

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**ANDRINE OLIVEIRA NUNES**

**EUDES VITOR BEZERRA**

**VANESSA ROCHA FERREIRA**

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

**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

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Andrine Oliveira Nunes; Eudes Vítor Bezerra; Vanessa Rocha Ferreira. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-853-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

### **Apresentação**

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, ocorrido no âmbito do XXX Encontro Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 em Fortaleza/CE, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central “Acesso à Justiça, Soluções de Litígios e Desenvolvimento”.

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, relacionadas aos principais desafios que permeiam a relações laborais passando pelo meio ambiente do trabalho.

Marília Claudia Martins Vieira e Couto, Esther Sanches Pitaluga e Paulo Campanha Santana, com o trabalho “O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18” discorre sobre o uso da geolocalização como meio de prova no que tange a jornada de trabalho, trazendo à baila jurisprudência do TST e do TRT 18º, demonstrando a real evolução do direito do trabalho.

Lanna Maria Peixoto de Sousa, na sua pesquisa “DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DO BRASIL E ESTADOS UNIDOS”, lança luz sobre a organização sindical em uma perspectiva comparativa entre o direito brasileiro e norte-americano, tendo como principal foco realizar um substrato do papel dos sindicatos em ambos os países, no segundo artigo, falou sobre “O SINDICALISMO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL”, tendo como problemática o estudo das trabalhadoras domésticas.

Teresa Cristina Alves de Oliveira Viana e Conceição de Maria Abreu Queiroz, apresentaram o artigo intitulado “ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991”, que traz à discussão questões inerentes ao estatuto das pessoas com deficiência, bem como às adaptações, não-discriminação e ainda o sistema de cotas.

Ruan Patrick Teixeira da Costa, no trabalho “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS”, analisa a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood.

Yann Diego Souza Timotheo de Almeida, trouxe à baila o trabalho intitulado MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO” abordando a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho.

O texto de Ariolino Neres Sousa Junior, trouxe a temática da “MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?” aduz sobre o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho.

Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro, com o trabalho “O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES”, discute a questão do envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida e os impactos nas relações de trabalho.

Versalhes Enos Nunes Ferreira, Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho se debruçaram sobre a “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O TRABALHO HUMANO: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO”, e apresentam no presente trabalho o modo como o mundo do trabalho vem sendo alterado em decorrência das inovações com o uso da inteligência artificial, ao ponto de tornar algumas tarefas humanas desnecessárias, na medida em que a automação de processos e a robótica passam a assumir as atividades, realizando-a com mais velocidade, eficácia e a um custo zero, gerando, com isso, riquezas sem precedentes.

Gilmar Bruno Ribeiro de Carvalho, Raimundo Barbosa de Matos Neto e Alexandre Helvécio Alcobaça da Silveira elucidaram sobre “O PRIMADO DO TRABALHO E O OBJETIVO

CONSTITUCIONAL DA ERRADICAÇÃO DA POBREZA: COMPATIBILIDADES COM A AGENDA 2030”, oportunidade na qual falaram sobre como os preceitos constitucionais devem ser observados para viabilizar a erradicação da pobreza.

Arthur Bastos do Nascimento e Cristina Aguiar Ferreira da Silva têm como pesquisa a “OFENSA ESTRUTURAL AO DIREITO À DESCONEXÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARTICULAR NO BRASIL: UM OLHAR ALÉM DA SALA DE AULA”, onde descrevem as principais dificuldades e dores dos educadores na educação básica.

Ana Carolina Nogueira Santos Cruz no artigo intitulado “OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA”, no qual aduz sobre as consequências das restrições impostas pelo Poder Público durante a pandemia no âmbito trabalhista.

Maria Soledade Soares Cruzes no artigo “RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM QUITAÇÃO PLENA: ESTUDO DE CASOS JULGADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, faz estudo de casos julgados pelo TSE, nos quais ocorreu homologação de acordos extrajudiciais com quitação plena.

Flávio Bento e Marcia Hiromi Cavalcanti com o trabalho “REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ENTRE AS PROMESSAS E AS REAIS REPERCUSSÕES” apurou a realidade de opiniões repetidamente negativas sobre a Lei n. 13.467, seja pelas “falsas” motivações da reforma, seja pelo seu conteúdo.

Isabela da Silva e Maria Hemília Fonseca, no artigo “TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS” na qual analisam a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Ana Virgínia Porto de Freitas, Milena Kevely de Castro Oliveira e Guilherme de Freitas Rodrigues trouxeram a pesquisa “TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA) SUBORDINAÇÃO” onde trabalham sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da reestruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais.

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques e Isaac Rodrigues Cunha no artigo “TRABALHO, LIBERDADE E DIGNIDADE DOS ESCRAVIZADOS MODERNOS: DA RELEVÂNCIA CRIMINAL À TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS VÍTIMAS DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO” examinam a escravidão contemporânea a partir da perspectiva do direito penal e trabalhista, analisando dados sobre o trabalho escravo no Brasil e como tem se dado o enfrentamento da matéria.

Francilei Maria Contente Pinheiro no texto intitulado “TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO: UMA ANÁLISE DA VULNERABILIDADE ECONÔMICA E DA DESIGUALDADE SOCIAL NA EXPLORAÇÃO” faz uma análise da mudança de paradigma no tratamento do tráfico de pessoas a partir do Protocolo de Palermo (2000), que incluiu no atual conceito de tráfico de pessoas a submissão de outrem ao trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou à remoção de órgãos, bem como, da alteração do Código Penal Brasileiro que por meio do artigo 149-A, incluiu as novas condutas.

Eudes Vitor Bezerra e Claudia Maria da Silva Bezerra, apresentaram o artigo intitulado “A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA”, trazendo à tona a importância das transformações laborais na atualidade, bem como o debate sobre as relações de trabalho advindas do uso dos aplicativos, em especial da UBER.

Considerando todas essas relevantes temáticas, não pode ser outro senão o sentimento de satisfação que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos artigos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento internacional.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I.

Adriene Oliveira Nunes

Eudes Vitor Bezerra

Vanessa Rocha Ferreira

# TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS

## ON-DEMAND WORKERS ON DIGITAL PLATFORMS: BETWEEN AUTONOMY AND PRECARIOUS RIGHTS

Isabela da Silva <sup>1</sup>  
Maria Hemília Fonseca <sup>2</sup>

### Resumo

A evolução do modo de produção capitalista alcançou uma dimensão ainda mais profunda com o advento da Indústria 4.0 e a Internet das Coisas. Em razão disso, o presente artigo tem por objetivo geral analisar a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual. Assim, a pesquisa tem como objetivos específicos: (a) expor a realidade do trabalho sob demanda em plataformas digitais, com base no princípio da primazia da realidade; (b) descrever a forma jurídica do Microempreendedor Individual, instituído pela Lei Complementar nº 128/2008; (c) analisar se as plataformas digitais estabelecem novas relações de trabalho que não são reconhecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. A metodologia utilizada se pauta no método dedutivo e nas técnicas de pesquisa documental, via revisão bibliográfica, bem como análise legislativa e de julgados da Justiça do Trabalho. Deste modo, conclui-se que, em alguns casos, relativamente aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a figura do Microempreendedor Individual mascara o reconhecimento do vínculo empregatício de acordo com a CLT, porque apresenta uma ideia de autonomia que não subsiste na realidade, levando à precarização de direitos.

**Palavras-chave:** Indústria 4.0, Microempreendedor individual, Tecnologia, Trabalho, Vínculo empregatício

### Abstract/Resumen/Résumé

The evolution of the capitalist mode of production has reached an even deeper dimension with the advent of Industry 4.0 and the Internet of Things. As a result, the general aim of this article is to analyze the boundary between autonomy and the precariousness of the rights of on-demand workers on digital platforms, based on the figure of the Individual Microentrepreneur. Thus, the research has the following specific objectives: (a) to expose the reality of on-demand work on digital platforms, based on the principle of the primacy of reality; (b) to describe the legal form of the Individual Microentrepreneur, established by

---

<sup>1</sup> Mestranda e Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). E-mail: isabelas19@usp.br.

<sup>2</sup> Docente na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). Professora visitante da Universidade de Salamanca. E-mail: mariahemilia@usp.br.

Complementary Law 128/2008; (c) to analyze whether digital platforms establish new employment relationships that are not recognized by the Consolidation of Labor Laws. The methodology used is based on the deductive method and the techniques of documentary research, via bibliographic review, as well as legislative analysis and Labor Court judgments. The conclusion is that, in some cases, with regard to on-demand workers on digital platforms, the figure of the Individual Microentrepreneur masks the recognition of the employment relationship under the CLT, because it presents an idea of autonomy that does not exist in reality, leading to the precarization of rights.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Industry 4.0, Individual microentrepreneur, Technology, Job, Employment relationship

## **Introdução**

A evolução do modo de produção capitalista transformou-se profundamente com o advento da IV Revolução Industrial. Marcada pela produção tecnológica, a Indústria 4.0 obteve novos contornos com o processo de fabricação controlado pelos próprios produtos, maximizando-se a produção e, portanto, o lucro sem o aumento de custos em relação à produção em massa. Com o desenvolvimento de Sistemas Ciber Físicos (CPS) e da Internet das Coisas (IoT), possibilitou-se a criação de um banco de dados virtual interligado em todo o globo que realiza conexões com o mundo real; utilizados, por exemplo, por plataformas digitais, como Uber, Rappi, iFood, Deliveroo, Glovo, entre outros aplicativos.

Com o desenvolvimento dessas novas tecnologias também surgiram postos de trabalho inexistentes, na Uber, por exemplo, presta-se um serviço de transporte de pessoas e objetos, bem como a compra de alimentos em estabelecimentos cadastrados; no iFood, serviço de entrega de alimentos, realização de compras em farmácias e supermercados; na Deliveroo também se realiza a entrega de comida online e o Deliveroo Business entrega alimentos a granel; entre outros serviços. A prestação desses serviços pelas plataformas digitais, no entanto, depende da contratação de trabalhadores, os quais cadastram-se como “parceiros” em seu banco de dados. Tais contratações apresentam muitas vezes o formato de contratos de adesão, nos quais trabalhadores acatam às cláusulas estabelecidas pelas empresas (donas das plataformas digitais), e realizam-se por meio de georreferenciamento (GPS).

A forma como os trabalhadores sob demanda em plataformas digitais respondem às solicitações dos aplicativos, são determinadas por eles, aceitando-se ou não uma corrida/entrega, trazendo uma ideia de flexibilização e autonomia. Todavia, uma análise mais próxima à realidade, demonstra um cenário de trabalhos realizados em longas jornadas de trabalho, com habitualidade, sendo uma das principais fontes de renda dos “parceiros”, bem como não eventualidade, pessoalidade, onerosidade, além de que os trabalhadores devem ser pessoas físicas para poderem cadastrar-se como “parceiros”. Essas características, quando refletidas à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, revelam tratar de trabalhos que deveriam ser formalizados, diante da caracterização de vínculo empregatício.

A interpretação da lei e das relações observadas entre trabalhadores e plataformas digitais, no entanto, não é uniforme. Há casos em que os Tribunais consideram haver vínculo empregatício, outros, em que se considera haver uma relação de autonomia e liberdade, oportunizando que milhares de pessoas encontrem-se na informalidade. Para que esse cenário fosse minimizado, o Brasil criou uma figura jurídica denominada Microempreendedor

Individual (MEI), por meio da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, a fim de formalizar trabalhadores autônomos que não tinham vínculo com a Previdência Social.

As facilitações oferecidas pelo MEI vão desde o pagamento à desnecessidade de contador para abertura da empresa, mas centra-se na possibilidade de cobertura previdenciária e proteção aos trabalhadores, ainda que menor do que previsões da CLT. Nesse sentido, a oportunidade de maximização do lucro por meio de contratos de adesão com trabalhadores autônomos combinada com uma figura jurídica que facilita a abertura de microempresas no Brasil criou um cenário favorável à utilização de MEI por trabalhadores sob demanda em plataformas digitais. Em razão disso, o presente artigo tem por objetivo geral analisar a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Assim, a pesquisa tem como objetivos específicos: (a) expor a realidade do trabalho sob demanda em plataformas digitais, com base no princípio da primazia da realidade; (b) descrever a forma jurídica do Microempreendedor Individual, instituído pela Lei Complementar nº 128/2008; (c) analisar se as plataformas digitais estabelecem novas relações de trabalho que não são reconhecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Para que esses objetivos sejam alcançados, a metodologia utilizada se pauta no método dedutivo e nas técnicas de pesquisa documental, via revisão bibliográfica, para que seja possível depreender o que é a figura jurídica do Microempreendedor Individual; bem como análise legislativa e de julgados da Justiça do Trabalho, com a finalidade de se demonstrar em que se pautam as convergências e divergências dos Tribunais brasileiros a respeito da caracterização ou não de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas. Dessa forma, espera-se demonstrar se o Microempreendedor Individual constitui elemento que visa mascarar o vínculo empregatício.

### **A (in)volução do trabalho no mundo e no Brasil**

O modo de produção é uma categoria fundamental, a qual sintetiza as distintas formações históricas vivenciadas pela humanidade, posto que analisa não apenas a produção em si, mas também a distribuição e o consumo de bens materiais fundamentais à sobrevivência humana e às relações sociais que derivam da produção (GAIGER, 2006, p. 6). Está atrelado a duas esferas da compreensão humana: (i) a discussão mais concreta voltada ao ato de produzir, como o artesanato e a manufatura e (ii) a discussão mais abstrata voltada para a análise do desenvolvimento tecnológico, como o maquinismo e a grande indústria. Tal

distinção, segundo Maurice Godelier (1981, p. 169), é realizada por Marx para designar um modo material de produção.

Nesse sentido, Godelier (1981) afirma que, para que haja a composição de um novo arranjo social, é necessária uma profunda alteração no modo de apropriação da natureza. Durante esse processo, no entanto, ao mesmo tempo que tal alteração é requisito para a transformação também é vetora da mesma (GAIGER, 2006, p. 7); assim, o modo de produção perpassa pela compreensão da sociedade e do estágio de desenvolvimento de suas necessidades materiais. Nesse sentido, Shanin descreve três elementos distintivos dos estágios de desenvolvimento das sociedades: (i) a criação, (ii) o controle; e (iii) a apropriação do excedente social gerado pelo trabalho (SHANIN, 1980, p. 7). Logo, o modo de produção capitalista apóia-se em quatro importantes pilares: (i) o regime de produção de mercadorias, nos quais os produtos são necessidades advindas exclusivamente do mercado; (ii) a separação entre os donos dos meios de produção e aqueles que são apenas trabalhadores assalariados; (iii) a transformação da força de trabalho em mercadoria por meio do trabalho assalariado; e (iv) a existência de mais-valia<sup>1</sup> (GAIGER, 2006, p. 8).

É central para a teoria social compreender os efeitos da mais-valia e da concentração de capital, pois é a partir desta que se viabiliza o investimento na “atividade inventiva e na fabricação de novos meios de produção e distribuição” (SINGER, 2000, p. 12), tendo como um dos principais efeitos o impulsionamento das forças produtivas. Outrossim, Wang *et al.* (2014) afirma que as fases da Revolução Industrial perpassam necessariamente pelo aumento de produtividade através do uso de novas tecnologias (WANG *et al.*, 2014, p. 51-56). Segundo Shafiq (2014), a I Revolução Industrial tem início no fim do século XVIII, por meio da mecanização; a II Revolução Industrial no início do século XX, pela produção em massa e uso de energia elétrica, e a III Revolução Industrial, por fim, no fim do século XX, inicia-se com a eletrônica e da tecnologia da informação. Já o momento atual, se caracterizaria por uma IV Revolução Industrial, na qual opera-se um processo de acumulação flexível, buscando-se formas alternativas da organização do trabalho e nas relações de produção sem, contudo, abandonar as estratégias de acumulação observadas durante a evolução do capitalismo (GAIGER, 2006, p. 6).

Marcada pela Indústria 4.0 e a Fábrica Inteligente, a IV Revolução Industrial desenvolve-se a partir de um procedimento aprimorado de fabricação eficiente, em que é

---

<sup>1</sup> Mais-valia é um conceito cunhado por Karl Marx. Para o autor, mais-valia corresponde à forma característica do capitalismo para a exploração, pois refere-se à diferença entre o valor do produto e o valor do capital utilizado para a produção do mesmo produto (MARX, 1983).

possível se fabricar produtos individualizados sem que haja o aumento de custos em relação à produção em massa, a partir de: (i) individualização, pois o cliente decide o produto a ser produzido; (ii) descentralização, na qual a decisão para atender ao mercado deve ser descentralizada para que possa ser rápida; (iii) eficiência dos recursos, tendo em vista a necessidade de se combater a escassez e o aumento dos preços dos recursos disponíveis; (iv) ciclo de vida mais curto dos produtos; e, (v) o aperfeiçoamento de computadores, especialmente com objetivos de serem melhores e mais compactos (LASI *et al.*, 2014).

Desse cenário, observa-se que, ainda que não seja exposto diretamente o elemento risco, os pilares apresentados por Shafiq (2014), ao vislumbrar a otimização do lucro, tem também por objetivo intrínseco, a minimização de riscos ao mercado financeiro. Assim, dá-se suma credibilidade às previsões de investimento e como se comportam os agentes econômicos no contexto da economia de mercado. E, notoriamente, o Direito não se exime de tal cadeia, pois, como ensina Pachukanis, a forma jurídica é derivada direta da forma mercadoria e, portanto, do modo de produção capitalista (PACHUKANIS, 1983, p. 68-69).

Todavia, o Direito, como um instrumento regulador, desenvolve-se sob a óptica disciplinadora do trabalho expropriado pela construção de um sistema disciplinador do trabalho assalariado na organização econômica social capitalista. E é patente o desequilíbrio entre indivíduos e o sistema regulatório, que se rege a partir do mercado: de forma mediata, o Direito do Trabalho regula a compra e venda da força de trabalho no capitalismo; de forma imediata, o Direito do Trabalho protege pessoas que vivem do trabalho. No entanto, mesmo assistindo à indissociabilidade entre a força de trabalho e à pessoa do trabalhador, o Direito pode comportar-se como instrumento de manutenção da correlação de forças hegemônica (FREITAS Jr., 2020. p. 83).

No entanto, a segurança proporcionada pelo Direito não pode ser compreendida apenas como um instrumento aos agentes econômicos e ao mercado. Segundo François Ewald, é por meio da socialização da segurança jurídica e da responsabilidade objetiva que foi possível o desenvolvimento do Estado Providência (EWALD, 1986, p. 608), uma vez que é fundamental que se compreendam os riscos, inclusive para a dinâmica das relações socioeconômicas. Logo, há necessidade de se analisar dois elementos distintos em constante atrito: de um lado, existe a necessidade de proteção diante do desemprego pelo direito do trabalho e, de outro, a promoção de segurança aos que se encontram em estado de necessidade pelo direito da seguridade social (FREITAS Jr., 2020, p. 84).

Tal dualidade, porém, por vezes foi compreendida pelo modo de produção capitalista como contradição inerente ao sistema e não como questão a ser analisada sem o viés da

geração de excedentes e acumulação de mais-valia. Um cenário que piora, ainda mais, quando tratamos de momentos de crise econômica, posto que a primeira medida costumeira do Estado burguês é a adoção de medidas de austeridade e desabastecimento da seguridade e proteção social. Nesse sentido, Jacob Stewart Hacker pôde observar que, com o passar das décadas, houve uma transferência do risco cada vez maior do Estado e de agentes econômicos às pessoas, por meio de estudos no campo do trabalho, das famílias, do sistema previdenciário e de planos de saúde (HACKER, 2006). Atualmente, enxerga-se que a perda na segurança do trabalho implica no “temor” da perda (HACKER, 2006), uma vez que não se perde apenas seu emprego, mas também benefícios, como seguro saúde, previdência, entre outros, fundamentais à manutenção das famílias (FREITAS Jr., 2020, p. 63).

Essa também é a realidade brasileira, com a existência de uma geração marcada pela tecnologia, bem como pelo avanço de medidas de austeridade e abandono do Estado Providência, compreendido como inimigo das contas do Estado (PITSCHAS, 2001). Ainda, cumpre ressaltar que a incidência da transferência do risco faz parte de um contexto político e econômico, na qual o Pitschas (2001) apresenta quatro principais causas de acometimento: (i) dispersão da cadeia produtiva por meio da globalização; (ii) maximização da busca pela mais-valia em um curto período de tempo; (iii) desestímulo à indústria de bens duráveis e, por consequência, declínio na quantidade de empregos longevos e seguros gerados por ela; e (iv) aumento de contratações precárias, que atinge inclusive mão-de-obra altamente qualificada.

É evidente que tal cenário teria um impacto significativo no campo do direito do trabalho. E, juntamente à concepção de Hacker (2006), Peter Fleming compreende que há teorias, como a Teoria do Capital Humano - amplamente utilizada por ultraliberais -, que defendem a transferência do ônus da cobertura do estado de necessidade pelo próprio trabalhador (FLEMING, 2017, p. 702). A partir da Teoria da Fragmentação (*fissured workplace*), David Weil discute mudanças qualitativas na forma e gestão do trabalho humano em diversos setores econômicos, como as subcontratações (WEIL, 2014, p. 410), na qual divide-se o atividade-fim e a prestação de serviços da atividade-meio por outras empresas. A respeito desse tema, após a reforma trabalhista brasileira de 2017, referendou-se as subcontratações na legislação trabalhista.

David Weil (2014), ainda, ressalta que tal fenômeno não acomete apenas o setor de bens duráveis, de produção, tecnologia da informação ou finanças, mas também os serviços de hotelaria, transporte, logística, jornalismo, entre outros, o que, segundo Antonio Rodrigues Freitas Júnior, “foi muito além dos limites da chamada ‘grande indústria fordista’ do Segundo Pós-Guerra” (FREITAS Jr., 2020, p. 87) e contou com amplo apoio do Direito:

“Essa cisão, segundo Weil, só foi possível mercê do desenvolvimento de um sofisticado mecanismo jurídico de padronização e gerenciamento do trabalho, à semelhança da padronização de rotinas, insumos e políticas de otimização de lucro característico dos convencionais contratos de franquia.” (FREITAS Jr., 2020. p. 88)

Outrossim, afasta-se o elemento objetivo de responsabilidade e permite-se que os resultados e, portanto, a maximização da mais-valia, seja alcançada mesmo diante de configurações de trabalho de superexploração. Nesse sentido, o programa “Uma Ponte para o Futuro”, organizou o terreno para a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a qual mudou regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornadas de trabalho, além de abrir caminho à flexibilização do trabalho e permitir que todas as atividades das empresas, inclusive as atividades-fim, pudessem ser terceirizadas.

No mesmo caminho, de forma adversa ao trabalho decente<sup>2</sup>, a Reforma Trabalhista atingiu parcela de seus objetivos ao conquistar prevalência sobre o negociado sobre o legislado (alteração da redação do art. 611-A da CLT), o que aprofundou um cenário do esgotamento físico e mental de trabalhadores (SELIGAMNN-SILVA, 2011), especialmente pela necessidade de constante disponibilidade aos interesses do empregador. Além disso, um dos principais instrumentos de contenção das liberalidades no trabalho sofreu um duro golpe a partir da facultabilidade da contribuição sindical prevista na Reforma Trabalhista: com ela, sindicatos em todo o Brasil passaram a contar com cada vez menos recursos para organizarem atividades e mobilizações de suas categorias. Do mesmo modo, ao discorrer sobre a não consideração das regras sobre duração do trabalho e intervalos enquanto normas de saúde, higiene e segurança (art. 611-B, inciso XVII, da CLT), permitiu-se, por meio da lei, ferir direitos fundamentais da pessoa humana (DALLARI, 2004).

De forma convergente, o aumento da utilização de plataformas digitais, como Uber, Rappi, iFood, entre outras, tem aproveitado-se de lacunas e entrelinhas da Reforma Trabalhista e da legislação laboral brasileira para reger contratos e firmar relações de trabalho com seus “parceiros”<sup>3</sup>. Conforme será demonstrado adiante, contrariamente ao princípio da primazia da realidade<sup>4</sup>, observa-se o afastamento de fatos jurídicos fundamentais ao reconhecimento do vínculo empregatício, de forma a impedir a garantia de direitos relativos ao trabalho e à previdência.

---

<sup>2</sup> Conceito desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no qual defendem-se “quatro pilares, elementos ou eixos estratégicos: (i) os direitos fundamentais no trabalho, (ii) o trabalho (e emprego), (iii) a proteção social e (iv) o diálogo social” (FONSECA, 2017, p. 17).

<sup>3</sup> Nomenclatura utilizada pela Uber na divulgação de pesquisa realizada em conjunto com o Datafolha, referindo-se a motoristas e entregadores cadastrados em seu aplicativo (UBER, 2021).

<sup>4</sup> “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos” (RODRIGUEZ, 2000, p. 339).

## O “precariado”<sup>5</sup>

As alterações da reforma trabalhista no Brasil impactaram substancialmente a realidade dos trabalhadores do país. Como ensina Guy Standing (2014), o Brasil tem avançado gradualmente na legalização e institucionalização do “precariado”, conjunto formado por trabalhadores de todo o mundo em condições de superexploração, risco e decrescente protecionismo laboral, como modelo a ser almejado. Enquanto assalariados podem dispor de vínculos empregatícios e legislações regulatórias que asseguram a intervenção do Estado na relação capital-trabalho, o “precariado” dispõe das ilusões forjadas no seio dos ideais neoliberais.

Standing, ainda, ressalta que é característica determinante do precariado não ter “identidade segura baseada no trabalho” (STANDING, 2014, p. 27) e estabelece condições objetivas para tal, marcados pela ausência de: (i) garantia de mercado de trabalho; (ii) garantia de vínculo empregatício; (iii) segurança no emprego; (iv) segurança no trabalho; (iv) garantia de reprodução de habitualidade; (v) segurança de renda; e (vi) garantia de representação. Nesse sentido, é comum observarmos que, de forma autônoma, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais buscam formas alternativas de asseguramento de direitos instituídos na CLT e na CF/88. Entre as formas alternativas está o Microempreendedor Individual, o qual tem se transformado em um dos principais meios para abertura de novas empresas no Brasil<sup>6</sup>.

O MEI foi criado por meio da Lei Complementar (LC) nº 128, de 19 de dezembro de 2008, vislumbrando-se, à época, retirar mais de 10 milhões de brasileiros da informalidade (OLIVEIRA; FORTE, 2014, p. 28). Para abrir uma empresa MEI não é necessário pagamento, apenas a cobertura mensal do Simples Nacional e também conta com formas de pagamento facilitadas<sup>7</sup>. Ainda, não é obrigatória a emissão de nota fiscal pelo MEI para a realização de transações comerciais com pessoa física e a lei prevê garantias como (i) aposentadoria por idade ou por invalidez; (ii) auxílio-doença; (iii) salário-maternidade; (iv) pensão por morte aos familiares; (v) além da possibilidade de obter um CNPJ próprio e poder se utilizar de

---

<sup>5</sup> Termo cunhado por Guy Standing para explicar o surgimento de uma nova classe social, ainda em formação. O “precariado” reflete as consequências do neoliberalismo e do aumento da flexibilização no trabalho para a classe trabalhadora de todo o mundo, especialmente pautada na transferência de risco e inseguranças aos próprios trabalhadores e às suas famílias, além do elevado nível de desemprego e encontrando-se em um espaço determinado de pessoas “socialmente desajustadas, vivendo à custa da escória da sociedade” (STANDING, 2014, p. 23-25).

<sup>6</sup> O Boletim Mapa de Empresas do Ministério da Economia (2022) declarou existirem 14.138.824 MEI no país de um total de 20.144.767 empresas ativas e o MEI representou 76,1% das empresas abertas no segundo quadrimestre de 2022 e 58,8% dos negócios ativos do país (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2022, p. 9).

<sup>7</sup> O pagamento pode ser realizado em débito em conta, online ou emissão de Documento de Arrecadação do Simples Nacional e não necessita obrigatoriamente de contador para abertura da empresa (BRASIL, 2008).

outros (BRASIL, 2008). Nesse sentido, considerando apenas as inscrições de MEI, o Boletim Mapa de Empresas demonstrou que as atividades de obras de alvenaria e outras atividades auxiliares dos transportes terrestres não especificadas anteriormente tiveram aumento três vezes maior do que os registros de fechamento em 2022 (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2022, p. 15), entre os quais estão os trabalhadores de plataformas digitais.

Da mesma forma, estudo realizado pela Uber juntamente ao Datafolha, em 2021, atesta que 16% de seus “parceiros” contribuem com o INSS por meio do MEI (UBER, 2021, p. 24). Ainda, considerando-se o total de parceiros enquanto motoristas (65%) e entregadores (35%) (UBER, 2021, p. 7), a Uber compreende que entre as razões para trabalhar com aplicativo estão “liberdade” e “renda” (UBER, 2021, p. 11). Nesse sentido, a pesquisa constrói seu relatório reforçando a ideia de que tais trabalhadores são autônomos e destaca que 2 em cada 3 profissionais prefere ser classificado como profissional que trabalha por conta própria ao invés de ser registrado (UBER, 2021, p. 16).

Além disso, demonstra que esses mesmos “parceiros” têm demandas por maiores salários caso mudassem de emprego e 89% consideram que as regras do sistema trabalhista estão desatualizadas para a sua realidade (UBER, 2021, p. 20). O relatório da Uber também apontou que seus entregadores e motoristas compreendem que a previdência social é um tema importante para suas vidas (UBER, 2021, p. 25): o estudo demonstrou que 41% tem receio de nunca conseguir aposentar-se e poder parar de dirigir/entregar (UBER, 2021, p. 22). Ainda, destacou que, entre as maiores preocupações de motoristas e entregadores, a longo e médio prazo, estão perder a renda em caso de doença se precisar parar de dirigir/entregar (71%); não ter renda caso sofra um acidente se precisar parar de dirigir/entregar (65%); deixar a família desamparada/sem renda em caso de falecimento (50%); não ter renda quando ficar velho demais para dirigir/entregar (39%); entre outras (UBER, 2021, p. 22).

Por conseguinte, o receio demonstrado nos cenários apresentados pelos trabalhadores de aplicativo, como revelados no caso da Uber, recai na necessidade de analisar se (i) a forma como o trabalho se dá na prática não poderia caracterizar vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais à luz da CLT e (ii) se a escolha da figura do MEI é suficiente para proteger direitos trabalhistas e previdenciários desses trabalhadores. Sem uma dimensão aprofundada dessa questão, poder-se-ia estar diante de um mecanismo que mascararia a complexidade da relação trabalhista e impediria a garantia de direitos.

**Afinal, há realmente autonomia?**

As motivações à ação empreendedora advém de três principais causas: necessidade, oportunidade e crise, as quais necessitam ser analisadas do ponto de vista econômico e jurídico (RIOGA, 2022). Em primeiro lugar, a necessidade pode ser muito observada nos momentos de aumento de desemprego, no qual o trabalhador necessita ocupar-se de algo que lhe garanta subsistência; nesse caso, nem sempre o empreendedorismo passa a ser um negócio contínuo, sendo plenamente possível que, diante de uma nova oportunidade de trabalho, o empreendedor pode retornar ao regime celetista e, portanto, sair da condição de empregador para voltar à condição de empregado. Em segundo lugar, a oportunidade se adequa a uma resposta positiva à criação de um negócio, posto que representa uma fonte de estabilidade; nesse caso, é muito mais provável que o empreendedorismo seja frutífero a longo prazo e o empreendedor permaneça nessa condição, sem retornar à posição de empregado. Por fim, em relação à crise, um cenário muito mais complexo com subvalorização de alguns setores enquanto investimento, mas com possibilidade de desenvolvimento se houverem novos investimentos e um trabalho mais competente; assim, pode haver o deslocamento do empregado para empreendedor, que pode manter-se ou não nesta condição (CORTÉS, 2013).

Nesse sentido, é possível afirmar que o empreendedorismo não significa, necessariamente, a superação da condição de empregado (CORTÉS, 2013). Outrossim, optar por abrir um negócio como MEI nem sempre garantirá que o empreendedor mantenha-se num negócio mais rentável do que o que ocupava anteriormente. Isso é nítido quando muitos trabalhadores de mão-de-obra qualificada ocupam-se de trabalho sob demandas em plataformas digitais: engenheiros, advogados, professores, administradores, entre outros profissionais, assumem corridas de Uber como a principal função a ser desempenhada, deixando a qualificação diplomada em segundo plano: 46% dos “parceiros” da Uber declararam terem concluído o ensino superior (UBER, 2021, p. 7).

Tal cenário expõe esses trabalhadores à condição de vulnerabilidade. Esta relaciona-se à capacidade de enfrentamento ao que é vulnerável, que, quase sempre, está vinculada também à superação que pretende a recuperação do indivíduo, que aumentará ou reduzirá sua fragilidade (TEDESCO; LIBERMAN, 2018). Seria necessário, portanto, que a discussão em torno dos contextos vivenciados pelas novas relações de trabalho advindas da Indústria 4.0 e do desenvolvimento tecnológico fosse refletida para muito além das abordagens neoliberais. Como ensina Engelke (2019, p. 142), tais relações necessitam ser compreendidas especialmente a partir de três elementos fundamentais: (i) a regulação entre tempo e trabalho; (ii) garantia da renda mínima universal; e, (iii) defesa do meio ambiente do trabalho.

De volta aos elementos que caracterizam o vínculo trabalhista no Brasil, à luz da CLT, a jurisprudência brasileira não é unânime quanto à situação de trabalhadores e plataformas digitais. No entanto, a 3ª Turma do TST reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., com maioria do colegiado, estabelecendo que, no caso, havia elementos satisfatórios de caracterização do vínculo empregatício: pessoalidade, pessoa física, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Todavia, mesmo com a maioria, o processo foi reanalisado, mediante Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) analisado pela 4ª Turma do TST<sup>8</sup>. Assim, esta Turma determinou que os autos retornassem à 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro para que os demais pedidos fossem analisados.

Abaixo do TST, os Tribunais Regionais e Varas do Trabalho também apresentam posições divergentes quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício aplicado a trabalhadores de plataformas. Em 2023, a 4ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a Uber ao pagamento de 1 bilhão de reais por danos morais coletivos, reconhecendo-se a necessidade de contratação formal de todos os motoristas na plataforma<sup>9</sup>. Muitos dos acórdãos contrários à tese do vínculo empregatício, porém, atestam que não há cumulatividade dos requisitos jurídicos fundamentais definidos na CLT<sup>10</sup>, mas também destacam singularidades relativas aos fatos jurídicos fundamentais, como em relação à subordinação, por exemplo, compreendendo que a possibilidade de escolha pelo “parceiro” em aceitar ou recusar pedidos e/ou entregas implicaria na não subordinação<sup>11</sup>.

No entanto, informar sua disponibilidade à plataforma não necessariamente descaracterizaria o fato jurídico subordinação. Alguns acórdãos reconhecem que a flexibilidade relacionada à “escolha” do “parceiro” em aceitar ou recusar pedidos/entregas busca distanciar o elemento objetivo que é a dependência entre as atividades exercidas pelo

---

<sup>8</sup> AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma - TST, Min. Rel. Alexandre Luiz Ramos. DJe: 09/09/2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>>. Acesso em 26 set 2023.

<sup>9</sup> Ação Civil Pública Cível nº 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz Mauricio Pereira Simões, DJe 14/09/2023. Disponível em: <. <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2023.

<sup>10</sup> São exemplos os acórdãos nº 0010358-74.2022.5.03.0024 (TRT da 3ª Região, Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, PJe 22/09/2022); nº 0001101-35.2021.5.06.0102 (TRT da 4ª Região, Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Jose Luciano Alexo da Silva, DJe 18/08/2022); nº 0000310-59.2021.5.12.0018 (TRT da 12ª Região, Órgão Julgador: Quarta Câmara; Relator: Marcos Vinicio Zanchetta, DJe 16/09/2022); nº 0010407-63.2021.5.18.0241 (TRT da 18ª Região, Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Platon Teixeira de Azevedo Filho, DJe 29/04/2022); nº 0000599-55.2021.5.21.0013 (TRT da 21ª Região, Relatora: Des. Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues, DJe 06/09/2022); nº 0000682-64.2021.5.19.0001 (TRT 19ª Região, Relator: Anne Inojosa, DJe 05/08/2022).

<sup>11</sup> Ver: Recurso Ordinário nº 0010586-27.2017.5.03.0185, TRT da 3.ª Região; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, DJe 13/11/2017 e ATOrd 4158820205230107, 2ª Vara do Trabalho de Varzea Grande, TRT23. Juiza Ive Seidel de Souza Costa. Data do julgamento: 19 jan 2021.

“parceiro” e pelo próprio aplicativo<sup>12</sup>. Mas também pela compreensão de que o “parceiro” tem apenas a sua força de trabalho para oferecer e, caso escolha não trabalhar, isso implica no não recebimento de pagamento e, conseqüentemente, a ausência de renda para sua própria subsistência; e pelo constante processo de avaliação do “parceiro”, posto que a empresa constantemente define quais são os níveis/padrões de excelência buscado por seus motoristas e entregadores (FONSECA, 2020, p. 360).

Já em relação ao fato jurídico eventualidade, algumas sentenças buscam visar teorias como da descontinuidade e do evento, reforçando-se a tese de que os “parceiros” escolhem quando trabalhar e que seriam chamados em momentos específicos, caracterizando-se, portanto, uma descontinuidade. Assim decidiu o TRT da 23ª Região no Ato Ordinatório (ATOrd) nº 4158820205230107, 2ª Vara do Trabalho de Várzea Grande, Juíza Ive Seidel de Souza Costa, DJe: 19/01/2021. No entanto, a realidade do trabalho em plataformas digitais é, na maioria das vezes, um trabalho não esporádico, sendo uma das principais fontes de renda de muitos trabalhadores (UBER, 2021, p. 17). Tampouco são eventos raros em relação ao empreendimento da empresa: a pesquisa da Uber (2021, p. 9) atestou que 66% de motoristas e entregadores têm a frequência de 5 ou mais dias na semana dirigindo e/ou fazendo entregas.

Além disso, as corridas são o serviço oferecido pelas empresas e não representam exceções dentro do quadro de atividades do empreendimento, caracterizando-se, respectivamente, as teorias da descontinuidade, do evento e do empreendimento. Também a doutrina compreende que “se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade” (DELGADO, 2019, p. 320)<sup>13</sup>.

Do mesmo modo, o fato jurídico onerosidade deve ser observado sob dois principais aspectos: (i) objetivo, em relação à contraprestação por um serviço (seja em dinheiro ou utilidades) e (ii) subjetivo, no qual há intenção do empregado em receber por uma contraprestação ao seu serviço. Em relação aos trabalhos sob demanda em plataformas digitais, é evidente a presença da onerosidade. Esta não requer vínculo ao salário mínimo e sim ao pagamento:

**“No caso dos autos, o caráter oneroso do trabalho executado decorre da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do valor**

<sup>12</sup> Exemplos: RR nº 100353-02.2017.5.01.0066, Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma, Min. Relator Mauricio Godinho Delgado. DJe 06 abril 2022 e ATOrd nº 3888620205100004, 4ª Vara do trabalho de Brasília, TRT10. Juíza Katarina Roberta Mousinho de Matos Brandão. Data do julgamento: 05 mai 2021.

<sup>13</sup> Tal entendimento pode ser observado nos seguintes julgados: RR nº 100353-02.2017.5.01.0066, TST 3ª Turma, Min. Relator Mauricio Godinho Delgado, DJe 06 abril 2022; ATOrd nº 5986820205230007, 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juíza Emanuele Pessatti Siqueira Rocha, Data do julgamento: 27 abr 2021, e ATOrd nº 6254520205230009, 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá, TRT23. Juiz Pedro Ivo Lima Nascimento. Data do julgamento: 11 abr 2021.

**pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo).** Pontue-se, a respeito desse elemento fático-jurídico, conforme enfatizado pelo Ministro Alberto Bresciani, em seu voto vistor juntado aos autos, que **a onerosidade mostra-se indubitavelmente presente “uma vez que o reclamante era pago pela empresa e a percentagem elevada a ele atribuída explica-se pelo fato de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de internet, celular)”** (TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Min. Relator Mauricio Godinho Delgado. DJe 06 abril 2022) (g.n.).

Não cabe, portanto, a hipótese de que por ser pago pelo usuário do aplicativo e não diretamente pela empresa, sendo esta apenas “intermediadora” da contraprestação. Inclusive, porque, como menciona o julgado, a empresa, *in casu*, reteve 20% a 30% do pagamento, além de apresentar tabelas de pagamento pelos serviços prevista pelo próprio contrato assinado entre as partes (NASCIMENTO, 2021, p. 59). Por fim, em relação ao fato jurídico pessoalidade, observa-se que todo “parceiro” deve fazer um cadastro dentro das plataformas digitais, que é de uso pessoal e intransferível<sup>14</sup>.

Diante de todos os elementos que necessariamente implicam na legitimidade do vínculo empregatício presente na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, não é possível que o ordenamento jurídico seja descartado à realidade concreta de trabalhadores em plataformas, sob risco de afronta ao princípio da primazia da realidade. Nem mesmo é possível incentivar o uso generalizado do MEI como forma de permitir que trabalhadores obtenham “migalhas” do que lhe é direito, pois, especialmente quando desconfigurados fatos jurídicos essenciais previstos na CLT (de forma a impedir a cumulatividade), é incapaz de alcançar os direitos garantidos pela CF/88 e CLT, limitando-se a garantir-lhes uma possibilidade de previdência social desvantajosa.

Sua limitação decorre do fato principal de que busca burlar o extenso rol de garantias como férias e feriados remunerados, 13º salário, FGTS, dias de descanso semanal, entre outras previsões da CLT; bem como pela preferência do mercado e de grandes agentes econômicos em garantir a aparência de um trabalho autônomo e aproveitar-se de lacunas legais. Assim, como ensina Souto Maior (2017, p. 153):

“(…) não se pode querer adaptar os princípios e objetivos do Direito do Trabalho aos desajustes econômicos, de modo a corroborar a vontade do setor empresarial de reduzir seus custos por meio da diminuição de direitos dos empregados, ou, validar, juridicamente, de forma generalizada, o subemprego, na ilusão de que se esteja, com isso, ampliando o acesso de mais trabalhadores ao mercado de trabalho, até porque com essa estratégia mantém-se fora dos necessários questionamentos os desajustes da ordem econômica, nos planos da produção, da circulação, da distribuição e das políticas públicas.”

---

<sup>14</sup> RR nº 100353-02.2017.5.01.0066, TST 3ª Turma, Min. Relator Mauricio Godinho Delgado, DJe: 06/04/2022.

Assim, demonstra-se a responsabilidade das plataformas digitais em arcar com os custos decorrentes de seu negócio, atendo-se ao princípio da primazia da realidade. A partir deste, é fundamental que seja reconhecido que existem direitos e obrigações advindas do trabalho em plataformas e que podem, inclusive, ocasionar a nulidade de contratos formalizados pelas plataformas e seus “parceiros” (DELGADO, 2019, p. 244). O contrário, por conseguinte, representa não apenas a negação deste princípio, mas a negligência e o desrespeito às determinações da CF/88 e da CLT no Brasil.

### **Desafios para o ordenamento jurídico brasileiro**

A Indústria 4.0 e, com ela, o surgimento de trabalhos sob demanda em plataformas digitais, é uma nova realidade material a qual o Direito do Trabalho terá que responder (CARELLI, 2013, p. 238). O trabalho mediado pela utilização de plataformas digitais, embora não seja igual às relações de trabalho existentes anteriormente à IV Revolução Industrial, possui elementos reconhecidos há quase um século pela legislação laboral brasileira; assim, não seria adequado desconsiderar fatos jurídicos fundamentais sem uma análise pormenorizada da realidade. Conforme aponta o princípio da primazia da realidade, a materialidade do caso concreto é subsídio fundamental à compreensão da situação fática a qual se pretende regular ou, ao menos, melhor descrever dentro da perspectiva jurídica.

Anteriormente, já foram apontados julgados recentes que atestam a presença de fatos jurídicos indispensáveis ao reconhecimento do vínculo de emprego; resta, portanto, compreender se, nas condições reais em que desenvolvem esses trabalhos, motoristas e entregadores cumprem tais requisitos de forma cumulativa. Em caso afirmativo, a legislação brasileira é clara ao reconhecer o vínculo de emprego, o que significa haver força coercitiva da lei para que as plataformas digitais adequem-se à legislação interna, sob pena de não poderem desenvolver mais suas atividades empresariais no país. Por outro lado, em caso negativo, resta compreender se essa nova relação de trabalho adequa-se a mais alguma modalidade jurídica existente, como trabalho autônomo, trabalho intermitente, terceirização, entre outros, ou uma nova categoria.

Da forma como está posto hoje, porém, os contratos de adesão relacionados à contratação dos aplicativos não representa autonomia aos motoristas e entregadores, posto que há autonomia quando (CARELLI, 2020): (i) o indivíduo gerencia seu próprio negócio e não realiza a atividade fim de outra empresa; (ii) tem poder para definir a dinâmica de seu trabalho, pois assume os riscos do negócio, e não meramente escolher se vai fazer ou não uma corrida e/ou entrega sob a pressão de não haver meios materiais de subsistência; (iii) tem

poder para definir valores de contraprestação de seu serviço e não apenas dar um aceite em relação aos termos unilateralmente criados pelas plataformas digitais; (iv) pode escolher quais serão as formas para a prestação do serviço e não tem a obrigação de seguir fielmente as exigências e padrões de excelência impostos pelos aplicativos; (v) pode ser substituído por outra pessoa caso escolha dessa maneira e não se sujeita a um serviço intransferível como é tratado nos termos das plataformas digitais.

Diante de tais elementos fáticos, evidencia-se muito menos “liberdade” para atuação autônoma e muito mais submissão aos interesses e regras impostas pelo empregador, pois responde, necessariamente, à atividade econômica essencial das plataformas digitais em que se inscreve como “parceiro”. Para Carelli, “não há como considerar autônomo aquele que não tem nem acesso aos dados básicos do cliente, como nome e telefone” (CARELLI, 2020, p. 77), haja vista que a base do trabalho autônomo é o fortalecimento e o progresso do seu negócio pela formação de clientela. Assim, se o “parceiro” não tem acesso aos dados do negócio, mas tão somente aos dados relativos à corrida ou entrega que deve realizar de forma temporária, estes são exclusivamente as plataformas, as quais detém todas as informações e os dados relacionados à empresa - sejam relativos aos usuários ou aos “parceiros”.

Nesse sentido, o próprio TST já reconheceu o vínculo trabalhista entre um trabalhador de aplicativo e sua respectiva plataforma, como apresentado no acórdão de Recurso de Revista (RR) nº 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Ministro Relator Maurício Godinho Delgado, publicado em 06/04/2022, bem como demonstrado nos julgados destacados anteriormente. Tal iniciativa não ocorre apenas no Brasil, mas também nos demais países ocidentais como na França, que reconheceu na “Cour de Cassation”, órgão equivalente ao STF, o vínculo empregatício em discussão sobre a Uber com base na tese principal de que o trabalhador não constrói a própria clientela e nem o preço da corrida como efeito da subordinação (Decisão da Cour d'Appel de Paris - S N° RG 18/08357)<sup>15</sup>. E também o Tribunal Supremo da Espanha, que reconheceu o vínculo entre entregador e o aplicativo Glovo, sustentando que a prestação de serviços se dá no âmbito do empreendimento da plataforma digital, não sendo esta apenas uma intermediadora entre clientes e entregadores (STS 2924/2020)<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Disponível na íntegra em: <<https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/CA-Paris-UBER-10-01-2019.pdf>>. Acesso em: 10 ago 2023.

<sup>16</sup> Disponível na íntegra em: <<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>>. Acesso em: 10 ago 2023.

Do mesmo modo, a Corte de Amsterdam desconsiderou a hipótese de trabalho autônomo entre entregadores e o aplicativo Deliveroo, reconhecendo o vínculo de emprego, sob a tese de que o monitoramento via GPS realizado pela plataforma é mecanismo de controle da empresa sobre os trabalhadores, além das modificações unilaterais realizadas em seus contratos, aproximando-se do contrato de adesão (Processo nº 200.261.051/01, publicado em 16/02/2021)<sup>17</sup>. A respeito do controle, ainda, é necessário compreendê-lo sob a perspectiva objetiva, especialmente pelo uso de GPS durante todo o serviço e até filmagens pelos aplicativos, mas também pela perspectiva subjetiva. Esta caracteriza-se pelo fato de que a remuneração recebida pelo trabalho, que equivale às corridas/entregas por ele realizadas somado aos custos de manutenção (aluguel do transporte utilizado, eventuais reparos, pagamento de combustível, entre outros custos para oferecimento do serviço), internaliza em sua consciência a lógica controladora (NASCIMENTO, 2021, p. 70).

Para a superação de tais desafios, a OIT apontou que países desenvolvidos e em desenvolvimento buscam realizar adaptações em suas leis para incluir questões pontuais sobre a segurança e saúde no trabalho, além da questão previdenciária (Relatório OIT, 2021, p. 245). No entanto, isso não basta: obliterar o problema utilizando-se de saídas paliativas e pontuais, como a adoção do MEI para promover cobertura previdenciária, como observado no Brasil por meio deste estudo, e também adoção de códigos de conduta<sup>18</sup>, não exaure o que há de principal nessa questão. O que se observa atualmente são tentativas de se preencher lacunas regulamentares, que não esgotam a necessidade de garantir, com efetividade, a proteção de todos os trabalhadores ligados às plataformas digitais, algo que é de interesse de todas as nações.

Outrossim, a Carta de Princípios para um Bom Trabalho em Plataformas do Fórum Econômico Mundial (WEF, 2020), que reforça os objetivos desenhados pela ONU para 2030 - com o estabelecimento de critérios de crescimento econômico sustentável e trabalho decente<sup>19</sup> -, e o citado Relatório da OIT (2021) oferecem subsídios às discussões e ações a serem construídas internacionalmente, visando ao bem da coletividade. No entanto, os Estados não podem assistir a esses movimentos de forma alheia à conjuntura globalizada em que está inserido. O passado já demonstrou como a falta de intervenção do Estado pode não apenas

---

<sup>17</sup> Disponível na íntegra em: <<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392>>. Acesso em: 10 ago 2023.

<sup>18</sup> Por exemplo, a Carta dos Direitos Fundamentais do Trabalho Digital no contexto urbano na Itália (Relatório OIT, 2021, p. 246) e o Código de Conduta de Crowdsourcing na Alemanha (Relatório OIT, 2021, p. 247).

<sup>19</sup> Disponível no site da ONU: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: 10 ago 2023.

representar o caminho para o desenvolvimento de maiores crises econômicas, políticas e sociais, mas especialmente a banalização da barbárie em nome da mais-valia e do capital.

Tal cenário atinge especialmente países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, os quais, diante de práticas comuns de *lawfare*<sup>20</sup> e pressões econômicas, como a falta de investimento de capital internacional nesses países, demonstra que a balança comercial global é positiva para alguns e negativa para outros. Por conseguinte, resta cada vez mais evidente como a balança tem sido negativa aos países que insistem em deixar prevalecer o mercado às custas da exploração de sua própria população: não se trata de uma crítica isolada a um modo de produção, mas à uma lógica hegemônica secular que vem deteriorando relações de trabalho e, com ela, a própria vida.

### **Considerações finais**

As Revoluções Industriais representaram um enorme avanço ao desenvolvimento da sociedade. Da industrialização à tecnologia oferecida pela Indústria 4.0, observou-se um salto qualitativo e quantitativo no que tange à diversidade econômica, social e política em todo o mundo. No entanto, a Fábrica Inteligente também aprofundou e amplificou processos determinantes à mais-valia e a superexploração do trabalho, como a individualização, descentralização, máxima eficiência dos recursos, ciclos de vida mais curto dos produtos, além do aperfeiçoamento de computadores.

Nesse sentido, a introdução do trabalho sob demanda em plataformas digitais ocasionou ainda maior precarização dos empregos informais: sob a justificativa de que trata-se de um serviço autônomo e que garante flexibilidade e liberdade aos trabalhadores, construiu-se uma narrativa que viola a legislação trabalhista - especialmente as disposições dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e os artigos 6º e 7º, da Constituição Federal de 1988. Ainda, por meio da tentativa de se implantar mecanismos que descaracterizam, propositalmente, a verificação dos fatos jurídicos fundamentais ao reconhecimento do vínculo empregatício no Brasil, a figura do Microempreendedor Individual foi adotada por muitos trabalhadores sob plataformas digitais, permitindo-lhes optar por mecanismos desvantajosos à garantia de seus direitos fundamentais.

A jurisprudência brasileira, no entanto, é desarmônica quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, mas decisões favoráveis aos

---

<sup>20</sup> Conceito que aduz ao uso ou manipulação das leis e procedimentos legais como substituição dos meios militares tradicionais para o alcance de objetivos operacionais, como a perseguição de quem seja declarado inimigo; portanto, “como uma ferramenta de guerra” (DUNLAP Jr. 2008).

trabalhadores destacam a cumulatividade dos fatos jurídicos fundamentais (ser pessoa física, haver subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade) como elementos indissociáveis à atividade essencial desempenhada pelas plataformas digitais. Assim, não há qualquer razão para investir na figura do MEI, de forma generalizada, como solução jurídica adequada à introdução dos trabalhadores de plataforma à formalidade do mercado de trabalho; especialmente porque impede-se a análise concreta de dados relativos à informalidade e precarização do trabalho no Brasil, além de tentar solucionar de forma paliativa problemas como a falta de previdência social e possibilidade de aposentadoria no futuro.

Por fim, mesmo com as iniciativas internacionais em defesa do trabalho decente, como pela OIT e pelo Fórum Econômico Mundial, estas não pretendem ser instrumentos de afronta à lógica fundante do modo de produção capitalista, atendo-se à formular diretrizes e estabelecer critérios de responsabilidade social limitados aos interesses do capital e dos Estados aos quais respondem.

Finalmente, um olhar atento às normas infraconstitucionais, especialmente à CLT, seria suficiente para a compreensão de que não se trata de um trabalho autônomo, intermitente ou mesmo uma nova forma de trabalho, mas sim da criação de novos mecanismos de controle e regulação de vínculos empregatícios adotando-se a internet e a tecnologia como uma dos principais sujeitos dessa relação. Não se trata de um intermediador, tampouco um agente sem papel na relação trabalhista, mas sim de empregador que assalaria centenas de milhares de trabalhadores no mundo e que detém o controle sobre o serviço prestado por meio de plataforma digital.

Resta, portanto, que prevaleçam-se os direitos e garantias fundamentais tão demandados por um “preariado” superexplorado. O qual reconhece que a adoção do MEI, em alguns casos, não é suficiente para atender todas as suas demandas e que também se vê inebriado por dogmas neoliberais como flexibilidade e o princípio da liberdade, que apenas condicionam uma mentalidade de controle e superprodutividade implantada pelas plataformas digitais. Por conseguinte, é possível reconhecer que já existem meios para a inevitável e necessária contraposição à desregulamentação promovida pela Indústria 4.0: não se trata de uma lacuna jurídica, mas sim de um parasitismo histórico.

## Referências

ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1ª ed., São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. **Constituição Federal, de 05 de Outubro de 1988.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 ago 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 ago 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 10 ago 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, 2013.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei.** In: CARELLI, R. DE L.; CAVALCANTI, T. M.; 79 FONSECA, V. P. DA (Org.) Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista.** Brasília: CNI, 2012. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>. Acesso em: 10 ago 2023.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania.** São Paulo: Moderna, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUNLAP Jr., Major General Charles J. **Lawfare Today: a perspective.** *Yale Journal of International Affairs*, 2008.

ENGELKE, Rozi. **A pandemia de 2020 como um desastre transnacional e um novo direito do trabalho no Brasil para o momento posterior.** Revista Eletrônica TRT/RS, ano XV, n. 218, abr/jun. 2019.

EWALD, François. **L'État providence.** Paris: Bernard Grasset, 1986.

FALCÃO, Ana Carolina Rodrigues de Arruda. **Sistematização dos Pilares da Indústria 4.0: Uma análise utilizando revisão bibliográfica sistemática.** São Carlos, 2019. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18156/tde-04072019-091814/publico/AnaCarolinaRodriguesFalcãoDEFINITIVO.pdf>>. Acesso em: 10 ago 2023.

FLEMING, Peter. **The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization.** *Organization Studies*, v. 38(5), 2017.

FONSECA, Maria Hemília. **Qualificação profissional: um instrumento de promoção do trabalho decente.** Diálogo OIT-Brasil. 2017. 190 p. Tese de Livre Docência (Faculdade de Direito de Ribeirão Preto), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

FREITAS Jr., Antonio Rodrigues de. **On demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.

GAIGER, Luiz Inácio. **A economia solidária diante do modo de produção capitalista**. Caderno CRH, 16(39), 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v16i39.18642>>. Acesso em: 10 ago 2023.

HACKER, Jacob. **The Great Risk Shift - The Assault on American Jobs, Families, Health Care and Retirement and how you can fight back**. Oxford: Oxford University Press, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Contas nacionais trimestrais**. 2021. Disponível em <[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/5452d8356484c9bf115862b4f64d9079.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/5452d8356484c9bf115862b4f64d9079.pdf)>. Acesso em: 15 ago 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua)**. 2022. Disponível em: <<https://static.poder360.com.br/2022/09/pnad-desemprego-30set2022.pdf>>. Acesso em: 15 ago 2023.

LASI, H. *et al.* **Industry 4.0**. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2014.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: livro primeiro**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Boletim Mapa de Empresas**. 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/mapa-de-empresas-boletim-do-2o-quadrimestre-de-2022.pdf>>. Acesso em: 10 ago 2023.

NASCIMENTO, Alex Moura. **A efetivação da proteção ao trabalhador dos aplicativos de entrega sob demanda: por uma compreensão histórico-material**. Monografia apresentada em 17 de novembro de 2021. Disponível em: <[https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/16231/2/Alex\\_Moura\\_Nascimento.pdf](https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/16231/2/Alex_Moura_Nascimento.pdf)>. Acesso em: 10 ago 2023.

OLIVEIRA, Oderlene Vieira de; FORTE, Sérgio Henrique Arruda Cavalcante. **Microempreendedor individual: fatores da informalidade**. Revista Científica da Escola de Gestão e Negócios, Ano 4, Edição Especial - ISSN 2236-8760, pp. 27-42, maio/jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Resolução adotada da Assembleia Geral em 25 de setembro de 2015**. Disponível em: <<https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>>. Acesso em: 15 ago 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Relatório de referência da OIT**, 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_845019.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf)>. Acesso em: 15 ago 2023.

PACHUKANIS, Eugênio. **Teoria Geral do Direito e Marxismo**. Editora Acadêmica, São Paulo, 1988.

PITSCHAS, Rainer. **As administrações públicas europeia e americana na atualidade e o modelo alemão**. In: MOZZICAFREDDO, J.; GOMES, J. S. (Org.). *Administração e política: perspectivas de reforma da administração pública na Europa e nos Estados Unidos*. Oeiras: Celta, 2001.

RIOGA, Ana Flávia de Souza. **A vulnerabilidade do trabalhador informal: MEI como solução jurídica para garantia de direitos desses trabalhadores**. Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto, 2022. Disponível em: <[https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/4281/6/MONOGRAFIA\\_VulnerabilidadeTrabalhadorInformal.pdf](https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/4281/6/MONOGRAFIA_VulnerabilidadeTrabalhadorInformal.pdf)>. Acesso em: 10 ago 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual 2015**. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20do%20MEI%202015.pdf>>. Acesso em 14 out. 2021.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SHAFIQ, S. *et al.* **Virtual engineering object / virtual engineering process: a specialized form of cyber physical system for industrie 4.0**. *Procedia Computer Science*, v. 60, 2014.

SINGER, Paulo. **Economia solidária: um modo de produção e distribuição**. In: SINGER, Paulo; SOUZA, André. (Orgs.). *A Economia solidária no Brasil; a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A "CLT de Temer" & CIA. LTDA**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 147-168, jul./ago. 2017.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. 1ª ed., 1 reimp. - Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

TEDESCO, Solange; LIBERMAN, Flávia. **O que fazemos quando falamos em vulnerabilidade?** *O Mundo da Saúde*, v. 32, n. 2, p. 254-60, 2008.

UBER. **Futuro do Trabalho - motoristas e entregadores**. Datafolha, 2021. Disponível em: <<https://uber.app.box.com/v/745271-datafolha>>. Acesso em: 15 ago 2023.

WANG, S. *et al.* **Implementing smart factory of industrie 4.0: an outlook**. *International Journal of Distributed Sensor Networks*, v. 12, 2016. Disponível em: <http://doi.org/10.1155/2016/3159805>. Acesso em: 10 ago 2023.

WEIL, David. **The Fissured Workplace - Why Work Became So Bad for So Many and What can Be Done to Improve it**. *Cambridge - London: Harvard University Press*, 2014.

WORLD ECONOMIC FORUM - WEF. **Charter of Principles for Good Platform Work**. Geneva, 2020.