

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

FAUSTO SANTOS DE MORAIS

JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR

JULIANO SARMENTO BARRA

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 Haydée 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. Ednilson 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

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Fausto Santos de Moraes, José Alcebiades De Oliveira Junior, Juliano Sarmento Barra – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-292-6

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

As temáticas do grupo de trabalho sobre a Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de Trabalho, Sociais I e Empresariais se caracterizaram por análises sobre a eficácia e efetividade da proteção jurídica às relações de trabalho, seja num contexto tradicional ou de um modelo tecnológico digital mediado pelas plataformas.

Nas discussões sobre a eficácia da proteção jurídica, questões como a necessidade de produção e modificação legislativa, e diferentes perspectivas sobre a interpretação jurídica tiveram como seu objeto problemas tradicionais e digitais, estabelecendo-se, aqui, como tradicionais aqueles não necessariamente afetos ao ambiente digital.

Para aqueles problemas aqui enunciados como tradicionais, os trabalhos discutem a falta de legislação que valorize a compliance como meio de proteção dos Direitos Humanos, analisam as consequências da degradação ao ambiente sobre as relações de trabalho, como a pejotização, as distinções de gênero numa perspectiva da sociedade do cuidado e a precarização dos direitos trabalhistas. Em síntese, essas contribuições analisam os problemas e contribuem com alguns caminhos.

A eficácia jurídica também é o objeto de trabalhos que se ocupam com o ambiente digital mediado por plataformas. As questões transitaram tanto sobre a configuração de vínculo empregatício, o impacto da Indústria 4.0 no meio ambiente de trabalho, a falta de proteção do Estado para as consequências da prestação do trabalho mediado por plataformas, a responsabilidades dessas empresas bem como o desafio da configuração de um direito fundamental à desconexão.

Sob as propostas relacionadas a efetividade da proteção jurídica do trabalho, análises sobre as questões de gênero e saúde diante do relatório da OMS, desigualdades que influenciam na busca do primeiro emprego, o exercício do controle de convencionalidade nas decisões sobre plataformas digitais, condições para um trabalho decente no contexto do corredor bioceânico, a inclusão de pessoas com transtorno com espectro autista no mercado de trabalho e análise crítica sobre a dissonância normativa sobre o capacitismo. Essas contribuições colocam em tensão entre o Direito e a sua capacidade normativa na sociedade.

Houve ainda uma proposta de reflexão sobre o Golpe de Estado de 1973, trazendo uma perspectiva da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, ressaltando como que a flexibilização de direitos sociais caminhou em conjunto com num regime ditatorial.

De uma maneira geral, o grupo de trabalho ofereceu contribuições relevantes sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresarias, proporcionando o conhecimento sobre novas questões, problematizações e propostas sob perspectivas da eficácia e efetividade dos direitos num contexto tradicional e no ambiente digital. Fica o convite para a leitura e interlocução com os trabalhos desta obra.

São Paulo, novembro de 2025.

Prof. Dr. José Alcebiades De Oliveira Junior (UFRGS| URI)

Prof. Dr. Fausto Santos de Moraes (ATITUS EDUCAÇÃO | AIDIA)

Prof. Dr. Juliano Sarmento Barra (Mackenzie)

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGITAL: UMA ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA RESPONSABILIDADE CIVIL DAS PLATAFORMAS

UBERIZATION OF WORK AND THE DIGITAL WORK ENVIRONMENT: AN ANALYSIS IN LIGHT OF THE FEDERAL CONSTITUTION AND THE CIVIL LIABILITY OF PLATFORMS

Giovana Parra Gimenes da Cunha¹
Isabella Gimenez Menin²

Resumo

O presente artigo analisa de forma crítica os impactos da chamada uberização do trabalho no meio ambiente do trabalho digital, com especial enfoque na responsabilidade civil das plataformas digitais. Parte-se da constatação de que a recusa sistemática dessas empresas em reconhecer vínculos empregatícios nas relações de trabalho mediadas por aplicativos inviabiliza a aplicação da proteção trabalhista tradicional. Tal cenário acarreta a fragilização de direitos historicamente conquistados, sobretudo os relacionados à saúde, à dignidade e à integridade física e psíquica dos trabalhadores. Diante dessa lacuna normativa, defende-se a necessidade de atuação do Direito Civil como instrumento compensatório e integrador, capaz de suprir as deficiências da tutela laboral e assegurar a efetividade dos direitos fundamentais. A pesquisa adota a metodologia dedutiva, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica de autores nacionais e estrangeiros e da análise normativa à luz da Constituição Federal de 1988, especialmente no que se refere à proteção do meio ambiente de trabalho como direito fundamental. Propõe-se que o ambiente digital, cada vez mais presente na vida social e econômica, deve ser compreendido como espaço juridicamente protegido, sujeito à mesma lógica de prevenção e reparação de danos que orienta a tutela clássica. Diante do cenário, a responsabilização civil das plataformas digitais configura-se como via legítima, eficaz e necessária para a garantia da efetividade do meio ambiente do trabalho, ainda que situado fora da estrutura tradicional do emprego formal.

Palavras-chave: Uberização, Meio ambiente do trabalho, Responsabilidade civil, Plataformas digitais, Constituição federal

Abstract/Resumen/Résumé

This article critically analyzes the impacts of the so-called uberization of work on the digital work environment, with a special focus on the civil liability of digital platforms. It begins

¹ Doutoranda e Mestre em Direito pela UNIMAR. Bolsista CAPES. Pós-graduada em Direito Público pela EBRADI. Graduada no curso de Direito pelo UNIVEM. Advogada.

² Mestranda em Ciências Sociais pela UNESP – Câmpus de Marília/SP. Bolsista CAPES. Pós-graduada em Direito do Trabalho pela EBRADI. Graduada no curso de Direito pelo UNIVEM. Advogada.

with the observation that these companies' systematic refusal to recognize employment relationships in app-mediated work relationships undermines the application of traditional labor protections. This scenario undermines historically acquired rights, especially those related to the health, dignity, and physical and mental integrity of workers. Given this regulatory gap, we argue for the need for civil law to act as a compensatory and integrative instrument, capable of addressing the deficiencies of labor protection and ensuring the effectiveness of fundamental rights. The research adopts a deductive methodology, developed through a bibliographic review of national and international authors and a normative analysis in light of the 1988 Federal Constitution, particularly regarding the protection of the work environment as a fundamental right. It is proposed that the digital environment, increasingly present in social and economic life, should be understood as a legally protected space, subject to the same logic of prevention and reparation of damages that guides traditional legal protection. Given this scenario, holding digital platforms civilly liable is a legitimate, effective, and necessary way to guarantee the effectiveness of the work environment, even if it is located outside the traditional structure of formal employment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Work environment, Civil liability, Digital platforms, Federal constitution

INTRODUÇÃO

A ascensão da chamada “economia de plataformas” transformou de maneira profunda as relações de trabalho no século XXI. A intermediação digital de serviços, baseada em aplicativos como Uber, iFood e 99, deu origem ao fenômeno conhecido como uberização do trabalho, caracterizado pela informalidade, ausência de vínculo empregatício e subordinação algorítmica.

A discussão sobre o meio ambiente do trabalho no contexto da uberização torna-se ainda mais urgente diante dos crescentes índices de acidentes e adoecimento entre trabalhadores de plataformas digitais, especialmente motoristas e entregadores. Tais dados reforçam a necessidade de uma tutela jurídica que vá além da relação contratual formal, focando na proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, conforme preconiza o Direito Ambiental do Trabalho.

O Direito Ambiental do Trabalho, ao integrar normas constitucionais, sanitárias e laborais em torno da qualidade do ambiente em que o trabalho é prestado, oferece o arcabouço adequado para o enfrentamento dessa realidade. O reconhecimento de que o espaço digital, mediado por plataformas, constitui também um ambiente de trabalho reforça a urgência da atuação estatal e judicial para prevenir e reparar danos à saúde física e psíquica desses trabalhadores, independentemente do vínculo empregatício.

Outrossim, a recorrente negação do vínculo empregatício nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais configura não apenas uma controvérsia jurídica, mas um verdadeiro esvaziamento das garantias constitucionais asseguradas aos trabalhadores. Mesmo diante da subordinação algorítmica, da onerosidade e da pessoalidade presentes na dinâmica das plataformas, os operadores econômicos têm se beneficiado de uma zona de não-direito, em que a informalidade que prejudica direitos se disfarça sob a roupagem da “autonomia”.

Nesse cenário, o sistema de Justiça do Trabalho encontra limitações concretas em prover respostas céleres e eficazes devido à resistência jurisprudencial ao reconhecimento do vínculo. Diante disso, a atuação do âmbito civil se impõe como um remédio jurídico emergencial, ainda que imperfeito e insuficiente, para minimizar os danos enfrentados por trabalhadores desamparados de proteção trabalhista formal.

A responsabilização civil das plataformas, especialmente com base na teoria do risco da atividade e no dever geral de não causar dano (art. 927 do Código Civil), tem se mostrado uma alternativa viável para conferir alguma efetividade à proteção da integridade física, psíquica e moral desses trabalhadores. Trata-se de uma via que não substitui a tutela trabalhista

— nem deve se confundir com ela —, mas atua como instrumento de transição, conferindo concretude a direitos fundamentais como a saúde, a dignidade e o meio ambiente do trabalho (art. 225 da CF), até que se consolide um modelo jurídico capaz de enfrentar a lógica precarizante da uberização.

Assim, recorrer ao Poder Judiciário pela via civil atualmente é a opção que busca preservar direitos mínimos enquanto o reconhecimento do vínculo empregatício não avança. Esse novo modelo tem gerado importantes debates jurídicos, sobretudo quanto à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Entre eles, destaca-se o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro, previsto nos arts. 7º, XXII, 200, VIII e 225 da Constituição Federal. Contudo, a sistemática recusa das plataformas em reconhecer vínculos empregatícios limita o alcance da proteção trabalhista tradicional.

Diante disso, este artigo tem como objetivo analisar a responsabilidade civil das plataformas como instrumento jurídico de compensação dos danos causados ao meio ambiente do trabalho digital. Parte-se da hipótese de que, mesmo sem vínculo formal de emprego, as empresas digitais devem ser responsabilizadas quando violam direitos fundamentais dos trabalhadores.

A pesquisa adota metodologia dedutiva e qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise normativa, especialmente da Constituição Federal, da legislação civil e de produções doutrinárias recentes. Ao final, propõe-se uma leitura crítica da atuação das plataformas e da necessidade de avanço da proteção jurídica para além das fronteiras do Direito do Trabalho clássico.

1. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A uberização do trabalho é um processo que se insere na lógica neoliberal de flexibilização das relações laborais, apoiado em discursos de autonomia, empreendedorismo e liberdade contratual. Nesse contexto, trabalhadores são cadastrados em aplicativos e passam a prestar serviços mediante demanda, sem jornada fixa, salário ou proteção social. É imperioso constatar que, esta roupagem corresponde aos reflexos do que se denomina por capitalismo de plataforma.

Pode-se examinar o capitalismo de plataforma como fenômeno que combina elementos da quarta revolução industrial com o atual estágio de evolução tecnológica. Esse modelo econômico contemporâneo é caracterizado pelo protagonismo das plataformas

digitais, estruturando-se na coleta e no uso intensivo de dados por meio de sistemas conectados à internet.

Conforme explica Nick Srnicek (2016), o capitalismo de plataforma se define pela necessidade de transformar registros em instrumentos de uso econômico, destacando, no contexto do capitalismo avançado do século XXI, a centralidade dos dados como recurso fundamental e explorado como verdadeira “matéria-prima”. O autor distingue, entretanto, o conceito de dado, simples registro de que algo aconteceu, daquele de conhecimento, que exige a compreensão das causas de um evento. Embora alguns dados possam conter aspectos de conhecimento, essa relação não é obrigatória. Sendo registros, os dados requerem suporte material para existirem, como sensores que os capturem e sistemas robustos que permitam seu armazenamento (SRNICEK, 2016).

Desta forma, as nuances do capitalismo de plataforma é atrelado ao aceramento dos fenômenos da vida social da atual modernidade líquida (Bauman, 2001), em que a velocidade do atendimento das novas demandas do mercado impactam de forma significativa nos modelos de negócio. Outrossim, esta velocidade para o atendimento de demandas é evidente na forma do desenvolvimendo da atividade econômica dos trabalhadores que opoeram por meio de plataformas, quais sejam os motoristas e entregadores, objeto de análise neste estudo.

As disparidades nas condições de trabalho entre motoristas e entregadores por aplicativo evidenciam que a uberização não incide de forma homogênea sobre os trabalhadores inseridos nesse modelo. Embora ambos compartilhem a ausência de vínculo formal e a intermediação por plataformas digitais, existem desigualdades internas significativas. De modo geral, os motoristas apresentam condições materiais relativamente melhores, como maior autonomia operacional e rendimentos mais estáveis, ainda que sujeitos à volatilidade da demanda. Por outro lado, os entregadores enfrentam níveis mais elevados de precarização, com remuneração inferior, jornadas extenuantes, maior exposição a riscos urbanos.

Essas diferenças revelam a complexidade do fenômeno da uberização, exigindo uma abordagem regulatória diferenciada que considere as especificidades de cada categoria profissional. A heterogeneidade das experiências laborais dentro das plataformas desmonta a falsa ideia de uniformidade e reforça a necessidade de políticas públicas que reconheçam os distintos níveis de vulnerabilidade.

As plataformas, ao classificarem motoristas e entregadores como “parceiros”, buscam afastar o vínculo empregatício e suas obrigações legais, baseando-se na ideia de que prestam serviços de forma autônoma. A remuneração variável, condicionada à produtividade

e à disponibilidade para atuar em horários de maior demanda — como madrugadas, fins de semana e feriados —, acentua a instabilidade e imprevisibilidade da renda. Soma-se a isso a forte carga simbólica imposta sobre a suposta “autonomia” desses trabalhadores, que serve para ocultar uma subordinação real, exercida por sistemas automatizados, algoritmos e metas implícitas, alinhados à lógica de mercado.

Como destaca Antunes (2020, p. 21), o trabalho uberizado manifesta-se de maneiras diversas e desiguais, refletindo uma nova morfologia do trabalho sob a égide do capitalismo de plataforma. A comparação entre motoristas e entregadores, nesse sentido, revela não apenas variações operacionais, mas também distintas formas de exploração e invisibilização social. Os entregadores, em especial, ocupam o ponto mais vulnerável da cadeia produtiva digital: estão mais expostos fisicamente, enfrentam maiores obstáculos para acessar direitos mínimos e frequentemente são excluídos dos debates públicos e institucionais sobre regulação e proteção.

Esse modelo de relação, cada vez mais disseminado, ficou conhecido como “uberização” em referência à Uber, uma das primeiras empresas a popularizar essa forma de trabalho mediada por aplicativos, na qual o trabalhador atua como prestador de serviços “autônomo”, utilizando a tecnologia como ponte com os consumidores, mas sem qualquer amparo jurídico típico das relações de emprego. Conforme apontam Moraes, Oliveira e Accorsi (2019, p. 655), a “uberização do trabalho é o termo utilizado para representar a grande maioria do trabalho oferecido pelas empresas da economia de plataforma, também denominado de crowd employment e crowdworking”.

Todavia, o que deve ser observado, segundo Moraes, Oliveira e Accorsi (2019, p. 652), são as condições e relações de trabalho que essas empresas proporcionam. Trata-se de uma discussão que vai muito além da denominação adquirida por esses trabalhadores, como “parceiros”, “colaboradores” ou “empreendedores”, pois, na prática, o que se observa é uma intensificação da precarização e da subordinação por meio de mecanismos digitais. O uso estratégico de uma linguagem empresarial que mascara a existência de relações laborais tradicionais contribui para a invisibilização de direitos, a diluição de responsabilidades e o enfraquecimento dos mecanismos de proteção social historicamente construídos. Assim, mais importante do que a nomenclatura atribuída é compreender a realidade concreta das atividades desempenhadas, os vínculos efetivos e os efeitos materiais sobre a vida dos trabalhadores inseridos nesse modelo.

Entretanto, o que merece maior atenção no debate sobre o trabalho nas plataformas digitais não é apenas a nomenclatura atribuída aos trabalhadores, quais sejam “parceiros”,

“colaboradores” ou “empreendedores”, mas sim as condições concretas e as relações laborais efetivamente estabelecidas (Moraes, et. al., 2019, p. 652). Tais denominações operam como estratégias discursivas que buscam legitimar um modelo de gestão pautado na intensificação da precarização e na subordinação velada, agora mediada por interfaces tecnológicas.

A linguagem empresarial utilizada por essas plataformas desempenha um papel central na ocultação da natureza subordinada do trabalho, contribuindo para a diluição de responsabilidades jurídicas e para o enfraquecimento das estruturas tradicionais de proteção social. Ao mascarar relações de trabalho por meio de uma retórica de autonomia e empreendedorismo, essa prática não apenas invisibiliza os direitos dos trabalhadores, como também dificulta a ação do Estado e dos órgãos fiscalizadores.

Nesse sentido, mais relevante do que os rótulos adotados é a análise da realidade fática das atividades desempenhadas, dos vínculos jurídicos que delas decorrem e dos impactos materiais que recaem sobre a vida dos trabalhadores. O reconhecimento dessas condições concretas é indispensável para a construção de respostas jurídicas adequadas às novas formas de exploração laboral promovidas pelas plataformas digitais.

No entanto, as plataformas inseridas nesse novo modelo econômico, não se enquadraria adequadamente em fenômenos jurídicos ou econômicos previamente existentes. Como observa Viviane Vidigal (2023, p. 66), essas plataformas apresentam características próprias e inéditas, e as tentativas de assimilá-las a categorias já consolidadas constituíram estratégias discursivas voltadas a suavizar as críticas e evitar uma regulação mais rigorosa. Ao tentar encaixar a novidade em moldes antigos, esvazia-se a complexidade do fenômeno e adia-se o enfrentamento das reais transformações nas relações de trabalho que ele provoca.

Assim, apesar do termo “uber” ter surgido repentinamente e ser pouco definido, já é largamente utilizado e nos remete, segundo Abílio (2020, p. 111), ao “exército global” de motoristas trabalhando para uma mesma empresa. A uberização, entretanto, não surge com o universo da economia digital: suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, as quais hoje se materializam nesse campo. Isto, pois, as atuais empresas que promovem este tipo de trabalho são responsáveis por criar mecanismos de transferência de riscos e custos para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Essa disponibilidade influencia diretamente na sua liberdade e flexibilidade dos trabalhadores, o que acaba tornando-os mais vulneráveis, transformando-se em uma falsa percepção de que são livres para trabalharem onde e quando quiserem (Filgueiras, 2021, p. 102).

Embora se insira na mesma gramática da economia de aplicativos, a Uber, assim como outras plataformas digitais, não se ajusta às categorias jurídicas ou econômicas

convencionais.

Por trás da retórica da autonomia, esconde-se uma intensa subordinação algorítmica. As plataformas controlam o ritmo de trabalho, impõem metas e penalidades, definem remuneração por corrida e excluem trabalhadores sem direito à ampla defesa. A relação, ainda que formalmente autônoma, apresenta elementos típicos de subordinação, habitualidade e onerosidade.

A jurisprudência tem oscilado entre o reconhecimento e a negação do vínculo empregatício. No entanto, mesmo nos casos em que não há esse reconhecimento, persiste a necessidade de garantir a proteção da saúde, segurança e dignidade do trabalhador. Como ressalta Abílio (2020, p. 582), a aparente autonomia, flexibilidade e liberdade de horário oferecidas pelas plataformas digitais e aplicativos de entrega aos motoboys ocultam, na verdade, uma forma disfarçada de assalariamento. Sob o rótulo da “prestação de serviços”, transfere-se ao trabalhador a responsabilidade pelo gerenciamento do processo produtivo, o que, na prática, configura um autogerenciamento subordinado, em que o controle do trabalho permanece presente, ainda que de forma descentralizada e mediada por sistemas algorítmicos.

2. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA ORDEM CONSTITUCIONAL

O meio ambiente do trabalho tem seu surgimento com a Revolução Industrial, quando inicia-se a ascensão do modo capitalista de produção sob uma perspectiva global. Com isso, Antunes (2018, p. 339) destaca que a construção de uma sociedade socialista exige novas formas de organização do trabalho e da vida fora dele, de modo que ambos estejam desvinculados do controle opressivo do capital. Para o autor, esse projeto societal implica também a preservação ambiental autêntica, voltada às necessidades humanas e à proteção da ecologia.

Paulo Roberto Lemgruber Ebert (2022, p. 5-6) explica que a psicodinâmica do trabalho propõe uma divisão fundamental entre os elementos que condicionam a atividade laboral, classificando-os em dois grandes grupos: as condições de trabalho e a organização do trabalho. Essa distinção é essencial para compreender o conceito de meio ambiente do trabalho em sua totalidade, considerando tanto os aspectos físicos quanto os estruturais que influenciam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

As condições de trabalho dizem respeito aos fatores físicos presentes no ambiente em que a atividade é desempenhada. Envolvem elementos sensoriais e materiais que afetam diretamente o corpo do trabalhador, como ruído, temperatura, umidade, iluminação, exposição

a agentes químicos (como poeiras e gases), biológicos (como micro-organismos) e as instalações físicas — mobiliário, redes elétricas e hidráulicas, sanitários, entre outros. Esses fatores são tradicionalmente relacionados ao risco de acidentes ou ao desenvolvimento de doenças ocupacionais, sendo, portanto, foco das normas de segurança e medicina do trabalho. Por sua vez, a organização do trabalho refere-se à forma como a atividade é estruturada e gerida no plano ideal. Envolve regras técnicas e normativas que determinam o modo, o tempo e o ritmo da produção, a divisão de tarefas, os métodos de controle e avaliação de desempenho (como metas e bonificações), a política de salários e benefícios, bem como a gestão das relações hierárquicas e interpessoais. Esses elementos interagem com a dimensão psíquica do trabalhador e, quando mal administrados, podem ser fontes relevantes de sofrimento mental, estresse e adoecimento.

Dessa forma, o meio ambiente do trabalho deve ser entendido de maneira abrangente, englobando tanto os aspectos materiais quanto os organizacionais que cercam o trabalhador durante a realização de suas atividades. Essa visão integrada é essencial para a tutela da saúde ocupacional e encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente nos artigos 193, 200, inciso VIII, e 225 da Constituição Federal, que reconhecem o direito a um ambiente de trabalho saudável e equilibrado como expressão do princípio da dignidade da pessoa humana.

Todavia, o ambiente em que as doenças ocupacionais, os acidentes fatais, a miséria e o desemprego tornou-se regra e o capitalismo já não conseguiu mais se conter, ocasionando uma grande crise do capitalismo iniciada na década de 70, ou seja, antes da promulgação da Constituição Federal de 1988. Assim, passou a ser necessária a tutela dos direitos fundamentais, classificando-os em dimensões de acordo com o contexto histórico em que se destacam (Sarlet, 2012).

Os direitos fundamentais de primeira dimensão têm origem nas revoluções liberal-burguesas do século XVIII e encontram respaldo no liberalismo clássico e no racionalismo iluminista. Fundamentados na valorização da individualidade humana e na limitação da intervenção estatal, esses direitos são também denominados direitos de liberdade ou “negativos”, por exigirem do Estado uma postura de abstenção em relação à esfera privada do indivíduo. Nessa categoria, situam-se os direitos civis e políticos, como o direito à vida, à segurança, à propriedade, à igualdade formal e às diversas formas de liberdade, incluindo expressão, reunião, religião e locomoção (Silva, et. al., 2017, p. 149).

Por sua vez, os direitos fundamentais de segunda dimensão surgem como resposta às desigualdades sociais acentuadas pela Revolução Industrial e são influenciados pelas

doutrinas de cunho socialista. Diferenciam-se por demandar uma atuação ativa do Estado, mediante a implementação de políticas públicas voltadas à promoção da justiça social e à garantia de condições materiais mínimas para a dignidade humana. Conhecidos como direitos de igualdade, compreendem os direitos sociais, econômicos e culturais, como o direito ao trabalho protegido, à educação e à saúde, ganhando relevância especialmente no final do século XIX e ao longo do século XX (Silva, et. al., 2017, p. 149).

Já os direitos fundamentais de terceira dimensão têm origem em uma reflexão de caráter humanista voltada para temas como a paz mundial, o desenvolvimento sustentável, a preservação do meio ambiente, o direito à informação e a proteção do consumidor. Diferenciam-se das dimensões anteriores por não possuírem uma conotação diretamente econômica, estando mais associados à promoção da qualidade de vida em sentido amplo, especialmente frente aos desafios impostos pela sociedade industrial e pela revolução tecnológica no final do século XX (Farias, 2017, p. 149-150).

Também denominados direitos de solidariedade, os direitos de terceira dimensão não se restringem à proteção do indivíduo isolado, mas abrangem a coletividade e a própria humanidade enquanto espécie. É a partir dessa dimensão que emerge uma visão do ser humano em sua totalidade, superando a fragmentação característica das dimensões anteriores. Nesse cenário, desenvolve-se uma consciência jurídica voltada para os interesses coletivos e difusos, consolidando novos paradigmas de tutela jurídica voltados ao bem comum e às gerações presentes e futuras (Silva, et. al., 2017, p. 151).

Apesar da classificação supramencionada, há que se ter em mente que os ambientes natural, artificial, cultural e do trabalho não constituem categorias estanques, mas sim integradas em uma unidade ambiental, a serviço da qualidade de vida humana (Sarlet, 2014, p. 21/23). Nesse contexto é que se insere, aqui no Brasil, o meio ambiente classificado como um direito fundamental de terceira geração, que são aqueles direitos pautados na solidariedade e fraternidade.

Insta salientar que a Constituição Federal de 1988 não definiu o que é meio ambiente, mas é a primeira Constituição, dentre as outras sete anteriores, que dispõe de um capítulo destinado exclusivamente ao meio ambiente, conforme já evidenciado alhures, qual seja o Capítulo VI, que versa sobre o Meio Ambiente (artigo 225), o qual está inserido no Título VIII, sobre a Ordem Social.

A Constituição Federal de 1988 adotou dois objetos para tutelar no que tange à questão ambiental, quais sejam: um imediato que é a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos, e outro mediato que é a saúde, a segurança e o bemestar do cidadão, expresso

nos conceitos de vida em todas as suas formas – prescrito no artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/91, supra) e em qualidade de vida (predisposto no artigo 225, caput, da CF) (Silva, 2017, p. 168).

Para Amauri Mascaro Nascimento, o meio ambiente de trabalho é definido como:

(...) o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho (Nascimento, 1999, p. 584).

Aliás, o próprio Supremo Tribunal Federal, no RE Nº 664.335/S entendeu que “a existência digna (...) perpassa necessariamente pela defesa do meio ambiente (art. 170, VI, da CRFB/88), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CRFB/88).”¹

O Direito, por sua própria natureza, não se apresenta como um sistema estanque. Ao contrário, trata-se de um campo em constante transformação, forçado a acompanhar a dinâmica e a complexidade das relações sociais que se propõe a regular. A pluralidade de demandas oriundas das novas formas de interação humana e das transformações tecnológicas exige a criação de novos ramos jurídicos, como ocorreu com o surgimento do Direito Ambiental do Trabalho.

Esse campo do saber jurídico nasce da necessidade de se observar, com maior acuidade, o local e as condições em que o trabalhador desenvolve grande parte de sua vida, reconhecendo-se a íntima relação entre o ambiente laboral e a qualidade de vida do indivíduo. Embora sua consolidação como ramo autônomo seja recente, a interseção entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental não é propriamente nova.

Desde a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII na Europa, observa-se a deterioração progressiva do ambiente de trabalho, marcada pela simbiose entre o homem e a máquina, em um ritmo acelerado de produção voltado à satisfação de demandas crescentes e, muitas vezes, inatingíveis. Essa intensificação do trabalho implicou jornadas exaustivas, ambientes insalubres e altos riscos à integridade física e mental dos trabalhadores.

Diante dessa realidade, as primeiras manifestações coletivas não buscavam, em um primeiro momento, a eliminação dos riscos laborais, mas sim formas de compensação pelos

¹ BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário Nº 664.335/SC. RELATOR: Ministro Luiz Fux. Plenário. DJ: 12 fev. 2015.

danos causados à saúde e à segurança dos trabalhadores. Nesse contexto, emergem os debates que culminaram na criação dos adicionais remuneratórios, como os de horas extras, trabalho noturno, insalubridade e periculosidade — institutos que, além de função econômica, representam o reconhecimento da presença de um meio ambiente laboral degradado e merecedor de tutela jurídica específica.

Com o tempo, essas discussões amadureceram e passaram a demandar não apenas medidas reparatórias, mas também ações preventivas e estruturais, com foco na promoção de um meio ambiente do trabalho equilibrado, digno e saudável. Assim, o Direito Ambiental do Trabalho configura-se como expressão contemporânea dessa evolução, voltado à proteção integral da saúde física, mental e emocional do trabalhador, especialmente em contextos precarizados ou tecnologicamente mediados, como ocorre nas novas formas de trabalho digital.

Assim, o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido como o espaço em que se desenvolvem atividades laborais, remuneradas ou não, cuja integridade depende da existência de condições salubres e da ausência de fatores que coloquem em risco a saúde física e mental dos trabalhadores. Essa proteção se estende a todos os que exercem trabalho, independentemente de sua condição jurídica ou pessoal — sejam homens ou mulheres, menores ou maiores de idade, empregados regidos pela CLT, servidores públicos ou trabalhadores autônomos.

Nesse contexto, o desafio atual é expandir a aplicação desses princípios ao novo contexto digital. O trabalho uberizado ocorre em plataformas, ruas e aplicativos, mas nem por isso pode ser considerado destituído de ambiente laboral. Ao contrário, há uma ambiente organizacional e tecnológica que precisa ser juridicamente regulada e protegida.

3. A SISTEMÁTICA NEGAÇÃO DO VÍNCULO E A VIA CIVIL COMO INSTRUMENTO COMPENSATÓRIO REAFIRMANDO A RESPONSABILIDADE CIVIL DAS PLATAFORMAS

A partir da análise sobre o fenômeno da uberização do trabalho e as especificidades do meio ambiente do trabalho na ordem constitucional, é imperioso observar a prejudicialidade da garantia dos direitos na realidade fática. Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT), entre 2017 e 2022 foram registradas mais de 1.600 comunicações de acidentes envolvendo entregadores por aplicativo, ainda que esse número represente apenas uma fração da realidade, dada a informalidade das relações e a subnotificação sistemática

(Abílio, et. al., 2020).

A Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR Trabalho), por meio do GT Trabalho Digital da Universidade Federal do Paraná (UFPR), realizou, entre 13 e 27 de abril de 2020, a pesquisa “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19”, com a participação de 298 entregadores em 29 cidades brasileiras, na qual foram encontrados resultados como: mais de 57% dos entregadores trabalhavam acima de 9 horas por dia, percentual que chegou a 62% durante a pandemia; 78,1% relataram trabalhar de 6 a 7 dias por semana, revelando ausência de repouso adequado; e, 58,9% dos entrevistados indicaram queda nos ganhos durante o período da pandemia (Abílio, et. al., 2020).

No mais, o sistema algoritmo estabelece que, quanto maior o volume de entregas realizadas e a pontualidade do entregador, maior será a quantidade de solicitações que ele receberá. Essa lógica acaba incentivando o motoboy a aumentar sua velocidade durante o trabalho, a qual pode resultar em acidentes de trânsito (Marinho et. al., 2022, p. 11) e outros danos à saúde atrelados ao ritmo acelerado de trabalho.

No caso dos motoristas de aplicativo, estudo realizado pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que mais de 40% trabalham acima de 10 horas por dia, o que os expõe a riscos elevados de acidentes viários, distúrbios do sono e problemas musculoesqueléticos (Carvalho, 2024). Além disso, a pressão algorítmica por produtividade, a ausência de intervalos e a insegurança nos deslocamentos têm agravado quadros de estresse, ansiedade e depressão, configurando um cenário de intenso desgaste físico e emocional.

Esses dados evidenciam que, apesar de formalmente considerados autônomos, esses trabalhadores estão inseridos em um ambiente laboral altamente degradante, sem qualquer proteção normativa efetiva. Tal realidade é incompatível com os princípios constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o direito à saúde.

Outrossim, a negação recorrente do vínculo empregatício nas relações estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais, especialmente no setor de transportes e entregas, tem gerado efeitos concretos e prejudiciais à integridade física e psíquica dos trabalhadores. Ao sustentar que se trata de uma relação de natureza meramente civil, travestida sob a roupagem da "autonomia", da "parceria" ou do "empreendedorismo", essas empresas que se utilizam das plataformas promovem uma exclusão estrutural do sistema protetivo trabalhista, inviabilizando o acesso aos direitos básicos assegurados pela Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), inclusive no que diz respeito à saúde ocupacional e à segurança no ambiente laboral.

Diante dessa realidade, torna-se indispensável a invocação dos fundamentos constitucionais que amparam a dignidade do trabalhador, independentemente da configuração formal da relação jurídica. Os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização social do trabalho (art. 1º, IV), do direito à saúde (art. 6º) e da proteção ao meio ambiente do trabalho (art. 225, caput e §3º) compõem o arcabouço legislativo que têm como plano de fundo a proteção dos direitos sociais. Esses preceitos, diante da supremacia dos valores humanos constitucionais, não estão condicionados à existência de vínculo empregatício formal para produzirem efeitos e devem orientar tanto a atuação do Poder Judiciário quanto a formulação de políticas públicas.

Tanto que, a proteção dos direitos sociais pertencem aos direitos fundamentais, os quais pela disposição do §1º, art. 5º, da Constituição Federal, têm aplicação imediata e eficácia plena. Segundo Marcos Sampaio (2013, p. 201/202), a existência do conteúdo essencial de direitos sociais, sobretudo no constitucionalismo brasileiro, expressa determinação constitucional de que todas as normas definidoras de direitos fundamentais possuem aplicação imediata, “sejam eles de primeira ou de segunda dimensão, sejam de liberdade ou de igualdade material”.

Também, não se deve olvidar que os direitos sociais, enquanto direitos fundamentais, detêm eficácia plena. Para Ricardo Maurício Freire Soares (2010, p. 153), não é consistente qualquer tentativa reducionista de afastar os direitos sociais da categoria dos direitos fundamentais, subtraindo sua plena aplicabilidade e prejudicando assim o efetivo exercício da cidadania.

Deste modo, considerando a natureza jurídica das disposições constitucionais que versam sobre a proteção dos direitos sociais, enquanto direitos fundamentais, não havendo o reconhecimento do vínculo empregatício, para que sejam aplicadas as regras de direito do trabalho atreladas à relação empregatícia, não há óbice para a responsabilização das empresas que operam por meio de plataformas, “tomadoras de serviços”, justamente em razão da possibilidade da aplicação de institutos jurídicos atrelados à área cível.

Inclusive, é oportuno salientar que, os arts. 4º e 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) estabelecem diretrizes interpretativas que orientam a atuação do magistrado diante de lacunas e na aplicação das normas. O art. 4º dispõe que, quando a lei for omissa, o juiz deverá recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito, instrumentos que permitem suprir a ausência de previsão expressa e garantir a solução do caso

concreto de forma coerente com o sistema jurídico. Já o art. 5º determina que, na aplicação da lei, o magistrado deve considerar os fins sociais a que ela se destina e as exigências do bem comum, assegurando que a interpretação e aplicação da norma estejam alinhadas à sua função social e à promoção do interesse coletivo, evitando soluções meramente formais que desconsiderem a realidade e a finalidade da legislação.

Nesse cenário, a responsabilidade civil das plataformas digitais apresenta-se como um instrumento compensatório indispensável para dar concretude aos direitos fundamentais violados. Quando essas empresas impõem condições de trabalho degradantes, jornadas extenuantes, metas inatingíveis e ausência de qualquer proteção social ou medidas de prevenção a acidentes, devem responder pelos danos causados aos trabalhadores, seja em sua dimensão física, seja em sua esfera psíquica.

A responsabilização civil permite, ainda que de forma tardia e reativa, recompor minimamente o desequilíbrio da relação existente entre a potência econômica das plataformas e a hipossuficiência do trabalhador. Isso inclui a reparação por danos materiais (como lucros cessantes em razão de lesões ou incapacidades), morais (em virtude da exposição a riscos e pressões excessivas) e, quando cabível, estéticos ou existenciais.

Ressalta-se, assim, que essa abordagem não substitui o necessário reconhecimento da relação de emprego nos casos em que presentes os requisitos do art. 3º da CLT, mas atua de forma complementar e emergencial, garantindo uma via de responsabilização e proteção social diante da omissão legislativa e da resistência institucional em enfrentar os efeitos da uberização.

Além disso, ao responsabilizar as plataformas com base em sua culpa ou risco empresarial, reafirma-se o compromisso do ordenamento jurídico com os valores constitucionais que colocam a pessoa humana e o trabalho digno no centro da vida econômica. Assim, a via civil cumpre uma dupla função: de um lado, compensa a vítima pelo dano sofrido; de outro, desestimula práticas empresariais abusivas, funcionando como um mecanismo de correção e contenção dos efeitos mais nocivos da precarização digital do trabalho.

A responsabilidade civil das plataformas digitais pode ser analisada sob a perspectiva da responsabilidade objetiva, conforme os arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Embora a responsabilidade subjetiva seja a regra geral, o Código Civil de 2002 passou a admitir a possibilidade de responsabilidade objetiva quando o causador do dano exerce atividade de risco (Rodrigues, 2021).

Entende-se por atividade de risco aquela praticada de forma contínua ou organizada, capaz de gerar, com frequência e gravidade relevantes, prejuízos aos direitos de terceiros,

conforme disserta Adriana Jardim Alexandre Supioni (2013). Destarte, a teoria do risco é o fundamento da responsabilidade objetiva, sustentando que o desenvolvedor da atividade responde pelos danos dela decorrentes, independentemente da verificação de culpa ou dolo.

Portanto, o ordenamento jurídico pátrio reconhece que quem põe em funcionamento determinada atividade assume a obrigação de reparar os prejuízos que ela ocasionar a outras pessoas, ainda que não se constate imprudência, negligência ou erro de conduta, caracterizando-se, assim, o chamado risco criado (Pereira, 2018, p. 326). Assim, a responsabilidade objetiva em razão de atividade de risco se justifica pela natureza da função desempenhada pelo agente e pelo potencial de perigo que ela representa à saúde ou a outros bens, criando risco para terceiros (Salim, 2005).

Deste modo, dado que as plataformas exercem controle sobre a prestação dos serviços, assumem riscos da atividade e obtêm lucro direto dela, devem ser responsabilizadas pelos danos decorrentes dessa operação, o que inclui os “prestadores de serviço”. Logo, ainda que a relação não seja regida pela CLT, persiste o dever de indenizar em caso de omissão no dever de proteção ou imposição de condições abusivas ao trabalhador.

Além disso, deve ser levado em consideração que práticas como metas excessivas, vigilância constante via geolocalização, bloqueios arbitrários de contas e ausência de pausas geram desgaste físico e psíquico. Tais práticas podem ensejar danos morais, materiais e até existenciais, sendo cabível a responsabilização civil da plataforma.

Deste modo, é imperioso observar que, mesmo que não haja o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores que operam a atividade por meio de plataformas, bem como que não advenha legislação específico que verse sobre as peculiaridades desta atividade, com os seus respectivos direitos e mecanismo de proteção, é preciso considerar que há arcabouço legislativo brasileiro vigente que pode ser aplicado para a proteção dos direitos sociais aos motoristas e entregadores de aplicativos, consoante a responsabilidade civil pelos danos sofridos no exercício da atividade, cujo cenário não é incomum.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa permitiu constatar que a uberização do trabalho, ao desestruturar as categorias clássicas da relação de emprego, expõe trabalhadores a uma série de riscos sem proteção adequada. O meio ambiente do trabalho digital, embora imaterial, também deve ser protegido juridicamente, conforme garantias constitucionais.

Todavia, a recusa em reconhecer vínculos empregatícios não pode servir de escudo

para que plataformas se eximam de sua responsabilidade. A via civil, com base nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do direito à saúde, deve ser acionada como mecanismo de justiça compensatória, justamente em razão da natureza de direitos fundamentais dos direitos sociais que devem ser protegidos.

É necessário, portanto, que o Poder Judiciário, o Ministério Público e os operadores do Direito avancem na construção de soluções que transcendam os limites da CLT, assegurando proteção efetiva aos trabalhadores em contextos digitais. A responsabilização civil das plataformas é possível, pelas próprias peculiaridades da adequação da aplicação dos institutos jurídicos já previstos na legislação vigente, de forma que este entendimento deve prosperar, como mecanismo de aplicação imediata e de eficácia plena destes direitos, constitucionalmente exigido.

Desta forma, considerando o formato do negócio sob análise, verifica-se a possibilidade da aplicação da teoria do risco empresarial para a responsabilização, pois impõe à empresa que explora a atividade por meio de plataformas, que se beneficia economicamente, suporte os prejuízos que dela advêm. Sendo assim, ainda que a relação não seja regida pela CLT, persiste o dever de indenizar em caso de omissão no dever de proteção ou imposição de condições abusivas.

Nota-se, ainda, que tal demanda poderia ser suprida com a efetiva consolidação dos direitos do obreiro, independentemente da terminologia adotada para classificá-lo como empregador ou trabalhador, desde que sejam asseguradas, de forma indiscutível, condições dignas de trabalho e o nível adequado de segurança para o desempenho das atividades exigidas. Outrossim, oportuno seria a regulamentação específica que, mesmo sem reconhecer determinados indivíduos como empregados formais, lhes garanta direitos e proteções conferidas aos trabalhadores.

Todavia, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício para a aplicação da CLT e a inexistência de legislação específica, não podem ser obstáculos para a garantia de direito sociais, diante da sua natureza de direito fundamental e, acima de tudo, a responsabilização efetiva pelos danos causados aos trabalhadores que não podem ficar à mercê da morosidade da proteção estatal, que por sua vez não acompanha o aceleramento dos novos conflitos advindos do capitalismo de plataforma.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?** Estudos Avançados, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho.** Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579-597, set./dez. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALLI, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, 2020. Disponível em: <https://rjtdh.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 18 ago. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do Trabalho). Recurso eletrônico.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e Indústria 4.0: complexificando a nova morfologia do trabalho. In: **ANTUNES, Ricardo** (org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11-22.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jul 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 12 jul 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm. Acesso em: 12 jul 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 664.335/SC**. Relator: Ministro Luiz Fux. Plenário. Diário da Justiça, 12 fev. 2015.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; NOGUEIRA, Mauro Oddo. **Plataformização e precarização do trabalho de Motoristas e Entregadores no Brasil**. 77ª edição do Boletim Mercado de Trabalho do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Brasil, 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt77/pdrt1>. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15073-estudo-revela-precarizacao-das-condicoes-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-por-aplicativos>. Acesso em 18 de ago de 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho**. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor. “É tudo novo”, de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

MARINHO, Arclenes Fernando Alves dos Santos; MAIRINK, Carlos Henrique Passos. Responsabilidade civil das plataformas digitais pelo acidente de trabalho do motoboy. **Libertas Direito**, Belo Horizonte, v. 3, n. 2, ago./dez. 2022.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais** – v. 6, n. 3, p. 647- 681, dez/2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 63, n.5, p. 583-587, maio 1999.

OLIVEIRA, Caroline de Souza. “A subordinação algorítmica e os desafios para o Direito do Trabalho”. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 46, n. 212, 2020.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 12. ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

RODRIGUES, Marcele Marques. **A responsabilidade civil objetiva da plataforma digital pelo acidente de trabalho envolvendo o motoboy entregador**. 2021. 86 f. Monografia (Especialização) Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg.** Belo Horizonte, v.41, n.71, p. 97-110, jan./jun.2005.

SAMPAIO, Marcos. **O conteúdo essencial dos direitos sociais**, 1^a Edição.. Rio de Janeiro: Saraiva, 2013. E-book. p.87. ISBN 9788502189942. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502189942/>. Acesso em: 15 ago. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 8.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. “A precarização e o apagamento do trabalhador digital”. **Revista Piauí**, 2022.

SILVA. Antônio Braga da. FARIAS, Paulo José Leite. O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 1, p.144-174, abr. 2017.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 153.

SRNICEK, Nick; **Platform capitalism**. Cambridge, UK; Malden, MA: Polity Press, 2016. (Theory Redux). Recurso eletrônico. Disponível em: <https://mudancatecnologicasdinamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2025.

SUPONI, Adriana Jardim Alexandre. Atividade de risco nas relações de trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 39, n. 153, p. 209-223, set./out. 2013.

VIANA, Márcio Túlio. **Trabalho e meio ambiente: uma abordagem constitucional**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

VIDIGAL, Viviane. **Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácia**s. São Paulo: Mizuno, 2023.