

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NA JURISPRUDÊNCIA
BRASILEIRA: um estudo crítico sobre a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal à
luz dos padrões internacionais de proteção ao trabalho humano**

LUAN DE ASSIS VILA VERDE DE SOUZA

**RIO DE JANEIRO
2025**

LUAN DE ASSIS VILA VERDE DE SOUZA

**O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NA JURISPRUDÊNCIA
BRASILEIRA: um estudo crítico sobre a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal à
luz dos padrões internacionais de proteção ao trabalho humano**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da
graduação em Direito da Universidade Federal do Rio
de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau
de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor
Nael Neri de Souza Júnior**.

**RIO DE JANEIRO
2025**

LUAN DE ASSIS VILA VERDE DE SOUZA

**O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NA JURISPRUDÊNCIA
BRASILEIRA: um estudo crítico sobre a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal à
luz dos padrões internacionais de proteção ao trabalho humano**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da
graduação em Direito da Universidade Federal do Rio
de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau
de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor
Nael Neri de Souza Júnior**.

Data da Aprovação:

Banca Examinadora:

Prof. Nael Neri de Souza Júnior - Orientador

Membro da Banca: Profa. Ma. Stella Mendes de Castro Reis

Membro da Banca: Prof. Me. João Vítor Freire Escobar

**RIO DE JANEIRO
2025**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, pelo amor incondicional, pelo apoio em todos os momentos e por me ensinarem a valorizar o conhecimento e a persistência. Vocês são a base de tudo o que conquistei e as maiores inspirações da minha vida.

Aos amigos incríveis que fiz nessa incrível instituição que é a UFRJ, com toda certeza levarei todos os momentos de descontração para toda vida, sem vocês essa jornada não seria possível.

À minha namorada, pelo carinho, paciência e por estar ao meu lado mesmo nos momentos mais difíceis, ter você ao meu lado foi um divisor de águas para finalizar esse ciclo, obrigado por existir.

E por último, mas não menos importante, à incrível instituição que é a UFRJ, o prestígio de estudar na maior do Brasil é indescritível. Foi uma honra.

RESUMO

A presente monografia analisa o tratamento jurisprudencial do trabalho em plataformas digitais no Brasil, investigando a sua conformidade com as normas internacionais de proteção laboral. Argumenta-se que a ascensão da *gig economy*, embora revestida pela retórica da autonomia, é um modelo de trabalho que impulsiona a precarização e a dependência do trabalhador, exercida por meio do controle algorítmico. O estudo demonstra que esse modelo nega sistematicamente direitos trabalhistas fundamentais e a proteção social para milhões de trabalhadores. A análise crítica da jurisprudência brasileira revela que o Supremo Tribunal Federal (STF), ao interpretar o Tema 725 da Repercussão Geral, tem priorizado a forma contratual em detrimento da realidade fática, enfraquecendo o princípio da primazia da realidade. Essa postura hermenêutica se encontra em claro desalinhamento com as tendências globais e o entendimento de organismos internacionais, como a OIT, que defendem a proteção do trabalho com base na natureza factual da relação. Conclui-se, portanto, que o enviesamento hermenêutico do STF promove um retrocesso no Direito do Trabalho e viola diretamente tratados internacionais de direitos humanos, tornando urgente um alinhamento judicial com os padrões globais de proteção.

Palavras-chave: plataformas digitais; tratados internacionais; direito do trabalho; *gig economy*.

ABSTRACT

This research analyzes the jurisprudential treatment of digital platform work in Brazil, investigating its compliance with international labor protection standards. It argues that the rise of the gig economy, despite its rhetoric of autonomy, is a labor model that promotes the precarization and dependence of workers, exercised through algorithmic control. The study demonstrates that this model systematically denies fundamental labor rights and social protection to millions of workers. A critical analysis of Brazilian jurisprudence reveals that the Supreme Federal Court (STF), in its interpretation of General Repercussion Theme 725, has prioritized formal contractual arrangements over the factual reality of the work, thus weakening the principle of the primacy of reality. This hermeneutical stance is clearly misaligned with global trends and the understanding of international organizations, such as the ILO, which advocate for the protection of labor based on the factual nature of the relationship. The work concludes, therefore, that the STF's hermeneutical bias not only causes a regression in national labor law but also directly violates international human rights treaties, making a judicial alignment with global protection standards an urgent matter.

Key words: app-based workers; international treaties; labor law; gig economy.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. O FENÔMENO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	9
1.1 A economia de plataformas.....	9
1.2 A relação de trabalho nas plataformas digitais	12
2. O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO	13
2.1. Breve introdução à hierarquia dos tratados internacionais no Brasil	14
2.2. Os direitos humanos no direito do trabalho.....	15
2.2.1 Da convenção da OIT nº 87.....	19
2.2.2 Da convenção da OIT nº 98.....	21
2.2.3 Da convenção da OIT nº 154.....	24
2.2.4 Da convenção da OIT nº 155	25
2.2.5 A Organização das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos	27
2.2.6 A convenção americana de direitos humanos	34
3. O TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO E A VIOLAÇÃO DE TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS	36
3.1 O impacto do tema 725 da repercussão geral na qualificação do vínculo de emprego	36
3.2 A primazia da realidade sobre a forma e a contradição do posicionamento do STF	38
3.3 O desalinhamento do STF com as normas internacionais e a jurisprudência comparada ..	38
CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIAS	43

INTRODUÇÃO

A contemporaneidade testemunha uma profunda reconfiguração das relações de trabalho impulsionada pela ubiquidade das tecnologias digitais, especialmente a internet e os smartphones. Esse fenômeno deu origem à economia de plataformas digitais, um novo paradigma de organização produtiva que transcende os setores tradicionais da economia.

A proliferação de aplicativos de serviços tem redefinido a própria noção de emprego e de vínculo laboral, gerando um debate complexo sobre a natureza jurídica das relações estabelecidas entre as plataformas e os trabalhadores. Embora a atratividade inicial resida na aparente flexibilidade e autonomia, essa nova realidade frequentemente mascara uma crescente precarização do trabalho, na qual o trabalhador assume os riscos do negócio sem as garantias mínimas historicamente conquistadas.

Diante desse cenário, a presente monografia busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: como tem sido o tratamento jurisprudencial no trabalho em plataformas digitais no Brasil e quais normas internacionais estariam sendo violadas pelo enviesamento hermenêutico do Supremo Tribunal Federal (STF)?

A escolha deste tema se justifica por sua manifesta relevância e atualidade, sendo este um dos temas trabalhistas mais envolventes no momento. O trabalho em plataformas não é uma perspectiva futura, mas uma realidade presente em todo o mundo, com milhões de trabalhadores envolvidos. A situação desses trabalhadores, que muitas vezes arcam com os custos e riscos da atividade, levanta preocupações fundamentais sobre dignidade e proteção social.

Para abordar o problema, a metodologia empregada baseia-se na pesquisa bibliográfica e na análise documental, que se debruçam sobre a doutrina jurídica, estudos empíricos e a jurisprudência para construir a argumentação. O referencial teórico da pesquisa é fundamentado em importantes obras que analisam o impacto da tecnologia no mundo do trabalho, incluindo "As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as

relações de trabalho no Século XXI"¹ pelo e "A Suprema Corte contra os trabalhadores: como o STF está destruindo o direito do trabalho para proteger as grandes corporações"².

A partir desse arcabouço, o objetivo geral é analisar criticamente a jurisprudência brasileira sobre trabalho em plataformas digitais e sua conformação com os padrões internacionais, buscando expor as violações de direitos humanos trabalhistas. Para tanto, os objetivos específicos incluem conceituar o trabalho em plataformas digitais e seus mecanismos de precarização, analisar a hierarquia dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro e a relação entre direitos humanos e direito do trabalho, e examinar o tratamento jurisprudencial do STF sobre a matéria, evidenciando as violações a normas internacionais.

A partir disso, no primeiro capítulo serão abordadas as novas dinâmicas do trabalho em plataformas digitais, analisando a realidade dessa forma de trabalho emergente e a precarização. No segundo capítulo, serão analisados os compromissos internacionais do Brasil, bem como seus respectivos diplomas e proteções. Por fim, no terceiro capítulo, será abordado o tratamento jurisprudencial brasileiro em contraste com as tendências internacionais do Direito do Trabalho

1. O FENÔMENO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

1.1 A economia de plataformas

O século XXI testemunha notáveis avanços tecnológicos, cujas ramificações se estendem profundamente sobre as estruturas sociais, econômicas e sobre as relações de trabalho.

A ascensão da internet, a ubiquidade dos smartphones e o desenvolvimento de algoritmos sofisticados pavimentaram o caminho para o surgimento de um novo paradigma de organização produtiva e de consumo: a economia de plataformas digitais, popularmente conhecida como *gig economy* ou economia sob demanda.

¹ CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte. Ed Dialética, 2021.

² CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *A Suprema Corte contra os trabalhadores: como o STF está destruindo o Direito do Trabalho para proteger as grandes corporações*. Brasília: Venturoli, 2025.

Esse modelo de negócios conecta oferta e demanda por meio de aplicativos digitais, transcende setores tradicionais como transporte e alimentação, permeando áreas que vão desde serviços domésticos e reformas até *freelancing* intelectual e saúde, reconfigurando a própria noção de emprego e vínculo laboral.

A proliferação das plataformas digitais não pode ser compreendida isoladamente, mas sim como um fenômeno inserido em um contexto de transformações mais amplas. A flexibilização das leis trabalhistas, a globalização da produção e a busca incessante por redução de custos por parte das empresas criaram um ambiente propício para a emergência de modelos que prometem agilidade e desburocratização.

Para uma parcela significativa de trabalhadores, a atratividade inicial residia na suposta autonomia e na flexibilidade de horários, oferecendo uma alternativa à rigidez do emprego formal. Contudo, essa aparente liberdade muitas vezes mascara uma realidade de precarização, na qual empregadores impõem a assunção dos riscos do empreendimento aos trabalhadores, sem as garantias mínimas historicamente conquistadas.

Com a intensificação da informalidade e a popularização de aplicativos, milhões de brasileiros, sobretudo motoristas e entregadores, aderiram a plataformas como Uber, iFood, Rappi e 99, que se tornaram, em conjunto, um dos maiores “empregadores” do país.

O IBGE divulgou, em 2022, que cerca de 1,5 milhões de pessoas trabalham por meio de plataforma digitais e aplicativos de serviços, representando 1,7% da população ocupada no setor privado³, esse número foi ampliado pela pandemia de COVID-19 e pela consequente crise econômica.

Segundo Carelli e Oliveira, “plataforma digital de trabalho” refere-se a uma infraestrutura digital que possibilita a interação de dois ou mais grupos⁴. Tais plataformas constituem um modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital e dos meios de telecomunicação para a instituição de um *marketplace* ou mercado, de forma pura, parcial ou residual, no qual agentes

³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico 2022: Primeiros resultados*. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-2022.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 27 jun. 2025.

⁴ CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte. Ed Dialética, 2021, p.116.

interagem para a realização de negócios. A ideia de plataforma surge de uma forma de organização empresarial que, embora não seja recente, apresenta-se agora como um modelo para todo tipo de empresa.

Exemplos clássicos de plataformas não digitais incluem uma feira, onde mercadores e consumidores se encontram em um espaço organizado. O modelo mais completo desse formato é o *shopping center*, cujo administrador provê a infraestrutura e serviços (limpeza, segurança, energia, propaganda, estacionamento, acesso, organização) para que comerciantes e clientes se encontrem e realizem negócios⁵. Essa concepção se expande e integra a noção de empresa como um mero coordenador de diversos contratos, sendo a empresa responsável pela governança de uma trama de relações contratuais. Disso resulta uma empresa desmaterializada e sem hierarquia, que supostamente seria regida por regras livremente negociadas entre as partes.

Embora muitas se autodenominem meras "facilitadoras", a verdade é que exercem um poder diretivo e organizacional sobre a atividade, controlando preços, definindo áreas de atuação, monitorando desempenho, aplicando sanções e, em última instância, formatando a oferta e a demanda de trabalho.

Nesse sentido, relevante mencionar a terminologia empregada pelas plataformas para descrever seus colaboradores – "parceiros", "empreendedores de si mesmos", "colaboradores independentes" – trata-se de uma estratégia retórica que visa a afastar a aplicação da legislação trabalhista.

Ao invés de empregados, a tese central é que esses indivíduos seriam autônomos, usufruindo de plena liberdade para aceitar ou recusar chamados, escolher horários e plataformas. Contudo, essa narrativa ignora a realidade da subordinação econômica e algorítmica. A suposta autonomia muitas vezes se traduz em dependência econômica, na qual a renda do trabalhador provém quase que exclusivamente de uma ou de poucas plataformas, que, por sua vez, detêm o poder de definir unilateralmente as regras do jogo, incluindo tarifas e acesso ao trabalho.

⁵ CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte. Ed Dialética, 2021, p.55.

Nesse contexto, a discussão transcende a mera qualificação jurídica; ela toca em questões fundamentais sobre a dignidade do trabalho e a responsabilidade social das empresas na era digital. Ignorar o modelo de negócios subjacente, que se beneficia da fragilidade do trabalhador e da ausência de regulamentação adequada, significa compactuar com um avanço da precarização que desmantela séculos de conquistas sociais e trabalhistas.

1.2 A relação de trabalho nas plataformas digitais

A irrupção da economia de plataformas, embora reconfigure a dinâmica de oferta e demanda de serviços, impõe ao Direito do Trabalho um dos seus mais complexos desafios contemporâneos: a correta qualificação jurídica da relação entre o trabalhador e a empresa-plataforma. Tradicionalmente, o ordenamento jurídico brasileiro, por meio do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece os elementos caracterizadores do vínculo de emprego: a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade (ou habitualidade) e, crucialmente, a subordinação. Todos esses elementos podem ser observados no trabalho plataformizado.

A onerosidade e a pessoalidade são elementos inerentes à relação dos trabalhadores com as plataformas digitais. A contraprestação pecuniária pelo serviço prestado é inegável, elemento que impulsiona a atividade laboral. Quanto à pessoalidade, embora haja a possibilidade de utilização de contas por terceiros em alguns casos, a regra geral é que o cadastro e a prestação do serviço sejam feitos por uma pessoa física específica, vinculada a um perfil digital que acumula reputação e histórico, inviabilizando a substituição irrestrita e não autorizada, o que reforça a característica personalíssima da relação.

A não eventualidade, outro pilar da relação empregatícia, também se manifesta de forma peculiar. Diferentemente do trabalho esporádico ou meramente eventual, a demanda por serviços nas plataformas digitais é contínua e previsível, exigindo uma disponibilidade constante da força de trabalho para que as empresas mantenham seu modelo de negócios e atendam às expectativas de seus usuários.

A regularidade com que os trabalhadores se conectam, aceitam e realizam tarefas, muitas vezes dedicando a maior parte de sua jornada a uma única plataforma, revela uma habitualidade

intrínseca à própria dinâmica da atividade, superando a mera eventualidade e indicando uma inserção estrutural na atividade econômica do tomador.

Contudo, é a subordinação jurídica o elemento que mais intensamente polariza a discussão. No modelo tradicional, a subordinação manifesta-se pelo poder diretivo, fiscalizador e disciplinar exercido diretamente pelo empregador.

Nas plataformas digitais, essa subordinação assume uma roupagem complexa, designada por parte da doutrina como subordinação algorítmica⁶. Os algoritmos, despersonalizados, exercem o controle sobre a distribuição de tarefas, a definição de tarifas, o monitoramento em tempo real do desempenho, a avaliação dos trabalhadores por clientes e a aplicação de sanções, incluindo o bloqueio ou desativação de contas. Essa arquitetura tecnológica, embora pareça conferir liberdade, submete o trabalhador a uma lógica de gestão e controle que limita substancialmente sua autonomia real.

A tese da autonomia dos trabalhadores, veementemente defendida pelas empresas de plataforma e por parte da jurisprudência, não resiste a uma análise aprofundada sob o prisma da primazia da realidade. A liberdade de ficar *online* ou de aceitar ou recusar chamados não passa de mera falácia, visto que a recusa reiterada ou a baixa disponibilidade pode resultar em menor acesso a corridas/entregas, piores avaliações e, em última instância, na exclusão da plataforma. A dependência econômica, a ausência de controle sobre os preços dos serviços e a inexistência de uma clientela própria são fatores que desconstroem a ideia de um autônomo pleno, revelando uma hipossuficiência que clama pela proteção do Direito do Trabalho.

Diante dessas considerações, percebe-se que os desafios jurídicos para o reconhecimento do vínculo de emprego nas plataformas digitais não se resumem a uma mera adequação de conceitos, mas impõem a necessidade de uma reinterpretação dos elementos da relação de trabalho à luz das novas realidades tecnológicas e sociais.

2. O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

⁶ CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte. Ed Dialética, 2021, p.119.

O cenário de precarização das relações laborais nas plataformas digitais, conforme explorado nos capítulos anteriores, exige uma análise que transcende o âmbito do direito doméstico. A fragilidade da proteção aos trabalhadores, exacerbada por vieses hermenêuticos descolados da materialidade justtrabalhista, torna imperativo o exame do papel do Direito Internacional do Trabalho e dos Direitos Humanos como fontes normativas e balizadoras para a garantia de uma proteção mínima e civilizatória às pessoas trabalhadoras. Este capítulo se dedicará a contextualizar a incorporação dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro e a demonstrar a indissociável relação entre os direitos humanos e o direito do trabalho, com especial atenção ao entendimento de organismos internacionais e de cortes internacionais.

2.1. Breve introdução à hierarquia dos tratados internacionais no Brasil

A incorporação de normas internacionais ao direito interno brasileiro segue um processo formal, conferindo eficácia jurídica aos tratados e convenções que garantem direitos fundamentais. Para que essas normas sejam internalizadas, Mazzuoli destaca que é necessário um processo que envolve a negociação, assinatura, ratificação e promulgação, conforme previsto na Constituição Federal e na Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados⁷.

A Convenção de Viena, em seu Artigo 2º, define o “tratado” como um acordo internacional celebrado por escrito entre Estados e regido pelo direito internacional, ressaltando a obrigatoriedade do consentimento entre as partes para o cumprimento dos tratados.

Já a Constituição Federal do Brasil de 1988 dispõe no artigo 49, inciso I, que compete ao Congresso Nacional resolver definitivamente sobre os tratados, sendo necessária a ratificação para que a norma seja eficaz internamente.

Após a ratificação pelo Congresso, o tratado ainda deve ser promulgado pelo Presidente da República para que passe a ter eficácia interna. Essa promulgação ocorre por meio de decreto presidencial, formalizando a integração da norma ao ordenamento jurídico brasileiro. Como

⁷ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 12. ed. São Paulo: Forense, 2021, p. 238.

observa Delgado, a promulgação legitima o uso das normas internacionais em causas nacionais, conferindo-lhes *status* jurídico adequado no direito brasileiro.⁸

O princípio *pacta sunt servanda*, trazido pela Convenção de Viena no artigo 26, estabelece que “todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido de boa-fé”⁹. Esse princípio é fundamental para assegurar que os tratados, uma vez ratificados, sejam observados com eficácia e respeito, posicionando-se hierarquicamente como normas imperativas, especialmente em matéria de direitos humanos.

Este entendimento se solidificou na decisão proferida no bojo do Recurso Extraordinário (RE) 466.343-SP¹⁰, em que o Supremo Tribunal Federal (STF) afirma que tratados ratificados com quórum qualificado se equiparam às normas constitucionais, enquanto os ratificados com quórum simples possuem *status* supralegal, ou seja, situam-se abaixo da Constituição, mas acima das leis ordinárias.

Essa evolução na jurisprudência demonstra uma crescente valorização do Direito Internacional dos Direitos Humanos no Brasil, reconhecendo sua importância na proteção de garantias fundamentais¹¹. Contudo, como se discutirá em capítulo posterior, tal tendência tem sido mitigada pela jurisprudência nacional, sendo particularmente relevante para o Direito do Trabalho, que possui uma forte interligação com os direitos humanos e com a proteção social, como se analisará a seguir.

2.2. Os Direitos Humanos no Direito do Trabalho

A luta histórica por condições de trabalho dignas não se restringiu à esfera econômica, mas entrelaçou-se à busca pelo reconhecimento da dignidade humana. O trabalho, longe de ser apenas um meio de subsistência, exige uma proteção que transcende meras relações contratuais. A emergência do Direito do Trabalho como um ramo autônomo da ciência jurídica no século

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo, 2019, p.180.

⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados*, de 23 de maio de 1969. Disponível em: https://treaties.un.org/pages/ViewDetailsIII.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXIII&chapter=23&Temp=mtdsg3&clang=en. Acesso em: 21 out. 2024.

¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Recurso Extraordinário n.º 466.343*, São Paulo. Relator: Min. Cezar Peluso. Julgado em 03 dez. 2008. Diário de Justiça, Brasília, DF, 05 jun. 2009.

¹¹ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 12. ed. São Paulo: Forense, 2021, p. 486.

XIX foi uma resposta direta às severas condições impostas pela Revolução Industrial, como a exploração desmedida e as jornadas de trabalho exageradas. Foi nesse contexto que se compreendeu que a liberdade contratual absoluta, sem limites ou proteções, resultava na desumanização do trabalhador.

No plano internacional, a necessidade de garantir direitos laborais como direitos humanos tornou-se ainda mais premente após os conflitos globais do século XX. Delgado e Delgado apontam que a guerra de 1914-1918, em particular, revelou a profunda crise social e a desigualdade que contribuíam para a instabilidade e o ressentimento entre as nações¹². Reconheceu-se que uma paz duradoura não poderia ser alcançada sem a promoção da justiça social e a proteção dos trabalhadores¹³.

Foi nesse cenário de pós-guerra que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, como parte do Tratado de Paz de Versalhes. A fundação da OIT institucionalizou a ideia de que as questões do trabalho transcendiam as fronteiras nacionais e exigiam uma abordagem multilateral e coordenada. A OIT surgiu da convicção de que "a paz universal e duradoura só pode ser estabelecida se for baseada na justiça social". A própria Constituição da OIT reconhece em seu preâmbulo que "as condições de trabalho que implicam em injustiça, miséria e privação para grande número de seres humanos constituem uma ameaça para a paz e a harmonia universal".

Os objetivos fundacionais da OIT são expressos de forma clara em sua Constituição, que declara que "considerando que a paz universal e duradoura só pode ser estabelecida se for baseada na justiça social"¹⁴. Esta premissa central é a base para a sua atuação, que visa a melhoria das condições de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores em nível global.

Um dos princípios mais emblemáticos da OIT, e que sustenta toda a sua filosofia, é o de que "o trabalho não é uma mercadoria"¹⁵. Esse princípio, presente na Declaração da Filadélfia,

¹² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT E SUA MISSÃO DE JUSTIÇA SOCIAL. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, Brasil, v. 13, n. 2, 2019. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/399>. Acesso em: 27 jun. 2025, p.5.

¹³ *Ibidem*, p. 5.

¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Montreal, 1946, p. 2. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

¹⁵ *Ibidem*, p. 19.

adotada em 1944 e incorporada à Constituição da OIT, rechaça a visão do trabalho como um mero insumo produtivo sujeito exclusivamente às leis de oferta e demanda do mercado. Ao contrário, afirma a natureza humana e social do trabalho, que não pode ser tratado como um objeto transacionável sem consideração pela dignidade e pelos direitos do trabalhador.

A Declaração da Filadélfia, considerada a segunda Constituição da OIT, reforça os princípios de que a pobreza em qualquer lugar constitui um perigo para a prosperidade em toda parte, e que todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de perseguir o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e de oportunidades iguais. Esses são os pilares para a promoção do que a OIT denomina "trabalho decente".

O conceito de trabalho decente, desenvolvido pela OIT, engloba quatro pilares estratégicos: a criação de empregos, a garantia de direitos no trabalho, a extensão da proteção social e a promoção do diálogo social¹⁶. Este conceito representa um marco para a promoção dos direitos humanos no trabalho, ao integrar aspectos econômicos, sociais e jurídicos, visando a que o trabalho seja produtivo, justo e digno para todos.

Para além das normas específicas da OIT, os direitos trabalhistas são consagrados em outros documentos internacionais de direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948¹⁷, em seus artigos 23 e 24, reconhece o direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, à igualdade de remuneração por trabalho igual, à remuneração que assegure uma existência digna, ao direito de formar e filiar-se a sindicatos, e ao direito ao repouso e lazer, incluindo limitação razoável da jornada de trabalho e férias periódicas remuneradas.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)¹⁸, um dos principais tratados de direitos humanos do sistema das Nações Unidas, aprofunda e detalha

¹⁶ BARROSO, Márcia Regina Castro. O "trabalho decente": do conceito à prática. *Revista Direito, Estado e Sociedade*, [S. l.], n. 62, 2022. DOI: 10.17808/des.0.1411. Disponível em: <https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/view/1411>. Acesso em: 27 jun. 2025. p. 223

¹⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 jun. 2025.

¹⁸ BRASIL. *Decreto n.º 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Diário Oficial da União: 7 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

esses direitos. O PIDESC assegura o direito de toda pessoa ao trabalho, à segurança social, à proteção da saúde e a condições de trabalho que garantam, em especial, a remuneração equitativa, a igualdade de oportunidades, a segurança e higiene no trabalho, a liberdade sindical e o direito de greve.

A ratificação deste Pacto pelos Estados-membros implica a obrigação de tomar medidas para a plena efetivação desses direitos. Em âmbito regional, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica)¹⁹ e seu Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador)²⁰ também reforçam a proteção dos direitos trabalhistas.

O Protocolo de San Salvador (artigos 6º a 8º) detalha direitos como o direito ao trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à segurança social, à saúde, e à formação de sindicatos e direito de greve. A ratificação desses tratados vincula o Estado brasileiro à observância de seus preceitos. Cortes internacionais e regionais de direitos humanos, como a Corte Interamericana de Direitos Humanos, têm um papel crescente na interpretação e aplicação desses instrumentos, podendo responsabilizar Estados por violações de direitos humanos que incluem direitos trabalhistas.

A jurisprudência dessas cortes, embora muitas vezes não diretamente sobre o vínculo empregatício em plataformas digitais, estabelece princípios de proteção que servem de baliza para o direito interno. A relevância da primazia da realidade, tão debatida no contexto das plataformas digitais, não é uma peculiaridade brasileira.

Pelo contrário, a aplicação desse princípio em outros países para o reconhecimento do vínculo em plataformas digitais, como na Suprema Corte britânica no caso Uber²¹, reflete a

¹⁹ BRASIL. *Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Diário Oficial da União: 9 nov. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

²⁰ BRASIL. *Decreto n.º 3.321, de 30 de dezembro de 1999*. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Diário Oficial da União: 31 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=D3321&text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20El%20Salvador. Acesso em: 25 jun. 2025.

²¹ REINO UNIDO. Supreme Court. *Decisão no caso Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, [2021] UKSC 2019/0029. Londres, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2025.

adesão a uma compreensão universal de que a proteção laboral não pode ser suprimida por meras formalidades contratuais.

A interpretação dada pelas cortes internacionais e pela OIT ressalta que a essência dos direitos trabalhistas reside na proteção do ser humano trabalhador em sua condição de hipossuficiência. Isso implica que qualquer relação de trabalho que se caracterize por subordinação (ainda que tecnológica ou econômica) e dependência do trabalhador em relação a um tomador deve ser objeto de proteção.

O conflito de interpretações que se observa no Brasil, no qual o STF tem adotado uma linha hermenêutica de enfraquecimento dessa proteção, contraria a tendência global de salvaguarda dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

A consequência de um eventual esvaziamento da proteção trabalhista no Brasil, ao desconsiderar os direitos humanos no trabalho, transcende o plano interno e coloca o Estado brasileiro em uma posição de possível violação de suas obrigações internacionais. Organismos internacionais e cortes de direitos humanos podem ser acionados para questionar políticas judiciais que resultem na precarização de direitos fundamentais já reconhecidos em tratados ratificados pelo país.

Nesse sentido, a atuação da OIT e da jurisprudência de cortes internacionais demonstram uma clara direção no sentido de estender a proteção laboral a novas formas de trabalho, priorizando a realidade fática sobre as formalidades contratuais. A adesão a esses preceitos é fundamental para que o Brasil cumpra suas obrigações internacionais e promova um ambiente de trabalho decente em sua jurisdição. Diante da relevância desses padrões globais, o próximo subcapítulo se dedicará a uma análise dos tratados internacionais que, em face das decisões e práticas no âmbito do trabalho em plataformas digitais no Brasil, podem estar sendo violados.

2.2.1 Da convenção da OIT nº 87

A Convenção nº 87 da OIT, de 1948, trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de organização dos trabalhadores²², garantindo a todos os trabalhadores, incluindo os autônomos, o direito de se associar e de se organizar para defender seus interesses laborais. Esta convenção é fundamental para assegurar o direito dos trabalhadores de constituírem sindicatos ou associações de forma livre e independente, sem interferência de empregadores ou do Estado.

A convenção em questão define liberdade sindical como a capacidade de existir pluralismo ou unidade sindical, sempre por iniciativa voluntária dos envolvidos, sem que seja imposta por lei²³. Esta Convenção, cujo objetivo é garantir a todos, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, o direito de formar as organizações que julgarem necessárias e de se associarem a elas, nunca foi ratificada pelo Brasil, o que revela a necessidade de avanços do Estado brasileiro para assegurar a plena liberdade sindical.

Além disso, a liberdade sindical é um direito social, enquanto os direitos sociais são direitos fundamentais, sujeitos ao mesmo regime dos demais direitos fundamentais, conforme estabelecido no art. 5º, § 1º, da Constituição Federal. Assim, os direitos sociais têm aplicação direta, mesmo que estejam inseridos no contexto de cada direito social e em consonância com outros direitos fundamentais (sociais ou não), princípios e até interesses públicos e privados²⁴.

A Constituição Federal de 1988 estabelece no título 2, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", no capítulo II - "Dos Direitos Sociais", o artigo 8º, que a livre associação profissional ou sindical é um pilar essencial de todo associativismo trabalhista, uma vez que é essencial para estabelecer uma comunicação entre os lados do capital e do trabalho²⁵.

Essa convenção é especialmente relevante no contexto do trabalho em plataforma digitais, em que os trabalhadores, como motoristas de aplicativos, encontram-se frequentemente desprotegidos e expostos a condições de trabalho precarizadas. A Convenção nº 87 oferece proteções essenciais, que, apesar de não ratificada pelo Brasil, poderiam assegurar a esses

²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n.º 87 – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*. São Francisco, 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c087-liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao>. Acesso em: 25 jun. 2025.

²³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Unicidade sindical x Pluralidade sindical*. Disponível em: <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675077718/unicidade-sindical-x-pluralidade-sindical>. Acesso em: 24 de out. 2024.

²⁴ SARLET, Ingo; MITIDIERO, Daniel; MARINONI, Luiz. *Curso de Direito Constitucional*. 9ª ed. –São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.827.

²⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020, p.941.

trabalhadores o direito de organizar-se e lutar por melhores condições, incluindo regulamentação justa e acesso a benefícios trabalhistas.

Na prática, no entanto, muitos desses trabalhadores enfrentam obstáculos ao exercício desse direito, uma vez que as empresas de plataformas digitais alegam que os motoristas e entregadores não são "empregados", mas "parceiros" ou "autônomos", excluindo-os, assim, do amparo legal da legislação trabalhista brasileira.

O Artigo 2º da convenção estabelece que:

“os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir organizações de sua escolha, bem como o de filiar-se a tais organizações, sujeitando-se unicamente aos estatutos das mesmas.”

Contudo, a falta de reconhecimento legal dessa categoria como empregados no Brasil representa uma violação desse direito fundamental, uma vez que esses trabalhadores são impedidos, na prática, de formar sindicatos ou de participar efetivamente de negociações coletivas para garantir melhores condições de trabalho.

Além disso, a importância dessa convenção para trabalhadores de aplicativos está no fato de que o direito à organização sindical pode funcionar como uma ferramenta contra a exploração pelas plataformas digitais, garantindo, entre outros, o direito à negociação coletiva. A Organização Internacional do Trabalho identifica a negociação coletiva como uma medida essencial para equilibrar as relações entre empregador e empregado, especialmente em contextos em que os trabalhadores são vulneráveis à precarização.

A ausência desse direito tem consequências diretas, pois impede que trabalhadores de aplicativos tenham voz ativa sobre tarifas, horários de trabalho e condições de segurança, elementos fundamentais para a dignidade no trabalho e para a redução da desigualdade.

Portanto, a negação dos direitos trabalhistas a esta parcela trabalhadora no Brasil viola este instituto de Direito Internacional, mas também expõe esses trabalhadores à exploração laboral sem qualquer possibilidade de proteção coletiva.

2.2.2 Da convenção da OIT nº 98

A Convenção nº 98 da OIT, adotada em 1949, trata do direito de organização e da negociação coletiva²⁶, complementando a Convenção nº 87 ao estabelecer proteções mais específicas contra atos de discriminação e interferência que possam comprometer o exercício desses direitos. Essa convenção é fundamental para assegurar que os trabalhadores possam se organizar e negociar coletivamente sem sofrerem retaliações.

A Convenção dispõe sobre a tomada de medidas de fomento e promoção do pleno desenvolvimento da utilização da negociação coletiva de trabalho para a regulação dos termos e condições de emprego²⁷ e consagra dois direitos essenciais: a proteção contra a discriminação sindical e a promoção de mecanismos para a negociação coletiva, fortalecendo as garantias já previstas na Convenção nº 87.

De acordo com o Artigo 1º, parágrafos 1 e 2 da Convenção nº 98:

ARTIGO 1º

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Esses dispositivos visam a garantir que os trabalhadores, ao exercerem o direito de organização sindical, não sejam submetidos a represálias, como demissões ou condições de trabalho desfavoráveis, com o intuito de desencorajá-los. Para os trabalhadores em plataformas digitais, essa proteção é crucial, pois frequentemente se deparam com barreiras ao tentarem organizar-se, em função do vínculo de trabalho inexistente e não reconhecido pela legislação

²⁶ BRASIL. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo VII – Convenção nº 98 da OIT, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva (adotada em Genebra, em 1º de julho de 1949, por ocasião da XXXII Sessão da Conferência Internacional do Trabalho) [...] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

²⁷ SILVA, Ariadna Fernandes; GOMES, Ana Virginia Moreira. A negociação coletiva de trabalho na economia de crise: aplicação da Convenção 98 da OIT no Brasil. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 68, n. 1, p. 83- 112, jan./abr. 2023. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/85048>. Acesso em: 22 out. 2024.

brasileira, ficando à mercê do *status quo* estabelecido pelas plataformas, que classificam esses trabalhadores como “autônomos” e, assim, evitam o reconhecimento de direitos coletivos.

Além disso, a Convenção nº 98 estabelece em seu Artigo 4º:

ARTIGO 4º

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Esse artigo reforça o papel da negociação coletiva como instrumento indispensável para a proteção e melhoria das condições de trabalho. Contudo, na prática, não é possível observar esse fomento à negociação coletiva, o que se vê, em verdade, caminha em sentido contrário.

A organização sindical no Brasil origina-se em uma legislação da década de 1930, posteriormente consolidada na CLT, a qual estabelece a unicidade sindical com base nas categorias econômicas e profissionais.²⁸

Nesse sentido, a ausência de reconhecimento formal da relação empregatícia impede a implementação de um mecanismo de negociação coletiva, o que resulta na imposição unilateral de condições de trabalho pelas plataformas digitais, sem a possibilidade de diálogo ou ajuste.

A importância da Convenção nº 98 para os trabalhadores de aplicativos está na garantia de uma proteção que vai além do direito individual de se organizar. Ao reconhecer a negociação coletiva, a convenção busca promover um equilíbrio nas relações de trabalho, possibilitando que trabalhadores possam negociar tarifas, condições de trabalho e segurança, questões essenciais para estes trabalhadores.

No Brasil, entretanto, esses trabalhadores enfrentam obstáculos significativos, pois, sendo considerados “parceiros” ou “autônomos” pelas plataformas, são impedidos de se associar

²⁸ LUCIA, Maria. *A negociação coletiva dos motoristas de aplicativo: uma possibilidade legal no ordenamento jurídico brasileiro*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/302006/a-negociacao-coletiva-dos-motoristas-de-aplicativo---uma-possibilidade-legal-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 20 nov. 2024.

formalmente e de estabelecer negociações coletivas, o que implica uma violação direta dos direitos assegurados pela Convenção nº 98.

Portanto, a Convenção nº 98 oferece uma estrutura de proteção contra práticas antissindicais e promove o desenvolvimento de negociações coletivas, indispensáveis para garantir que os trabalhadores de aplicativos tenham uma voz ativa sobre suas condições de trabalho. No entanto, a resistência em reconhecer o vínculo empregatício desses trabalhadores na legislação trabalhista brasileira implica uma violação desse direito fundamental, negando-lhes, assim, uma proteção essencial para o exercício pleno de suas garantias laborais e perpetuando um sistema de trabalho desigual e desprovido de garantias mínimas de segurança e dignidade.

2.2.3 Da convenção da OIT nº 154

A Convenção nº 154 da OIT²⁹, adotada em 1981, trata do incentivo à negociação coletiva, complementando as Convenções nº 87 e nº 98, ao promover de maneira mais ativa a negociação coletiva como um direito fundamental dos trabalhadores.

Estabelecida com o intuito de estimular a criação de um ambiente favorável e de condições legais e institucionais que incentivem a negociação entre trabalhadores e empregadores, com vistas à melhoria das condições laborais, assim evitando litígios e assegurando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A convenção enfatiza a importância da liberdade de negociação para ambas as partes da relação de emprego³⁰. Nesse sentido, a legislação brasileira, ao condicionar a existência desse direito à configuração clássica da relação de emprego, exclui uma parcela trabalhadora de garantias e incentivos primordiais ao pleno exercício de suas atividades.

Ademais, o diploma internacional também incentiva que as leis nacionais criem condições que viabilizem a negociação coletiva para todos os tipos de trabalhadores, mas a

²⁹ BRASIL. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo LIII – Convenção nº 154 da OIT sobre o Incentivo à Negociação Coletiva (concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981) [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

³⁰ RAMOS, Julia; OBREGÓN, Marcelo. Os impactos da reforma trabalhista no contexto internacional: embate entre as novas disposições e as Convenções n.º 98 e n.º 154 da OIT. *Derecho y Cambio Social*. Perú. 2019, p.321.

ausência de regulamentação específica sobre os trabalhadores de aplicativos priva essa categoria do direito de negociação, mantendo-os sob a dependência das condições de trabalho unilateralmente impostas pelas plataformas digitais.

2.2.4 Da convenção da OIT nº 155

A Convenção nº 155 da OIT³¹, adotada em 1981, estabelece diretrizes fundamentais para garantir a segurança e a saúde no ambiente de trabalho, com o objetivo de promover o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores. Ela enfatiza que a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais é uma responsabilidade tanto do Estado quanto dos empregadores, cabendo-lhes adotar políticas de segurança que assegurem um ambiente de trabalho seguro.

De acordo com o art. 3, letra “c”³², o conceito de "local de trabalho" foi ampliado para incluir não só os estabelecimentos comerciais e industriais, mas também qualquer outro local onde o trabalho seja realizado, seja sob controle direto ou indireto do empregador.

Na letra “e”, adota-se um conceito mais objetivo de saúde, reconhecendo que fatores físicos e mentais que afetam a saúde estão intimamente relacionados com a segurança e higiene no ambiente de trabalho. Já o art. 4 determina que os países signatários formulem, implementem e revisem periodicamente uma política nacional em matéria de segurança, saúde e meio ambiente no trabalho.

Mais adiante, o art. 8 estabelece que cada Estado-parte deve adotar, por meio de legislação, regulamentação ou outros métodos, as ações necessárias para efetivar a política nacional estabelecida no art. 4. O art. 9 trata da implementação de um sistema de inspeção adequado, para monitorar a aplicação eficaz das normas de proteção, incluindo a orientação a empregadores e trabalhadores quanto ao cumprimento dessas normas (art. 10).

O art. 13 garante ao trabalhador o direito de interromper atividades que apresentem risco iminente e grave, sem que isso implique responsabilidade, o que permite a realização da

³¹ BRASIL. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo LI -Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança dos Trabalhadores e Meio Ambiente de Trabalho (concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo51. Acesso em: 25 jun. 2025.

³² *Ibidem*

chamada “greve ambiental”. O art. 16 estabelece que é dever do empregador assegurar que os locais de trabalho, maquinários, equipamentos, operações e processos sejam seguros e não representem risco à segurança e saúde dos trabalhadores.

Além disso, o art. 17 impõe o dever de colaboração entre duas ou mais empresas que compartilham o mesmo local de trabalho, determinando a solidariedade na adoção de medidas protetivas relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores.

De plano, observa-se que há um arcabouço enorme de proteções à saúde do trabalhador que não se aplicam aos trabalhadores em plataformas digitais.

Outro ponto fundamental da Convenção nº 155 é a garantia de proteção contra riscos que envolvem o ambiente de trabalho, como estipulado no Artigo 13, essa regra implicaria na obrigação das empregadoras oferecerem condições mínimas de segurança, como orientação sobre a manutenção dos veículos no caso de motoristas ou proteção contra acidentes no caso de entregadores.

No entanto, em virtude da natureza autônoma atribuída a esses trabalhadores pelas plataformas, essa responsabilidade é frequentemente relegada aos próprios trabalhadores, que arcam sozinhos com os custos e riscos, sem qualquer suporte formal, o que contradiz diretamente o propósito da convenção.

A Convenção também estabelece, no Artigo 16, que “os trabalhadores devem ter o direito de participar na aplicação das medidas de segurança e saúde no trabalho.” Esse direito à participação implica que os trabalhadores devem ter voz ativa na formulação das políticas de saúde e segurança aplicáveis aos seus ambientes de trabalho, garantindo que suas necessidades sejam atendidas e que as práticas de segurança reflitam os riscos específicos de sua atividade.

Contudo, para os motoristas e entregadores de aplicativos, a falta de reconhecimento da relação de trabalho impede essa participação, colocando-os em uma posição vulnerável, na qual não têm espaço para discutir medidas de proteção adequadas com as plataformas, que controlam e regulam o trabalho sem qualquer compromisso com a saúde e segurança do trabalhador.

O não reconhecimento das obrigações de segurança e saúde para esses trabalhadores configura uma lacuna grave na proteção de direitos, perpetuando um cenário de insegurança no trabalho digital e desrespeitando os padrões internacionais de saúde ocupacional estabelecidos pela OIT.

2.2.5 A Organização das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Organização das Nações Unidas (ONU) foi fundada em 24 de outubro de 1945, no contexto do pós-Segunda Guerra Mundial, com o propósito de estabelecer uma estrutura de cooperação internacional que pudesse promover a paz, a segurança, e a proteção dos direitos humanos.

A ONU surgiu como uma resposta direta aos horrores dos conflitos globais e à ineficácia da Liga das Nações³³, a organização predecessora, em prevenir a escalada de conflitos bélicos. Representantes de 50 países reuniram-se em São Francisco, nos Estados Unidos, para redigir a Carta das Nações Unidas, um documento que estabelece os princípios e a missão da organização em seus objetivos centrais.

A principal missão da ONU, delineada em sua carta constitutiva³⁴, é "preservar as gerações futuras do flagelo da guerra", promover os direitos humanos, estimular o progresso econômico e social, e garantir a justiça nas relações internacionais. Além disso, a ONU atua ativamente em prol do desenvolvimento sustentável, visando combater a pobreza, assegurar a igualdade de oportunidades, e promover a dignidade humana.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948³⁵, é um marco histórico que consolidou um conjunto de direitos inalienáveis e universais que deveriam ser assegurados a todos os indivíduos, independentemente de sua nacionalidade, raça, gênero ou condição social. Esse

³³ CARNEIRO, Wellington. A Relevância do Surgimento da ONU para as Relações Internacionais. In: JUBILUT, Liliana Lyra et al. *A ONU aos 70: contribuições, desafios e perspectivas*. EdUFRR, 2016, p. 49. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341252318_A_Relevancia_do_Surgimento_da_ONU_para_as_Relacoes_Internacionais. Acesso em: 27 jun. 2025.

³⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Carta das Nações Unidas e Estatuto da Corte Internacional de Justiça*. São Francisco, 1945. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 23 out 2024.

³⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, *op. cit.*

documento nasceu do consenso internacional de que a proteção da dignidade humana é essencial para a promoção da paz e da justiça social, e foi inspirado pela necessidade de evitar os abusos que marcaram a Segunda Guerra Mundial³⁶.

A DUDH estabeleceu uma base comum de direitos que visam proteger não apenas as liberdades civis e políticas, mas também direitos econômicos, sociais e culturais, refletindo um compromisso global com a dignidade e o bem-estar de todos os indivíduos.

Importante, neste momento, destacar os seguintes artigos do tratado:

Artigo 22

Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

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

Com isso em mente, é seguro dizer que o diploma garante uma série de direitos fundamentais que estão diretamente ligados à proteção dos trabalhadores. Nesse diapasão, irá se explorar os direitos trazidos com sua ratificação no Brasil e suas repercussões no âmbito trabalhista, especialmente, no tocante aos trabalhadores em plataformas digitais.

³⁶ PERSON, Ediana. *Direitos humanos: surgimento, percurso, fundamentação e reconhecimento*. Santo Ângelo, 2021, p.61.

O Artigo 23, §1º da DUDH estabelece que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”³⁷.

Este direito visa assegurar que todos tenham a oportunidade de trabalhar em condições que respeitem sua dignidade e que lhes permitam realizar a função pela qual foram contratados sem que isso afete a sua existência enquanto pessoa.

É cediço que, no decorrer da história, a luta de classes sempre esteve presente, logo, ao instituir a justiça e liberdade como princípio assegura que todos os países garantam a segurança jurídica para tal.

Nesse sentido, considerando que o trabalhador por aplicativos está sujeito ao controle excessivo imposto pelas plataformas, a manifestação desses direitos não pode ser observada. O que ocorre é que, muitas vezes, os trabalhadores, buscando melhoria nas condições de vida trabalham em mais de uma plataforma, uma vez que as tarifas não são das melhores.

Ademais, “as condições justas e favoráveis de trabalho” não são respeitadas para com essa parcela trabalhadora, sendo certo que muitos arriscam suas vidas em troca de lucros maiores, especialmente aqueles que desempenham suas atividades em locais de risco, como as ruas.

O que se observa é o descaso com o princípio internacional estabelecido pela convenção, o fato de esses trabalhadores não serem formalmente reconhecidos como empregados no Brasil, uma vez que esses direitos são expressamente abarcados pela legislação trabalhista pátria, especialmente na Seção IV-A, por exemplo, em que abarca os direitos assegurados à motoristas profissionais e empregados, garantindo direitos como Descanso Obrigatório, Intervalo Intra e Interjornada, tempo de direção, dentre outros.

Oliveira, Carelli e Grillo argumentam que, para esses trabalhadores, o modelo de negócio cria condições de subordinação algorítmica, nas quais o trabalhador é compelido a seguir ordens

³⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, *op. cit.*

invisíveis, mesmo sem um vínculo empregatício formalizado³⁸. A ausência de um ambiente regulado e justo viola expressamente o princípio da DUDH de que todo ser humano tem direito a condições favoráveis de trabalho.

O Artigo 23, §3º, estabelece que "todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana"³⁹. Esse princípio visa garantir que o trabalho proporcione uma renda adequada ao sustento digno do trabalhador e de sua família.

No entanto, trabalhadores em plataformas digitais frequentemente enfrentam rendimentos variáveis e insuficientes, dependendo exclusivamente do volume de pedidos e das tarifas que são unilateralmente definidas pelas plataformas, escancarando a vulnerabilidade dessa parcela trabalhadora.

Essa dependência da demanda e a ausência de uma remuneração mínima desrespeitam o princípio de dignidade, uma vez que não oferecem segurança financeira. Para Abílio, essa situação gera uma "relação de dependência econômica que submete os trabalhadores de aplicativos a uma estrutura de ganhos instável e volátil, prejudicando a própria subsistência"⁴⁰, o que configura uma violação direta ao Artigo 23, §3º da DUDH.

Nesse sentido, acaso o vínculo empregatício fosse reconhecido entre as plataformas e esses obreiros, eles fariam direito às proteções oriundas do regime celetista, em especial, o direito ao salário-mínimo⁴¹.

A seguridade social é garantida pelo Artigo 22, que declara que "todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social" (Organização das Nações Unidas, 1948). A segurança social inclui benefícios básicos como seguro de saúde, seguro-desemprego, proteção em caso de acidente e assistência para subsistência em períodos de dificuldade.

³⁸ OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Rev. Direito e Práx.*, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2628.

³⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, *op. cit.*

⁴⁰ ABÍLIO, Ludmila *et al.* *Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas*. Sociologias, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/>. Acesso em: 24 out 2024.

⁴¹ BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Título III: Do salário-mínimo. Artigos 76 a 86. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 out 2024.

Para os trabalhadores em plataformas digitais, essa proteção é praticamente inexistente, pois a relação de trabalho ambígua não lhes assegura qualquer direito previdenciário ou proteção social formal, o que os coloca em uma situação de alta vulnerabilidade econômica e social.

Carelli e Oliveira destacam que a falta de reconhecimento desses direitos expõe os trabalhadores de plataformas a uma constante insegurança financeira e social, uma vez que não têm acesso a direitos trabalhistas básicos nem a garantias previdenciárias⁴². A ausência de uma rede de segurança social viola de forma latente o disposto na DUDH e desconsidera a dignidade do trabalhador.

A lei nº 8.213/1991, sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social na Seção I⁴³, estabelece as pessoas físicas que fazem direito ao benefício, destacando a obrigatoriedade de tal para trabalhadores empregados, o que de plano já exclui o trabalho por aplicativos da segurança.

O Artigo 24 estabelece que "todo ser humano tem direito ao repouso e ao lazer, inclusive a uma limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas"⁴⁴ (Organização das Nações Unidas, 1948). Esse direito visa proteger os trabalhadores do esgotamento físico e mental, garantindo-lhes um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Contudo, esse direito complementa o tópico acerca do Direito a Condições Justas e Favoráveis de Trabalho, uma vez que os motoristas e entregadores de aplicativos enfrentam frequentemente jornadas excessivas e sem garantias de descanso adequado, uma vez que sua remuneração é diretamente proporcional ao número de horas trabalhadas.

⁴² CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho*: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte. Ed Dialética, 2021. p.117.

⁴³ BRASIL. *Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

⁴⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Carta das Nações Unidas e Estatuto da Corte Internacional de Justiça*. São Francisco, 1945. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 23 out. 2024.

Nesse sentido, a dinâmica de trabalho que encoraja jornadas prolongadas e minimiza as pausas, pois o descanso se traduz diretamente em perda de renda. Com efeito, as condições de trabalho estabelecidas pelas plataformas incentivam o trabalhador a permanecer conectado por extensos períodos, violando o direito ao descanso e colocam sua saúde em risco significativo⁴⁵.

A Consolidação das Leis do Trabalho é imperativa na proteção da jornada de trabalho, os artigos 58 e seguintes da CLT protegem o tempo como bem jurídico do trabalho, isto significa, que a exploração é desencorajada e proibida.

Contudo, com a nova dinâmica do trabalho plataformizado, o empreendedorismo do “eu” é cada vez mais incentivado, escalonando a jornada de trabalho convencional (limitada a 8 horas na CLT) para horários predatórios e degradantes.

Sendo assim, tem-se o princípio da dignidade humana que centraliza a noção de que todos os trabalhadores, inclusive os de plataformas digitais, devem ter sua dignidade respeitada, o que envolve a garantia de condições de trabalho justas e favoráveis, remuneração digna e segurança no emprego. No entanto, ao serem classificados como autônomos, os trabalhadores de aplicativos são excluídos dos direitos trabalhistas básicos, o que viola diretamente sua dignidade ao submetê-los a uma situação de extrema insegurança e dependência econômica das plataformas.

A precarização do trabalho em plataformas digitais é uma negação do reconhecimento da dignidade desses trabalhadores, visto que eles precisam arcar com os riscos e custos da atividade sem o amparo de um contrato de trabalho formal. Abílio aponta que o trabalho realizado sob o regime das plataformas digitais coloca os trabalhadores em uma posição de total vulnerabilidade e dependência, o que contraria diretamente o princípio da dignidade humana consagrado na DUDH⁴⁶.

O discurso neoliberal contemporâneo advoga, de forma deliberada, pelo abandono da perspectiva social da dignidade da pessoa humana, limitando-a a uma concepção individualista

⁴⁵ AMORIM, Henrique; BRIDI, Ana Maria Cardoso. *Trabalho digital e plataformizado no século XXI: reconfigurando o passado no presente*. 2023. p.4

⁴⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. *Contracampo*, Niterói, 2020 v. 39, n. 1, p. 23.

centrada exclusivamente na proteção dos direitos de liberdade⁴⁷. O princípio da igualdade é desconsiderado, sob o argumento falacioso de que a sociedade já atingiu o grau máximo de igualdade substancial possível, sendo suficiente a igualdade meramente formal. Os defensores do neoliberalismo sugerem a eliminação de direitos específicos assegurados a determinados grupos sociais, sustentando que o tratamento diferenciado constitui um “privilégio” injustificado.⁴⁸

Nesse sentido, merece destaque o entendimento de Ledur quando diz que “[...] a dignidade da pessoa humana se consolida se ela é livre e possui meios materiais para prover à sua existência, para o que são necessárias garantias mínimas por parte do Estado”⁴⁹.

Sendo assim, a proteção da dignidade reside exclusivamente na garantia da integridade física e psíquica do indivíduo, bem como na afirmação dos direitos de personalidade. Não por acaso, ignora-se o aspecto social da dignidade humana ao desconsiderar a responsabilidade estatal na promoção da inserção social do indivíduo, em especial do trabalhador, enquanto membro integrante da coletividade⁵⁰.

A concretização da dignidade da pessoa humana exige a valorização do trabalho, efetivada por meio das normas trabalhistas, pois é o labor que sustenta a afirmação individual e social do ser humano. O princípio da dignidade humana, especialmente em seu aspecto social evidenciado pelo valor do trabalho, deve orientar a criação e aplicação das normas jurídicas, assegurando uma interpretação das leis conforme a Constituição.

Dessarte, a dignidade da pessoa enquanto parte da “*gig economy*” é constantemente desafiada, uma vez que como explorado anteriormente, é fomentada a ideia de que a garantia de tal princípio é de responsabilidade exclusiva do “trabalhador”, de forma que sua “dignidade” está na forma em que se relaciona com seu próprio trabalho e não em como a “plataforma” o influencia.

⁴⁷ MIRAGLIA, Livia. *O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo*. Belo Horizonte, 2009, p.150.

⁴⁸ MIRAGLIA, Livia. *O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo*. Belo Horizonte, 2009, p.150.

⁴⁹ LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 86.

⁵⁰ MIRAGLIA, Livia. *O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo*. Belo Horizonte, 2009. p.151.

O direito à proteção contra o desemprego, também previsto no Artigo 23 da DUDH, tem como objetivo garantir que o trabalhador não seja arbitrariamente privado de sua fonte de renda.

No entanto, a extensão de sua proteção não pode ser observada nos trabalhadores de aplicativos, uma vez que enfrentam desligamentos unilaterais e, muitas vezes, arbitrários por parte das plataformas, sem aviso prévio, justificativa ou compensação.

As plataformas detêm controle completo sobre o acesso dos trabalhadores ao aplicativo, podendo desativar ou "banir" usuários a qualquer momento, baseando-se apenas em algoritmos e avaliações, sem que esses trabalhadores tenham direito a um processo de defesa ou proteção contra a perda de renda.

Essa prática de desativação unilateral viola o princípio de proteção contra o desemprego, pois trata o trabalhador como um prestador temporário, mesmo que ele dependa do aplicativo como fonte principal de renda. Ao não oferecer alternativas para garantir a estabilidade financeira desses trabalhadores, as plataformas reforçam um modelo de trabalho altamente instável e desprovido de segurança, pondo em xeque e quase em completo mate⁵¹, a noção de que esses trabalhadores não devem ser protegidos por regulações trabalhistas.

2.2.6 A Convenção Americana de Direitos Humanos

A Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica⁵², foi assinada em 22 de novembro de 1969 e entrou em vigor em 18 de julho de 1978. Esta convenção representa um marco significativo no sistema interamericano de proteção aos direitos humanos, reforçando o compromisso dos países do continente americano com a promoção e garantia dos direitos fundamentais.

O documento foi elaborado em resposta a um cenário de crescentes violações de direitos na América Latina, especialmente durante períodos de regimes autoritários e de repressão. Inspirada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e pelo objetivo de

⁵¹ Ideia de xeque-mate do xadrez.

⁵² BRASIL, 1992.

universalização dos direitos humanos, reforçando a necessidade de proteger a dignidade e as liberdades individuais de todos os cidadãos das Américas.

O principal objetivo da Convenção é garantir um conjunto de direitos civis, políticos, sociais e econômicos fundamentais, colocando o respeito pela dignidade humana no centro da proteção jurídica. A CADH é administrada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), que atua por meio da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), instâncias responsáveis por monitorar o cumprimento e julgar as violações dos direitos previstos na convenção.

Dessa forma, a convenção busca assegurar que todos os Estados signatários implementem políticas e legislações que respeitem, promovam e protejam os direitos humanos universais.

Os principais direitos protegidos pela convenção incluem:

Direito à Vida, à Liberdade e à Segurança Pessoal (Artigos 4º e 7º): Dispõe sobre o direito à vida, estabelecendo que ninguém pode ser privado desse direito arbitrariamente. Também assegura a liberdade e a segurança pessoal, reafirmando a proteção da dignidade humana em todas as suas dimensões.

Direito à Liberdade de Associação e à Proteção dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Artigos 16 e 26): Dispõe sobre o direito à associação, essencial para a formação de sindicatos e organizações trabalhistas. Além disso, pelo Artigo 26, o pacto reconhece o compromisso dos Estados com o progresso dos direitos econômicos, sociais e culturais, base para o desenvolvimento humano e para a realização de um padrão de vida digno.

Esses direitos foram elaborados para proteger os indivíduos contra abusos e para garantir uma vida digna e segura. Em análise sob a lente do Direito do Trabalho, a convenção fornece uma base de proteção para os trabalhadores, incluindo aqueles inseridos em atividades informais e em plataformas digitais, que muitas vezes enfrentam condições precárias e exclusão de direitos fundamentais.

A aplicação da convenção no campo do trabalho é um instrumento importante à análise das condições de trabalho nos países signatários, especialmente no que diz respeito ao direito à segurança, condições dignas e liberdade de organização.

A Convenção Americana impõe aos Estados o dever de garantir que os direitos de trabalhadores não sejam prejudicados pela estrutura de suas relações contratuais ou pela informalidade. Os direitos à associação, à integridade e à remuneração justa, por exemplo, são indispensáveis para que os trabalhadores possam reivindicar condições de trabalho adequadas e proteger sua dignidade.

Ao não reconhecer esses direitos para os trabalhadores de plataformas digitais, o Brasil viola diretamente as disposições da convenção, que visa proteger os indivíduos contra situações que comprometem seu bem-estar e dignidade.

Considerando esses quesitos, a Convenção Americana de Direitos Humanos em muito se assemelha a Declaração Universal dos Direitos Humanos, dessa forma, as mesmas garantias e violações se aplicam a esse documento.

3. O TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO E A VIOLAÇÃO DE TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS

A complexidade da relação de trabalho nas plataformas digitais, caracterizada pela subordinação algorítmica e pela precarização da força de trabalho, culmina em um dos mais sensíveis debates jurídicos da atualidade: a qualificação do vínculo empregatício. Nesse cenário, o Supremo Tribunal Federal (STF), no exercício de sua jurisdição constitucional, tem proferido decisões que impactam diretamente a proteção laboral no país. Este capítulo se dedica a analisar criticamente o posicionamento do STF sobre o reconhecimento do vínculo de emprego, evidenciando as consequências de suas interpretações para o Direito do Trabalho e para os direitos humanos.

3.1 O impacto do Tema 725 de Repercussão Geral na qualificação do vínculo de emprego

O cerne da controvérsia envolvendo as decisões do STF e o reconhecimento do vínculo empregatício reside, em grande parte, na interpretação e aplicação do Tema 725 da Repercussão

Geral. Este tema estabeleceu a licitude da terceirização ou "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

No entanto, a redação final do Tema 725 mostrou uma interpretação muito mais ampla daquela primeiramente discutida na Corte. Para Carelli, a parte da ementa que menciona "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas"⁵³ não foi objeto de discussão aprofundada nos precedentes que deram origem ao tema.

Sendo assim, a partir dessa ampliação interpretativa, o Supremo Tribunal Federal passou a "decidir de forma monocrática Reclamações Constitucionais em face de órgãos de todas as instâncias da Justiça do Trabalho para muito além do texto vinculante"⁵⁴.

Essa prática tem resultado na cassação de decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam o vínculo empregatício em casos de "utilização fraudulenta de uma ampla gama de contratos civis para mascarar o vínculo de emprego"⁵⁵, abrangendo desde "falsos representantes comerciais autônomos a entregadores por plataforma, passando por médicos em hospitais e outros profissionais"⁵⁶.

Com isso em mente, o que se observa é que as empresas, no intento de burlar as instâncias trabalhistas, estão utilizando-se da Reclamação Constitucional, transformando-a em um "super recurso"⁵⁷, permitindo que não apenas as instâncias trabalhistas sejam sobrepujadas, mas requalificando a realidade fática das relações de trabalho delineadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Portanto, o Supremo Tribunal Federal acabou por criar um mecanismo capaz de subjugar toda a extensão de proteção trabalhista, esse uso distorcido da reclamação compromete a efetividade do processo trabalhista e a devida apuração dos fatos.

⁵³ CARELLI, Rodrigo. STF não está em conflito com Justiça do Trabalho: está em luta contra os direitos humanos. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. **A Suprema Corte contra os trabalhadores**: como o STF está destruindo o Direito do Trabalho para proteger as grandes corporações. Brasília: Venturoli, 2025, p. 76.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ *Ibidem*.

3.2 A primazia da realidade sobre a forma e a contradição do posicionamento do STF

O argumento que tem movido o STF, e que é ecoado por alguns analistas, é de que a Justiça do Trabalho não estaria reconhecendo a validade de contratos que o Supremo Tribunal Federal já afirmou serem válidos. No entanto, a argumentação não se sustenta.

A atuação da Justiça do Trabalho, ao contrário do que o Pretório Excelso afirma, não se dá em negação à validade abstrata de contratos civis, mas sim na constatação da fraude em relações concretas. Para a existência de uma fraude, há a necessidade do reconhecimento da existência legal de um contrato válido, que não se amolda à realidade dos fatos⁵⁸.

Assim, a Justiça do Trabalho tão somente se debruça sobre o cenário fático – jurídico do contrato em discussão, ou seja, não nega a validade de nenhum contrato, mas apenas verifica se há os elementos do vínculo empregatício, seguindo às linhas do princípio da primazia da realidade expresso no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho⁵⁹.

Com isso em mente, cumpre pontuar o comportamento contraditório do STF perante a questão, visto que tal abordagem é reconhecida pela Corte Suprema em algumas decisões, como é o caso da Reclamação 56.285/SP. Sendo assim, a patente confusão do STF põe em xeque todo o aparato construído pelo Direito do Trabalho.

3.3 O desalinhamento do STF com as normas internacionais e a jurisprudência comparada

A postura do Supremo Tribunal Federal, ao priorizar a forma contratual em detrimento da realidade fática e do princípio da primazia da realidade, posiciona o Brasil em desalinhamento com as tendências e normas internacionais de proteção ao trabalho. As decisões do STF nesse sentido são qualificadas como singulares em escala global, representando não apenas um risco à existência da Justiça do Trabalho e do Direito do Trabalho, mas também uma ameaça severa ao cumprimento de direitos fundamentais e dos direitos humanos.

⁵⁸ CARELLI, Rodrigo. STF não está em conflito com Justiça do Trabalho: está em luta contra os direitos humanos. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. **A Suprema Corte contra os trabalhadores**: como o STF está destruindo o Direito do Trabalho para proteger as grandes corporações. Brasília: Venturoli, 2025, p. 76.

⁵⁹ *Ibidem*.

Esta forma de verificação da relação de trabalho com base nos fatos, independentemente de como ela é rotulada nos arranjos contratuais, é uma prática globalmente aceita, conforme explicitado pela Recomendação n.º 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com base na referida recomendação, a OIT exorta os Estados a combaterem as relações de trabalho disfarçadas, que se utilizam de acordos contratuais para esconder o verdadeiro *status* legal e privar os trabalhadores de sua devida proteção.

Em sintonia com a Recomendação n.º 198 da OIT, observa-se uma clara movimentação no âmbito da União Europeia no sentido de regulamentar o trabalho em plataformas digitais. Por exemplo, a Diretiva n.º 2831/2024⁶⁰ destaca a busca por estabelecer uma presunção legal de vínculo empregatício para os trabalhadores de plataformas, refletindo uma preocupação crescente com a precarização e busca harmonizar as legislações nacionais, garantindo que a qualificação da relação laboral não seja baseada apenas em etiquetas formais. Tal diretiva visa a reforçar o imperativo de se avaliar a realidade factual do trabalho, consolidando a aplicação do princípio da primazia da realidade.

Adicionalmente, a jurisprudência em Portugal tem demonstrado alinhamento com esse esforço internacional. Decisões relevantes, como o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de Portugal, no processo n.º 29923/23.7T8LSB.L1.S1⁶¹, têm sublinhado a necessidade de aplicar o princípio da presunção de laboralidade⁶², priorizando os elementos fáticos que denotam a subordinação, ainda que algorítmica, sobre a autonomia formalmente declarada.

Este julgado, assim como outras decisões similares em jurisdições comparadas, exemplifica os esforços internacionais para o reconhecimento do vínculo empregatício, que se concentram na análise contextualizada da dependência do trabalhador em relação à plataforma, e não na mera literalidade dos contratos.

⁶⁰ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva n.º 2831/2024 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais.** Jornal Oficial da União Europeia: 11 nov. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831. Acesso em: 25 jun. 2025.

⁶¹ PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça (4.ª Secção – Social). **Processo n.º 29923/23.7T8LSB.L1.S1.** Relator: Juiz Conselheiro Mário Belo Morgado. Julgado em: 28 maio. 2025. Disponível em: <https://www.stj.pt/ultimas-decisoes/processo-n-o-29923-23-7t8lsb-l1-s1/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

⁶² A presunção de laboralidade está prevista no artigo 12-A do Código do Trabalho português e estabelece que, verificados alguns elementos da relação de emprego (retribuição, poder de direção, controle e supervisão, poder disciplinar e fornecimento de equipamentos), exsurge a presunção de contrato de trabalho com a plataforma digital.

Essa tendência internacional, portanto, aponta para a necessidade de uma hermenêutica do Direito do Trabalho que priorize a dimensão material da relação laboral, superando os óbices impostos por formalidades contratuais que não refletem a realidade socioeconômica. As cortes e organismos internacionais têm consistentemente afirmado que a tecnologia, embora inovadora, não pode servir como pretexto para a derrogação de direitos fundamentais, reiterando que a hipossuficiência do trabalhador permanece um pilar para a intervenção protetiva do Estado e do Direito.

Dessa forma, a persistência de um modelo interpretativo que se apegue à forma em detrimento da substância da relação de trabalho cria um ambiente de insegurança jurídica para os trabalhadores brasileiros de plataformas digitais. Isso não apenas os priva de direitos essenciais como seguro-desemprego, férias remuneradas e contribuições previdenciárias, mas também legitima um sistema que desonera as empresas, transferindo os custos sociais para o indivíduo e para o próprio Estado. A ausência de uma proteção efetiva, em contraste com a tendência global, coloca o Brasil em uma posição singularmente destoante do panorama internacional do trabalho.

Em última análise, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal brasileiro, que frequentemente privilegia a autonomia contratual em detrimento da realidade fática e dos indícios de subordinação contrasta acentuadamente com as tendências e normas internacionais, demonstrando verdadeiro retrocesso no direito trabalhista nacional.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa analisou as transformações das relações de trabalho impulsionadas pela emergência das plataformas digitais e da *gig economy*, buscando compreender a resposta do ordenamento jurídico brasileiro frente a esse fenômeno. O percurso investigativo demonstrou que, sob a roupagem da modernidade e da flexibilidade, esconde-se um processo de precarização acentuada, onde a suposta autonomia dos trabalhadores é, na verdade, uma dependência mascarada por algoritmos e pela imposição unilateral de condições laborais.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal (STF), tem promovido um notável retrocesso. A interpretação extensiva do Tema 725 da Repercussão Geral, combinada com a utilização de reclamações constitucionais como um "super recurso" para cassar decisões da Justiça do

Trabalho, demonstrou um apego à forma contratual em detrimento da realidade fática. Essa postura nega a aplicação do princípio da primazia da realidade, um pilar essencial do Direito do Trabalho, e legitima a fraude nas relações laborais. Tal hermenêutica judicial compromete a eficácia do sistema de proteção social e desestrutura o arcabouço normativo construído para tutelar a parte mais vulnerável da relação de trabalho.

Em contraste com a posição brasileira, as tendências jurisprudenciais e legislativas em âmbito global se movem em uma direção oposta. A análise da Recomendação nº 198 da OIT, que preconiza a avaliação da relação de trabalho com base nos fatos, e não nos rótulos, é um exemplo de um consenso internacional em prol da proteção. Essa diretriz tem sido replicada em legislações e decisões de tribunais superiores em outros países, como a Diretiva 2831/2024 da União Europeia, que estabelece a presunção de laboralidade para os trabalhadores de plataformas, e o Acórdão do STJ de Portugal. Esse alinhamento demonstra que a superação da dicotomia entre autonomia e subordinação é uma demanda global, priorizando a dignidade e a segurança do trabalhador.

Portanto, o desalinhamento do Brasil em relação a esse indício de uma nova tendência global resulta na violação de uma série de tratados internacionais de direitos humanos ratificados, essa postura coloca o Estado brasileiro em uma posição de vulnerabilidade perante a comunidade internacional e os organismos de direitos humanos. A desproteção dos trabalhadores de plataformas digitais representa uma falha na concretização da justiça social e na valorização do trabalho humano, princípios que deveriam nortear a ordem jurídica e econômica do país.

A preocupação com o retrocesso social e a violação de direitos trabalhistas fundamentais não se restringe ao ambiente acadêmico. Ela ecoa na sociedade civil e na comunidade intelectual, que se mobilizam em defesa dos trabalhadores. A Carta Aberta ao STF em defesa dos direitos dos trabalhadores⁶³, uma petição pública, é um exemplo notório dessa mobilização.

O documento insta a Suprema Corte a reconsiderar seu posicionamento, afirmando que a negação do vínculo de emprego a motoristas e entregadores de plataformas digitais é uma

⁶³ CARTA ABERTA AO STF EM DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES. *Change.org*, 2024. Disponível em: <https://www.change.org/p/carta-aberta-ao-stf-em-defesa-dos-direitos-dos-trabalhadores>. Acesso em: 27 jun. 2025.

"violação frontal e sem precedentes aos direitos humanos". O texto ressalta que essa jurisprudência promove a "precarização do trabalho e desestruturação de um sistema protetivo", defendendo a reintegração dos trabalhadores ao ordenamento jurídico celetista para que possam desfrutar de um patamar civilizatório de direitos e garantias.

Portanto, o posicionamento intelectual brasileiro, alinhado a essa carta, denuncia que a interpretação do STF não apenas ignora a realidade fática das relações de trabalho, mas também abre um precedente perigoso para a ampliação da informalidade e da desproteção a outros setores da economia. A sociedade, a academia e os movimentos sociais esperam que o Poder Judiciário brasileiro, em especial sua mais alta corte, reconheça a importância de uniformizar sua jurisprudência com as tendências globais de proteção laboral. Assim, a luta pelo fim da violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores se desenha como um imperativo ético e jurídico, tanto no âmbito nacional quanto no internacional, na busca por uma sociedade que valorize o trabalho e a dignidade da pessoa humana em sua plenitude.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. *Contracampo*, Niterói, 2020 v. 39, n. 1, p. 23.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZW9Bcy5GkYGzngPxwB/>. Acesso em: 24 out 2024.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, vol. 18, n. 3, Valparaíso, nov. 2019.

AMORIM, Henrique; BRIDI, Maria; Cardoso, Ana. *Trabalho digital e plataformizado no século XXI: reconfigurando o passado no presente*. 2023.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O "trabalho decente": do conceito à prática. *Revista Direito, Estado e Sociedade*, [S. l.], n. 62, 2022. DOI: 10.17808/des.0.1411. Disponível em: <https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/view/1411>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo LIII – Convenção nº 154 da OIT sobre o Incentivo à Negociação Coletiva (concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981) [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo LI -Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança dos Trabalhadores e Meio Ambiente de Trabalho (concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo51. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo VII – Convenção nº 98 da OIT, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva (adotada em Genebra, em 1º de julho de 1949, por ocasião da XXXII Sessão da Conferência

Internacional do Trabalho) [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. *Diário Oficial da União*: 7 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. *Diário Oficial da União*: 9 nov. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. *Diário Oficial da União*: 31 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=D3321&text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20El%20Salvador. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Título III: Do salário-mínimo. Artigos 76 a 86. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 out 2024.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário n.º 466.343, São Paulo. Relator: Min. Cezar Peluso. Julgado em 03 dez. 2008. *Diário de Justiça*, Brasília, DF, 05 jun. 2009.

CARTA ABERTA AO STF EM DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES. *Change.org*, 2024. Disponível em: <https://www.change.org/p/carta-aberta-ao-stf-em-defesa-dos-direitos-dos-trabalhadores>. Acesso em: 27 jun. 2025.

CARELLI, Rodrigo. STF não está em conflito com Justiça do Trabalho: está em luta contra os direitos humanos. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *A Suprema Corte contra os trabalhadores: como o STF está destruindo o Direito do Trabalho para proteger as grandes corporações*. Brasília: Venturoli, 2025.

CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*. Belo Horizonte. Ed Dialética, 2021.

CARNEIRO, Wellington. A Relevância do Surgimento da ONU para as Relações Internacionais. p.49. In: JUBILUT, Liliana Lyra et al. *A ONU aos 70: contribuições, desafios e perspectivas*. EdUFRR, 2016, p. 49-86. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341252318_A_Relevancia_do_Surgimento_da_ONU_para_as_Relacoes_Internacionais. Acesso em: 27 jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo, 2019. p.180.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT E SUA MISSÃO DE JUSTIÇA SOCIAL. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, Brasil, v. 13, n. 2, 2019. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/399>. Acesso em: 27 jun. 2025. p.5.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico 2022: Primeiros resultados*. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-2022.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 27 jun. 2025.

LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998. p. 86.

LUCIA, Maria. *A negociação coletiva dos motoristas de aplicativo: uma possibilidade legal no ordenamento jurídico brasileiro*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/302006/a-negociacao-coletiva-dos-motoristas-de-aplicativo---uma-possibilidade-legal-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 20 nov. 2024.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 12. ed. São Paulo: Forense, 2021.

MIRAGLIA, Livia. *O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo*. Belo Horizonte, 2009.

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Rev. Direito e Práx.*, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Carta das Nações Unidas e Estatuto da Corte Internacional de Justiça*. São Francisco, 1945. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 23 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Montreal, 1946, p. 2. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro->

lima/%40ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados*, de 23 de maio de 1969. Disponível em: https://treaties.un.org/pages/ViewDetailsIII.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXIII&chapter=23&Temp=mtdsg3&clang=_en. Acesso em: 21 out. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Unicidade sindical x Pluralidade sindical*. Disponível em: <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675077718/unicidade-sindical-x-pluralidade-sindical>. Acesso em: 24 de out. 2024.

PERSON, Ediana. *Direitos humanos: surgimento, percurso, fundamentação e reconhecimento*. Santo Ângelo. 2021.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça (4.^a Secção – Social). Processo n.º 29923/23.7T8LSB.L1.S1. Relator: Juiz Conselheiro Mário Belo Morgado. Julgado em: 28 maio. 2025. Disponível em: <https://www.stj.pt/ultimas-decisoes/processo-n-o-29923-23-7t8lsb-l1-s1/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

RAMOS, Julia; OBREGÓN, Marcelo. Os impactos da reforma trabalhista no contexto internacional: embate entre as novas disposições e as Convenções n.º 98 e n.º 154 da OIT. *Derecho y Cambio Social*. Perú. 2019.

SARLET, Ingo; MITIDIERO, Daniel; MARINONI, Luiz. *Curso de Direito Constitucional*. 9^a ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.827.

SILVA, Ariadna Fernandes; GOMES, Ana Virginia Moreira. A negociação coletiva de trabalho na economia de crise: aplicação da Convenção 98 da OIT no Brasil. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 68, n. 1, p. 83- 112, jan./abr. 2023. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/85048>. Acesso em: 22 out. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva n.º 2831/2024 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. *Jornal*

Oficial da União Europeia: 11 nov. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831. Acesso em: 25 jun. 2025.