, e não apenas o trabalho subordinado, como expressão primária da dignidade social da pessoa. Nuzzo (2023, p. 138) menciona, a propósito, que os artigos da Constituição italiana não fazem referência à subordinação e que devem ser interpretados de forma sistemática, a fim de que prevaleça a proteção do trabalho em todas as suas formas e modalidades.

Há aspectos comuns no trabalho por plataformas digitais, em especial como resultado do uso de novas tecnologias de informação e comunicação. Tais aspectos incluem a realização de contatos on-line entre produtores e consumidores, ou trabalhadores e empresas; a utilização de aplicativos ou plataformas; o amplo uso de dados digitais na organização e gestão dos serviços; e relações estabelecidas por demanda (Antunes & Filgueiras, 2020, p. 31).

A finalidade do Direito do Trabalho é a de reequilibrar as relações de poder em âmbitos estruturalmente assimétricos. E não há igualdade entre quem precisa do trabalho para viver e empresas que fazem uso das plataformas digitais para alcançar os seus fins econômicos, oferecendo serviços que, na essência, dependem do trabalho humano para serem concretizados.

A regulação jurídica do trabalho por plataformas digitais deve se dar no âmbito do Direito do Trabalho, sem prejuízo da ampliação subjetiva do escopo desse ramo jurídico, bem como deve considerar a diversidade de formas das plataformas digitais, compreendidas essas, porém, como um modo de exploração da atividade empresarial.

6. Conclusões

A chamada Era Digital tem impactado e reformulado o mercado de trabalho. Essas mudanças, por vezes, são recebidas como indicativas de que o sistema de proteção jurídica voltada aos trabalhadores encontra-se obsoleto. No entanto, o novo mundo do trabalho incorpora velhos dilemas trabalhistas, como falta de garantia de remuneração, ausência de limite de jornada, inexistência de cobertura previdenciária, necessidade de proteção no desligamento, valorização de aspectos da sustentabilidade ambiental trabalhista, dentre outros. É que, muitas reinvenções da Era Digital não alteram um aspecto substancial, qual seja, o de que o trabalho é uma dimensão estruturante da vida social e, ainda, representa modo de acesso a uma vida com dignidade

Há os velhos dilemas, mas, também, a novidade dos modelos empresariais que são aplicados em países diversos do mundo. O encontro entre o velho e novo expõe como frágil a construção de soluções a partir de uma particular visão nacional para os problemas de proteção às pessoas que trabalham. Embora os marcos regulatórios nacionais, expressos em legislações, sejam relevantes para reorientar práticas empresariais que possam representar o bloqueio ao exercício de direitos de cidadania no trabalho, não alcançarão esse propósito acaso não considerem que o modelo de negócio é transnacional.

Trabalhadores por plataformas digitais, no típico trabalho de multidão, não congregam especificidades nacionais, brasileiras. Portanto, para uma realidade trabalhista que se revela transnacional, seria necessária a construção de marcos regulatórios alinhados com um sistema, também transnacional, de proteção, com foco na regulação das empresas transnacionais, que organizam e exploram esse tipo de trabalho, e não tendo como norte o trabalhador nacionalmente localizado, e de maneira a estabelecer menos direitos dos que os constitucionalmente assegurados.

Na questão do trabalho, a proteção às pessoas que expresse compromisso com o combate às desigualdades, exige compromissos compartilhados nacional e internacionalmente. As reflexões sobre o nacional e o global em matéria de proteção trabalhista estão presentes em alguns estudos:

O direito internacional do trabalho, considerando a globalização e o modelo de produção capitalista mundial, se mostra essencial na criação de uma base normativa internacional para proteger o direito ao trabalho, e especificamente ao trabalho digno. O direito não rege apenas situações limitadas às fronteiras territoriais do Estado onde é aplicado. Na medida em que crescem os intercâmbios internacionais, nos mais variados setores da vida humana, o direito transcende os limites territoriais da soberania estatal (Porto, 2020, p. 111).

O modelo de trabalho por plataforma digital híbrida não carrega diferenças substanciais de país para país. Isso mostra que o PLP 12/2024 é um problema, e mesmo qualquer marco regulatório que tenha como enfoque a suposta autonomia dos trabalhadores, em vez do modelo de negócio estabelecido pela empresa que opera mediante plataformas digitais.

Ainda que todas as normas jurídicas demandem interpretação - e só façam sentido na medida da conexão com os casos concretos -, é possível pontuar, pela trajetória das mudanças normativas na Itália, e inclusive pelos debates acadêmicos em torno delas, que não faz sentido no Brasil a defesa de que o paradigma do parassubordinado seria pertinente para orientar a regulação do trabalho por plataformas digitais. Nuzzo (2023) destaca as mudanças normativas italianas como concretizadoras de uma tendência expansiva das proteções trabalhistas.

A iniciativa legislativa do Poder Executivo brasileiro aponta para um marco regulatório que atribui aos trabalhadores uma zona gris, declarando-os autônomos, mas com atribuição de alguns direitos. Essa escolha evidencia que a proposta parece incorporar uma vertente de pensamento similar a que, no passado, sustentava a ideia de parassubordinação. No entanto, a lógica da parassubordinação, mesmo em país que acumulava certa tradição jurídica no seu manejo (a Itália), não se aplica, em regra, para os trabalhadores por plataformas digitais.

Independentemente da adequação do modelo comparado, a partir do eixo do constitucionalismo democrático de 1988 no Brasil, não se considera adequado o tratamento jurídico da proposta articulada no PLP 12/2024. Mesmo em termos transnacionais, marcos regulatórios legislativos nacionais do Sul global que entregam modestos direitos trabalhistas a trabalhadores supostamente autônomos, não conseguem fazer frente aos desafios trazidos pelo modelo empresarial que faz uso de plataformas digitais, e que tem se revelado uma das faces consistentes da chamada Era digital, por envolver o que se denomina trabalho de multidão.

Para o futuro, seria importante pensar na ampliação do âmbito subjetivo do Direito do Trabalho, para a inclusão das pessoas que, embora mantenham independência quanto à forma de execução dos serviços, têm restringida sua autonomia em razão da fragilidade de sua posição de negociação. Ainda, necessário considerar a existência de novas formas de gestão e utilização do trabalho, o que não significa o anacronismo do sistema jurídico de proteção ao labor humano. Aponta-se, ainda, como desafio o de se refletir sobre o campo de incidência do Direito do Trabalho, ainda muito atrelado à relação de emprego e à territorialidade dos Estados nacionais. Por fim, não se deve permitir que, a pretexto de diferenciar o sistema de proteções, para abarcar peculiaridades ou singularidades das novas formas de trabalho, haja, na realidade, encolhimento do campo de incidência da proteção ao trabalho constitucionalmente estabelecida.

Defende-se o argumento de que a regulação jurídica do trabalho por plataformas digitais deve se dar no âmbito do Direito do Trabalho, sem prejuízo da ampliação subjetiva do escopo desse ramo jurídico - para além das fronteiras do emprego -, bem como deve considerar a diversidade de plataformas digitais, compreendidas essas, porém, como um modo de exploração da atividade empresarial, e do trabalho humano, cujo modelo de negócio transcende as peculiaridades dos Estados nacionais.

7. Referências

ANTUNES, Ricardo. **Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?** *Análise Social*, lviii (3.º), 2023 (n.º 248), pp. 512-532 Disponível em: <https://doi.org/10.31447/as00032573.2023248.04> issn online 2182-2999.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo.** *Contracampo*. Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020, p. 27-43;

BRASIL. Planalto. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 24/02/2025.

BRASIL. **Constituição de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05/03/2025.

ESPANHA. **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.** Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso em: 04/03/2025.

ESPANHA. **Estatuto dos Trabalhadores. Real Decreto Legislativo 2/2015.** Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 05/03/2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 27/02/2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Desemprego, Informalidade, Subutilização e Inatividade.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/268-retratos-indicadores/retratos-indicadores-mercado-de-trabalho/15193-desemprego-informalidade-subutilizacao-e-inatividade>. Acesso em: 27/02/2025.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.** Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095) (GU Serie Generale n.144 del 24-06-2015 - Suppl. Ordinario n. 34). Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>. Acesso em: 28/02/2025.

ITÁLIA. **Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101.** Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. (19G00109). Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg>. Acesso em: 01/03/2025.

LOURENÇO Filho, Ricardo & PORTO, Noemia Aparecida Garcia. **Possibilidades para o trabalho por plataformas digitais: análise de projetos de lei e indicações para um marco regulatório.** In: Pensar, Fortaleza, v. 29, n. 4, p. 1-15, out./dez. 2024.

MACHADO, Sidnei, e ZANONI, Alexandre Pilan. **Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores.** Caderno CRH 35 (2022): e022023.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo.** In: Consultor Jurídico. Opinião. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 05/04/2021.

NUZZO, Valeria. **Le trasformazioni del lavoro e la tendenza espansiva delle tutele nel diritto del lavoro italiano.** In: RDP, Brasília, Vol.20, n. 107, 136-160, jul./out. 2023.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **As plataformas digitais e o futuro do trabalho.** Relatório de 4 de agosto de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_759851.pdf. Acesso em: 02/02/2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação: aparência x essência.** COAD. Fascículo semanal 23/2009. Consultoria Trabalhista, p. 220-208.

PORTO, Noemia. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão.** São Paulo: LTr, 2013.

PORTO, Noemia. **A dissociação entre direitos trabalhistas e direitos do empregado: desafios para repensar o trabalho digno.** In: Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito / Gabriela Neves Delgado, coordenadora. V. 1, São Paulo: Ltr, 2020, p. 110-119.

PORTO, Noemia. **Novas estruturas de proteção ao trabalho.** In: Revista Processus De Políticas Públicas E Desenvolvimento Social, 3(5), 2021, 18–34. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5121885>. Acesso em: 28/02/2025.

PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei nº 7/2009.** Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 05/03/2025.

SILVA, Otavio Pinto e. **O trabalho parassubordinado.** Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002. Tradução. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v97i0p195-203>. Acesso em: 25/02/2025.