

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO**

CARLA REGINA THOMÉ WEDY

**O DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO DE PLATAFORMA: IMPACTOS E
DESAFIOS JURÍDICOS E SÓCIOECONÔMICOS**

Porto Alegre

2025

CARLA REGINA THOMÉ WEDY

**O DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO DE PLATAFORMA: IMPACTOS E
DESAFIOS JURÍDICOS E SÓCIOECONÔMICOS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito da Empresa e dos Negócios pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador: Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes

Porto Alegre

2025

W393d Wedy, Carla Regina Thomé.
O direito à desconexão no trabalho de plataforma : impactos e desafios jurídicos e socioeconômicos / Carla Regina Thomé Wedy. – 2025.
208 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito da Empresa e dos Negócios, 2025.
“Orientador: Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes”.

1. Direito à desconexão. 2. Plataformas digitais. 3. Trabalhadores de aplicativo. 4. Saúde do trabalhador. 5. Normas regulamentadoras. I. Título.

CDU 34:004

O DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO DE PLATAFORMA: IMPACTOS E DESAFIOS JURÍDICOS E SOCIOECONÔMICOS

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito da Empresa e dos Negócios pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador: Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes

Aprovado em 17 de junho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes - Orientador - UNISINOS

Prof. Dr. Wilson Engelmann - UNISINOS

Prof. Dr. Fabiano Koff Coulon - UNISINOS

Prof. Dr. Guilherme Wunsch - UNISINOS

Pro. Dr. Gilberto Stumer - PUCRS

AGRADECIMENTOS

A trajetória que culmina nesta dissertação foi marcada por desafios, aprendizados e conquistas que não seriam possíveis sem o apoio, a presença e a inspiração de pessoas muito especiais. Este espaço é dedicado a expressar minha profunda gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

À minha família, meu mais sincero e amoroso agradecimento. Ao meu marido Leonardo Wedy, pela parceria incondicional, pelo apoio constante, pela paciência nos momentos de ausência e pelas palavras de incentivo quando o cansaço parecia vencer. Ao meu filho Lourenço, luz dos meus dias, e que me impulsiona a seguir com coragem e esperança, dedico este trabalho como símbolo do compromisso com um futuro melhor. Aos meus pais Carlos e Ana Thomé, pela base sólida que me proporcionaram, pelos valores transmitidos e pelo apoio em todas as etapas da minha formação. Todo o esforço empreendido nesta caminhada carrega a marca do amor e da educação que recebi de vocês.

Às minhas amigas e colegas Caroline de Melo Lima Gularte, Juliana Ribas, Maria Eugênia Silveira e Vanessa Bortolini, que estiveram ao meu lado nesta jornada, dividindo angústias, conquistas e reflexões. Obrigada pela escuta generosa, pelas conversas inspiradoras e pelo companheirismo ao longo deste percurso.

Agradeço especialmente ao meu orientador, Professor Maurício de Carvalho Góes, pela orientação competente, pela confiança depositada em meu trabalho, pela disponibilidade e pelas contribuições valiosas que enriqueceram significativamente esta pesquisa. Sua orientação foi essencial para o amadurecimento do estudo e para a construção de um olhar crítico e comprometido com o rigor acadêmico.

Estendo meus agradecimentos aos demais professores do programa de pós-graduação, especialmente aos professores Cristiano Colombo, Fabiano Koff Coulon, Guilherme Wünsch e Wilson Engelmann cujas aulas, provocações teóricas e dedicação ao ensino foram determinantes para a formação que hoje celebro. Cada contribuição, direta ou indireta, foi fundamental para a consolidação deste trabalho.

A todos e a cada um, meu mais profundo e sincero agradecimento.

RESUMO

A dissertação investiga a possibilidade de aplicação do direito à desconexão aos trabalhadores de plataformas digitais, com foco em motoristas e entregadores, independentemente do vínculo jurídico com as empresas intermediadoras. A partir da constatação das transformações provocadas pela Quarta Revolução Industrial, o trabalho analisa o surgimento das plataformas digitais como novas estruturas institucionais de organização do trabalho, refletindo sobre seus impactos na saúde, dignidade e tempo livre dos trabalhadores. A partir da Teoria dos Custos de Transação da Nova Economia Institucional, analisa-se a caracterização das plataformas digitais como formas autônomas de governança. Examina-se o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, com base na Constituição Federal de 1988 e em normas internacionais, bem como por meio da análise comparada das legislações de países como França, Espanha, Itália, Chile e Portugal. Por fim, propõe-se a incorporação do direito à desconexão no Brasil por meio das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial para garantir a proteção à saúde e segurança dos trabalhadores plataformizados. O estudo conclui que o direito à desconexão constitui um imperativo jurídico e social compatível com os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: direito à desconexão; plataformas digitais; trabalhadores de aplicativo; saúde do trabalhador; normas regulamentadoras.

ABSTRACT

This dissertation investigates the possibility of applying the right to disconnect to digital platform workers, focusing on drivers and delivery people, regardless of their legal ties with intermediary companies. Based on the transformations brought about by the Fourth Industrial Revolution, the work analyzes the emergence of digital platforms as new institutional structures for organizing work, reflecting on their impacts on workers' health, dignity, and free time. Based on the Transaction Cost Theory of the New Institutional Economy, the characterization of digital platforms as autonomous forms of governance is analyzed. The right to disconnect is examined in the Brazilian legal system, based on the 1988 Federal Constitution and international standards, as well as through a comparative analysis of the legislation of countries such as France, Spain, Italy, Chile, and Portugal. Finally, it is proposed that the right to disconnect be incorporated in Brazil through the Regulatory Norms of the Ministry of Labor and Employment, especially to guarantee the protection of the health and safety of platform workers. The study concludes that the right to disconnect constitutes a legal and social imperative compatible with the fundamental principles of the Democratic State of Law.

Keywords: right to disconnect; digital platform; app workers; workers' health; regulatory norms.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Multiterceirização do serviço de entregas	59
--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	DIREITO E ECONOMIA: AS PLATAFORMAS DIGITAIS E O CONTEXTO ECONÔMICO	12
2.1	A Quarta Revolução Industrial.....	13
2.2	A economia compartilhada	24
2.3	As plataformas digitais de transporte: um novo modelo de negócio disruptivo ou a hierarquia sob nova versão?.....	39
3	A RELAÇÃO DE TRABALHO COMO GÊNERO E A INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL.....	61
3.1	O direito ao trabalho como direito fundamental	63
3.2	Relação de trabalho e relação de emprego	81
3.3.	A problemática do trabalho de plataforma na realidade	95
4	DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO E NÃO SÓ NO EMPREGO	111
4.1	O reflexo das novas tecnologias no tempo de trabalho.....	115
4.2	Definição do direito à desconexão do trabalhador.....	126
4.3	Direito à desconexão no Brasil e no direito comparado	141
4.4	O direito à desconexão do motorista de aplicativo	154
4.5	Proposição Partindo da NR 1.....	173
5	CONCLUSÃO.....	182
	REFERÊNCIAS	187
	ANEXO A – Termo de Aprovação.....	208

1 INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Industrial desencadeou profundas transformações na estrutura produtiva global, com destaque para o surgimento das plataformas digitais como novos arranjos institucionais capazes de reorganizar mercados, redefinir relações de trabalho e remodelar os vínculos entre prestadores de serviço e consumidores. Nesse contexto, plataformas como Uber, iFood e Rappi não apenas intermedeiam a prestação de serviços, mas atuam como estruturas complexas de gestão, governança e coordenação econômica.

A emergência desse modelo organizacional, sustentado por tecnologias de informação e comunicação em larga escala, trouxe importantes desafios para o Direito, especialmente no que se refere à proteção da saúde, do bem-estar e da dignidade do trabalhador inserido em tais ambientes. Em particular, a intensa conectividade e a disponibilidade permanente exigidas por essas plataformas, ainda que de maneira involuntária, impõem uma reconfiguração dos tempos de trabalho e repouso, trazendo à tona a necessidade de reconhecimento do **direito à desconexão** como instrumento de salvaguarda da saúde física e mental desses trabalhadores.

O presente estudo tem como **problema central** a ser enfrentado a seguinte questão: **sob quais condições é possível aplicar o direito à desconexão aos trabalhadores de plataforma, especificamente motoristas e entregadores, independentemente do vínculo jurídico que mantenham com a empresa intermediadora?** Em outras palavras, busca-se compreender se o reconhecimento desse direito pode ultrapassar os limites da relação de emprego tradicional, alcançando também os trabalhadores classificados como autônomos e/ou informais, como atualmente o são os chamados motoristas e entregadores de aplicativos.

Parte-se do pressuposto de que o reconhecimento desse direito se fundamenta na proteção constitucional à saúde, ao lazer e à vida privada, bem como nos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de trabalho decente e direitos fundamentais.

A evolução do trabalho humano sempre caminhou ao lado das transformações tecnológicas, organizacionais e econômicas que marcaram os diferentes estágios do desenvolvimento social. Da domesticação de animais à invenção da imprensa, das fábricas movidas a vapor às linhas de produção automatizadas, cada Revolução Industrial alterou profundamente as formas de produzir, consumir e trabalhar. No limiar

do século XXI, a Quarta Revolução Industrial impõe uma nova reconfiguração do mundo do trabalho, impulsionada pela digitalização, pela inteligência artificial e, sobretudo, pelo surgimento de plataformas digitais como estruturas centrais de mediação econômica.

Neste novo cenário, a economia sob demanda, também chamada de economia compartilhada, desafia os modelos tradicionais de organização do trabalho e da produção, promovendo uma descentralização das atividades e alterando as bases jurídicas, sociais e econômicas sobre as quais se estruturavam os sistemas anteriores.

A partir da constatação de que as transformações provocadas pela Quarta Revolução Industrial impactaram profundamente a organização produtiva e as relações laborais, busca-se compreender como os modelos econômicos baseados em plataformas digitais modificaram as dinâmicas tradicionais de trabalho, exigindo novas abordagens normativas para a proteção da saúde, do tempo livre e da dignidade desses trabalhadores.

Para a construção dessa análise, o trabalho está estruturado em capítulos temáticos, a partir deste primeiro, que apresenta a Introdução deste trabalho. No **Capítulo 2**, é apresentada a contextualização histórica e teórica das transformações tecnológicas que caracterizam a Quarta Revolução Industrial, destacando-se o surgimento das plataformas digitais como novo modelo de organização econômica e social. Esse capítulo também examina os conceitos de economia compartilhada e economia de plataforma, e a forma como tais estruturas reconfiguram o mercado e a prestação de serviços.

O estudo avança, ainda no **Capítulo 2**, para o exame da economia de plataforma sob a perspectiva da Nova Economia Institucional, especialmente da Teoria dos Custos de Transação, visando justificar sua caracterização como nova instituição econômica com capacidade de estruturação das relações produtivas.

O **Capítulo 3** trata dos direitos sociais fundamentais do trabalhador, tais como o direito à saúde, segurança e dignidade no trabalho, estabelecendo os marcos jurídicos que sustentam a possibilidade de extensão do direito à desconexão aos trabalhadores de plataforma. Ainda que o presente estudo não tenha como propósito a discussão acerca da natureza jurídica da relação entre o trabalhador dito plataformizado e plataforma digital (se tal vínculo se enquadraria ou não como uma relação empregatícia), para melhor desenvolvimento do objeto da pesquisa, o capítulo

aborda a análise dos requisitos da relação de emprego, assim como as peculiaridades do trabalho realizado mediante plataformas digitais.

Por fim, no **Capítulo 4** é estudado o direito à desconexão, com destaque para seus fundamentos constitucionais, doutrinários e jurisprudenciais no Brasil. Além disso, realiza-se uma análise de direito comparado, examinando as legislações e políticas públicas adotadas por países como França, Espanha, Itália, Chile e Portugal, de modo a identificar boas práticas e experiências normativas que possam servir de referência para o ordenamento jurídico brasileiro.

Prosseguindo no **Capítulo 4**, o trabalho propõe, com base nos elementos anteriormente analisados, caminhos para a incorporação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, mesmo diante da informalidade jurídica das relações entre plataformas e trabalhadores. Discute-se, especialmente, a possibilidade de regulamentação do tema por meio de dispositivos nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, com foco na saúde e segurança do trabalho dos motoristas e entregadores que atuam por meio de aplicativos.

Ao final, no **Capítulo 5**, são apresentadas as **considerações finais**, nas quais se sintetizam os principais achados da pesquisa e se reafirma a necessidade de garantir o direito à desconexão como medida essencial à proteção da saúde, da dignidade e da qualidade de vida dos trabalhadores de plataforma. O trabalho é concluído com a exposição das **referências bibliográficas** utilizadas ao longo da dissertação, compostas por obras nacionais e internacionais de economia, direito do trabalho, sociologia do trabalho, regulação e inovação tecnológica.

A pesquisa, portanto, possui como objetivo geral identificar de que forma, e em que medida, é possível a aplicação do direito à desconexão ao motorista de aplicativo, considerando a existência de uma relação de trabalho, ou seja, sem a necessidade de enquadrá-lo como empregado. Especificamente, o estudo tem por objetivo examinar os impactos da quarta revolução industrial sobre as relações de trabalho, especialmente no contexto das plataformas digitais e da economia do compartilhamento, considerando-se a Teoria dos Custos de Transação como referencial teórico para compreender essas plataformas como novas formas de organização da atividade econômica. Busca-se, também, a partir da concepção do trabalho como direito fundamental e expressão da dignidade humana, distinguir as relações de trabalho das de emprego previstas na CLT.

Do mesmo modo, como objetivo delimitado, o estudo investiga o tempo de trabalho enquanto instituição jurídica, abordando os conceitos de disponibilidade e dedicação, com especial atenção ao direito à desconexão, sua origem no ordenamento francês, evolução em outros sistemas jurídicos e consagração como direito fundamental do trabalhador. A partir desse panorama, explora-se a problemática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais, refletindo sobre seu enquadramento jurídico e, por fim, discute-se a possibilidade de aplicação do direito à desconexão aos motoristas de aplicativo, mesmo sem o reconhecimento prévio do vínculo empregatício, com base nas garantias constitucionais previstas nos artigos 7º e 114 da Constituição Federal de 1988.

O método de pesquisa adotado foi de natureza qualitativa, com enfoque jurídico-teórico e exploratório. A investigação foi desenvolvida com base no método dedutivo, partindo-se de referenciais teóricos e normativos. Para tanto, realizou-se pesquisa bibliográfica em fontes especializadas nacionais e estrangeiras, de caráter multidisciplinar, com consulta a bases científicas reconhecidas, como o Portal de Periódicos da CAPES, SciELO, EBSCOhost, Scopus, entre outras.

Além da revisão bibliográfica, foram considerados elementos empíricos indiretos, com base na análise da relação fática entre os motoristas de aplicativo e as plataformas digitais, permitindo confrontar os fundamentos jurídicos existentes com a realidade concreta da prestação de serviços que ocorre através das plataformas.

Nessa perspectiva, o presente estudo busca oferecer contribuições reflexivas a análise das relações de trabalho plataformizado e do direito à desconexão, além de apresentar uma contribuição para a construção de um modelo regulatório mais sensível às transformações tecnológicas em curso e comprometido com a promoção de condições laborais justas, equilibradas e compatíveis com os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

2 DIREITO E ECONOMIA: AS PLATAFORMAS DIGITAIS E O CONTEXTO ECONÔMICO

A sociedade está experimentando uma nova forma de trabalhar, a qual está intrinsecamente ligada às novas tecnologias trazidas pela Quarta Revolução Industrial. Não há dúvida de que as inovações tecnológicas do século XXI vêm alterando, de maneira significativa, a forma como os serviços são prestados, como as empresas e indústrias estão se relacionando com os seus consumidores, com reflexo direto no modo como o trabalho pode ser executado.

Ao longo de todas as Revoluções Industriais experienciadas pela sociedade, é possível verificar o impacto das inovações tecnológicas na organização da produção e no mundo do trabalho. Todavia, a Quarta Revolução Industrial trouxe tecnologias em tal grau disruptivas, que se está diante de uma redefinição das instituições econômicas, tamanha a transformação da organização e da estrutura da oferta de produtos e serviços.

Conforme Klaus Schwab¹, as plataformas digitais viabilizam o que atualmente se conhece por economia compartilhada — também denominada por alguns como economia sob demanda. Através de interfaces acessíveis via smartphones, essas plataformas conectam pessoas, recursos e informações, dando origem a maneiras totalmente novas de consumir produtos, serviços e prestar trabalho.

Vista como um novo modelo organizacional resultante das tecnologias inovadoras da atualidade, antecede o estudo do instituto plataforma, a exploração da chamada Quarta Revolução Industrial e seus antecedentes históricos.

Passada a investigação acerca dos acontecimentos pretéritos, este capítulo pretende avançar, assim, no estudo das características da denominada economia compartilhada, e na análise da plataforma digital como o principal expoente desta nova modalidade econômica de distribuição de bens e serviços, objetivando-se, à luz dos postulados da Nova Economia Institucional (especificamente da Teoria dos Custos de Transação), justificar a presença da plataforma como uma nova instituição dentro do sistema econômico.

¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

2.1 A Quarta Revolução Industrial

A literatura acadêmica aponta quatro momentos de transformações significativas na organização social, econômica e política das sociedades, os quais são denominados de Revoluções Industriais.

Manuel Castells, citando o paleontólogo Stephen J. Gould, muito bem pontua o significado destes períodos de transformação:

[...] A história da vida, como a vejo, é uma série de situações estáveis, pontuadas em intervalos raros por eventos importantes que ocorrem com grande rapidez e ajudam a estabelecer a próxima era estável.”²

São processos que vão além das alterações técnicas ocorridas, pois desenvolvem novas formas de pensar, de conviver, e também novas formas de trabalho as quais atendem sistematicamente às necessidades econômicas e sociais da sociedade.

De acordo com o mesmo autor³, desde o final do século XX a sociedade passa por um destes momentos singulares da história, cuja característica marcante é a emergência de um novo paradigma centrado na tecnologia da informação.

Este posicionamento é compartilhado por Schwab⁴ o qual utiliza a palavra “revolução” para indicar uma alteração “abrupta e radical”, ou seja, “quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos.”

Alguns autores⁵ apontam a domesticação dos animais e o cultivo da terra (a agricultura), fatos ocorridos há aproximadamente 10.000 anos, como as primeiras grandes mudanças no comportamento e meio de vida do homem. Unindo a força dos animais e dos seres humanos, a revolução agrícola beneficiou a produção, o transporte e a comunicação. Gradualmente, a produção de bens melhorou, estimulando o crescimento populacional e permitindo o surgimento de cidades cada vez maiores.⁶

² CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

³ *Ibidem*.

⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

⁵ *Ibidem*; VALENTIN, Michaël. **O modelo Tesla**. Do toyotismo ao teslismo: as estratégias disruptivas de Elon Musk. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2023.

⁶ SCHWAB, *op. cit.*

O surgimento da imprensa⁷, no século XV, também é indicado como uma transformação significativa na sociedade, a mídia que, na época, revolucionou a comunicação, unindo diferentes gerações.⁸

A primeira Revolução Industrial, cujo marco temporal é o final do século XVIII, teve seu berço na Inglaterra e foi impulsionada pela invenção da máquina a vapor, dando início, assim, à produção mecânica. Ao substituir a energia humana e animal, a máquina a vapor transformou drasticamente os métodos de produção, os meios de transporte e a movimentação de cargas⁹, ou seja, um movimento que respondeu à demanda de infraestrutura da época, melhor dizendo, o aprimoramento das construções e a expansão do transporte de pessoas e de mercadorias.¹⁰

Este período também foi marcado pela doutrina do filósofo e economista Adam Smith (defensor do livre comércio, da iniciativa privada e teórico do liberalismo econômico) que, em 1764, publicou sua obra de maior expressão “*An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*”.^{11 12}

⁷ A prensa gráfica e a técnica tipográfica, invenções atribuídas a Johann Gutenberg, por volta de 1440, desempenharam um papel fundamental na disseminação de ideias, valores, princípios religiosos e debates políticos. Antes restritos a espaços exclusivos de poder, como a Igreja, a universidade e o governo, esses conteúdos passaram a ser acessíveis em larga escala e a um custo mais baixo, por meio de textos impressos como panfletos, livros e sermões. Embora consumidos principalmente por uma elite letrada, essas obras eram frequentemente lidas em público para os analfabetos, ampliando o alcance da comunicação verbal e permitindo que pessoas de diferentes classes econômicas e sociais tivessem contato com esses conhecimentos. ROCHA, Danilo Aparecido Champan. O diabo coxo e a fundação da imprensa ilustrada em São Paulo. **Revista Dimensões**, Universidade Federal do Espírito Santo, n. 45, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/dimensoes/article/view/21065>. Acesso em: 15 mar. 2025.

⁸ VALENTIN, Michaël. **O modelo Tesla**. Do toyotismo ao teslismo: as estratégias disruptivas de Elon Musk. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2023.

⁹ SIMÃO FILHO, Adalberto; PEREIRA, Sérgio Luiz. **A empresa ética em ambiente ecoeconômico**. A contribuição da empresa e da tecnologia de automação para um desenvolvimento sustentável inclusivo. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

¹⁰ VALENTIN, *op. cit.*

¹¹ *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (“Uma Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações”), posteriormente conhecida apenas como “A Riqueza das Nações”, tornou-se, possivelmente, um dos livros mais influentes do mundo ocidental. Logo após sua publicação, suas ideias impactaram profundamente a burguesia emergente — formada por comerciantes, industriais e financistas — que buscava romper com os resquícios do feudalismo e do mercantilismo ainda presentes na época. “A frase mais famosa de Adam Smith publicada na sua obra de 1764 é: ‘Assim, o mercador ou comerciante, movido apenas pelo seu próprio interesse egoísta “*self-interest*”, é levado por uma mão invisível a promover algo que nunca fez parte do interesse dele: o bem-estar da sociedade.” SMITH *apud* SIMÃO FILHO; PEREIRA, *op. cit.*

¹² “O desenvolvimento, a proposição e a aplicação das ideias de Adam Smith concomitantemente ao desenvolvimento tecnológico promovido por James Watt são os marcos e as bases para o início da era produtiva denominada Primeira Revolução Industrial. [...] A Primeira Revolução Industrial gerou enormes impactos na sociedade. A população da cidade de Londres, Inglaterra, saltou de 800.000 habitantes por volta de 1700 para 5.000.000, em apenas um século. Trabalhadores homens, mulheres ou crianças recebiam salários baixíssimos por uma jornada de trabalho de até 80 horas semanais. Por volta de 1820 a jornada de trabalho foi reduzida para 67 horas por semana e, em 1860, para 50 horas semanais.” SIMÃO FILHO; PEREIRA, *op. cit.*

Os adventos da eletricidade e da linha de montagem, os quais possibilitaram a produção em massa, marcaram a Segunda Revolução Industrial, iniciada no fim do século XIX e que entrou no século XX. Com efeito, os impactos foram muito além do que a invenção por si só.

A eletricidade permitiu a reorganização das fábricas, substituindo a máquina a vapor central por várias pequenas máquinas independentes movidas a eletricidade. Isso levou ao surgimento da linha de produção, resultando em enormes ganhos de produtividade, atendendo à demanda em massa no início do século XX.¹³

Se a máquina a vapor impulsionou a Primeira Revolução Industrial, a eletricidade, por sua vez, foi o motor da Segunda. Ela possibilitou a produção de uma ampla variedade de eletrodomésticos e pequenas máquinas, inclusive com grande impacto no mercado consumidor.

A Segunda Revolução Industrial foi marcada pela introdução de métodos científicos na busca pelo aumento da produtividade e eficiência. Isto ocorreu através do engenheiro Frederick W. Taylor. Declarado como o “Pai da Administração Científica”, sua teoria, que conduziu a Segunda Revolução Industrial, é baseada em quatro princípios cruciais: “princípio do planejamento, princípio da preparação ou da capacitação dos trabalhadores, princípio do controle e princípio da execução.”¹⁴

Da mesma forma que o Taylorismo, o Fordismo também tinha na sua essência o controle do processo do trabalho. Assim, Henry Ford, adequando as ideias de Taylor para as suas fábricas, deu início à linha de montagem móvel proporcionando a execução do conceito de produção em massa. O fordismo deu continuidade e intensificou o processo de controle da força de trabalho que já havia começado com o taylorismo, com a diferença, contudo, de pretender conquistar a adesão dos trabalhadores.¹⁵

Conforme David Harvey, se no aspecto técnico-produtivo a inovação foi a esteira rolante, no aspecto ideológico o fordismo deixou explícito que:

¹³ VALENTIN, Michaël. **O modelo Tesla**. Do toyotismo ao teslismo: as estratégias disruptivas de Elon Musk. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2023.

¹⁴ SIMÃO FILHO, Adalberto; PEREIRA, Sérgio Luiz. **A empresa ética em ambiente ecoeconômico**. A contribuição da empresa e da tecnologia de automação para um desenvolvimento sustentável inclusivo. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

¹⁵ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, [S. l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015. DOI: 10.23925/ls.v19i35.26678. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 03 mar. 2025.

A produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência da força de trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática [...]. O Fordismo equivaleu ao maior esforço coletivo para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de propósito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem. Os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar a vida.¹⁶

Enquanto a Primeira Revolução Industrial começou na Inglaterra e a Segunda teve início, primeiramente, nos Estados Unidos, a Terceira Revolução Industrial foi instaurada no Japão.

Se no curso da Segunda Revolução Industrial as palavras de ordem eram produção em massa e produtividade, a Terceira Revolução Industrial foi guiada pelo mote da qualidade, da garantia de qualidade, da flexibilidade, pela rapidez e na resposta às necessidades de um mercado cada vez mais efêmero, inconstante e exigente.

A Terceira Revolução Industrial, iniciada na década de 1960 e com término na década de 90, foi impulsionada pela propagação dos semicondutores, da computação e da internet. Harvey¹⁷ descreve o cenário quando profundas mudanças técnicas, sociais, econômicas e culturais emergiram:

A profunda recessão de 1973, exacerbada pelo choque do petróleo, evidentemente retirou o mundo capitalista do sufocante torpor da 'estagflação' (estagnação da produção de bens e alta inflação de preços) e pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista. Em consequência, as décadas de 70 e 80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. No espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma. Essas experiências podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta.

Conforme Michael Valentin¹⁸, os consumidores começaram a exigir maior personalização, rapidez e pontualidade nos produtos que adquiriam. Essa pressão

¹⁶ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre a origem da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ VALENTIN, Michaël. **O modelo Tesla**. Do toyotismo ao teslismo: as estratégias disruptivas de Elon Musk. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2023.

aumentava o risco de falhas logísticas nas cadeias de produção e desafiava a capacidade de resposta das fábricas. Ao mesmo tempo, a estrutura acionária mudou com o surgimento dos fundos de pensão. A busca por rentabilidade a curto prazo e a aversão ao risco aumentaram, gerando uma pressão crescente para reduzir o capital de giro. Finalmente, com o desenvolvimento da sociedade, as demandas dos trabalhadores da indústria por serem ouvidos e por terem formação contínua aumentaram cada vez mais.

A partir da união destes três componentes, as empresas passaram a questionar o seu standard até então vigente.

Diversamente das grandes empresas americanas que, em sua grande maioria, estavam alicerçadas em linhas de produção fixas e dedicadas, as empresas japonesas, assim como as da Alemanha Ocidental renovadas do pós-guerra, alteraram profundamente o modelo de gestão das plantas industriais e a da organização da força de trabalho.

A automação e a robotização abriram a possibilidade de diminuir tarefas cansativas e repetitivas, atendendo parcialmente à demanda por lucratividade a curto prazo. Novas alternativas tecnológicas passaram a ser exploradas para diminuir os custos e aumentar a produtividade, como o maior uso da microeletrônica, automação, realocação de fábricas e o fechamento de unidades consideradas inadequadas e onerosas.¹⁹

No entanto, a indústria 3.0 ainda carecia de um modelo organizacional que possibilitasse a gestão de grandes empresas com cadeias de suprimento complexas sem incorrer em custos excessivamente altos de capital de giro ou comprometer a qualidade do serviço ao cliente final.²⁰

Foi a partir desta insuficiência que nasceu um método organizacional cujos pressupostos e postulados romperam com o anterior (taylorismo e fordismo). O modelo Toyota era baseado em três premissas, de acordo com Valentin²¹:

[...] sistema de controle *just in time*, [...] que atende à demanda de redução do capital de giro por meio da redução dos estoques. [...] um sistema de gestão da qualidade baseado na ideia de fazer certo na

¹⁹ FARAH JUNIOR, Moisés Francisco. A terceira revolução industrial e o novo paradigma produtivo: algumas considerações sobre o desenvolvimento industrial brasileiro nos anos 90. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 45-61, maio/ago. 2000.

²⁰ VALENTIN, Michaël. **O modelo Tesla**. Do toyotismo ao teslismo: as estratégias disruptivas de Elon Musk. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2023.

²¹ *Ibidem*.

primeira vez, que visa garantir uma qualidade de serviço excelente a um custo menor. O terceiro e último é um sistema de gestão participativa que possibilita a otimização de todos os cérebros da empresa, incluindo o dos operadores, e não mais apenas os de gerentes e engenheiros.

A Terceira Revolução Industrial, assim, foi caracterizada pela implementação do conceito de produção enxuta, focado em minimizar desperdícios de tempo e matéria-prima, otimizando os processos produtivos, e com a adoção massiva da microeletrônica, informática e robótica, a produção industrial foi revolucionada, aumentando a eficiência e reduzindo custos ao minimizar a dependência da mão de obra humana.

Da mesma forma que nos períodos anteriores, a Terceira Revolução Industrial não foi impulsionada pela mera existência das tecnologias digitais da época, mas pelas transformações que essas tecnologias trouxeram para o nosso sistema econômico e social.²²

Paralelamente a esta transição, ocorreu o surgimento da chamada sociedade "pós-industrial", expressão criada por Daniel Bell em 1973. Esse período também foi marcado pela redução da mão de obra no setor industrial e pela crescente transferência de trabalhadores para o setor de serviços.²³

Portanto, analisando, mesmo que de maneira breve, as históricas mudanças proporcionadas pelas Revoluções Industriais anteriores, nota-se que os principais motores de transformação são o desenvolvimento e a implementação de uma nova visão gerencial e administrativa da produção, aliadas ao avanço e aperfeiçoamento tecnológico.²⁴

²² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

²³ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

²⁴ Nesse contexto, válida é a doutrina de Manuel Castells ao apontar a modificação no processo produtivo da sociedade como elemento comum às revoluções industriais. O autor discorre que, de acordo com os historiadores, pelo menos duas revoluções industriais ocorreram ao longo da história. A primeira teve início um pouco antes dos últimos 30 anos do século XVIII e foi marcada pela introdução de novas tecnologias, como a máquina a vapor, a fiadeira e o processo *Cort* na metalurgia. De maneira geral, essa fase representou uma transição do uso de ferramentas manuais para a utilização de máquinas. Já a segunda revolução industrial aconteceu cerca de um século depois e se destacou pelos avanços na eletricidade, no motor de combustão interna, na produção química baseada na ciência, na entrega eficiente do aço e no surgimento das primeiras tecnologias de comunicação, como o telégrafo e o telefone. Aponta que os aspectos comuns a ambas podem contribuir para que melhor se compreenda a lógica das revoluções tecnológicas, e refere que "foram, de fato, 'revoluções' no sentido de que um grande aumento repentino e inesperado de aplicações tecnológicas transformou os processos de produção e distribuição, criou uma enxurrada de novos produtos e mudou de maneira decisiva a localização das riquezas e do poder no mundo." CASTELSS, Manuel. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

Conforme Schwab²⁵, a Quarta Revolução Industrial, cujo início pode ter como seu marco temporal a virada para o século XXI, fundamenta-se na revolução digital, ou seja, por uma internet universal, onipresente e móvel, pela presença de sensores menores e mais poderosos, cujo custo se tornou mais acessível, e pela integração da inteligência artificial e do aprendizado de máquina.

A partir de 1990, empresas iniciaram processos de mudança organizacionais, administrativas e tecnológicas significativas. Essas transformações foram impulsionadas pelas novas demandas dos mercados globais e pelas mudanças geopolíticas. A economia tornou-se globalizada, e o avanço tecnológico dos equipamentos e produtos acelerou de maneira notável²⁶.

Para Schwab²⁷, tais mudanças vão além de simples aspectos da Terceira Revolução Industrial, constituindo-se em escopo de uma Quarta Revolução. Três razões fundamentam sua convicção:

- a) **Velocidade:** ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em um ritmo exponencial e não linear. Esse é o resultado do mundo multifacetado e profundamente interconectado em que vivemos; além disso, as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas.
- b) **Amplitude e profundidade:** ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigma sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. A revolução não está modificando apenas o “o que” e o “como” fazemos as coisas, mas também “quem” somos.
- c) **Impacto sistêmico:** ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda a sociedade.

No século XXI, a velocidade e disseminação das transformações decorrentes da tecnologia aumentaram significativamente, e tudo corrobora para que esse ritmo acelerado permaneça. “O progresso digital, na verdade, é tão rápido e incansável, que

²⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

²⁶ SIMÃO FILHO, Adalberto; PEREIRA, Sérgio Luiz. **A empresa ética em ambiente ecoeconômico**. A contribuição da empresa e da tecnologia de automação para um desenvolvimento sustentável inclusivo. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

²⁷ SCHWAB, *op. cit.*

as pessoas e as organizações estão tendo dificuldades para acompanhar”, conforme relatam Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee.²⁸

É o tempo da inteligência artificial, da internet das coisas, da robótica, do *blockchain*, drones, realidade virtual e aumentada, entre outras tantas novidades tecnológicas, que seguem sendo aprimoradas e criadas, e, principalmente, que estão acontecendo de maneira simultânea “em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica”²⁹, em uma fusão e comunicação “entre os domínios físicos, digitais e biológicos.”³⁰

Por conta desta articulação e sinergia entre muitas dessas novas tecnologias em diferentes campos, é que resultam em desenvolvimentos encadeados, amplificando seus impactos de maneira progressivamente mais ampla, rápida e difusa em comparação com as revoluções industriais anteriores.³¹ Além disso, a redução dos custos das tecnologias de informação e comunicação facilita sua disseminação, tornando-as mais acessíveis para toda a sociedade.

Tal qual as Revoluções Industriais anteriores, estamos vivendo um momento histórico o qual impõe “um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura.”³²

Conforme Schwab, os condutores da Quarta Revolução Industrial podem ser dispostos em 03 categorias: categoria física, biológica e digital.³³

A categoria física, de acordo com o autor, abrange inovações tecnológicas que são tangíveis e visíveis, relacionadas diretamente com objetos físicos. Os principais exemplos incluem veículos independentes, impressão 3D, robótica avançada e novos materiais (tais como os modernos nanomateriais). Essas tecnologias estão se desenvolvendo rapidamente, trazendo novas capacidades para áreas como transporte, fabricação e materiais de construção.

Envolvendo avanços no campo da biologia, particularmente na genética, como a redução dos custos e o aumento da eficiência no sequenciamento genético, aparece

²⁸ BRYNJOLFSSON, Erik; McAfee, Andrew. **A segunda era das máquinas**. Trabalho, progresso e prosperidade em uma época de tecnologias brilhantes. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015.

²⁹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ PORTUGAL. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. **Livro verde sobre o futuro do trabalho**. Lisboa, 2021. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>. Acesso em: 15 abr. 2025.

³² CASTELSS, Manuel. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

³³ SCHWAB, *op. cit.*

a categoria biológica. A biologia sintética é uma inovação central, permitindo a criação de organismos geneticamente modificados e personalização de tratamentos médicos. Esses avanços têm implicações profundas na medicina, agricultura e produção de biocombustíveis.

A categoria digital traz a internet das coisas como a principal “megatendência”. A revolução digital está amplamente conectada ao conceito de Internet das Coisas (IoT), que integra objetos do mundo físico ao mundo virtual, permitindo uma comunicação contínua entre dispositivos e pessoas. Sensores, dispositivos conectados à internet e plataformas digitais estão impulsionando a transformação em setores como saúde, transporte e produção. Com o aumento exponencial de dispositivos conectados, há uma capacidade crescente de monitoramento e melhoria de operações e processos de forma mais eficiente.³⁴

Essas três categorias, inter-relacionadas, são, para o autor, as principais áreas de inovação que impulsionaram e que estão impulsionando a quarta revolução industrial.

Todo esse novo cenário, a hiperconectividade (“conexão das máquinas, dos humanos e dos produtos”)³⁵, o acesso à informação não mais limitado a poucos, o avanço acelerado da tecnologia, a crescente concentração de grandes empresas no setor digital que agora lideram o mercado, e uma transformação na forma como o valor é percebido pela comunidade, ou seja, de uma sociedade focada no consumo de produtos e bens, passa-se para uma sociedade onde o essencial é o valor do uso que se faz desses bens³⁶, são indicativos de uma verdadeira revolução industrial, cujos desafios são essenciais e estruturantes.

Todas as revoluções industriais da história envolveram alterações em três segmentos: uma transformação nos mercados e na sociedade, uma revolução tecnológica que surge como resposta a essas mudanças, e, sobretudo, uma revolução organizacional nas empresas, cujo propósito é integrar os dois processos anteriores mencionados.³⁷

³⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

³⁵ VALENTIN, Michaël. **O modelo Tesla**. Do toyotismo ao teslismo: as estratégias disruptivas de Elon Musk. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2023.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *Ibidem*.

A Quarta Revolução Industrial, portanto, refere-se a um conjunto de mudanças em andamento e que estão por vir, afetando os sistemas ao nosso redor – sistemas que muitos de nós consideram como algo que sempre existiu. Esses sistemas abrangem normas, regras, expectativas, metas, instituições e incentivos que guiam nosso comportamento cotidiano, além das infraestruturas e fluxos de materiais e pessoas essenciais para nossa vida econômica, política e social. Juntos, eles moldam a maneira como cuidamos da nossa saúde, tomamos decisões, produzimos e consumimos bens e serviços, trabalhamos, nos comunicamos, socializamos e nos deslocamos, chegando a influenciar até mesmo nossa percepção sobre o que significa ser humano.³⁸

Todo este movimento, está gerando mudanças significativas nas dinâmicas econômicas globais, afetando variáveis como PIB, consumo, investimento e emprego. A revolução tecnológica em curso, com o uso de inteligência artificial, robótica, internet das coisas (IoT) e outras inovações, estão transformando a maneira como os negócios e a economia funcionam.³⁹

Conforme descreve Marcos Cordeiro Pires⁴⁰, o surgimento de uma economia sob demanda é uma destas transformações proporcionadas pelas tecnologias digitais da era da Quarta Revolução Industrial. Plataformas digitais estão transformando as interações entre as pessoas, com um foco maior na troca direta de bens e serviços entre indivíduos, em vez da tradicional relação entre empresas e consumidores.

³⁸ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ PIRES, Marcos Cordeiro. O Brasil, o mundo e a quarta revolução industrial: reflexões sobre os impactos econômicos e sociais. **Revista da Economia Política e História Econômica**, n. 39, dez. 2017.

Nesta onda de mudanças, e como referido anteriormente, é de suma importância observar o impacto destas alterações no mercado, nas práticas econômicas, nas organizações empresariais e no trabalho. A economia está se transformando rapidamente⁴¹, impulsionada pelas novas tecnologias de comunicação que tornam as transações comerciais entre pessoas mais fáceis e ágeis. Como consequência, a lógica industrial está sendo substituída por um capitalismo de multidão, caracterizado por ser mais colaborativo e baseado em valores intangíveis e imateriais.⁴²

Conforme apontado por Klaus Schwab⁴³, “a Quarta Revolução Industrial permite que muitas pessoas consumam mais por um preço menor e de uma forma que muitas vezes torna o consumo mais sustentável e, portanto, responsável”, referindo, ainda, rupturas causadas por mudanças significativas ocorridas no lado da demanda:

As principais mudanças no lado da demanda também causaram descontinuidades: a crescente transparência, o engajamento dos consumidores e os novos padrões de comportamento dos consumidores (cada vez mais baseados no acesso a dados e redes móveis) forçam as empresas adaptarem o design, a propaganda e as formas de entrega de produtos e serviços existentes e novos.

⁴¹ No final do século XX, uma nova economia emergiu em nível global, cuja criação foi proporcionada pela revolução da tecnologia da informação. Manuel Castells explica este novo modelo econômico: “Chamo-a de informacional, global e em rede para identificar suas características fundamentais e diferenciadas e enfatizar sua interligação. É *informacional* porque a produtividade e a competitividade de unidades ou agentes nessa economia (sejam empresas, regiões ou nações) dependem basicamente de sua capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimentos. É *global* porque as principais atividades produtivas, o consumo e a circulação, assim como seus componentes (capital, trabalho, matéria-prima, administração, informação, tecnologia, mercados) estão organizados em escala global, diretamente ou mediante uma rede de conexões entre agentes econômicos. É *rede* porque, nas novas condições históricas, a produtividade é gerada, e a concorrência é feita em uma rede global de interação entre redes empresariais. [...] É a conexão histórica entre a base de informações/conhecimentos da economia, seu alcance global, sua forma de organização em rede e a revolução da tecnologia da informação que cria um novo sistema econômico distinto”. CASTELSS, Manuel. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

⁴² Onde antes prevaleciam os princípios de monopólio, centralização, proteção patrimonial e valorização baseada em patentes e segredos comerciais, hoje ganham força conceitos como distribuição em rede, descentralização, acesso ampliado a bens e serviços e criação de valor por meio do compartilhamento. Dessa forma, a padronização cede espaço à personalização, e, em contraste com a produção em larga escala, observa-se uma crescente abertura para mercados de nicho. SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac São Paulo, 2018.

⁴³ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

A adaptação do modelo organizacional é crucial para que as empresas possam dispor ao máximo das inovações tecnológicas e responder às novas demandas do mercado, garantindo, ao mesmo tempo, a continuidade das operações, o desenvolvimento das habilidades e a motivação das pessoas nesse novo cenário. Assim, novas estruturas organizacionais emergem de forma recorrente durante as revoluções industriais, contribuindo para que essas mudanças sejam mais amplas e sustentáveis.⁴⁴

Um modelo operacional significativo que emergiu graças aos efeitos de rede da digitalização é a plataforma. Um dos marcos da Quarta Revolução Industrial é o surgimento de plataformas digitais globais que estão fortemente conectadas ao mundo físico. A estratégia das plataformas é simultaneamente lucrativa e disruptiva.⁴⁵

As estratégias das plataformas, aliadas à necessidade de maior foco no cliente e à melhoria dos produtos por meio de dados, estão mudando o direcionamento de diversas empresas, que passam de vender produtos para oferecer serviços. Cada vez mais consumidores optam por pagar pelo acesso a um serviço, em vez de comprar e possuir itens físicos, utilizando, para isso, plataformas digitais. Exemplos desse movimento é a possibilidade de acessar digitalmente bilhões de livros pela Kindle Store da Amazon, ouvir praticamente qualquer música no Spotify ou utilizar serviços de mobilidade por meio de empresas de compartilhamento de carros, sem a necessidade de possuir um veículo. Essa transformação impulsionada pela Quarta Revolução Industrial é significativa, abrindo espaço para modelos econômicos mais transparentes e sustentáveis na troca de valor.⁴⁶

2.2 A economia compartilhada

É necessário acrescentar que a análise do conceito de economia do compartilhamento, assim como a abordagem de suas características como um sistema econômico, é fundamental para os objetivos deste trabalho, eis que permitirá uma compreensão aprofundada de seu impacto nas relações e condições de trabalho.

⁴⁴ VALENTIN, Michaël. **O modelo Tesla**. Do toyotismo ao teslismo: as estratégias disruptivas de Elon Musk. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2023.

⁴⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

⁴⁶ *Ibidem*.

A internet e a consolidação da rede mundial de computadores representam, na atualidade, a mais impactante demonstração da habilidade humana de administrar bens e serviços comuns de maneira colaborativa e descentralizada.⁴⁷ As plataformas, por sua vez, representam, como aponta Juliet Schor⁴⁸, “ferramentas poderosas em potencial para a construção de um movimento social centrado em práticas genuínas de compartilhamento e cooperação na produção e no consumo de bens e serviços.”

Para abordar a desconexão ao trabalho no âmbito das plataformas digitais é essencial a análise deste modelo econômico *que* ocorre na internet e surge por conta, também, da internet, um sistema de produção que utiliza plataformas digitais (um novo modelo organizacional) para ordenar o trabalho, assim como para organizar a oferta e demanda.

Como mencionado anteriormente, a Quarta Revolução Industrial introduziu uma ampla gama de plataformas virtuais baseadas na internet, transformando profundamente as relações entre empresas, indústrias, consumidores e trabalhadores.

De acordo com Carlos Eduardo Carvalho⁴⁹, até o começo dos anos 1990, as inovações em tecnologias digitais eram direcionadas quase exclusivamente para atender às demandas de empresas e governos, sem grande preocupação com o público consumidor. No entanto, com a expansão da internet na década de 1990, o foco do desenvolvimento tecnológico passou a ser as necessidades dos consumidores individuais. A disseminação dessas novas tecnologias possibilitou que produtos cada vez mais avançados chegassem a milhões de pessoas e abriu espaço para o surgimento de negócios *peer-to-peer* mediados digitalmente.

Rachel Botsman e Roo Rogers⁵⁰ bem observam que o conceito de usufruir de um serviço ou de um bem de maneira compartilhada não é nova, a exemplo da

⁴⁷ ABRAMOVAY, Ricardo. A economia híbrida do século XXI. Rio de Janeiro, dez. 2014. *In*: COSTA, Eliane; AGUSTINI, Gabriela. (Orgs.). **De baixo para cima**. São Paulo: Aeroplano, 2014. Disponível em https://ricardoabramovay.com/wp-content/uploads/2015/02/A-Economia-H%C3%ADbrida_do-S%C3%A9culo-XXI_De-Baixo-para-Cima_Abramovay_12_2014.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.

⁴⁸ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. *In*: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

⁴⁹ SANTOS FOLGUEIRA, Ricardo; SANTOS FOLGUEIRA, Ricardo; SILVA, Ana Lúcia P.; CARVALHO, Carlos Eduardo. Economia do compartilhamento e custos de transação: os casos Uber e Airbnb. **Revista Pesquisa e Debate [S. l.]**, v. 31, n. 1(55), 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/40293>. Acesso em: 11 abr. 2025.

⁵⁰ BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre/RS: Bookman, 2011. *E-book*.

utilização de um quarto de hotel, lavanderias automáticas ou aluguel de uma roupa para ser usada apenas em uma festa.

Muitas pessoas acreditam que a economia compartilhada está relacionada exclusivamente a aplicativos e tecnologias. Diversamente deste senso comum, as práticas que integram a denominada economia do compartilhamento são tão antigas quanto a humanidade.

Há milhões de anos, na época dos nossos ancestrais paleolíticos durante a Idade da Pedra, os seres humanos viviam em grupos de cerca de 25 a 100 pessoas, sobrevivendo por meio da coleta de plantas e da caça de animais selvagens em grupo. A probabilidade de conseguir alimentos aumentava quando a tribo caçava e buscava recursos de forma colaborativa. Após a caça, a carne era dividida e distribuída entre todos no acampamento. Esse espírito de cooperação continuou ao longo da história. Os agricultores babilônicos, por exemplo, dependiam uns dos outros para compartilhar ferramentas, construir celeiros, realizar colheitas e até proteger suas terras. Antropólogos acreditam que esse mutualismo, em que as pessoas se ajudam mutuamente, e a reciprocidade, onde se oferece algo com a expectativa de receber algo em troca no futuro, são comportamentos humanos inatos e fundamentais para a cooperação, que está no cerne da nossa existência.⁵¹

Da mesma maneira, o consumo sempre foi um aspecto presente nos costumes e hábitos humanos. Nos primórdios das civilizações, o ato de consumir estava mais relacionado à sobrevivência alimentar, às necessidades de abrigo e moradia, assim como à proteção das pessoas.

As transformações tecnológicas oriundas da Quarta Revolução Industrial, como, por exemplo, a internet em larga escala e a crescente quantidade de dados em alta velocidade que se permite transmitir, proporcionaram uma notável redução dos custos de transação entre os pares, viabilizando, assim, o aumento desmedido de negócios fundamentados na troca e no compartilhamento de bens e serviços entre pessoas totalmente desconhecidas.

A distinção entre o passado e o presente reside na tecnologia da informação e nas redes sociais, que aceleraram essas interações de forma exponencial. No período anterior à comunicação digital, o compartilhamento de custos era limitado a um grupo restrito de pessoas próximas. Atualmente, não há fronteiras. É possível dividir os

⁵¹ BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu:** como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre/RS: Bookman, 2011. *E-book*.

custos de uma viagem de carro com desconhecidos ou até mesmo emprestar casas para pessoas em diferentes partes do mundo.⁵²

Economia do compartilhamento, economia colaborativa, consumo colaborativo ou economia ponto a ponto (*peer-to-peer*) são referências atuais a práticas tradicionais de compartilhar, permutar, trocar ou realizar transações financeiras de produtos e serviços entre indivíduos. Atualmente, essas transações econômicas são geralmente realizadas por meio de plataformas digitais entre pessoas que aparentemente são confiáveis, com essa confiança sendo fundamentada nas avaliações de outros usuários das mesmas plataformas.⁵³

Como refere Juliet Schor⁵⁴, “criar uma definição sólida de economia do compartilhamento, que reflita o uso comum, é praticamente impossível.”

A literatura é unânime em apontar a falta de consenso sobre a definição da economia compartilhada.⁵⁵

⁵² CAPOZZI, Alexandre; HAYASHI, Gustavo; CHIZZOLA, Renata. Economia compartilhada. **Boletim de Inovação de Sustentabilidade – BISUS 2018**, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, v. I., 2018. Disponível em <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/bisus2018-vol1-economia-compartilhada.pdf>. Acesso em: 12 out. 2024.

⁵³ SANTOS FOLGUEIRA, Ricardo; SANTOS FOLGUEIRA, Ricardo; SILVA, Ana Lúcia P.; CARVALHO, Carlos Eduardo. Economia do compartilhamento e custos de transação: os casos Uber e Airbnb. **Revista Pesquisa e Debate [S. l.]**, v. 31, n. 1(55), 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/40293>. Acesso em: 11 abr. 2025.

⁵⁴ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

⁵⁵ Juliet Schor refere que as atividades nesse setor são extremamente específicas, e os limites estabelecidos pelos participantes muitas vezes são questionáveis. O site TaskRabbit, especializado em pequenos reparos, costuma ser incluído, enquanto o Mechanical Turk, plataforma de trabalho online da Amazon, não. A Airbnb é extremamente reconhecida como parte da economia do compartilhamento, mas os bed and breakfast tradicionais são ignorados. A Lyft, que oferece compartilhamento de caronas, é considerada parte desse modelo, enquanto a Uber, que presta um serviço semelhante, é frequentemente afastada. E finaliza da seguinte maneira: “Quando eu apresentei essas questões a alguns inovadores de compartilhamento, eles foram pragmáticos, em vez de analíticos: autodefinição pelas plataformas e a imprensa definem quem está dentro e quem está fora”. SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017. Giana Eckhardt e Fleura Bardhi defendem que o compartilhamento é um tipo de troca social que ocorre entre indivíduos que já possuem algum vínculo, sem intenção de lucro ou motivação utilitária, como acontece em arranjos familiares ou comunitários. Segundo Eckhardt e Bardhi, quando uma plataforma atua como intermediadora no uso de um bem ou serviço, com interesse mercadológico, o que ocorre não é compartilhamento, mas sim uma economia de acesso. ECKHARDT, Giana; BARDHI, Fleura. The sharing economy isn't about sharing at all, **Harvard Business Review**, 28 jan. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>. Acesso em: 05 abr. 2025. Já Rachel Botsman conceitua a economia do compartilhamento como “uma economia construída sobre redes distribuídas de indivíduos e comunidades conectadas versus instituições centralizadas, transformando a forma como podemos produzir, consumir, financiar e aprender. BOTSMAN, Rachel. The sharing economy lacks a shared definition. **Fast Company**, 21 nov. 2013. Disponível em: <http://www.fastcoexist.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>. Acesso em: 18 mar. 2025.

Todavia, antes de se abordar tal questão, se mostra válido referir, mesmo que de maneira breve, os conceitos de sistema de mercado, mercado ou mercados e mecanismo de mercado, a fim de melhor entender os meandros da denominada *sharing economy*.⁵⁶

Em uma realidade onde bens são escassos e finitos, se faz necessária uma maneira de melhor alocá-los. O sistema de mercado, assim, é um dos possíveis modos de distribuição de ativos disponíveis, e que se dá, no caso, através das trocas voluntárias entre os agentes, ou seja, mediante as transações (contratos).⁵⁷ No sistema de mercado, são prerrogativas os institutos como a propriedade privada, a livre iniciativa e o trabalho livre.⁵⁸

O mercado ou mercados são os locais onde os agentes econômicos se encontram para a realização de eventuais trocas. Assim conceitua Manoel Gustavo Neubarth Trindade⁵⁹:

Mercado ou mercados constituem locais físicos ou mesmo virtuais, aliás, cada vez mais virtuais, sobretudo diante das inovações tecnológicas, em que potenciais compradores e vendedores se encontram ou se aproximam a fim de potencial ou efetivamente

⁵⁶ Manoel Gustavo Neubarth Trindade diferencia os três institutos: Economia Colaborativa, Economia do Compartilhamento e Economia de Plataforma. Para o autor, o que ele chama de Economia de Plataforma não se confunde com os outros dois. Defende que o novo paradigma se trata da Economia de Plataforma, a qual potencializou a Economia Colaborativa e a Economia do Compartilhamento. TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 6, n. 4, 2020.

⁵⁷ Em contraposição ao sistema de mercado, existe a economia de estado ou economia planificada, onde a “produção e a distribuição econômica é dirigida ou determinada pelo Estado ou por um ente centralizado”. TRINDADE, Manuel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direitos dos contratos**. Uma nova abordagem do direito contratual como redutor das falhas de mercado. Paraná: Thoth, 2021.

⁵⁸ Manuel Castells conceitua e explica os modos de produção do século XX: “O produto do processo produtivo é usado pela sociedade de duas formas: consumo e excedente. As estruturas sociais interagem com os processos produtivos determinando as regras para a apropriação, distribuição e uso do excedente. Essas regras constituem modos de produção, e esses modos definem as relações sociais de produção, determinando a existência de classes sociais, constituídas como tais mediante sua prática histórica. O princípio estrutural da apropriação e controle do excedente caracteriza um modo de produção. No século XX temos, essencialmente, dois modos predominantes de produção: o capitalismo e o estatismo. No capitalismo, a separação entre os produtores e seus meios de produção, a transformação do trabalho em commodity e a posse privada dos meios de produção, com base no controle do capital (excedente transformado em commodity) determinaram o princípio básico da apropriação e distribuição do excedente pelos capitalistas. [...] No estatismo, o controle do excedente é externo à esfera econômica fica: nas mãos dos detentores do poder estatal. CASTELSS, Manuel. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 3.

realizarem trocas (transações/operações econômicas) e, assim, alcançarem níveis mais elevados de satisfação.

A compreensão do conceito de mercado é de fundamental importância para bem entender o papel das novas tecnologias digitais e seus reflexos nas transações e operações que proporciona. Paulo Sandroni⁶⁰, muito bem conceitua o local onde as transações ocorrem:

[...] pode ser entendido como o local, teórico ou não, do encontro regular entre compradores e vendedores de uma determinada economia. Concretamente, ele é formado pelo conjunto de instituições em que são realizadas as transações comerciais (feiras, lojas, Bolsa de valores ou de mercadoria, etc.). Ele se expressa, entretanto, sobretudo na maneira como se organizam as trocas realizadas em determinado universo por indivíduos, empresas e governo. A formação e o desenvolvimento de um mercado pressupõem a existência de um excedente econômico intercambiável e, portanto, de certo grau de divisão e especialização do trabalho. Historicamente, isso ocorre nas cidades europeias no final da Idade Média. Com a formação regular de um excedente, a antiga economia natural ou de subsistência passa a ser substituída por um mecanismo de mercado, que é formado basicamente pela oferta de bens e serviços e pela demanda (ou procura) desses bens e serviços. Da interação desses elementos surge um sistema de preços que vai orientar a economia no sentido do aumento ou da redução da produção.

Por sua vez, o mecanismo de mercado, como conceitua Trindade⁶¹, refere-se ao nexo operacional inerente aos mercados e, por extensão, ao sistema de mercado, no qual os indivíduos avaliam os recursos e bens que possuem e aqueles que desejam adquirir, gerando trocas quando percebem benefícios em transacionar seus ativos por aqueles detidos pela outra parte, visando alcançar níveis mais elevados de satisfação.

As definições convencionais de economia compartilhada não estabelecem claramente a linha divisória entre uma prática econômica tradicional e uma colaborativa, abrangendo quase qualquer interação entre agentes de mercado que envolva o compartilhamento de um bem ou serviço comum, seja em duplas ou em grupos.⁶²

⁶⁰ SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. In: TRINDADE, Manuel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direitos dos contratos**. Uma nova abordagem do direito contratual como redutor das falhas de mercado. Paraná: Thoth, 2021.

⁶¹ *Ibidem*, p. 3.

⁶² GERHARD, Felipe; SILVA JUNIOR, Jeová Torres; CAMARA, Samuel Façanha. Tipificando a economia do compartilhamento e a economia do acesso. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 795-814, out/dez. 2019.

O que hoje denominam de economia compartilhada, economia do compartilhamento, consumo colaborativo, entre outras denominações, tornou-se conhecida por volta do ano de 2010, conforme será visto mais adiante. Contudo, algumas perspectivas de uma economia do compartilhamento são anteriores a esta data. Considerado um de seus precedentes históricos, em 2004, Yochai Benkler, na época professor da Universidade de Nova York, publicou “*Sharing Nicely: on shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production.*”⁶³

Pela primeira vez, o conceito de compartilhamento é explorado como uma modalidade de produção econômica, ao lado da produção baseada no sistema de preços ou em estruturas hierárquicas.⁶⁴ Benkler argumenta que o compartilhamento de bens e serviços entre indivíduos, como caronas e computação distribuída, pode ser uma maneira eficaz e sustentável de mobilizar recursos, em contraste com sistemas tradicionais de mercado.

Através de uma definição de “bens compartilháveis” (os quais possuem uma capacidade ociosa), o autor explica que o compartilhamento ocorre quando estes bens privados são utilizados de maneira colaborativa, o que pode ser mais eficiente e gerar menos custos de transação do que os mercados tradicionais (sistemas de preço e/ou hierarquias). Ele defende que são “os sistemas contemporâneos de comunicação e a

⁶³ BENKLER, Yochai. Sharing Nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. **Yale Law Journal**, v. 114, 2004. Disponível em <http://benkler.org/SharingNicely.html>. Acesso em: 18 mar. 2025.

⁶⁴ Benkler, em 2002, descreveu as primeiras práticas sociais de compartilhamento produtivo em rede ao reavaliar a estrutura institucional da empresa e suas relações hierárquicas. BENKLER, Yochai. Coase's Penguin, or Linux and “The Nature of the Firm”. **Yale Law Journal**, v. 112, 2002. Disponível em <http://benkler.org/CoasesPenguin.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025. Conforme Rafael Zanatta, Benkler contribuiu significativamente para o avanço do conhecimento na área ao introduzir o conceito de *commons-based peer production*, um modelo específico de produção que se distingue da clássica dicotomia institucionalista entre estruturas hierárquicas e arranjos de mercado baseados em contratos. Segundo Benkler, a Wikipédia exemplifica esse tipo de colaboração em grande escala, onde o trabalho humano ocorre sem os tradicionais incentivos econômicos de mercado ou os mecanismos de gestão empresarial. Esse modelo de produção colaborativa, conforme descrito por Benkler, apresenta três características essenciais: modularidade (a possibilidade de dividir o trabalho em módulos independentes, como os artigos da Wikipédia), granularidade (as subdivisões devem gerar tarefas pequenas que possam ser distribuídas entre um grande número de participantes) e baixo custo de integração (sistemas eficientes para controle de qualidade e “mecanismos de integração de contribuições uma vez que o produto é finalizado”). ZANATTA, Rafael A. F. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

computação” os responsáveis pela “maior relevância do compartilhamento social como uma modalidade de produção econômica.”⁶⁵

O aumento do compartilhamento de bens, de acordo com o artigo de Benkler, se deve não a um momento de compartilhamento benevolente entre as pessoas, mas principalmente à evolução das tecnologias de comunicação e computação (plataformas digitais, *softwares* livres – de disponibilidade gratuita, computação distribuída, redes sem fio) que permitiram que pessoas pudessem utilizar recursos de maneira mais descentralizada e eficiente. Conforme Benkler⁶⁶, essas tecnologias reduziram os custos de capital e transação necessários para que os indivíduos pudessem compartilhar bens e serviços de forma organizada, sem depender de grandes estruturas hierárquicas ou sistemas de mercado tradicionais.

Rafael Zanatta⁶⁷ também considera como um dos precursores no debate acerca da “economia entre pares” o teórico Michel Bauwens. Para Bauwens⁶⁸, esse processo marca o começo de uma ampla transformação do capitalismo, impulsionada por avanços tecnológicos e mudanças culturais, resultando na transição para uma economia baseada na colaboração entre pares (*peer-to-peer*).

Com a transformação dos sistemas políticos, econômicos e sociais em redes distribuídas, o referido autor entende que uma nova dinâmica humana emerge: o *peer-to-peer* (P2P). Esse modelo não apenas impulsiona o surgimento de uma terceira forma de produção, como também uma terceira forma de governança e de propriedade.

⁶⁵ BENKLER, Yochai. Sharing Nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. **Yale Law Journal**, v. 114, 2004. Disponível em <http://benkler.org/SharingNicely.html>. Acesso em: 18 mar. 2025.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ ZANATTA, Rafael A. F. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

⁶⁸ BAUWENS, Michel. Peer to peer and human evolution. **Integral Visioning**, v. 15, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/200025905_P2P_and_Human_Evolution_Peer_to_peer_as_the_premise_of_a_new_mode_of_civilization. Acesso em: 02 abr. 2025. Acesso em: 10 abr. 2025.

Assim, se apresenta como um fator de reconfiguração da economia política de maneira inédita.⁶⁹

Igualmente apontado como um dos pioneiros na utilização da expressão, alguns autores⁷⁰ noticiam que o termo **economia compartilhada** (*sharing economy*) foi mencionado, pela primeira vez, pelo professor Lawrence Lessig, em 2008, em uma de suas aulas na Universidade de Harvard.

O livro *“Remix: making art and commerce thrive in the hybrid economy”*⁷¹, de Lessig, explora a ideia de uma "economia híbrida", onde as esferas do compartilhamento e do comércio coexistem e se beneficiam mutuamente. O autor destaca a coexistência de duas economias: a comercial, onde o lucro é o principal objetivo, e a de compartilhamento, que é motivada pela colaboração e pela troca sem fins lucrativos.⁷²

⁶⁹ Uma das principais contribuições de Bauwens é a conceituação dos processos peer to peer: “P2P não se refere a todos os comportamentos ou processos que ocorrem em redes distribuídas: P2P designa especificamente aqueles processos que visam aumentar a participação mais disseminada por participantes equipotenciais”, cujas características gerais são: “[...] produzir valor de uso por meio da livre cooperação de produtores que têm acesso a capital distribuído: este é o modo de produção P2P, um ‘terceiro modo de produção’ diferente da produção com fins lucrativos ou pública por empresas estatais. Seu produto não é valor de troca para um mercado, mas valor de uso para uma comunidade de usuários. são governados pela própria comunidade de produtores, e não pela alocação de mercado ou hierarquia corporativa: este é o modo de governança P2P, ou ‘terceiro modo de governança’. - tornar o valor de uso livremente acessível em uma base universal, por meio de novos regimes de propriedade comum. Esta é sua distribuição ou ‘modo de propriedade entre pares’: um ‘terceiro modo de propriedade’, diferente da propriedade privada ou propriedade pública (estatal)”. BAUWENS, Michel. Peer to peer and human evolution. *Integral Visioning*, v. 15, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/200025905_P2P_and_Human_Evolution_Peer_to_peer_as_the_premise_of_a_new_mode_of_civilization. Acesso em: 02 abr. 2025. Acesso em: 10 abr. 2025. (tradução livre).

⁷⁰ Autores – artigos que indicam que Lawrence Lessig foi o primeiro a mencionar o termo “*sharing economy*”: COTRIM, João Miguel Oliveira. Measuring the sharing economy. **Business Research Unit**, Instituto Universitário de Lisboa, jul. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/303909669_Measuring_the_Sharing_Economy. Acesso em: 24 fev. 2025; CHOI, Hyung Rim. The business model for the sharing economy between SMEs. **WSEAS Transactions on Business and Economics**, v. 11, 2014. FERREIRA, Karolina Matias. Economia compartilhada e consumo colaborativo: uma revisão da literatura. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12, CONGRESSO INOVARSE, 3, 2016, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: Firjan, 2016, p. 21.

⁷¹ LESSIG, Lawrence. **Remix: making art and commerce thrive in the hybrid economy**. UK: The Penguin Press, 2008.

⁷² Conforme Lessig, “uma ‘economia’ é uma prática de troca que se sustenta, ou é sustentada, ao longo do tempo. Uma “prática de troca”. Por exemplo: 1. A dá algo a B. 2. B (direta ou indiretamente) dá algo de volta a A. 3. Repete-se. O “algo” poderia ter valor econômico tangível — dinheiro ou horas de trabalho. Ou poderia ser intangível e sem valor econômico comum — amizade ou ajudar um vizinho com um pneu furado. Em ambos os casos, o comércio ocorre dentro de uma “economia” quando é uma prática regular de interação social. As pessoas participam dessa economia desde que recebam o suficiente em relação ao que dão. Isso não significa que todos recebem de volta exatamente o que contribuem (ou mais). ‘Economias’ nesse sentido diferem de muitas maneiras. Na história que se segue, no entanto, eu simplifico radical e grosseiramente essas diferenças para falar sobre apenas três tipos de economias: uma economia comercial, uma economia compartilhada e um híbrido das duas.” LESSIG, *op. cit.* (tradução livre).

De um lado, uma economia comercial, ou seja, um tipo de sistema econômico em que o dinheiro ou o "preço" desempenha um papel central nas transações. Em uma economia comercial, a troca de bens e serviços é mediada por valores monetários, e é esperado que os participantes realizem suas transações principalmente com base em considerações financeiras. Exemplifica o autor, quando alguém entra em uma loja e compra um CD por um valor fixo, essa troca ocorre dentro de uma economia comercial. Embora o preço não seja o único fator, ele é fundamental e central para o funcionamento desse tipo de economia.

Na outra ponta, Lessig enxerga a economia compartilhada como um sistema no qual o valor é criado e partilhado independentemente da troca monetária, contrastando com a economia comercial, onde o lucro é o principal motor. Na economia do compartilhamento, as pessoas contribuiriam por outras razões (que não o lucro ou o dinheiro), tais como realização pessoal, sentido de comunidade ou desejo de contribuir para bens sociais. Lessig destaca que os participantes desta economia são motivados por incentivos não monetários, como o reconhecimento, a alegria na criatividade ou a melhoria dos recursos disponíveis para os outros.

A economia híbrida surge quando essas duas esferas se entrelaçam. Assim ele explica a diversidade das economias:

Economias comerciais criam valor com dinheiro em seu núcleo. Economias compartilhadas criam valor ignorando o dinheiro. Ambas são necessárias para a vida tanto online quanto offline. Ambas florescerão mais conforme a tecnologia da internet se desenvolve. Mas entre essas duas economias, há uma terceira economia cada vez mais importante: uma que se baseia tanto na economia de compartilhamento quanto na comercial, uma agregando valor a outra. Esse terceiro tipo, o híbrido, dominará a arquitetura do comércio na web. Ele também mudará radicalmente a maneira como as economias de compartilhamento funcionam. O híbrido é uma entidade comercial que visa alavancar valor de uma economia de compartilhamento, ou pode ser uma economia de compartilhamento que constrói uma entidade comercial para melhor dar suporte aos seus objetivos de compartilhamento. De qualquer forma, o híbrido conecta duas economias mais simples ou mais puras, e produz algo a partir desta união. Esse elo é sustentado, no entanto, somente se a distinção entre as duas economias for preservada. Se aqueles dentro da economia compartilhada começarem a pensar em si mesmos como ferramentas de uma economia comercial, eles estarão menos dispostos a jogar. Se aqueles dentro de uma economia comercial começam a pensar nisso como uma economia do compartilhamento, pode reduzir seu foco na

recompensa econômica. Manter uma separação conceitual é a chave para sustentar o valor do híbrido.⁷³

Lessig traz como um exemplo claro de modelo híbrido o *software* de código aberto, onde voluntários colaboram para criar *softwares* (como o Linux⁷⁴), mas empresas comerciais (como a Red Hat⁷⁵) também lucram oferecendo serviços de suporte e customização baseados nesses *softwares*.

Ainda no campo dos exemplos de uma economia híbrida, o autor faz referência ao Dogster⁷⁶, *uma das amostras de mais fácil entendimento acerca do modelo híbrido*. Trata-se de um *site* que foi criado como um espaço comunitário online para pessoas apaixonadas por cães, onde os usuários podem compartilhar fotos, histórias e informações sobre seus animais de estimação. Ele exemplifica como um híbrido porque combina elementos de uma economia de compartilhamento com aspectos de uma economia comercial.

O Dogster permite que os usuários interajam gratuitamente, criando uma comunidade em torno do amor por seus cães. Entretanto, o site gera receita através de publicidade. Essa combinação de uma plataforma gratuita, que oferece um espaço para a interação dos usuários, com a geração de receita por meio de anúncios, é o que caracteriza o modelo híbrido. Em resumo, o Dogster é sustentado pelo envolvimento da comunidade, mas utiliza mecanismos comerciais (anúncios) para se manter financeiramente viável, permitindo, assim, que algumas pessoas sejam empregadas para operar o próprio site, atingindo, portanto, muito mais pessoas.⁷⁷

O objetivo de realizar uma análise mais detalhada sobre o pensamento dos precursores intelectuais da economia compartilhada é fortalecer a ideia de que esses autores trouxeram o debate sobre o compartilhamento para o contexto da economia política da internet e da sociedade em rede. Além disso, eles retomaram uma

⁷³ LESSIG, Lawrence. **Remix**: making art and commerce thrive in the hybrid economy. UK: The Penguin Press, 2008. (tradução livre).

⁷⁴ O Linux é um sistema operacional gratuito, de código aberto, criado por Linus Torvalds, um estudante finlandês, em 1991. Ele permite a execução de programas em computadores e outros dispositivos. PITTS, David *et al.* **Red Hat Linux**. 2. ed. Indianápolis: Sams Publishing. 1998. Disponível em: <https://www.weblessons.org/docs/clabdocs/unix/RedhatLinux2ndEditionUnleashed.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

⁷⁵ A Red Hat Software é uma empresa de desenvolvimento de software de computador que vende produtos e fornece serviços relacionados ao Linux. HED Rad Software. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.hedrad.com/>. Acesso em: 10 fev. 2025.

⁷⁶ DOGSTER. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.dogster.com/>. Acesso em: 10 fev. 2025.

⁷⁷ *Ibidem*.

abordagem crítica da economia política, iniciada por Karl Marx, que se concentrava no "modo como os indivíduos produzem socialmente". Em outras palavras, o compartilhamento passa a ser visto como uma forma de produção.⁷⁸

Se Benkler, Bauwne e Lessig, respectivamente nos anos de 2002 (2004), 2005 e 2008, foram considerados os “precedentes históricos”⁷⁹ da economia do compartilhamento, foi através de dois livros emblemáticos, ambos publicados em 2010, que a economia compartilhada se tornou conhecida pela grande massa.⁸⁰

A crise financeira de 2008-2009, que teve origem nos Estados Unidos⁸¹, provocou, entre seus diversos efeitos, uma reinterpretação do conceito de economia do compartilhamento. Durante esse período de recessão econômica, marcado pela redução de empregos e pela instabilidade no sistema financeiro, surgiu nos Estados Unidos um debate mais aprofundado sobre o consumo colaborativo e as alternativas de utilização de bens ociosos e já existentes como formas de aumentar a renda.⁸²

“O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo”⁸³, de Rachel Botsman e Roo Rogers é um dos dois livros representativos deste movimento.

Os autores apontam para a existência de uma mudança de padrão na sociedade: do hiperconsumismo do século XX, onde as pessoas eram definidas pelo “crédito, propaganda” e pelas coisas que possuíam, para o consumo colaborativo do século XXI, onde “seremos definidos pela reputação, pela comunidade e por aquilo que podemos acessar, pelo modo como compartilhamos e pelo que doamos”.⁸⁴

⁷⁸ ZANATTA, Rafael A. F. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

⁷⁹ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac São Paulo, 2018.

⁸⁰ De acordo com ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024 e Sundararajan, *op. cit.*, acerca do tema da cultura do compartilhamento na forma como a expressão foi absorvida e adotada pela economia atual, dois livros de 2010 foram cruciais para explicar o tema: BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre/RS: Bookman, 2011. *E-book* e GANSKY, Lisa. **Mesh: porque o futuro dos negócios é compartilhar**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

⁸¹ Para aprofundamento acerca dos fatores que resultaram na “crise financeira global que explodiu em fins de 2008” ver: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo; CARAÇA, João. **A crise e seus efeitos: as culturas econômicas da mudança**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

⁸² ZANATTA, *op. cit.*

⁸³ BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre/RS: Bookman, 2011. *E-book*

⁸⁴ *Ibidem*.

Indicam que o “consumo colaborativo” (expressão utilizada ao longo de todo o livro) não é impulsionado apenas pela economia de custos dos consumidores, mas também por uma efetiva mudança de hábito da sociedade propensa ao compartilhamento, alteração que iniciou antes mesmo de 2008: “os hábitos começaram a pegar e a se espalhar antes do colapso financeiro de 2008. A necessidade econômica tornou as pessoas mais abertas a novas formas de ter acesso às coisas de que elas precisam e de como consegui-las.”⁸⁵

A integração das redes sociais, a renovada valorização do senso de comunidade, a crescente preocupação com o meio ambiente e a necessidade de reduzir custos, na visão dos autores, estão levando a sociedade a abandonar os modelos tradicionais de consumo, caracterizados pela centralização e controle, em favor de práticas baseadas no compartilhamento, na colaboração, na transparência e na coletividade.

Os diversos exemplos de consumo colaborativo são organizados pelos autores em três sistemas: sistemas de serviços de produtos, mercados de redistribuição e os estilos de vida colaborativos. Embora os exemplos divirjam em escala, maturidade e propósito, possuem os mesmos princípios essenciais para seu funcionamento: massa crítica, capacidade ociosa, crença no bem comum e confiança entre estranhos.

O segundo livro considerado emblemático é de Lisa Ganski, “Mesh: porque o futuro dos negócios é compartilhar”⁸⁶, também de 2010. Enquanto Botsman e Rogers partem do consumo para explicar as diversas práticas de compartilhamento como um sistema de produção, Ganski concentra o seu entendimento na rede *mesh* (que em inglês significa malha⁸⁷).

Conforme a autora, novos negócios estão sendo construídos sobre as redes sociais, um modelo novo, de compartilhamento, o qual ela denomina de “*mesh*”, conferindo aos consumidores uma variedade maior de opções, mais recursos, acesso ampliado a informações e maior autonomia para tomar decisões.

⁸⁵ BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre/RS: Bookman, 2011. *E-book*

⁸⁶ GANSKY, Lisa. **Mesh**: porque o futuro dos negócios é compartilhar. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

⁸⁷ **Malha**: Cada uma das voltas ou nós formados pelo fio de qualquer fibra têxtil, que, quando entrançados, dão elasticidade e flexibilidade ao tecido. MALHA. In: MICHAELIS, Dicionário brasileiro da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 2025. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/malha>. Acesso em: 05 mar. 2025.

Mesh trata-se de uma metáfora adotada pela escritora e se refere a um tipo de rede em que qualquer nó pode se conectar livremente a outros nós em qualquer direção dentro do sistema. Nesse modelo, todas as partes estão interligadas, formando uma estrutura dinâmica onde se movimentam em conjunto, uma seguindo a outra. Um negócio *mesh* tem as seguintes características:⁸⁸

- a) A parte essencial da oferta é algo que pode ser compartilhado dentro de uma comunidade, mercado ou cadeia de valor, incluindo produtos, serviços e matérias-primas;
- b) *Web* avançada e redes móveis de dados são usadas para rastrear mercadorias e agregar uso, cliente e informação do produto;
- c) O foco está sobre bens físicos compartilháveis, incluindo os materiais utilizados, que fazem entrega local de serviços e produtos - e sua recuperação - valiosa e relevante;
- d) Ofertas, novidades e recomendações são amplamente transmitidas boca-a-boca, aumentadas pelos serviços das redes sociais.

Gansky⁸⁹ afirma que certas conexões são estabelecidas de forma direta, como quando as empresas firmam acordos para identificar um mercado e coordenar suas ofertas. Outras ligações surgem de maneira indireta, através de terceiros - como o uso de dados agregados de consumo ou interações nas redes sociais dos consumidores. A *mesh* se viabiliza graças ao fato de a sociedade estar cada vez mais conectada com tudo ao seu redor — sejam pessoas, empresas, organizações ou objetos, momento em que, pela primeira vez na história da humanidade, se alcança um nível de conectividade constante, amplo e relativamente acessível em termos de custo.

Conforme Sundararajan⁹⁰, a economia compartilhada atual surgiu principalmente por diversos fatores que demoraram a se consolidar, tais como a popularização dos smartphones, a vasta acessibilidade à internet de banda larga e os sistemas de confiança que englobam redes sociais da realidade digitalizadas.

Uma das protagonistas da economia compartilhada é, sem dúvida, a plataforma.

⁸⁸ GANSKY, Lisa. **Mesh**: porque o futuro dos negócios é compartilhar. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

⁸⁹ *Ibidem*.

⁹⁰ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac São Paulo, 2018.

De acordo com Guilherme Mucelin e Leonardo Stocker⁹¹, “as plataformas são a pedra angular de toda a *sharing economy* e de grande parte (se não toda) da economia digital”, e que, por conta do seu impacto na sociedade em criar estruturas e novos atores sociais, diversos economistas passaram a denominar esta nova organização do sistema econômico como capitalismo de plataforma.

Um desses autores, é Manoel Gustavo Neubarth Trindade⁹², o qual assinala a distinção entre três institutos, quais sejam: a economia compartilhada, a economia colaborativa e a economia de plataforma. Conforme o autor, a primeira se refere ao compartilhamento de bens e/ou serviços com o objetivo de otimizar utilização deles, alcançando menor ociosidade e desperdício, assim como para o fim de galgar melhor e mais eficiente utilização dos ativos.

Por sua vez, a economia colaborativa estaria afeta a estruturas de produção, distribuição de bens e serviços, de forma colaborativa entre os agentes econômicos, também buscando maior eficiência econômica e práticas mais sustentáveis.

Diversamente dos dois fenômenos anteriores, Trindade⁹³ conceitua a economia de plataforma como uma nova conformação do mercado, uma nova forma de organização diferenciada dos mercados, que no caso, se estruturam e se ordenam através de plataformas: para ele é a virtualização dos mercados.

A plataforma, assim, ou a economia de plataforma, não seria a maneira de produção (economia colaborativa), nem o modo de utilização de bens e serviços (economia compartilhada), ambas modalidades de economia que, aliás, não são novas, apenas se potencializaram por meio da economia de plataforma.

Embora, de um lado, tenhamos os conceitos apresentados por Lessig e Benkler na década de 2000 e, de outro, os de Botsman, Rogers e Gansky, nos anos 2010, a visão contemporânea da economia de compartilhamento está centrada em seus diferentes modelos de negócios, todos fundamentados em plataformas digitais.⁹⁴

⁹¹ MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

⁹² TRINDADE. Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 6, n. 4, 2020.

⁹³ *Ibidem*.

⁹⁴ MUCELIN; STOCKER, *op. cit.*

Sem dúvida, as plataformas digitais são as principais propulsoras e viabilizadoras das transações comerciais no contexto da economia do compartilhamento.

2.3 As plataformas digitais de transporte: um novo modelo de negócio disruptivo ou a hierarquia sob nova versão?

Qualquer abordagem acerca das questões jurídicas suscitadas pelas plataformas digitais encara, desde o início, duas dificuldades primordiais. Primeiramente, há a ausência de uma definição clara e amplamente aceita do que constitui uma plataforma digital. Em segundo lugar, existe uma notável heterogeneidade das questões envolvidas, que não se limitam a uma única disciplina, mas se situam na interseção de inúmeras esferas do conhecimento e das ciências, bem como de diversos ramos do ordenamento jurídico, abrangendo áreas como direito do consumidor, direito da concorrência, administrativo, direito do trabalho, proteção de dados, entre outras.⁹⁵

Conforme visto anteriormente, o avanço exponencial no processamento e na transmissão de informações desde o final da década de 1960 provocou uma transformação significativa nos produtos e serviços oferecidos aos consumidores, no funcionamento interno das empresas e gerou uma mudança drástica na base da competitividade empresarial.⁹⁶

A rápida e acelerada alteração social provocada pela Quarta Revolução Industrial, está impactando diretamente a economia (conforme visto ao analisar a economia do compartilhamento), assim como também as bases das organizações empresariais.

Reiterando o pensamento de Trindade⁹⁷, a transformação real não se dá por uma inovação tecnológica isolada, mas sim por uma nova forma de organização dos

⁹⁵ BRITO, Dante Ponte de. Novos horizontes de responsabilidade civil nas relações de consumo e os desafios regulatórios no cenário da economia de plataforma. In: LEAL, Larissa Maria de Moraes. **A defesa do consumidor na contemporaneidade**. Recife: Fasa, 2021. *E-book*.

⁹⁶ BIRKINSHAW, Julian. How is technological change affecting the nature of the corporation? **Journal of the British Academy**, v. 6, n. 1, p. 185–214, dez. 2018.

⁹⁷ TRINDADE. Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 6, n. 4, 2020.

mercados. Trata-se de uma configuração baseada em plataformas, a qual está sendo amplamente empregada em diversos setores, o que resulta em uma redução significativa dos custos de transação e, conseqüentemente, promove maior eficiência econômica no sistema de mercado.

É através do estudo e análise da teoria dos custos de transação, e dos postulados da Nova Economia Institucional⁹⁸, que o presente trabalho pretende explicar, de maneira mais aprofundada, o fenômeno e a abrangência das plataformas digitais.

É possível perceber que no decorrer da história as coletividades criam instituições sociais com o objetivo de facilitar as atividades econômicas e contribuir para a criação de riqueza e prosperidade, e que são verdadeiros mecanismos voltados a promover a cooperação entre os membros da sociedade, diminuindo, assim, os riscos e as incertezas nas transações.⁹⁹ Entre essas instituições, destacam-se o mercado e as empresas (estas últimas também entendidas como hierarquias privadas), assim como o Estado, visto como uma hierarquia pública, que não apenas organiza o espaço público, mas também, por meio da criação de leis, influencia o setor privado.¹⁰⁰

Assim, e retomando o que foi abordado anteriormente acerca dos conceitos de mercado, sistema de mercado e mecanismo de mercado, *mercados*, conforme Ronald Coase¹⁰¹, são instituições criadas para facilitar as trocas, ou seja, para diminuir os custos associados à realização de transações de troca.

⁹⁸ Existem diversas correntes doutrinárias que se dedicam a compreender os fenômenos econômicos e a sugerir formas de corrigir distorções provocadas pelas normas do Direito positivo, com base em análises econômicas. Dentre essas correntes, destacam-se a Escola de Chicago, a de Yale, a Nova Economia Institucional, a Escolha Pública, entre outras. A Nova Economia Institucional, inaugurada em 1937 por Ronald Coase, Prêmio Nobel de 1991, foi a abordagem econômica que aproximou os conceitos de mercado e firma de suas dimensões jurídicas. Para aprofundamento, ver: SZTAJN, Rachel. Law and economics. In: ZYLBERSZTAJN, Decio; STAJN, Rachel. **Direito & economia: análise econômica do direito e das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

⁹⁹ “As economias capitalistas têm ao menos duas formas de organizar a atividade econômica. Há os mercados, nos quais indivíduos compram e vendem entre si e investem seu tempo e dinheiro na produção de bens e serviços utilizando seus próprios equipamentos - eventualmente financiados pelos empréstimos de outros indivíduos. [...] e há as hierarquias, que geralmente entendemos como empresas organizações ou órgãos governamentais.” SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac São Paulo, 2018.

¹⁰⁰ SZTAJN, Rachel. **A teoria jurídica da empresa: atividade empresária e mercados**. São Paulo: Atlas, 2002.

¹⁰¹ COASE, Ronald H. **A Firma, o mercado e o direito**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2022.

Na perspectiva da teoria econômica clássica, acreditava-se que mercados eficientes eram fundamentais e suficientes para atender às necessidades das pessoas. No entanto, a observação de que os agentes econômicos, mesmo permanecendo no mercado, buscavam estruturar suas atividades de modo a internalizar determinadas operações, sinalizou uma mudança na abordagem econômica, o que direcionou o foco para a compreensão das estruturas e organizações econômicas, bem como suas interações internas e externas.¹⁰²

Aos vinte e seis anos, em 1937, Coase fez uma das perguntas mais produtivas para as ciências sociais, que deu origem à denominada Nova Economia Institucional e que, anos mais tarde, lhe rendeu o prêmio Nobel: por que as firmas existem? Sua preocupação não estava nas condições históricas que permitiram a emancipação da atividade empresarial do controle estatal, algo que só se concretizou no século XIX.

O objetivo de Coase foi questionar a crença na eficiência e fluidez dos mercados na alocação de recursos.¹⁰³ Em suma, Coase trouxe uma nova perspectiva sobre o conceito de firma, considerando-a, pela primeira vez, como uma alternativa institucional ao mercado, algo que até então não havia sido devidamente explorado.

Como apontado por Decio Zylbersztajn e Rachel Stajn¹⁰⁴, Coase “demonstrou como a introdução de custos de transação na análise econômica determina as formas organizacionais e as instituições do ambiente social.”

No artigo “*The nature of the firm*”¹⁰⁵, de 1937, através da expressão “custos de utilização do mecanismo de preços”, Coase aborda os custos de transação, os quais podem ser definidos como os custos envolvidos para realizar qualquer tipo de troca ou participar de um mercado. A expressão “custos de transação de mercado” foi,

¹⁰² SZTAJN, Rachel. **A teoria jurídica da empresa**: atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2002.

¹⁰³ ABRAMOVAY, Ricardo. A economia híbrida do século XXI. Rio de Janeiro, dez. 2014. In: COSTA, Eliane; AGUSTINI, Gabriela. (Orgs.). **De baixo para cima**. São Paulo: Aeroplano, 2014. Disponível em https://ricardoabramovay.com/wp-content/uploads/2015/02/A-Economia-H%C3%ADbrida_do-S%C3%A9culo-XXI_De-Baixo-para-Cima_Abramovay_12_2014.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.

¹⁰⁴ ZYLBERSZTAJN, Decio; STAJN, Rachel. Análise econômica do direito e das organizações. In: ZYLBERSZTAJN, Decio; STAJN, Rachel. **Direito & economia**: análise econômica do direito e das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

¹⁰⁵ COASE, Ronald H. The nature of the firm. **Economica**, New Series, v. 4, n. 16, p. 386-405, nov. 1937. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x?msocid=2a21576dcf6b6871230842a6cebd697d>. Acesso em: 10 abr. 2025.

todavia, abordada pelo mesmo Coase somente em 1960 com o seu trabalho intitulado “*The problem of social cost.*”¹⁰⁶

Se Coase é considerado o precursor da teoria dos custos de transação, foi com o artigo do economista Óliver Williamson, de 1971, “*The vertical integration of production: market failure considerations*”¹⁰⁷ que, desenvolvendo as bases da referida teoria, a ideia dos custos de transação se tornou conhecida e amplamente divulgada.

Partindo da suposição de que o uso do mercado acarreta custos – denominados por Coase como custos de transação – Óliver Williamson se dedicou a investigar como essas instituições (mercados, firmas e contratos) enfrentam os desafios relacionados às transações econômicas. Dessa forma, entende o autor que a principal função das instituições econômicas capitalistas, ainda que não seja a única, é a de minimizar os custos de transação.¹⁰⁸

De acordo com Williamson, os agentes econômicos desenvolvem mecanismos específicos, denominados estruturas de governança, com o objetivo de gerenciar e administrar os custos de transação. Assim, a noção de eficiência está, portanto, relacionada à medida em que determinada estrutura de governança se ajusta às particularidades de uma transação específica, não existindo uma estrutura de governança que seja universalmente superior às outras.¹⁰⁹

Um dos avanços propostos por Williamson, foi a introdução da suposição da racionalidade limitada. Em sua teoria, duas premissas fundamentais se destacam: a racionalidade limitada e o oportunismo dos indivíduos. A racionalidade limitada refere-se às limitações cognitivas dos indivíduos, que não fornecem todas as informações necessárias para tomar decisões perfeitamente racionais. Por sua vez, o oportunismo está relacionado ao comportamento auto interessado das pessoas, que podem

¹⁰⁶ COASE, Ronald H. The problem of social cost. **Journal of Law and Economics**, v. 3, p. 1-44, out. 1960. Disponível em: <http://links.jstor.org/sici?sici=0022-2186%28196010%293%3C1%3ATPOSC%3E2.0.CO%3B2->. Acesso em: 03 mar. 2025.

¹⁰⁷ WILLIAMSON, Óliver. The vertical integration of production: market failure considerations. **American Economic Review**, v. 61, n. 2, p. 112-123, fev. 1971. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/4733004_The_Vertical_Integration_of_Production_Market_Failure_Considerations. Acesso em: 04 mar. 2025.

¹⁰⁸ WILLIAMSON, Óliver. **Las instituciones económicas del capitalismo**. México: Fondo de Cultura Económica, 1989.

¹⁰⁹ Para Williamson *apud* Peres, existem três tipos de estruturas de governança: a que se dá através do mercado, a hierárquica (firma) e uma forma híbrida entre ambas, *in casu*, o contrato, sendo que o conceito de eficiência estará em adotar a estrutura de governança que melhor se adequa a uma determinada transação. PERES, Ursula Dias. Custos de transação e estrutura de governança no setor público. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, São Paulo, v. 9, n. 24, p. 15-30, maio/ago. 2007.

recorrer a truques enganosos, inclusive à armadilha, na tentativa de alcançar seus objetivos. Esse comportamento pode provocar conflitos e aumentar os custos nas relações contratuais.¹¹⁰

Dessa forma, conforme Williamson, as dificuldades em alinhar as condutas das partes, tanto nas interações realizadas no mercado quanto dentro das firmas, geram custos significativos de coordenação das transações.¹¹¹

Esses custos impactam diretamente o desempenho econômico dos envolvidos, *in casu*, os custos de transação.¹¹²

¹¹⁰ PERES, Ursula Dias. Custos de transação e estrutura de governança no setor público. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, São Paulo, v. 9, n. 24, p. 15-30, maio/ago. 2007.

¹¹¹ A maioria dos economistas excluem do conceito de “custos de transação” os custos internos das organizações. Conforme o autor, a definição mais recente, paralelamente à concepção original da Coase, entende os custos de transação como aqueles gerados pelo uso do sistema de preços. TRINDADE. Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 6, n. 4, 2020. Para maior aprofundamento ver: DEMSETZ, Harold. The theory of the firm revisited. In: FOSS, Nicolai J. **The theory of the firm: critical perspectives on business and management**. New York: Routledge, 2000. v. 4. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=qzgnISfhGooC&oi=fnd&pg=PA102&dq=The+theory+of+the+firm+revisited.+Demsetz&ots=e5l2LQSEHI&sig=je9qy8aCL8Q7kITTihsS0QZ71-l#v=onepage&q=The%20theory%20of%20the%20firm%20revisited.%20Demsetz&f=false>. Acesso em: 05 fev. 2025.

¹¹² Como bem explica Ricardo Thielmann, de acordo com Williamson, os custos de transação abrangem os gastos envolvidos no planejamento e na supervisão das estruturas de governança. Esses custos se dividem em duas categorias principais: *ex ante* e *ex post*. Os custos *ex ante* referem-se à elaboração e negociação do contrato, enquanto os *ex post* estão relacionados à manutenção do acordo firmado. Esse acordo pode ser cuidadosamente revisado, com cláusulas bem definidas e adaptações previamente estipuladas entre as partes. Alternativamente, pode ser um contrato incompleto, com lacunas que serão resolvidas à medida que surjam contingências. Os custos *ex post* podem se manifestar de diversas formas, dependendo da complexidade da relação contratual, tais como, por exemplo, custos resultantes do desalinhamento entre as partes após a formalização do acordo; custos de barganha necessários para corrigir distorções que surjam posteriormente, e custos relacionados à criação e operação de estruturas de governança destinadas à resolução de conflitos. Os custos de transação são definidos, conforme Williamson, por três fatores, principalmente: o grau de incerteza envolvido, a frequência com que as transações ocorrem e o nível de especificidade dos ativos envolvidos. De acordo com Williamson, a incerteza diz respeito à dificuldade de prever todos os eventos que possam impactar uma transação. A frequência se refere à regularidade com que essas transações são realizadas, podendo ser recorrentes ou esporádicas. Já a especificidade dos ativos está relacionada à dificuldade de reaproveitá-los em outros contextos; quanto mais específicos forem, maiores tendem a ser os custos de transação associados. THIELMANN, Ricardo. **A teoria dos custos de transação e as estruturas de governança: uma análise do caso do setor de suinocultura no Vale do Rio Piranga – MG. Gestão e Tecnologia para a Competitividade**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 23-25 out. 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/991852.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2025.

Nesse passo, considerando os postulados de Coase e Williamson, os custos de transação, são assim resumidos e descritos por Trindade¹¹³: “o preço de se utilizar o sistema de mercado”.

Esses custos incluem todos os recursos que necessitam de ser gastos para que ocorra uma transação, além do valor dos bens ou serviços em si. Eles estão relacionados aos esforços necessários para buscar informações, negociar e garantir o cumprimento das transações.

A doutrina¹¹⁴ identifica essencialmente três espécies de custos de transação, quais sejam, os custos de pesquisa; custos de negociação e os custos de monitoramento e implementação.

Como custos de pesquisa, podem se entender os gastos ou investimentos feitos para encontrar os bens ou serviços desejados, bem como identificar os agentes econômicos dispostos a realizar essas transações. Esses custos incluem as despesas associadas à busca, localização, investigação e comparação das melhores opções disponíveis, levando em consideração aspectos como qualidade, preço e especificações.¹¹⁵

Por sua vez, os custos de negociação referem-se às despesas e aos recursos envolvidos para alcançar um acordo satisfatório entre ambas as partes contratantes, permitindo a concretização da transação ou do contrato. Esses custos abrangem a elaboração de um documento contratual que seja aceito por ambas as partes envolvidas.

Os custos de monitoramento e implementação, por último, referem-se às despesas geradas para garantir o cumprimento de uma transação ou contrato, além dos custos associados, caso necessário, à aplicação forçada dos termos acordados e de suas consequências contratuais (gastos relacionados, por exemplo, à utilização do sistema judicial ou métodos arbitrais).¹¹⁶

¹¹³ TRINDADE, Manuel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direitos dos contratos**. Uma nova abordagem do direito contratual como redutor das falhas de mercado. Paraná: Thoth, 2021.

¹¹⁴ TRINDADE. Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 6, n. 4, 2020.

¹¹⁵ *Ibidem*.

¹¹⁶ *Ibidem*.

De acordo com Ejan Mackaay e Stéphane Rousseau¹¹⁷, a resposta de Coase, que hoje parece óbvia, ainda é impactante: a empresa surge para reduzir os custos de organizar a produção via mercado. Assim, o empresário opta por utilizar a empresa quando os custos de coordenar as atividades produtivas no mercado, ou seja, os custos de transação, são maiores do que os gerados pela própria empresa.¹¹⁸ E o próprio Coase¹¹⁹ explica o seu pensamento:

Em meu artigo 'A natureza da firma', argumentei que, embora se possa realizar a produção de maneira totalmente descentralizada por meio de contratos entre indivíduos, o fato de que existe um custo relativo à participação nessas transações significa que surgirão firmas para organizar transações que de outro modo seriam de mercado, sempre que seus custos forem menores do que os custos de realizar as transações através do mercado.

Ir ao mercado envolve custos. Fatores como incerteza, tempo de espera e distância influenciam as decisões dos agentes econômicos, e contar apenas com os mercados para obter bens e insumos essenciais à produção envolve muitos riscos. De acordo com a doutrina de Rachel Sztajn¹²⁰, gerir os riscos de modo que a atividade econômica atenda ao objetivo de promover a satisfação da demanda social exige uma maneira diferente de organizar a produção, uma estrutura alternativa (ao mercado), que simplifique as relações na produção de bens e serviços direcionados para os mercados. A empresa (ou firma, na acepção de Coase) é assim definida pela autora:

Empresas são organizações mediante as quais são ordenadas, providas ou estruturadas de forma a, juntando os fatores da produção, facilitar a coordenação das atividades econômicas para mercados. Podem ser entendidas como forma de instituição social.¹²¹

A distinção entre o mercado e a firma é assim delineada por Coase:

¹¹⁷ MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise econômica do Direito**. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. *E-book*. p. 519. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522497652/>. Acesso em: 20 out. 2024.

¹¹⁸ A partir da Teoria dos Custos de Transação, de Ronald Coase, outras teorias econômicas foram elaboradas com o objetivo de explicar a existência das empresas e compreender suas principais características, a exemplo da teoria da coalização, teoria da rede de contratos e teoria dos direitos de propriedade. Para aprofundamento do tema ver MACKAAY; ROUSSEAU, *loc. cit.* existem outras teorias econômicas que pretendem explicar.

¹¹⁹ COASE, Ronald H. **A firma, o mercado e o direito**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2022.

¹²⁰ SZTAJN, Rachel. **A teoria jurídica da empresa: atividade empresária e mercados**. São Paulo: Atlas, 2004.

¹²¹ *Ibidem*.

Fora da firma, o movimento dos preços direciona a produção, que é coordenada por meio de uma série de operações de troca efetuadas no mercado. Dentro de uma firma, essas transações de mercado são eliminadas e, em lugar da complexa estrutura do mercado como operações de troca, entra o empresário-coordenador, que direciona a produção.¹²²

Em resumo, para o economista, uma empresa (firma), portanto, é composta pelo conjunto de relações que se estabelece quando a gestão dos recursos fica sob a responsabilidade e orientação de um empresário, ou seja, são organizações que convertem insumos (inputs) em produtos finais (*outputs*), funcionando como um conjunto de contratos que estruturam a produção e a distribuição de bens nos mercados.¹²³

Herbert A. Simon¹²⁴, descreve que as firmas podem ser definidas com base nos elementos que as compõem: “a dimensão dos interesses, a dimensão da informação e a dimensão do conhecimento ou do aprendizado”, sendo fundamental, para a integração destas três dimensões, a coordenação.

Ao analisar os conceitos de firma, Ricardo Thielmann complementa referindo que “duas palavras-chave definem as firmas: a primeira é a coordenação e a segunda é a relação hierárquica. A coordenação é a capacidade de harmonizar todas as atividades do negócio, facilitando o trabalho.”¹²⁵ Ainda conforme o autor, a relação hierárquica surge como resultado do princípio da divisão do trabalho, que promove uma ampla diversificação funcional dentro da empresa. A especialização acaba por gerar uma multiplicidade de funções que, por sua vez, torna necessária a existência de uma estrutura de comando. Essa estrutura tem como finalidade coordenar as diversas atividades, garantindo que cada uma cumpra sua função de forma harmoniosa.

¹²² COASE, Ronald H. **A firma, o mercado e o direito**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2022.

¹²³ SZTAJN, Rachel. **A teoria jurídica da empresa: atividade empresária e mercados**. São Paulo: Atlas, 2004.

¹²⁴ SIMON, Herbert A. *apud* THIELMANN, Ricardo. **A teoria dos custos de transação e as estruturas de governança: uma análise do caso do setor de suinocultura no Vale do Rio Piranga – MG. Gestão e Tecnologia para a Competitividade**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 23-25 out. 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/991852.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2025.

¹²⁵ THIELMANN, Ricardo. **A teoria dos custos de transação e as estruturas de governança: uma análise do caso do setor de suinocultura no Vale do Rio Piranga – MG. Gestão e Tecnologia para a Competitividade**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 23-25 out. 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/991852.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2025.

Na empresa, o empresário contrata funcionários que comparecem diariamente para executar diversas funções produtivas. Ou seja, integralizando todo o sistema produtivo dentro da empresa, ele, o empresário, não precisa negociar e elaborar contratos constantemente para cada tarefa.

Em processos de produção de bens ou serviços complexos, a empresa fornece vantagens evidentes para reduzir os custos de transação encontrados no mercado.¹²⁶

127

Uma vez comandada pelo empresário, o detentor dos meios de produção, a empresa (ou firma) se estrutura de forma vertical, isto é, através de subordinados e de uma autoridade central com poder de direção e regulação organizada, ou seja, de maneira hierárquica (conforme exposto previamente, a coordenação e a relação hierárquica são elementos fundamentais da firma).¹²⁸

Verificados os conceitos e teorias até então dispostos no presente trabalho, é possível avançar na análise das plataformas digitais.

Na esteira do pensamento de Coase, o *standard* usual da empresa segue uma cadeia de valor linear, onde o valor é criado por meio de uma série de atividades consecutivas. Por exemplo, a empresa obtém matérias-primas e insumos, as processa em produtos acabados e, em seguida, os vende aos consumidores. Geoffrey

¹²⁶ MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise econômica do Direito**. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. *E-book*. p. 519. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522497652/>. Acesso em: 20 out. 2024.

¹²⁷ Assim como a utilização do mercado gera custos (os custos de transação), a integralização vertical da produção (firmas, hierarquias) também gera: são custos burocráticos. O professor Décio Zylbersztajn faz um questionamento esclarecedor: “se a firma é uma resposta economizadora de tais custos, qual a razão pela qual os mercados subsistem, ou em outras palavras, qual a razão pela qual não se pode simplesmente planejar toda a produção, ou ainda, quais os limites para o crescimento das firmas?” A introdução do conceito de custos burocráticos permite responder a essas perguntas, ampliando a perspectiva neoclássica sobre os custos de produção. “Os custos de controle, ou custos burocráticos são características das formas integradas, sendo reduzidos no caso dos mercados.” ZYLBERSZTAJN, Decio. **Estruturas de governança e coordenação do agribusiness**. 1995. Tese (Livre Docência) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/livredocencia/12/tde-02082024-105634/publico//Ld_Decio_Zylberstajn.pdf. Acesso em: 15 maio 2025. Ainda, conforme explica Reinaldo Gonçalves, o processo de internalização da produção incorre em custos burocráticos de gestão e controle. Os custos de controle referem-se aos controles da firma e dentro da firma. O primeiro (custos burocráticos de gestão) envolve os custos associados às distintas formas de organização e procedimentos operacionais internos de controle das diversas unidades produtivas, divisões, filiais ou subsidiárias. O segundo (custos de controle) “refere-se à relação proprietários-dirigentes, isto é, à separação entre propriedade e controle”. GONÇALVES, Reinaldo. Grupos econômicos: uma análise conceitual e teórica. **Revista Brasileira de Economia**, Fundação Getúlio Vargas – FGV, 1991. Disponível em: <http://periodicos.fgv.br>. Acesso em: 03 mar. 2025.

¹²⁸ Em oposição às firmas, os mercados são instituições adaptáveis, flexíveis e ágeis, respondendo rapidamente às mudanças sociais. Mercados não são hierárquicos, apesar de seguirem regras, sejam elas formalizadas por normas legais ou instituídas por meio de autorregulação. SZTAJN, Rachel. **A teoria jurídica da empresa**: atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2004.

G. Parker, Marshall W. Van Alstyne e Sangeet Paul Choudary¹²⁹ denominam de “*pipeline*” este modelo de gestão empresarial, considerado como tradicional. Assim explica o autor:

O sistema tradicional empregado pela maior parte das empresas é o chamado pipeline. Comparado à plataforma, o *pipeline* é um tipo de negócio que segue um esquema de passo a passo para criar e transferir valor, com produtores numa extremidade e consumidores na outra. Primeiro, a empresa concebe um produto ou serviço. Em seguida, o produto é fabricado e colocado à venda, ou instala-se um sistema para oferecer o serviço. Por fim, busca-se um cliente que compre um ou outro. Por ser simples, do tipo “mão única”, podemos descrever o pipeline de negócio como uma cadeia linear de valor.

Isto posto, em um modelo organizacional empresarial tradicional, a vantagem competitiva é alcançada através do controle de ativos escassos e valiosos, como, por exemplo, infraestrutura física e propriedade intelectual, ou seja, recursos tangíveis e intangíveis. Uma vez que controla os recursos que possui, o empresário foca na otimização de processos internos para criar valor, melhorando a eficiência em toda a cadeia de atividades, desde a produção até a entrega final do produto ou serviço.¹³⁰

O arquétipo tradicional, busca aumentar o valor vitalício de clientes individuais, tratando-os como o ponto final de um processo linear de criação de valor.

A produção de valor (de bens e serviços) organizada mediante instituições verticalizadas e “hierarquizadas” (aqui reiterando a expressão utilizada por Coase e Williamson), comandada por um gestor de onde emanam as ordens e em torno das regras da propriedade privada, na Quarta Revolução Industrial migra para um modelo organizacional totalmente novo: as plataformas digitais.

De acordo com Parker, Van Alstyne e Choudary¹³¹, empresas do tipo plataformas estão presentes há décadas. Centros comerciais ligam compradores a vendedores, enquanto jornais unem leitores e publicitários. A diferença neste século é que os avanços em tecnologia da informação diminuiram drasticamente a dependência de infraestruturas e ativos físicos, fazendo com que este modelo de negócio se digitalizasse. Ou seja, as plataformas bilaterais não são uma novidade.

¹²⁹ PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W; CHOUDARY, Sangeet Paul. **Plataforma a revolução da estratégia**: o que é a plataforma de negócios, como surgiu e como transforma a economia em alta velocidade. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

¹³⁰ *Ibidem*.

¹³¹ *Ibidem*.

O casamenteiro da aldeia era um exemplo clássico, facilitando o encontro entre homens e mulheres em busca de casamento. Na Atenas Antiga, havia uma bolsa de seguros onde expedidores em busca de cobertura e financiamento se encontravam com investidores dispostos a assumir riscos e emprestar capital; da mesma forma, os jornais financiados por publicidade, que conectam anunciantes e consumidores, existem há séculos. No entanto, o entendimento de que empresas de diversos setores compartilham essas características bilaterais, e que essas características possuem importantes implicações econômicas, é algo relativamente recente.¹³²

Foi através do trabalho precursor sobre o conceito de mercado bilateral de Jean Charles Rochet e Jean Tirole¹³³, em 2001, que a concepção de plataforma começou a ser analisada (e, no caso, plataformas não digitais), especificamente na área das ciências econômicas.¹³⁴

Analizando um modelo para a compreensão da concorrência entre plataformas que atuam em mercados bilaterais, os referidos autores abordam as empresas que atendem a dois mercados interdependentes (os dois lados de uma plataforma), no caso empresas cujo modelo facilitam as interações entre dois grupos distintos de usuários, como compradores e vendedores.

Rochet e Tirole apresentam o mercado de cartões de crédito como exemplo, onde os consumidores atribuem maior valor ao cartão de crédito à medida que mais comerciantes o aceitam, enquanto os comerciantes têm maior interesse em aceitá-lo quando ele é amplamente utilizado pelos consumidores. Plataformas, assim, são empresas cujo modelo organizacional é diretamente afetado pelos “efeitos de rede.”¹³⁵

¹³² EVANS, David. Background notes in two-sided markets. **Series Roundtables on Competition Policy**, n. 97, 04 de jun. 2009. Disponível em: <https://www.ftc.gov/system/files/attachments/us-submissions-oecd-2000-2009/roundtabletwosided.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025.

¹³³ ROCHET, Jean Charles; TIROLE, Jean. Platform competition in two-sided-markets. **Journal of the European Economic Association**, v. 1, n. 4, p. 990-1029, 2003. Disponível em: <https://academic.oup.com/jeea/article/1/4/990/2280902>. Acesso em: 02 abr. 2025.

¹³⁴ CARVALHO, Joana Campos. **Os contratos celebrados através de plataformas digitais**. Coimbra: Almedina, 2023.

¹³⁵ “Os ‘efeitos de rede’ se referem ao impacto exercido pela comunidade de usuários de uma plataforma sobre o valor criado para cada um deles, individualmente.” ¹³⁵ PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W; CHOUDARY, Sangeet Paul. **Plataforma a revolução da estratégia: o que é a plataforma de negócios, como surgiu e como transforma a economia em alta velocidade**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

Considerando a diversidade de abordagens possíveis do fenômeno “plataforma digital”¹³⁶, o próprio termo “plataforma” não é utilizado com unanimidade. Nesse passo, vale referência a pesquisa de Jonas Valente¹³⁷:

Entre os vernáculos adotados, estão intermediários de Internet (MaCKINNON, HICKOK, BAR & LIM, 2014), intermediários digitais (JIN, 2015), *matchmakers* (EVANS e SCHMALENSSEE, 2016), plataformas tecnológicas (GAWER, 2014), plataformas de agregação e intercomunicações (ALLEN E FLORES, 2013), plataformas online (HELBERG, PIERSON & POELL, 2018; ABÍLIO, 2017), plataformas sociodigitais (DANTAS, este volume), plataformas (GILLESPIE, 2010) ou, o que adotamos no presente dossiê, plataformas digitais (CAMMAERTS E MANSELL, 2020; ANDERSSON SCHWARTZ, 2017; HERSCOVICI, 2019; VALENTE, 2019a).

Da mesma forma que não existe um consenso na nomenclatura, as definições acerca do que é uma plataforma digital também se diversificam.

De acordo com o conceito de Joana Campos Carvalho¹³⁸, plataformas bilaterais ou multilaterais são ambientes físicos ou virtuais que facilitam o encontro de dois ou mais grupos diferentes de clientes, criando valor para esses grupos. Sem a presença da plataforma, esse encontro não ocorreria ou ocorreria de maneira menos eficiente. Em termos mais simples, essas plataformas atuam conectando diferentes grupos de usuários os quais estão ligados por efeitos de rede indiretos.

Para Jonas Valente e Marcos de Lima¹³⁹, plataformas digitais são agentes de mediação ativa construídos sobre uma base tecnológica que possibilita a realização de diversas atividades. Nelas, são transacionados serviços, conteúdos e interações, caracterizando-se pela atuação em um ambiente conectado. De acordo com os autores, “mais do que apenas intermediários, as plataformas operam uma mediação ativa e que se expande por cada vez mais atividades sociais.”

¹³⁶ A literatura acerca do tema “plataformas digitais” é encontrada em diversas áreas do conhecimento, tais como economia, administração, sociologia, direito, gestão, tecnologia, comunicação, entre outras, possuindo diferentes abrangências e enfoques.

¹³⁷ VALENTE, Jonas. Apresentação do dossiê temático “Plataformas digitais, economia e poder”. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, jan./abr. 2020.

¹³⁸ CARVALHO, Joana Campos. **Os contratos celebrados através de plataformas digitais**. Coimbra: Almedina, 2023.

¹³⁹ VALENTE, Jonas Chagas Lucio; LIMA, Marcos Vinicius Urupá Moraes de. Regulação de plataformas digitais: mapeando o debate internacional. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, maio 2020. Disponível em: <https://revista.ibict.br/liinc/article/view/5100>. Acesso em: 10 fev. 2025.

Nick Srnicek¹⁴⁰, conceitua as plataformas como infraestruturas digitais que permitem que um ou mais grupos interajam, se posicionando como intermediárias que reúnem diferentes grupos de usuários: clientes, provedores de serviços, anunciantes, distribuidores, produtores etc.

Paul Langley e Andrew Leyshon¹⁴¹ afirmam que plataformas são ambientes genéricos que conectam consumidores potenciais a uma ampla variedade de opções, incluindo outros indivíduos e grandes empresas multinacionais. Nesse contexto, qualquer pessoa pode se tornar fornecedora de produtos e serviços através da internet.

A Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCDE)¹⁴², no seu Relatório Econômico e Social sobre os Intermediários da Internet, do ano de 2010, identifica as plataformas como “intermediários de internet” os quais “reúnem ou facilitam transações entre terceiros na Internet. Eles fornecem acesso, hospedam, transmitem e indexam conteúdo, produtos e serviços originados por terceiros na Internet ou fornecem serviços baseados na Internet a terceiros.

A Comissão Europeia¹⁴³, no Relatório sobre Plataformas em linha e o Mercado Único Digital, de 2017, aponta as plataformas como intermediadoras entre as partes (utilizadores, consumidores e empresas), a qual utiliza a internet como mecanismo de interação entre estes diversos atores. Aliás, conforme discorre Joana Campos Carvalho¹⁴⁴, é na Diretiva da União Europeia (UE) 2019/2161¹⁴⁵, de 27 de novembro de 2019, que constou, além de um conceito jurídico de plataformas digitais, regras

¹⁴⁰ SRNIECK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

¹⁴¹ LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: the intermediation and capitalization of digital economic circulation. **Finance and Society**, v. 3, n. 1, p. 11-31, Cambridge University Press, 09 nov. 2023. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/finance-and-society/article/platform-capitalism-the-intermediation-and-capitalisation-of-digital-economic-circulation/8DA262AC62FF66F97154F6CF5F77870C>. Acesso em: 15 mar. 2025.

¹⁴² ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO ECONÔMICA E DESENVOLVIMENTO - OCDE. **The economic and social role of internet intermediaries**. Abril 2010. Disponível em: <https://www.oecd.org/digital/ieconomy/44949023.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2025.

¹⁴³ PARLAMENTO EUROPEU. **Relatório sobre as plataformas em linha e o mercado único digital**. 31 maio 2017. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0204_PT.html. Acesso em: 27 jan. 2025.

¹⁴⁴ CARVALHO, Joana Campos. **Os contratos celebrados através de plataformas digitais**. Coimbra: Almedina, 2023.

¹⁴⁵ PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2019/2161 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019 que altera a Diretiva 93/13/CEE do Conselho e as Diretivas 98/6/CE, 2005/29/CE e 2011/83/UE do Parlamento Europeu e do Conselho a fim de assegurar uma melhor aplicação e a modernização das regras da União em matéria de defesa dos consumidores. **Jornal Oficial da União Europeia**, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2161>. Acesso em: 03 mar. 2025.

sobre os mercados em linha. A referida Diretiva utiliza o termo “mercado em linha” para se referir à plataforma digital e assim a conceitua: “um serviço com recurso a *software*, nomeadamente um sítio *Web*, parte de um sítio *Web* ou uma aplicação, explorado pelo profissional ou em seu nome, que permita aos consumidores celebrarem contratos à distância com outros profissionais ou consumidores”.

Conforme conceituam Parker, Van Alstyne e Choudary¹⁴⁶ a plataforma pode ser assim conceituada:

É um novo modelo de negócio que usa a tecnologia para conectar pessoas, organizações e recursos em um ecossistema interativo, no qual podem ser criadas e trocadas quantidades incalculáveis de valor. Airbnb, Uber, Alibaba e Facebook são apenas quatro exemplos de uma lista de plataformas revolucionárias, [...]. Cada uma delas é singular e está focada em um mercado e setor de atividade específico, [...].

A natureza de que se trata de um modelo de gestão empresarial é verificada no conceito adotado pela OIT, conforme relatório “*The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*”¹⁴⁷:

[...] um negócio que conecta produtores e consumidores externos a ela e permite interações de criação de valor entre eles. Para isso, uma plataforma fornece uma infraestrutura para essas interações e define as condições de governança para elas. No núcleo do sistema da plataforma estão os atores que usam a plataforma para se envolver em interações de criação de valor.

O relatório publicado pela OIT foi elaborado por Sangeet Paul Choudary¹⁴⁸, para quem, juntamente com os autores Parker, Van Alstyne e Choudary, conceituam uma “plataforma” como uma empresa que possibilita interações que geram valor entre produtores e consumidores externos. Ela fornece a infraestrutura necessária para essas interações e define regras para seu funcionamento. O principal objetivo da plataforma, assim, é conectar os usuários e facilitar a troca de bens, serviços ou moedas sociais, promovendo, assim, a criação de valor para todos os envolvidos.

¹⁴⁶ PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W; CHOUDARY, Sangeet Paul. **Plataforma a revolução da estratégia**: o que é a plataforma de negócios, como surgiu e como transforma a economia em alta velocidade. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

¹⁴⁷ THE ARCHITECTURE of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. In: INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. 15 maio 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/architecture-digital-labour-platforms-policy-recommendations-platform>. Acesso em: 20 abr. 2025.

¹⁴⁸ PARKER; VAN ALSTYNE; CHOUDARY, *op. cit.*

A internet em larga escala, a capacidade exponencial de processamento de dados, a disseminação da informação em grandeza global, são alguns dos motores que estão fazendo com que empresas deixem de assumir o modelo hierárquico, tradicional, linear, para adotar um modelo descentralizado, no formato plataforma digital, instituição que agrega a oferta e a demanda de bens e/ou serviços de uma maneira muito mais eficiente.¹⁴⁹

Ao contrário das empresas tradicionais (modelo *pipeline*), onde o controle da criação de valor é centralizado, em que o empresário controla diretamente todas as atividades principais, como produção, logística e distribuição, dentro de suas fronteiras organizacionais, ou seja, onde o valor é criado de forma linear e sequencial, começando com a aquisição de insumos e terminando com a entrega do produto ou do serviço ao cliente final, no modelo plataforma a criação de valor é descentralizada e distribuída entre uma rede de participantes externos.¹⁵⁰

A empresa organizada através do modelo plataforma não controla diretamente todos os recursos e atividades, ao contrário, orquestra as interações entre diferentes atores (como produtores e consumidores), que colaboram para criar valor. As atividades criadoras de valor ocorrem fora das fronteiras diretas da empresa, utilizando os recursos e capacidades dos participantes da plataforma.¹⁵¹

Diferente do modelo *pipeline*, o modelo de organização que executa diversas funções operacionais, mantendo o controle principal dentro de sua operação, ou seja, tanto as funções como o controle são internalizados dentro da empresa, as plataformas levam a terceirização a um nível extremo. Por conta desta característica, que Choudary diz que a plataforma “inverte a empresa”.¹⁵²

¹⁴⁹ BIRKINSHAW, Julian. How is technological change affecting the nature of the corporation? *Journal of the British Academy*, v. 6, n. 1, p. 185–214, dez. 2018.

¹⁵⁰ PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W; CHOUDARY, Sangeet Paul. **Plataforma a revolução da estratégia**: o que é a plataforma de negócios, como surgiu e como transforma a economia em alta velocidade. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

¹⁵¹ Utilizando a Uber como exemplo, organizada no modelo plataforma, ela apresenta-se como uma empresa de tecnologia que disponibiliza uma aplicação móvel a qual permite pedir e receber serviços prestados por terceiros e/ou pela própria Uber. Como consta em seus termos de uso, a atividade econômica da Uber não é o transporte (atividade executada por terceiros que acedem a plataforma); trata-se, assim, de uma empresa de tecnologia que possibilita a interação entre outros agentes, no caso motoristas e empresas que pretendem realizar serviços de transporte e usuários em busca deste serviço. Conforme as pesquisas realizadas no presente estudo, empresas que se organizam no modelo plataforma podem ser caracterizadas como uma hierarquia (na acepção da teoria de Coase e Williamson) se analisadas com foco em seu objeto social (descrição formal e legal das atividades econômicas consoante definido em contrato social). Assim, para a persecução de sua atividade econômica (criação e fornecimento de tecnologia) possivelmente se organizará nos moldes de uma hierarquia, inclusive mantendo trabalhadores empregados.

¹⁵² PARKER; VAN ALSTYNE; CHOUDARY, *op. cit.*

A inversão ocorre, conforme o autor, porque as plataformas orquestram redes externas que podem substituir efetivamente as atividades que antes eram realizadas internamente. Por exemplo, plataformas como Airbnb¹⁵³ e Uber¹⁵⁴ não possuem fisicamente os ativos (quartos ou carros) usados para gerar valor; em vez disso, facilitam o uso desses ativos por meio de uma rede de usuários e provedores.

Assim, as plataformas expandem a criação de valor além das fronteiras organizacionais da empresa. Elas aproveitam ideias, ativos e capacidades de terceiros, muitas vezes desconhecidas, para criar produtos e serviços. Isso significa que a empresa se "vira do avesso"¹⁵⁵, com as atividades criadoras de valor ocorrendo em grande parte fora de suas fronteiras, em um ecossistema mais amplo.

De outra banda, nas empresas tradicionais a criação de valor acaba limitada pelas capacidades internas e pelos ativos que a empresa possui ou controla diretamente.

Analisando as plataformas pelo ângulo dos seus usuários, este modelo de negócio torna o consumidor um participante extremamente ativo. Contrariamente ao modelo tradicional, onde o consumidor possui um papel passivo (compra e consome produtos e serviços criados e entregues pela empresa), nas plataformas os consumidores participam ativamente na criação e promoção de produtos e serviços. Apenas a título de exemplo, os *marketplaces*, como o Etsy¹⁵⁶, onde os consumidores também podem ser vendedores.

A dinâmica do fornecimento se transforma no mercado de plataforma:

Capacidades ociosas são descobertas, e a comunidade, que antes costumava apenas demandar, passa a contribuir como fornecedora. Enquanto as empresas tradicionais mais enxutas funcionam com estoque *just-in-time*, as plataformas de negócios operam com estoque *not-everyone's* ("que nem é meu"). Toda vez que a Hertz entrega um carro no aeroporto assim que o passageiro desembarca, ela opera conforme os padrões da locação de veículos. Hoje, porém, a RelayRides toma emprestado o carro de um passageiro que vai embarcar para cedê-lo a outro que acaba de aterrissar. Quem antes pagava caro para deixar o veículo estacionado no aeroporto por horas, ou até dias, agora é remunerado, com seguro incluído, por alugar o

¹⁵³ AIRBNB. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.airbnb.com/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

¹⁵⁴ UBER. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 10 abr. 2025a.

¹⁵⁵ PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W; CHOUDARY, Sangeet Paul. Pipelines, platforms and the new rules of strategy. **Harvard Business Review**, abr. 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/04/pipelines-platforms-and-the-new-rules-of-strategy>. Acesso em: 15 abr. 2025.

¹⁵⁶ ETSY. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.etsy.com/pt/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

carro para outras pessoas. Todos ganham, exceto a Hertz e outras locadoras tradicionais.¹⁵⁷

Há uma evidente ruptura de paradigma. Utilizando como exemplo as plataformas Airbnb e Uber, Brad Stone¹⁵⁸ destaca que nenhuma das duas possui ativos físicos próprios: os imóveis pertencem aos anfitriões (no caso do Airbnb) e os veículos, aos parceiros (Uber). O que essas plataformas oferecem é, essencialmente, o acesso que viabiliza a conexão entre usuários e provedores.

Trindade¹⁵⁹ argumenta que a economia de plataforma representa esse novo paradigma, trazendo ganhos em eficiência econômica devido à drástica redução de custos de transação.

Essa inovação (a plataforma), conforme Andy Hira e Katherine Reilly¹⁶⁰, reduz muito os custos de transação envolvidos na conexão de provedores de serviços com usuários. De acordo com as autoras, ela permite que compradores e vendedores que antes não tinham capacidade ou tinham capacidade limitada se conectem entre si; reduz a incerteza da informação e aumenta o conhecimento, particularmente por meio da avaliação do cliente e detalhes sobre produtos e serviços, e reduz os custos de negociação por meio da redução dos custos de comunicação.

Juliet Schor¹⁶¹ atenta ao fato de que compartilhar com pessoas desconhecidas envolve níveis mais elevados de risco, especialmente considerando que muitas das trocas atuais são bastante íntimas — como dividir a casa ou o carro de alguém, trabalhar na residência de estranhos ou consumir alimentos preparados por

¹⁵⁷ PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W; CHOUDARY, Sangeet Paul. Pipelines, platforms and the new rules of strategy. **Harvard Business Review**, abr. 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/04/pipelines-platforms-and-the-new-rules-of-strategy>. Acesso em: 15 abr. 2025.

¹⁵⁸ STONE, Brad. **As upstarts**: como a Uber, o Airbnb e as Killers Companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo. [S.l.]: Intrínseca, 2017. *E-book*. Disponível em https://www.google.com.br/books/edition/As_upstarts/GyMpDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PT4&printsec=frontcover. Acesso em: 20 abr. 2025.

¹⁵⁹ TRINDADE. Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 6, n. 4, 2020.

¹⁶⁰ HIRA, Andy.; REILLY, Katherine. The emergence of the sharing economy: implications for development. **Journal of Developing Societies**, v. 2, n. 33, p. 1-16, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/317611811_The_Emergence_of_the_Sharing_Economy_Implications_for_Development. Acesso em 25 mar. 2025.

¹⁶¹ SCHOR, Juliet. Debatedo a Economia Compartilhada. **Great Transition Initiative**, out. 2014. Disponível em: <https://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 02 abr. 2025.

cozinheiros que não se conhecem. As plataformas, nesse passo, mitigam os riscos ao disponibilizar informações sobre os usuários por meio de sistemas de avaliação e feedback. É a aplicação da tecnologia digital para diminuir os custos da própria negociação, viabilizar oportunidades em tempo real e reunir informações de forma coletiva.

Já Benkler aponta que as principais diferenças sistemáticas entre os custos de transação entre mercados e plataformas estão relacionadas aos custos de informação, fiscalização e execução, todos estes inferiores nas plataformas.¹⁶²

Para Carlos Eduardo Carvalho, Ricardo Santos Folgueira e Ana Lúcia P. Silva¹⁶³, as plataformas digitais estabeleceram um mercado virtual repleto de possibilidades para conectar bens usados, que têm pouca utilidade para seus donos, com pessoas que os consideram importantes. Trata-se de uma combinação em grande escala de oferta e demanda, sincronizada em tempo real, ou seja, um modelo que promove maior confiança entre desconhecidos, maximiza a utilização de bens ociosos e diminui os impactos ambientais associados à produção e ao consumo, prolongando o uso dos itens e minimizando o desperdício.

Rafael Zanatta¹⁶⁴ aponta a plataforma digital como um novo modo de organização das relações econômicas, como um agente facilitador das interações comerciais, ao expor que se trata de “um *médium* humanamente construído, uma plataforma que reduz custos de transação e cria um arranjo institucional facilitador dessas relações sociais por atos comunicacionais.”

As plataformas exercem grande atração pois aprimoram as dinâmicas de mercado, focando especialmente na redução dos custos de transação. Assim, fornecedores e consumidores aderem a esses ecossistemas buscando economizar tempo e recursos na administração de trocas. Isso se reflete na redução de: a) custos relacionados à pesquisa e obtenção de informações sobre disponibilidade, preços e qualidade de bens e serviços; b) custos de negociação para estabelecer acordos que

¹⁶² Para aprofundamento ver: BENKLER, Yochai. Sharing Nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. **Yale Law Journal**, v. 114, 2004. Disponível em <http://benkler.org/SharingNicely.html>. Acesso em: 18 mar. 2025.

¹⁶³ CARVALHO, Carlos Eduardo; SANTOS FOLGUEIRA, Ricardo; SILVA, Ana Lúcia P. Economia do compartilhamento e custos de transação: os casos Uber e Airbnb. **Revista Pesquisa e Debate [S. l.]**, v. 31, n. 1(55), 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/40293>. Acesso em: 11 abr. 2025.

¹⁶⁴ ZANATTA, Rafael A. F. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

atendam ambas as partes; e c) custos de supervisão e monitoramento para garantir o cumprimento dos compromissos firmados.¹⁶⁵

André Zipperer¹⁶⁶, citando uma pesquisa divulgada pela Eurofound, mostra a diversidade das plataformas digitais quanto aos negócios e transações que proporciona. De acordo com a referida pesquisa, existem plataformas que vão desde:

à oferta e procura de mão de obra remunerada, materiais ou capital; plataformas de vendas (como eBay); plataformas de alojamento; de serviços financeiros; e plataformas não comerciais envolvendo voluntariado, *networking*, mídia social (como LinkedIn) ou qualquer outra forma de transação não remunerada (como *Couchsurfing*, de acomodação gratuita).

Interessa ao presente trabalho as plataformas digitais que envolvem a oferta de mão de obra, ou seja, aquelas que criam um mercado que facilita a interação entre aqueles que prestam um determinado serviço e aqueles que dele necessitam.

Adrian Todolí Signes¹⁶⁷ classifica as plataformas que atuam na intermediação de serviços como: modelo de negócio *crowdsourcing on-line* e modelo de negócio *crowdsourcing offline*. O *crowdsourcing*, para o autor, é uma prática de delegar uma tarefa (serviços como transporte, *design* gráfico, lavanderia, fotografia, montagem de móveis, etc.), que normalmente seria realizada por um empregado, a um grupo amplo e indefinido de pessoas, por meio de um contrato aberto.

¹⁶⁵ GARCIA, Lucia dos Santos. **O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização:** contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

¹⁶⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

¹⁶⁷ SIGNES, Adrian Todoli. The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers need for protection. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383. Acesso em: 15 abr. 2025.

Aquelas tarefas que podem ser realizadas de maneira totalmente *on-line*, Signes as agrupa no modelo de negócio *crowdsourcing on-line* (a exemplo da atividade de *design* gráfico). Já aquelas que necessitam do desempenho físico, são catalogadas no modelo de negócio *crowdsourcing offline*.¹⁶⁸

Zipperer¹⁶⁹, divide as plataformas digitais de trabalho em “plataformas de *freelancers*” e plataformas de multiterceirização (expressão utilizada para traduzir o termo *crowdsourcing*), sendo que esta última ainda poderia ser subdivida em multiterceirização *on-line* e multiterceirização *offline* (nesta parte adotando a classificação proposta por Signes).

Sejam classificadas como “plataformas de *freelancers*” ou plataformas de multiterceirização (multiterceirização *on-line* e multiterceirização *offline*), o modelo segue sempre uma estrutura tripartite: primeiro, os “solicitadores-requerentes”, que representam pessoas, grupos ou organizações responsáveis por solicitar tarefas; em segundo lugar, os “trabalhadores”, que são aqueles que realizam as tarefas (o trabalho) em troca de uma remuneração financeira paga pelos solicitadores-requerentes; e, por fim, o provedor da plataforma *online*, que é responsável por criar e manter o sistema de “plataforma”, permitindo que os solicitantes publiquem suas tarefas ou busquem aquelas que lhes interessam, enquanto os trabalhadores podem aceitar e executar tais demandas¹⁷⁰.

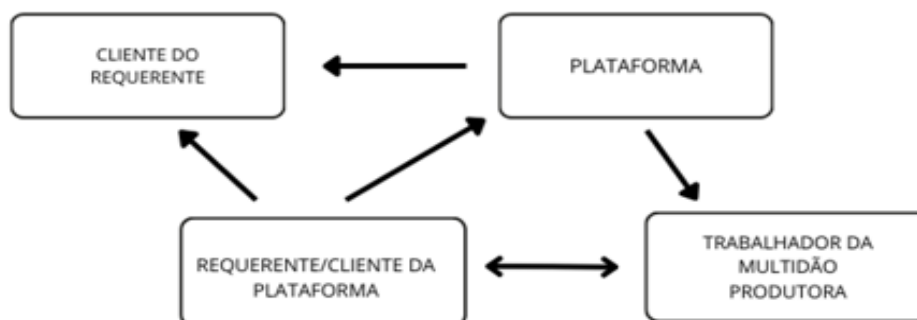
¹⁶⁸ Para Signes, essa diferenciação é significativa, já que as tarefas online têm menos riscos e menores custos externos para os trabalhadores. Outra diferenciação importante referida pelo autor, ainda dentro do *crowdsourcing*, é distinguir entre as atividades que podem ser oferecidas globalmente e aquelas que exigem execução local. Caso a oferta seja global, ou seja, a prestação de serviços não esteja pensada para ser realizada em qualquer lugar em particular, os trabalhadores em todas as partes do mundo poderiam realizar tal tarefa. Signes pondera que, com essas plataformas, trabalhadores em todo o mundo podem concorrer a esses trabalhos virtuais, numa espécie de concurso, onde só são admitidos (escolhidos e/ou contratados para a tarefa) os trabalhadores que estejam dispostos a realizar o trabalho a um preço mais baixo. Finalmente, do ponto de vista das empresas que detêm a plataforma virtual, onde a oferta e a demanda se cruzam, o autor as distingue entre dois tipos: plataformas genéricas (onde é possível a solicitação de qualquer tipo de tarefa, como Amazon Turk) e específicas (aquelas que ofertam apenas um serviço específico, a exemplo da Uber). SIGNES, Adrian Todoli. The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers need for protection. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383. Acesso em: 15 abr. 2025.

¹⁶⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

¹⁷⁰ *Ibidem*.

Zipperer¹⁷¹ bem observa que, em certas tarefas, como no caso da multiterceirização do serviço de entregas, um quarto agente é incorporado à relação originalmente triangular, conforme ilustrado na Figura 1 a seguir:

Figura 1 – Multiterceirização do serviço de entregas¹⁷²



Neste caso, explicando a ilustração acima, nas plataformas que atuam na intermediação de serviços de entrega de refeição, por exemplo, a dinâmica inclui ainda o que o autor denomina de “cliente do requerente”. Na atividade de entrega de refeição, o restaurante figura como o solicitante do serviço, sendo o tomador final do trabalho realizado pelo trabalhador da multidão produtora. No entanto, o destinatário da refeição (encomenda) é o cliente do requerente — ou seja, o cliente do restaurante — que também está conectado à mesma plataforma. Essa plataforma funciona como interação, permitindo que o restaurante forneça seus produtos por meio da atuação do trabalhador.¹⁷³

Conforme visto ao longo deste capítulo, as plataformas digitais, independentemente de sua classificação como intermediárias de bens ou de serviços, representam uma nova forma de organização da produção e do trabalho e que, pelas suas características e peculiaridades, não se enquadram no conceito clássico de “mercado”, assim como na tradicional instituição hierarquizada e centralizada (firma).

As plataformas, considerando a sua base tecnológica sob as quais são fundadas e tendo em vista os efeitos de rede, alteram a maneira de funcionar do modelo empresarial protagonista das Revoluções Industriais anteriores, assim como seus valores, métodos e objetivos.

¹⁷¹ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ *Ibidem*.

A ascensão e o sucesso de plataformas como Uber, Ifood, Amazon Mechanical Turk, Upwork, Rappi, Loggi, entre outras tantas, impulsionam cada vez mais esse modelo de negócio, cujas características são, no que respeita a atividade intermediada: o trabalho descentralizado, contratado por microtarefas, sem a formalização de vínculo de emprego com o trabalhador (atividade autogerida), de duração indefinida e remuneração por tarefa.

As estruturas do trabalho estão se modificando de maneira cada vez mais acelerada; a introdução do digital trouxe uma forma de trabalhar visivelmente diferente. Todavia, a despeito das características de como ele é prestado e executado, permanece “trabalho” e, como será visto a seguir, um elemento de pertencimento social, cultural e econômico do ser humano.

3 A RELAÇÃO DE TRABALHO COMO GÊNERO E A INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL

A plataforma digital, vista como um modelo de organização da produção de bens e fornecimento de serviços, desafia os modelos organizacionais e econômicos até então estabelecidos e conhecidos pela sociedade.

Na mesma esteira, o trabalho executado por meio desta nova estrutura que é a plataforma digital, em que pese pessoal (trabalho prestado por pessoa física) e oneroso, carrega traços distintivos da abordagem tradicional (contrato de emprego previsto nos artigos 2º e 3º da CLT¹⁷⁴), caracterizada por uma natureza descontínua, eventual, e pela emancipação das obrigações tradicionais de remuneração.¹⁷⁵

Apesar de carregar fortes traços de uma atividade autônoma, os trabalhadores que se ativam em entregas através de plataformas de intermediação de transporte possuem ganhos muitas vezes insuficientes para suprir as suas necessidades básicas e garantir um padrão mínimo de subsistência, fato que os empurra a uma conexão acima do limite considerado salubre e saudável.

Ocorre que, no cerne destas profundas alterações trazidas pelas inovações tecnológicas da atualidade, e aqui já analisando especificamente as plataformas digitais que se ativam na intermediação de serviços de transporte urbano (a exemplo de Uber, Rappi, 99, etc.), está o trabalho humano.

¹⁷⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. Art. 3º - Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

¹⁷⁵ GARCIA, Lucia dos Santos. **O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização:** contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/231884>. Acesso em: 10 jan. 2025.

Independentemente da natureza jurídica da plataforma digital que atua na área de intermediação de transporte, o trabalho do motorista que realiza o transporte do passageiro e/ou a entrega da mercadoria, é um trabalho humano, e que, tendo em vista todo o arcabouço normativo internacional e nacional, necessita de uma mínima proteção.

O “trabalho”, como gênero, em sua diversidade de manifestações, transcende o emprego (uma de suas espécies) e merece ser valorizado e enaltecido como uma expressão do labor humano.¹⁷⁶

Há um vácuo legislativo e a necessidade de proteção mínima destes “novos” trabalhadores, frutos do mundo globalizado.

Conforme já colocado, o presente estudo não se presta a discutir se existe ou não relação de emprego entre o trabalhador e a plataforma digital e, somente a partir do elemento vínculo empregatício, estender direitos sociais e trabalhistas a estes trabalhadores. O mote deste estudo é analisar o trabalho como um valor constitucional que necessita de proteção, independentemente do liame jurídico que ligue o prestador do trabalho e o seu respectivo tomador.¹⁷⁷

Necessário, portanto, dentro destes novos modelos de trabalho resultantes do impacto das mudanças tecnológicas trazidas pela Quarta Revolução Industrial, pensar em alternativas para equilibrar a relação capital x trabalho e, na busca da valorização do trabalho e da dignidade do trabalhador, princípios estes por vezes mitigados na realidade atual, a possibilidade de proteção destes trabalhadores.

O direito à desconexão pode ser uma alternativa.

Observamos que as mudanças e avanços tecnológicos estão ocorrendo de maneira muito acelerada, com a sociedade cada vez mais mergulhada e absorvida por esta imensa onda tecnológica. Por outro lado, o Estado, em especial o Poder Legislativo, não acompanha a rapidez dos fatos sociais, abrindo a possibilidade para pensarmos em outros meios de composição e ajustes dos conflitos existentes entre capital x trabalho.

¹⁷⁶ FURQUIM, Maria Celia de Araújo. **Nem empregado, nem autônomo: parassubordinado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

¹⁷⁷ Também importa destacar que o presente trabalho não se propõe a examinar a relação estabelecida entre a plataforma digital e o usuário-consumidor final, a qual, embora relevante, extrapola os limites da presente análise. Para aprofundamento ver: MARQUES, Cláudia Lima. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. **Revista de Direito do Consumidor – Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 111, ano 26, p. 247-268, maio/jun. 2017.

Neste capítulo, a fim de buscar a resposta para o problema proposto, será analisado o caminho percorrido pelo trabalho humano até se posicionar no ordenamento jurídico, nacional e internacional, como um direito fundamental social de todo trabalhador. O estudo avançará para os conceitos e características da relação de trabalho e da relação de emprego, para, ao fim do capítulo, investigar o modo de trabalho executado através de plataformas digitais, especificamente do labor de motoristas e entregadores que fazem uso de plataformas atuantes neste seguimento.

3.1 O direito ao trabalho como direito fundamental

Conforme descreve Alain Supiot¹⁷⁸, o significado original da palavra "trabalho", na língua francesa, refere-se ao esforço da mulher durante o parto. Esse termo descreve um ato em que dor e criação se entrelaçam de forma singular, representando, como em toda forma de trabalho, o enigma inerente à condição humana.

Como bem apontado por Domenico de Masi¹⁷⁹, desde o momento em que nascemos até o instante em que morremos, durante o dia ou à noite, permanecemos em constante atividade, seja com o corpo ou com a mente. Estamos sempre nos movimentando, agitando, pensando, imaginando e fantasiando. Em algumas dessas ações, predominam a fadiga, a dor, o desânimo, a monotonia e o sofrimento; e, se pudéssemos, as abandonaríamos imediatamente. No entanto, continuamos porque somos compelidos pela necessidade, pelas pressões externas, pelo costume, pela falta de coragem ou pela ausência de imaginação. Essas atividades, em geral, são chamadas de "trabalho". Se utilizada para um trabalhador individual, esse termo remete a suor, estresse, tédio, cansaço, obrigações, produção, gratificação, orgulho ou até indignação. Quando se refere a um grupo maior de trabalhadores organizados, a palavra evoca conceitos como estrutura, contratos, normas de conduta, cooperação, conflitos, investimentos, posição, carreira, subordinação, comando, salário e remunerações.

Assim, originalmente utilizado para descrever as dores do parto, o termo "trabalho" até o século XVIII restringia-se às atividades realizadas por trabalhadores

¹⁷⁸ SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.

¹⁷⁹ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

braçais, como servos e jornaleiros, sempre associado às tarefas mais simples e transitórias, sem vínculo ou qualquer conotação com a criação de algo duradouro. Nesse período, a palavra "trabalho" não carregava a noção de obra, de criação, ou expressão da realização pessoal, mas sim a imagem de um homem sofrido, padecente.¹⁸⁰

Somente no século XIX o trabalho passou a assumir o significado que conhecemos hoje, no contexto de uma lógica comercial. A relação de trabalho deixava de ser vista como um vínculo pessoal entre quem utilizava e quem realizava o trabalho, passando a se incorporar em uma categoria abstrata. Da mesma forma, o produto resultante desse trabalho, transformava-se em mercadoria comparável sob o prisma de seu valor.

A elevação repentina e impressionante do trabalho, de uma posição considerada inferior e desprezível à mais prestigiada de todas as atividades humanas, de acordo com Hannah Arendt¹⁸¹, teve início com Locke, ao considerar o trabalho como a origem de toda a propriedade. Avançou com Adam Smith, que o definiu como fonte de toda riqueza, e alcançou seu ápice no “sistema de trabalho” de Marx.¹⁸² Nesse contexto, o trabalho foi exaltado como base de toda produtividade e como a expressão essencial da própria humanidade do homem.

Leonardo Vieira Wandelli¹⁸³ aponta a intrínseca dicotomia atávica existente no “trabalho”, que caracteriza a visão contemporânea sobre o próprio trabalho. Para o autor, trata-se de uma atividade simultaneamente reafirmada em sua importância central para o indivíduo e rejeitada como algo árduo, que se busca minimizar sempre que possível. Esse paradoxo, de certa forma, reflete-se no direito fundamental que, ao inaugurar no campo jurídico a abordagem sobre o trabalho, coloca essa questão. Em uma sociedade na qual vigente o sistema de mercado, onde o capital necessita também da força de trabalho para a sua reprodução, se faz necessário ter como alvo a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-

¹⁸⁰ SUPLOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.

¹⁸¹ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 13. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2020.

¹⁸² Dos três pensadores, apenas Marx demonstrava um interesse genuíno pelo trabalho em si. Locke concentrava-se na propriedade privada como fundamento da vida em sociedade, enquanto Smith buscava compreender e legitimar o avanço contínuo da acumulação ilimitada de riqueza. Ainda assim, todos eles — especialmente Marx, de forma mais contundente e coerente — sustentavam a ideia de que o trabalho representa a mais elevada expressão da capacidade humana de construir o mundo. *Ibidem*.

¹⁸³ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

social”¹⁸⁴, sendo de extrema necessidade e relevância garantir condições dignas de vida e de propagação das pessoas que dependem do trabalho para viver.

Por meio do trabalho é que o homem (ser humano) pratica a sua cidadania, aqui entendida como o exercício de direitos e deveres civis, sociais e políticos previstos na Constituição.¹⁸⁵

Pensar no trabalho como um valor social pressupõe entender a relação do ser humano com a natureza e a necessidade que ele tem em tirar da natureza sua sobrevivência. Assim é a essência do conceito geral de trabalho dado por Karl Marx.¹⁸⁶

O homem transforma a natureza e a si mesmo por meio do trabalho físico e mental, elevando, neste sentido, o trabalho a uma categoria que distingue o homem da natureza (sem excluí-lo dela), transformando-a e conferindo novo significado a própria natureza.¹⁸⁷ Como ensina Marx:¹⁸⁸

antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural.

Antes de ser alienação, o trabalho é atividade que confere as características singulares do próprio homem. Como pontua Friedrich Engels:¹⁸⁹ “[O trabalho] é a condição básica e fundamental de toda a vida humana. Em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem.”

Através da ação consciente do ser humano de retirar da natureza os meios para sua sobrevivência, o homem, portanto, transforma a si e à natureza, sendo esta ação consciente que o distingue dos demais seres vivos.¹⁹⁰ De acordo com Lygia Maria de

¹⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

¹⁸⁵ ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, v. 16, n. 7, p. 115-134, 2017.

¹⁸⁶ MARX, Karl. **O capital**. Tomo I, Coleção Os Economistas. São Paulo: Abril Cultural, 1983. v. I.

¹⁸⁷ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. Capital e trabalho: há um diálogo?. **Associação Juizes e Juízas para a Democracia – AJD**. [2023?]. Disponível em: <https://www.ajd.org.br/artigos/420-44capital-e-trabalho-ha-um-dialogo>. Acesso em: 15 abr. 2025.

¹⁸⁸ MARX, *op. cit.*

¹⁸⁹ ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. Rio de Janeiro, Universidade Federal Fluminense, ano 4, n. 4, 2006. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4603/4239> Acesso em: 28 de dez. 2024.

¹⁹⁰ CAVALCANTI, *op. cit.*

Godoy Batista Cavalcanti¹⁹¹ “A consciência da ação é que determina o trabalho como categoria essencialmente humana.”

Sendo o trabalho o meio pelo qual o homem busca atender as suas necessidades primeiras enquanto ser vivo, passa também a ser objeto de aperfeiçoamento e de dignidade do ser humano.

Neste aspecto, Wandelli¹⁹² apresenta uma crítica ao entendimento do trabalho apenas como força de trabalho a serviço do capital. Para o referido autor, pensar o direito ao trabalho apenas como o trabalho típico da sociedade capitalista (trabalho enquanto força de trabalho) significa desvincular o trabalho da satisfação das necessidades, limitando tanto a autorrealização pessoal quanto a busca por reconhecimento intersubjetivo e social através da atividade laboral.

Essa compreensão restrita, explica o jurista, resulta na falta de alternativas e fundamenta-se em um par conceitual – de um lado, o trabalho abstrato, objetivado e subsumido; de outro, o capital – que se complementam e impedem a percepção de qualquer exterioridade. Dualismos como racional/irracional, ativo/passivo, formal/material, público/privado, objetivo/subjetivo, trabalho/ócio, entre outros tantos, além de segmentar a realidade em polos opostos, estabelecem condições de valor, onde um lado é sempre priorizado em relação ao outro, embora essa relação possa se inverter dependendo do contexto histórico ou do campo da vida social em questão.

Wandelli propõe a promoção de “um deslocamento de ponto de vista”.¹⁹³ Embora seja um sistema que promova a fragmentação da pessoa em trabalho vivo e força de trabalho, ele não consegue absorver completamente o trabalho vivo, ou seja, a subjetividade humana criadora de valor. Sempre há uma parte irredutível, rígida, no qual o trabalho se configura como mediação para o sujeito (e não mediação para o capital), abrindo possibilidades de luta pela valorização do trabalho sob uma perspectiva diferente, inclusive dentro das próprias relações capitalistas. Na prática social, mesmo diante do trabalho assalariado ou de outras formas de trabalho que podem ser incorporadas ao processo do capital, existem sempre momentos em que o

¹⁹¹ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. Capital e trabalho: há um diálogo?. **Associação Juizes e Juízas para a Democracia – AJD**. [2023?]. Disponível em: <https://www.ajd.org.br/artigos/420-44capital-e-trabalho-ha-um-dialogo>. Acesso em: 15 abr. 2025.

¹⁹² WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

¹⁹³ *Ibidem*.

trabalho também representa autorrealização e autovalorização dos indivíduos, aspectos que devem ser fortalecidos.

Evaristo de Moraes Filho¹⁹⁴ muito bem vincula a valorização do trabalho como uma forma de realização pessoal do ser humano:

Sendo o trabalho um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem, representa esse direito, por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência de liberdade, de auto-afirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida.¹⁹⁵

O conceito acima transcrito já traz o trabalho como um direito. Insta referir que o direito ao trabalho é reconhecido como um direito universal de todos os seres humanos, e no contexto brasileiro, um direito econômico social fundamental – art. 6º da Constituição Federal - CF/88.¹⁹⁶

O direito ao trabalho surgiu, assim, como a principal reivindicação dos trabalhadores que, nos séculos XIX e XX, despertaram para sua condição de sujeitos produtores, cujas circunstâncias de vida eram sistematicamente limitadas pelo capital.¹⁹⁷ Na leitura de Supiot¹⁹⁸ “é por reacção contra esta concepção mercantil do trabalho que o movimento operário será conduzido a engrandecer o seu valor humano e a ver no trabalhador o demiurgo de um novo mundo.”

Ingo Wolfgang Sarlet¹⁹⁹, ao discorrer sobre os direitos fundamentais de segunda geração, aponta que a industrialização, juntamente com os graves problemas sociais e econômicos que a acompanhavam, e as influências das doutrinas socialistas, evidenciaram que a simples formalização dos princípios de liberdade e

¹⁹⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. O direito ao trabalho. In: V CONFERÊNCIA NACIONAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil, **Anais...** Rio de Janeiro, Asgráfica, 1974.

¹⁹⁵ *Ibidem*.

¹⁹⁶ Art 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 03 mar. 2025.

¹⁹⁷ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

¹⁹⁸ SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.

¹⁹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

igualdade não assegurava seu pleno exercício. Ao longo do século XIX, essas constatações geraram amplos movimentos de reivindicação e levaram ao reconhecimento gradual de novos direitos, exigindo do Estado uma postura ativa na promoção da justiça social.

É no artigo 22 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948,²⁰⁰ que é possível encontrar a base dos direitos sociais, o qual afirma que toda pessoa tem direito à segurança social e à concretização dos direitos econômicos, sociais e culturais essenciais para sua dignidade e para o pleno desenvolvimento de sua personalidade.

Conforme boa parte da doutrina, o direito ao trabalho está vinculado ao direito à vida, uma vez que é do trabalho que a pessoa retira as condições mínimas para proporcionar, a si e a sua família, uma vida digna. Hannah Arendt²⁰¹ muito bem pontua que “não resta dúvida de que, como o processo natural da vida reside no corpo, nenhuma outra atividade é tão imediatamente vinculada à vida quanto o trabalho.” Essa é a diretriz de Jorge E. Marc citado por Maria Hemília Fonseca²⁰² em sua tese de doutorado:

Este direito a trabalhar seria a autoridade que toda a pessoa tem de desenvolver livremente uma atividade para sustentar suas necessidades e as de sua família, sem que ninguém possa, legitimamente, impedi-lo. Assim entendido, este direito seria um desdobramento de outros mais importantes, como o direito à vida [...].

No transcurso do tempo, o trabalho sempre foi considerado um meio de aperfeiçoamento e de desenvolvimento da humanidade, “passando a ser visto como elemento essencial da condição humana, quando realizado em condições dignas,

²⁰⁰ Art. 22: Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país. UNITED NATIONS. **Declaração universal dos direitos humanos**. 2025. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 05 maio 2025.

²⁰¹ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 13. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2020.

²⁰² MARC, Jorge E. El trabajo humano. In: FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7259>. Acesso em: 10 maio 2025.

compreendido como trabalho livre e criativo em oposição ao trabalho forçado”, de acordo com as ponderações de Luciana Rosa Becker.²⁰³

E como bem pontua Wandelli²⁰⁴, o capital é definido como um valor que busca constantemente aumentar a si mesmo, e o trabalho vivo (a força de trabalho das pessoas) é a fonte desse valor. No entanto, o trabalho vivo, embora seja a origem desse valor, não possui um valor próprio em si, sendo considerado um "não valor". Ele é uma subjetividade desprovida de valor, pois o conceito de valor está associado à sua transformação em *força de trabalho* (uma mercadoria comprada e vendida, o trabalho como meio de produzir valor para o capital), ou seja, o trabalho já inserido e mediado pelo sistema capitalista.

Por isso o trabalho vivo tem dignidade, e como anteriormente referido, um espaço de irredutibilidade, isto é, que não pode ser completamente absorvido pelo processo de subsunção ao capital. Ele transcende essa totalidade que tenta subordiná-lo, mantendo-se como uma exterioridade que resiste à sua completa objetificação. E essa resistência representa um direito inerente ao trabalho vivo.

Enquanto é explorado pelo capital como uma mercadoria, o trabalho humano possui uma dimensão que resiste à dominação completa, preservando uma essência que transcende o sistema econômico, uma dimensão de liberdade e dignidade.

Sob tais perspectivas, o trabalho, portanto, vincula-se à ideia de dignidade humana, e, por consequência, à valorização do trabalho como uma forma de realização pessoal além do objetivo da própria sobrevivência. A partir do momento em que o trabalho é um elemento típico/característico e exclusivamente humano, passa a ser indissociável do ser humano/homem, assim como da ideia de dignidade.

Portanto, o trabalho humano, por estar intrinsecamente ligado à pessoa que o realiza, não pode ser genuinamente tratado como uma mercadoria, pois quem o adquire não consegue utilizá-lo plenamente sem enfrentar os limites biológicos, psicológicos, éticos, sociais e políticos inerentes à relação humana que nasce dessa transação. Por isso, a regulação das relações de trabalho tem impacto direto na estruturação da sociedade e na definição da cidadania. Logo, o trabalho não deve ser tratado como uma simples mercadoria sujeita às leis de mercado, sob o risco de

²⁰³ BECKER, Luciana Rosa. **O direito fundamental social ao trabalho na atualidade**. 2017. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2017. Disponível em <http://tede.upf.br/jspui/handle/tede/1433>. Acesso em: 10 maio 2025.

²⁰⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

reduzir as pessoas a objetos ou recursos econômicos, comprometendo a dignidade humana.²⁰⁵

Cumprir registrar que o progresso dos direitos humanos, no estado moderno, e a sua consolidação, emergiu, apenas, após o ser humano se ver exposto aos piores tratamentos já vistos. Em virtude dos registros e episódios terríveis vivenciados (guerras, exploração, violência, aviltamento, etc.) que a dignidade humana, atualmente, é considerada um dos mais importantes princípios do direito.²⁰⁶

Embora seja possível verificar uma noção de dignidade na época da Roma Antiga²⁰⁷, a formalização jurídica do princípio da dignidade da pessoa humana é relativamente contemporânea.

Considerando que o direito ao trabalho, enquanto direito fundamental, está intrinsicamente ligado à dignidade da pessoa humana, é válido referir, como antecedente histórico ao reconhecimento normativo do princípio da dignidade humana, a publicação da Encíclica *Rerum Novarum* de 1891.

Conforme apontado por Maurício de Carvalho Góes e Wilson Engelmann²⁰⁸, após a Primeira Revolução Industrial²⁰⁹, “num contexto mais humanístico”, a Encíclica *Rerum Novarum*, promulgada pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891, analisou as condições vividas pelos trabalhadores diante das mudanças que ocorreram no mundo do trabalho naquele período.

²⁰⁵ WANDELI, Leonardo Vieira. Comentário ao art. 7º, *caput*. In: CANOTILHO, J.J. *et al.* (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 3. ed. São Paulo: SaraivaJur/Almedina/IDP, 2023.

²⁰⁶ STURZA, Janaína Machado. MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, p. 109-125, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/artigo%205.pdf>. Acesso em: 05 maio 2025.

²⁰⁷ Conforme referenciado por Rodrigo Goldschmidt, na concepção romana, a *dignitas* estava associada à honra, ao privilégio e a um atributo individual, funcionando como um status social derivado ou conquistado. Esse status superior era concedido às pessoas, seja pela posição que ocupavam, seja pelo reconhecimento de suas realizações pessoais, conferindo-lhes uma condição de prestígio, respeito e honra. Além disso, impunha-lhes a responsabilidade de agir de forma digna perante a sociedade. GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

²⁰⁸ GÓES, Maurício de Carvalho; Engelmann, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

²⁰⁹ Acerca do assunto, e também segundo analisado no capítulo anterior do presente trabalho, Maurício de Carvalho Góes aponta que a Primeira Revolução Industrial marcou o início de um processo de dominação que transformou significativamente as condições de vida dos trabalhadores. A modernização das técnicas produtivas e a substituição gradual da mão de obra humana por máquinas impulsionaram o surgimento de polos industriais, concentrando o poder econômico nas mãos de poucos. Esses indivíduos impunham suas próprias regras, submetendo os trabalhadores a salários irrisórios, jornadas exaustivas e à total ausência de garantias de direitos básicos. GÓES; ENGELMANN, *op. cit.*

A Encíclica realizou uma análise comparativa entre a situação dos operários e sua condição como seres humanos diante de Deus, com o propósito de ressaltar a importância de preservar a dignidade do trabalhador e de sua família. Ao exaltar a natureza humana, o documento enfatiza o papel de todos os membros da sociedade na obrigação de promover a valorização do trabalho humano.²¹⁰

Em um item destinado às “obrigações dos operários e dos patrões”, fazendo referência ao “pobre e ao operário”, em contraposição aos “ricos e aos patrões”, a Encíclica evoca a defesa da pessoa humana e a proteção de sua dignidade, ao mesmo tempo que repudia a equiparação do trabalhador a uma mercadoria:

Obrigações dos operários e dos patrões

12. [...]

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objeto de vergonha, faz honra ao homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços. O cristianismo, além disso, prescreve que se tenham em consideração os interesses espirituais do operário e o bem da sua alma. Aos patrões compete velar para que a isto seja dada plena satisfação, que o operário, não seja entregue à sedução e às solicitações corruptoras, que nada venha enfraquecer o espírito de família, nem os hábitos de economia. Proíbe também aos patrões que imponham aos seus subordinados um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com a sua idade ou o seu sexo.”²¹¹

A escritura segue enaltecendo a dignidade existente no ato de trabalhar:

Dignidade do trabalho

15. Quanto aos deserdados da fortuna, aprendam da Igreja que, segundo o juízo do próprio Deus, a pobreza não é um opróbrio, e que não se deve corar por ter que ganhar o seu pão do suor do seu rosto. Ele, que de muito rico que era, se fez indigente' (2 Cor 8, 9) para a salvação dos homens; que, filho de Deus e Deus ele mesmo, quis passar aos olhos do mundo por filho de um artífice; que chegou até a consumir grande parte de sua vida em trabalho mercenário: 'Não é ele o carpinteiro, filho de Maria' (Mt 6, 3). Quem tiver em sua frente o modelo divino, compreenderá mais facilmente o que Nós vamos dizer: que a verdadeira dignidade do homem e a sua excelência reside em

²¹⁰ GÓES, Maurício de Carvalho; Engelmann, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

²¹¹ ASSOCIAÇÃO CULTURAL MONTFORT. **Encíclica Rerum Novarum**. Carta encíclica de sua Santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários. Roma, 15 de maio de 1891. Disponível em: <https://www.montfort.org.br/bra/documentos/enciclicas/rerumnovarum/#Afamilia>. Acesso em: 13 mar. 2025.

seus costumes, isto é, na sua virtude; que a virtude é o patrimônio comum dos mortais, ao alcance de todos, dos pequenos e dos grandes, dos pobres e dos ricos; só a virtude e os méritos, seja qual for a pessoa em quem se encontrem, obterão a recompensa da eterna felicidade. Mais ainda: é para as classes desafortunadas que o coração de Deus parece inclinar-se mais. Jesus Cristo chama aos pobres de bem-aventurados (Mt 5, 3): convida com amor a virem a ele, a fim de consolar a todos os que sofrem e que choram (Mt 11, 18); abraça com caridade mais terna os pequenos e os oprimidos. Estas doutrinas foram, sem dúvida alguma, feitas para humilhar a alma altiva do rico e torná-lo mais condescende, para reanimar a coragem daqueles que sofrem e inspirar-lhes resignação. Com elas se acharia diminuído um abismo procurado pelo orgulho, e se obteria sem dificuldades que as duas classes se dessem as mãos e as vontades se unissem na mesma amizade.²¹²

E como muito bem pontuam Góes e Engelmann²¹³, a Encíclica, de outra banda, em seu item “19”²¹⁴, atribui ao Estado a responsabilidade de estabelecer um sistema de proteção ao trabalho, o que, sem dúvida, serviu como um elemento fundamental para a criação de um conjunto normativo voltado à proteção da dignidade humana, bem como da dignidade do homem enquanto trabalhador.

Salvo algumas abordagens anteriores, Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Caxambu Graminho²¹⁵ referem que foi apenas após a Segunda Guerra Mundial, em resposta às atrocidades das experiências autocráticas, que a dignidade humana passou a ser incorporada em documentos jurídicos, tanto internacionais quanto nacionais (nos séculos XVIII e XIX, as declarações de direitos, constituições e

²¹² ASSOCIAÇÃO CULTURAL MONTFORT. **Encíclica Rerum Novarum**. Carta encíclica de sua Santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários. Roma, 15 de maio de 1891. Disponível em: <https://www.montfort.org.br/bra/documentos/enciclicas/rerumnovarum/#Afamilia>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²¹³ GÓES, Maurício de Carvalho; Engelmann, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

²¹⁴ “O concurso do Estado 19. Todavia não há dúvida de que, para obter o resultado desejado, não é demais recorrer aos meios humanos. Assim, todos aqueles a quem a questão diz respeito, devem visar ao mesmo fim e trabalhar de harmonia cada um na sua esfera. Nisto há como uma imagem da Providência governando o mundo: porque nós vemos de ordinário que os fatos e os acontecimentos que dependem de causas diversas são a resultante da sua ação comum. Ora, que parte de ação e de remédio temos nós o direito de esperar do Estado? Diremos, primeiro, que por Estado entendemos aqui, não tal governo estabelecido entre tal povo em particular, mas todo governo que corresponde aos preceitos da razão natural e dos ensinamentos divinos, ensinamentos que Nós mesmos expusemos, especialmente na Nossa Carta Encíclica sobre a constituição cristã das sociedades (trata-se da Encíclica *Immortale Dei*).” ASSOCIAÇÃO CULTURAL MONTFORT, *op. cit.*

²¹⁵ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

codificações não faziam referência à dignidade da pessoa humana).²¹⁶ Esse movimento foi impulsionado pelas Nações Unidas, por meio da Carta das Nações Unidas de 1945²¹⁷ e da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948²¹⁸.

Com o objetivo de preservar a segurança coletiva e promover a paz mundial, a Organização das Nações Unidas foi oficialmente estabelecida em 24 de outubro de 1945, com a entrada em vigor da Carta das Nações Unidas sobre Organização Internacional. O preâmbulo²¹⁹ do documento estabelece, de forma explícita, a importância da valorização dos direitos fundamentais do homem, da dignidade e do valor do ser humano.

Por sua vez, conforme Fábio Konder Comparato²²⁰, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, inspirada nos ideais da Revolução Francesa, marcou um momento histórico em que, em escala global e universal, se consolidou o reconhecimento dos valores fundamentais da igualdade, liberdade e fraternidade

²¹⁶ Em contraposição, Daniel Sarmento argumenta que os documentos jurídicos anteriores à Segunda Guerra, se baseavam em princípios fundamentais da dignidade humana, como autonomia, igualdade — ao menos formal — e a necessidade de restrição do poder estatal. Além disso, destaca que os direitos consagrados nesses documentos e nos posteriores, abrangendo direitos individuais, políticos, sociais e culturais, surgiram de lutas históricas impulsionadas pela indignação daqueles que sofreram com a violação de sua dignidade humana. O próprio autor refere, como “primeira invocação explícita da dignidade humana”, o preâmbulo do Decreto, editado em 1848, na França, o qual aboliu a escravidão neste país. Indica, também, as Constituições do México, de 1917, da Alemanha e da Finlândia, ambas de 1919, assim como a Constituição Brasileira de 1934, cujo artigo 115 pronunciava que “a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna”. SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

²¹⁷ UNITED NATIONS. **United Nations Charter (full text)**. [1973?].

Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²¹⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasil, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²¹⁹ “NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla.” UNITED NATIONS, *op. cit.*

²²⁰ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

entre os indivíduos²²¹, conforme expressamente estabelecido em seu artigo primeiro²²².

Acerca da dignidade da pessoa humana, Comparato²²³ leciona:

Ora, a dignidade da pessoa não consiste apenas no fato de ser ela, diferentemente das coisas, um ser considerado e tratado, em si mesmo, como um fim em si e nunca como um meio para a consecução de determinado resultado. Ela resulta também do fato de que, pela sua vontade racional, só a pessoa vive em condições de autonomia, isto é, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita.

Neste aspecto, a partir da integração do trabalho (visto como um processo no qual o homem transforma a natureza em busca dos meios para sua sobrevivência) e a dignidade, passamos a ver o trabalho como um valor. Como pontua Antônio Rodrigues de Freitas Junior²²⁴, é através do trabalho que o homem se desenvolve e participa da sociedade como ser coletivo e “é a forma com que a maioria das pessoas no globo terrestre encontra para buscar uma vida com dignidade. É indispensável, portanto, que não apenas seja assegurado o trabalho, mas este em condições dignas”.

Jailton Macena de Araújo²²⁵ muito bem explica o valor social do trabalho:

O trabalho, como se percebe, está diretamente ligado ao bem maior que é a vida, uma vez que além de garantir subsistência, também é objeto de realização pessoal, e de inclusão social, possibilitando a interação dos sujeitos e garantindo a integração do cidadão à sua comunidade. No sentido da interligação dos sentidos do trabalho com o sentido da vida, pode-se afirmar, sem receio, que o primeiro direito do homem é viver e o trabalho é uma das condições de vida do

²²¹ Conforme o autor, a Declaração Universal de 1948 representa o ápice de um processo ético iniciado com a Declaração de Independência dos Estados Unidos e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, da Revolução Francesa. Esse processo culminou no reconhecimento da igualdade fundamental de todos os seres humanos em sua dignidade pessoal, ou seja, como origem de todos os valores, independentemente de diferenças de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião, nacionalidade, posição social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição. COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

²²² “Artigo I. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasil, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²²³ COMPARATO, *op. cit.*

²²⁴ FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH, 2006.

²²⁵ ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na constituição federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**, v. 16, n. 7, São Paulo, 2017.

homem. [...]. Desse modo, não se pode negar também que ao lado do valor social do trabalho, na sua dimensão individual, o exercício laboral repercute na vida política e econômica da sua comunidade. [...]. Reafirma-se, pois, do seu valor social que o trabalho humano não é um mero recurso econômico destinado à subsistência do sujeito, mas é, principalmente, um fator de promoção da dignidade humana e, como consequência, torna-se um fundamento para a promoção do homem e a expansão do bem-estar. E é nesse contexto de proteção que se estabelece a compreensão do valor social do trabalho (e da ação que é o próprio trabalho) como elemento de integração entre o trabalho e a dignidade.

Desta forma, verifica-se a justa vinculação existente entre o trabalho, a valorização do trabalho, a dignidade da pessoa humana, *in casu*, dignidade do trabalhador e ordem econômica.

De acordo com Livia Mendes Moreira Miraglia²²⁶, “deve-se garantir ao homem o direito de alcançar, mediante o seu trabalho, os recursos indispensáveis para desfrutar de uma vida digna.” Ou seja, a existência digna do indivíduo se efetiva a partir da valorização do trabalho humano, restando, portanto, indissociável a dignidade da pessoa humana do trabalho humano. Esta ligação, por sua vez, evidencia patente contorno econômico, uma vez que é a ordem econômica que proporcionará um mínimo necessário à realização da dignidade da pessoa humana.²²⁷ Assim leciona José Felipe Ledur²²⁸:

[...] as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade.

²²⁶ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista Tribunal Regional da 3ª Região**, v. 49, n. 79, Belo Horizonte, 2009.

²²⁷ STURZA, Janaína Machado. MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, p. 109-125, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/artigo%205.pdf>. Acesso em: 05 maio 2025.

²²⁸ LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

Como bem pondera Gabriela Eulálio de Lima²²⁹, este elo (a dignidade da pessoa humana do trabalhador, o trabalho e ordem econômica) só se faz modelo “quando a ideia de dignidade previne que a pessoa humana seja utilizada como meio para que um fim seja atingido, dando ao ser humano o sentido de um fim em si mesmo, não se aceitando nenhuma hipótese de ‘coisificação’”.

Decorre, portanto, que é o trabalho decente que irá cumprir a tarefa de proporcionar ao ser humano não apenas o necessário para a sua sobrevivência, mas também o seu bem-estar, a sua integração social e a sua realização pessoal²³⁰.

A esse respeito, a Organização Internacional do Trabalho - OIT²³¹ assim conceitua o trabalho decente:

um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A título de exemplo, entre as diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho que versam sobre a proteção aos trabalhadores, destaca-se a Convenção nº 155²³², que trata especificamente da segurança e saúde dos trabalhadores, bem como das condições do meio ambiente de trabalho. Tal norma adota uma concepção de saúde alinhada àquela preconizada pela Organização

²²⁹ LIMA, Gabriela Eulálio de. A ordem econômica e o seu fundamento na valorização do trabalho humano. **Revista de Direito de Direitos Fundamentais e Justiça – PUCRS**, Porto Alegre, v. 10, n. 35, 2016. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/95>. Acesso em: 25 mar. 2025.

²³⁰ Considerando a centralidade do trabalho na existência humana, o conceito de trabalho decente configura-se como vetor essencial para a realização da dignidade da pessoa humana nas esferas social, familiar e profissional. Tal conceito incorpora a ideia de um trabalho digno, um labor que assegure um núcleo essencial de direitos sociais e trabalhistas, compatível com os parâmetros internacionais, constitucionais e infraconstitucionais, garantindo, entre outros aspectos fundamentais, a proteção à saúde do trabalhador.

²³¹ O trabalho decente é a base dos objetivos estratégicos da OIT, que são quatro:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Conceito de trabalho decente**. Brasília, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da>. Acesso em: 27 mar. 2025.

²³² BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Casa Civil, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 10 maio 2025, ratificada pelo Brasil.

Mundial da Saúde, compreendendo não apenas a ausência de enfermidades, mas também os aspectos físicos e mentais relacionados à segurança, higiene e bem-estar no exercício das atividades laborais

Na busca da promoção do trabalho decente, Supiot²³³ discorre que “a dificuldade reside no fato de que, embora os princípios sobre os quais se funda a justiça social não tenham perdido o seu valor, o mundo em que estão sendo implementados mudou profundamente.” Na visão do autor, a revolução digital traz, entre benefícios e malefícios, o risco da “desumanização do trabalho”.

Como refere Lourival José de Oliveira²³⁴, muito mais do que nos anos antecedentes, o trabalhador do século XXI “se aliena, se individualiza, se consome e se torna ignorante do próprio ser social que representa.” e, em grande medida, mesmo sem perceber, já se encontra inserido em um trabalho que lhe rende apenas a miséria, o sofrimento e o desvalor.

Os avanços tecnológicos e a economia globalizada, são fatores que estão contribuindo para a alteração do modo de trabalhar, modificando a relação entre o trabalhador e o tomador de seus serviços, contratos que não se identificam mais com a tradicional relação de emprego prevista na CLT. O trabalho passou a ser realizado de maneira flexível, por trabalhadores inseridos em uma multidão produtora, de modo intermitente, à distância, sem vínculos formais e sem o estabelecimento daqueles direitos trabalhistas destinados aos celetistas e outras profissões regulamentadas.

Todavia, a livre iniciativa, propulsora da denominada Quarta Revolução Industrial e da implementação das novas tecnologias em todas as searas da sociedade, está intrinsecamente vinculada ao valor social do trabalho, não podendo ser exercida de maneira isolada.²³⁵ Nas palavras de Juliano Gianechini Fernandes e Mérlan de Deus Bitencourt:²³⁶

[...] por mais que a livre iniciativa seja um direito fundamental e também assegure a dignidade humana através do acesso ao

²³³ SUPIOT, Alain. **O Trabalho não é uma mercadoria: o conteúdo e o significado do trabalho no século XXI**. Revisão Internacional do Trabalho. Vol. 160 (2021), nº1.

²³⁴ OLIVEIRA, Lourival José de; FIGUEIREDO, Mayra Freira de. A reforma trabalhista e a liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 8, n. 3, 2017.

²³⁵ FERNANDES, Juliano Gianechini; BITENCOURT, Mérlan de Deus. Direitos fundamentais sociais, trabalho e tecnologia. In: ASSIS, Bóris Chechi de *et al.* (coord). **Direito e Processo do trabalho: estudos em homenagem aos 25 anos de docência do professor Gilberto Stürmer na PUCRS**. Londrina, Thoth, 2022. p. 69-81.

²³⁶ *Ibidem*.

mercado, ela só alcança o seu objetivo imposto pelo poder constituinte originário se posta em conjunto ao princípio do valor social do trabalho.

A livre iniciativa e o valor do trabalho humano, pilares consagrados em nossa Constituição Federal, são forças essenciais que emanam do ser humano. A partir daí, a sociedade deve buscar um equilíbrio, pautado na dignidade, para garantir ao indivíduo um desenvolvimento social adequado. Essa relação deve ser fundamentada no respeito mútuo, especialmente nos conflitos que surgem entre o capital e o trabalho.²³⁷

Conforme discorre Ingo Sarlet²³⁸, ao comparar a Constituição de 1988 com o direito constitucional positivo anterior, percebe-se, já em uma análise inicial, a presença de importantes inovações no campo dos direitos fundamentais.

O direito ao trabalho apresenta uma estrutura complexa na Constituição de 1988. O valor social do trabalho é elevado à condição de fundamento do Estado, conforme disposto no artigo 1º, IV²³⁹, juntamente com a livre iniciativa. Sob a perspectiva econômica, o trabalho também ocupa papel central na base da ordem econômica e financeira, conforme o artigo 170²⁴⁰, *caput*, ao lado da livre iniciativa.

²³⁷ MARTINS, Marcos Madeira de Mattos. **A Empresa e o Valor do Trabalho Humano**. 2ª ed. – São Paulo: Almedina, 2015.

²³⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**. 13ª ed. – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

²³⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]. BRASIL. **[Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 03 mar. 2025.

²⁴⁰ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]. BRASIL, *op. cit.*

É também reconhecido como direito fundamental, seja pela liberdade de escolha de trabalho, ofício ou profissão (artigo 5º, XIII)²⁴¹, seja pelos direitos sociais relacionados ao trabalho, acolhidos em capítulo próprio, mencionados no *caput* do artigo 6º²⁴² e detalhados nos artigos 7º a 11º²⁴³.

A Constituição pátria também destaca a dimensão social do trabalho, fundamentando a ordem social com o objetivo de promover bem-estar e justiça social,

²⁴¹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...] BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 03 mar. 2025.

²⁴² Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. *Ibidem*.

²⁴³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho a) (Revogada). b) (Revogada). XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei. Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação. Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. BRASIL, *op. cit.*

como preconiza o artigo 193.²⁴⁴ Adicionalmente, a implementação de políticas públicas se torna essencial para garantir a efetividade desse direito, exemplificada pela previsão no artigo 214, IV²⁴⁵, que atribui à educação, entre outros objetivos, a função de preparar para o trabalho.²⁴⁶

Por final, Alexandre Veronese²⁴⁷ faz referência aos parágrafos 2º e 3º do artigo 5º²⁴⁸, os quais estabelecem uma cláusula de abertura material no catálogo de direitos fundamentais, permitindo que convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT e outros tratados sobre direitos trabalhistas adquiram relevância própria na ordem constitucional brasileira. Em todos esses dispositivos, destaca-se a preocupação em assegurar a plena participação do trabalhador na vida social, permitindo o exercício efetivo de sua cidadania.

Nesse passo, e para os fins específicos do presente estudo, é necessário que se faça a distinção entre o direito fundamental ao trabalho e o direito fundamental do trabalho, haja vista que, embora exista convergência entre ambos, eles não são idênticos.

Wandelli²⁴⁹ explica que a sobreposição dessas duas categorias ocorre porque o direito do trabalho, fundamentado em normas constitucionais e infraconstitucionais, ao definir um padrão básico de regulação das relações de assalariamento e de proteção aos trabalhadores, atende a objetivos prioritariamente constitucionais e dá

²⁴⁴ Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 03 mar. 2025.

²⁴⁵ Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a: [...] IV - formação para o trabalho; [...]. BRASIL, *op. cit.*

²⁴⁶ VERONESE, Alexandre. Comentário ao artigo 6º, caput. In: BONAVIDES, Paulo; MIRANDA, Jorge; AGRA, Walber de Moura. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

²⁴⁷ *Ibidem*.

²⁴⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. VERONESE, *op. cit.*

²⁴⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

efetividade a diversos dispositivos previstos na Constituição. Assim, o direito fundamental do trabalho diz respeito às normas que possuem caráter essencial para a proteção do trabalho, especialmente do trabalho assalariado, considerando a perspectiva daqueles que defendem a restrição do objeto do direito do trabalho exclusivamente às relações de assalariamento.

Por sua vez, o direito ao trabalho é um direito fundamental, o direito primeiro que, além de possuir uma normatividade própria, serve como base para outros direitos, funcionando como um alicerce dos conteúdos jusfundamentais nos quais se desdobra e se particulariza.

De acordo com o mesmo autor, o direito fundamental ao trabalho possui um alcance mais abrangente que o direito do trabalho, pois se aplica a todas as pessoas e engloba situações que vão além das relações de emprego. Ele inclui, como parte de seu escopo, a proteção jurídica ao trabalho assalariado, especialmente no que diz respeito ao conteúdo do próprio trabalho, assim como contempla a proteção jurídica de outras formas de trabalho e a promoção a condições dignas de labor.²⁵⁰

Dessa forma, é o conceito do direito ao trabalho como um direito humano fundamental do indivíduo, integrando o rol das prerrogativas básicas do ser humano enquanto parte elementar à garantia de vida digna da pessoa, que servirá de contexto para o tema e para o desenvolvimento do tópico a seguir.

3.2 Relação de trabalho e relação de emprego

Conforme abordado anteriormente, embora a expressão “trabalho” tenha um campo de abrangência muito vasto, para a presente pesquisa possui uma delimitação muito clara: “o dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica).”²⁵¹ Portanto, o trabalho, sendo qualquer atividade humana destinada ao sustento do próprio trabalhador, possui um campo de domínio extremamente diversificado.

Sob a designação de “trabalho”, estão incluídas atividades realizadas “por conta própria” (inclusive para autossustistência) ou “por conta alheia” (com finalidade econômica); de maneira “autônoma” ou “subordinada”; e de forma “eventual” ou “não

²⁵⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

²⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

eventual". Assim, de um mesmo ponto de partida, diversas modalidades se desenvolvem, cada uma com suas particularidades, mas todas compartilhando o objetivo comum de garantir a sobrevivência humana.²⁵²

Há ainda autores que distinguem a prestação de serviços da relação de trabalho e da relação de emprego. Conforme Rogério Renzetti²⁵³, a prestação de serviço, regulada pelo Direito Civil, ocorre quando, de um lado, há alguém que busca a realização de um serviço e, de outro, alguém disposto a executá-lo. Nesse contexto, o foco está no produto final, ou seja, no resultado alcançado. De outra banda, ao se analisar as relações de trabalho, assim como as de emprego, percebe-se que o objetivo principal deste tipo de contrato não é o resultado final, mas sim a atividade laboral desempenhada pelo trabalhador em si.

Por uma questão de delimitação temática, é igualmente importante distinguir a relação de trabalho da relação de fornecimento de serviços de consumo. Paulo Gustavo de Amarante Merçon²⁵⁴ afirma que "a essência da relação de trabalho é a expropriação do trabalho alheio, com finalidade produtiva."

O elemento essencial da relação de trabalho está na consideração do trabalho como fator de produção, e não como simples objeto de consumo. Aquele que apenas consome o trabalho não o expropria — termo que Merçon²⁵⁵ considera mais adequado do que "explorar". Note-se que o critério adotado foca na posição econômica do tomador de serviços, e não na do prestador. Assim, sempre que o tomador direciona o trabalho a uma finalidade produtiva, caracteriza-se a relação de trabalho²⁵⁶.

²⁵² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2023. *E-book*. p. 89. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 04 jan. 2025.

²⁵³ RENZETTI, Rogério. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

²⁵⁴ MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de trabalho – Contramão dos serviços de consumo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 42, n. 72, p.113-128, jul./dez. 2005.

²⁵⁵ *Ibidem*.

²⁵⁶ Merçon traz um exemplo prático, que toca nas duas relações jurídicas em contraste, o que ajuda a ilustrar a diferença entre uma relação de trabalho *latu sensu* e uma relação de consumo de serviços: suponha-se que uma pessoa física (A) atue na economia informal produzindo salgadinhos congelados para festas, tendo entre seus clientes outra pessoa física (B), que os adquire para comemorações familiares. Nesse cenário, é razoável supor que A fixe o preço dos salgadinhos, cabendo a B aceitá-lo, buscar outro fornecedor ou, caso todos pratiquem preços elevados, preparar os próprios salgadinhos. Agora, imagine que B, após acumular experiência organizando festas, passe a ajudar amigos em eventos semelhantes e, eventualmente, decida abrir um bufê. Nesse novo contexto, é ainda mais plausível que B renegocie o preço com A e imponha novas condições para a prestação do serviço, mesmo sem que haja subordinação jurídica formal. Isso porque B agora possui um empreendimento econômico estruturado, no qual o trabalho de A se insere. Na situação inicial, havia apenas o consumo dos serviços de A, que detinha o controle sobre o preço; B era a parte mais vulnerável. Com a constituição do negócio por B, os serviços de A passam a integrar uma lógica produtiva, sendo, portanto, expropriados. A assume, então, a condição de hipossuficiente relativo, ainda que continue atuando como autônomo, uma vez que é B quem define o preço e as condições da atividade. Nesse momento, a relação ganha contornos trabalhistas. MERÇON, *op. cit.*

Uma vez traçadas as distinções necessárias, prossegue-se com os conceitos que constituem o objeto deste tópico.

Segundo Delgado, a relação de trabalho corresponde:

a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada no labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.²⁵⁷

Da mesma forma, para Guilherme Mucelin e Leonardo Stocker²⁵⁸, relação de trabalho, em sua essência, possui uma definição ampla devido ao seu caráter genérico que engloba diversas formas de atividade laboral sob essa denominação. Por isso, conforme os autores, é correto considerar a "relação de trabalho" como um gênero, do qual derivam diferentes tipos de relações em que há o emprego da força de trabalho humano em benefício de terceiros para a realização de um objetivo específico.

Para Ives Gandra Martins Filho²⁵⁹ a relação de trabalho também é um conceito maior que o de relação de emprego, caracterizando-se pelo vínculo jurídico de natureza contratual estabelecido entre o trabalhador, sempre uma pessoa física, e a parte que se beneficia dos serviços prestados, seja empregador ou tomador de serviços, os quais podem ser pessoas físicas ou jurídicas, cuja finalidade é a prestação de trabalho remunerado em suas diversas modalidades.

O mesmo autor segue diferenciando a relação de trabalho da relação de consumo, vínculo cujo objeto é o produto ou serviço consumíveis, e não a realização e execução do trabalho em si. Diversamente de outras doutrinas, Martins Filho²⁶⁰ ensina que a relação estatutária, regida na esfera federal pela Lei nº 8.112/90²⁶¹, não se configura como uma relação de trabalho, pois não possui caráter contratual. Trata-se de um vínculo estável estabelecido entre o servidor público e o órgão estatal, no qual o servidor ocupa um cargo ou função para a prestação de serviços públicos.

²⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

²⁵⁸ MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

²⁵⁹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2024.

²⁶⁰ *Ibidem*.

²⁶¹ BRASIL. **Lei n. 8.112 de 11 de novembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília-DF: Casa Civil, 1990. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

Similar conceito amplo de relação de trabalho é o de José Affonso Dallegrave Neto²⁶², para quem ela abrange todo vínculo jurídico entre duas partes, desde que tenha como objeto a prestação de um serviço, seja ele realizado de forma autônoma ou subordinada.

Em que pese alguns pontos de divergência na doutrina²⁶³, é majoritário o entendimento de que relação de trabalho alberga a relação de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho avulso, o trabalho eventual, o trabalho voluntário, o estágio, entre outras modalidades.

Neste sentido, leciona Delgado:

Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88) nem se encontravam, regra geral, sob o manto constitucional da Justiça do Trabalho.²⁶⁴

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite²⁶⁵, mesmo antes da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a simples interpretação do art. 114 da Constituição Federal de 1988 já permitia concluir que o ordenamento jurídico brasileiro diferenciava a relação de emprego da relação de trabalho, sendo a primeira, ainda de acordo com

²⁶² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho – TST**, Brasília, v. 71, n. 02, maio/ago. 2005.

²⁶³ Martinez apresenta a distinção entre trabalho e atividade. Para o autor a atividade é entendida como um gênero que comporta duas espécies: o trabalho e a atividade em sentido estrito. “O que distingue as referidas espécies substancialmente é a meta. Enquanto o ‘trabalho’, indispensavelmente remunerado (ou a remunerar), tem por escopo o sustento próprio e, se for o caso, familiar do trabalhador, a forma identificada como ‘atividade em sentido estrito’, prestada, em regra, sem qualquer onerosidade ou mediante uma contraprestação meramente simbólica, tem objetivos diferentes, que podem estar relacionados com o intento de aperfeiçoamento ou associados a ações meramente solidárias.”. Nesse contexto, o contrato de estágio, cujo objetivo é o “aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular” (§ 2º do art. 1º da Lei n. 11.788/2008)” e a prestação de serviços voluntários que visa a “satisfação pessoal decorrente da prática do altruísmo nos campos ‘cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa’ (art. 1º da Lei n. 9.608/98, com nova redação dada pela Lei n. 13.297/2016)” não se qualificariam como contrato de trabalho, mas sim de atividade. MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

²⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

²⁶⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

o mesmo autor, aquela da qual poderá originar um “dissídio”, ou seja, um conflito individual entre o trabalhador e o empregador. Já a relação de trabalho abrangeria qualquer outra forma de vínculo jurídico que não seja descrita como emprego. Ou seja, a noção de relação de trabalho surgiria por exclusão, toda aquela que não se caracteriza como de emprego.

O artigo 114 da Constituição Federal de 1988²⁶⁶, com a redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004, valida a relação de trabalho como uma expressão guarda-chuva ao dispor que é da competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da *relação de trabalho*. A diferença entre relação de trabalho e relação de emprego adotada pela norma constitucional, pode ser verificada na redação do inciso I, do artigo 7º²⁶⁷ que, entre diversos direitos destinados aos trabalhadores urbanos e rurais, estabelece a “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentro outros direitos.”

Assim, “a relação de trabalho, então, seria gênero, e a relação de emprego, espécie.”²⁶⁸

De maneira mais específica, considera-se estabelecido um vínculo jurídico de trabalho (relação de trabalho) quando as partes envolvidas assumem posições

²⁶⁶ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II as ações que envolvam exercício do direito de greve; III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 03 mar. 2025.

²⁶⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; [...]. BRASIL, *op. cit.*

²⁶⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

opostas, em que uma delas disponibiliza sua força de trabalho e a outra oferece uma remuneração em troca desse esforço. A relação de emprego, por sua vez, ocorre quando, além dos elementos básicos desse vínculo — prestação de trabalho e pagamento correspondente —, estão presentes outros fatores adicionais que caracterizam essa relação específica.²⁶⁹

O contrato de emprego, previsto no artigo 442²⁷⁰ da CLT, possui como base a relação empregatícia, cujo conceito, por sua vez, se extrai da combinação dos artigos 2º e 3º²⁷¹ do mesmo diploma legal, ou seja, se verifica quando presentes os pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego, quais sejam, trabalho desempenhado por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação, à pessoa física ou jurídica que detém o poder de dirigir e organizar o trabalho executado. Nos dizeres de Delgado “[...] constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista”²⁷², valendo o registro, também conforme o autor, que essa espécie socioeconômica da relação de emprego é um fenômeno recente: antes do século XIX, predominavam formas de trabalho não livre, como o trabalho servil e, anteriormente, o escravo.²⁷³

Na definição de Luciano Martinez, o contrato de emprego (ou relação de emprego) é:

²⁶⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 04 jan. 2025. p. 89.

²⁷⁰ Art. 442 Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. [...] BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília-DF: Casa Civil, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 mar. 2025.

²⁷¹ Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º da CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...] BRASIL, *op. cit.*

²⁷² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 342.

²⁷³ Conforme Delgado, O Direito Romano reconhecia apenas duas formas de contratação de trabalho livre — *locatio operis* e *locatio operarium* —, nenhuma delas tecnicamente equivalente à relação de emprego. A *locatio operis* consistia na contratação de um trabalho determinado com base em seu resultado final — a obra. Esse tipo de contrato assegurava ao prestador ampla autonomia, ao mesmo tempo em que lhe atribuía os riscos relacionados à execução do trabalho e à entrega da obra acordada. Trata-se, como se nota, de uma figura jurídica que se assemelha à atual noção civilista de empreitada. Na *locatio operarum*, o que se contratava não era o resultado final do trabalho, mas a própria prestação dos serviços acordados, mantendo-se a autonomia do trabalhador. Nessa modalidade contratual, os riscos relativos ao resultado eram assumidos pelo contratante, e não pelo prestador do serviço. Trata-se, portanto, de uma figura que guarda certa semelhança com a atual locação de serviços no direito civil. DELGADO, *op. cit.*

o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador.²⁷⁴

Delgado²⁷⁵ assevera que a relação de emprego, enquanto fenômeno sociojurídico, é fruto da convergência de diversos fatores reunidos em determinado contexto social ou interpessoal. Assim, sua configuração depende da presença de certos elementos essenciais — elementos fático-jurídicos —, cuja ausência impede o reconhecimento dessa forma específica de vínculo. De acordo com o autor, a relação de emprego é composta por cinco elementos fático-jurídicos²⁷⁶ essenciais: a) a prestação de trabalho realizada por pessoa física em favor de um tomador; b) a pessoalidade na execução do trabalho, ou seja, a obrigação de o próprio trabalhador prestar o serviço; c) a continuidade ou não eventualidade dessa prestação; d) a subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços; e) a onerosidade, caracterizada pela contraprestação pelo trabalho realizado.

Isto posto, a reunião dos pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação é o que caracteriza a relação de emprego, diferenciando-a das demais formas de relação de trabalho previstas no ordenamento jurídico.

Desde já, e como bem aponta Carlos Henrique Bezerra Leite²⁷⁷, é importante salientar que a configuração da relação de emprego depende da presença simultânea de todos os elementos essenciais. A falta de qualquer um desses elementos impede o reconhecimento dessa relação. Veja-se, a seguir, cada um deles.

A contratação de um empregado baseia-se nas suas qualidades e aptidões individuais, como bem pontuado por Martinez.²⁷⁸ É justamente em razão dessas características que o empregador espera que o próprio empregado — e não outra pessoa por ele indicada — execute as atividades contratadas. O conceito de

²⁷⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2022. *E-book*.

²⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

²⁷⁶ Esses elementos se manifestam no plano fático, existindo independentemente de qualquer normatização jurídica, razão pela qual são considerados elementos de natureza fática. No entanto, devido à sua relevância sociojurídica, são reconhecidos pelo Direito, que lhes atribui efeitos jurídicos específicos. Por essa razão, recebem a denominação de elementos fático-jurídicos. DELGADO, *op. cit.*

²⁷⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

²⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024.

“pessoalidade” envolve, portanto, a noção de intransferibilidade da prestação do serviço, ou seja, apenas uma pessoa física específica pode realizá-lo. Assim, sempre que houver a possibilidade contratual de substituição do trabalhador por outro, não se estará diante de uma relação de emprego, mas sim de outro tipo de vínculo contratual.

O conceito de não eventualidade está entre os mais debatidos no âmbito do Direito do Trabalho.

O contrato de trabalho pressupõe a prestação de serviços de maneira habitual, contínua e regular, considerando a duração de um período (espaço de tempo) ou uma tarefa específica a ser executada. Dessa forma, o trabalho esporádico ou eventual, em regra, não caracteriza uma relação de emprego.²⁷⁹

De acordo com Leite²⁸⁰, normalmente, o critério da habitualidade é verificado pela relação entre as atividades desempenhadas pelo trabalhador e a atividade econômica principal da empresa, conforme seus objetivos habituais.

Sérgio Pinto Martins²⁸¹ adota a expressão “continuidade” para se referir ao pressuposto da não eventualidade. De acordo com o jurista, o contrato de emprego possui natureza de trato sucessivo, o que significa que pressupõe a continuidade na prestação de serviços, não se configurando um contrato de trabalho quando há apenas eventualidade na realização do trabalho. Diferentemente de outros contratos, como o de compra e venda — que se encerram com a entrega do bem e o pagamento do preço —, o vínculo empregatício estabelece uma relação contínua entre as partes, que se prolonga ao longo do tempo.

É importante atentar para não confundir a não eventualidade com critérios que abordem o conceito de frequência ao trabalho. Carla Romar²⁸² refere que “não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente”. Para a autora, o essencial é que exista a expectativa de que o empregado retorne ao trabalho, ou seja, há a previsão de que determinada pessoa executará certos serviços em um dia previamente conhecido, sendo que sua ausência pode causar prejuízos. A habitualidade não se define pela realização diária das atividades, mas sim pela continuidade e pela duração ao longo do tempo da prestação dos serviços, ou seja,

²⁷⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2024. *E-book*. p. 3.

²⁸⁰ LEITE, *loc. cit.*

²⁸¹ MARTINS, Sérgio P. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. 2024. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024. *E-book*. p. 50.

²⁸² ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). 9. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2023. *E-book*. p.107.

“exige do trabalhador um comprometimento de execução contínua de atividades com as quais o empregador pode certamente contar.”²⁸³

A fim de alcançar um conceito mais preciso acerca do pressuposto da não eventualidade, a doutrina desenvolveu algumas teorias²⁸⁴ para aclarar o conceito deste elemento fático-jurídico da relação empregatícia, sendo a de maior notoriedade (e a mais utilizada) a teoria dos fins do empreendimento. De acordo com esta premissa, o trabalho não eventual abrange a execução de atividades que se enquadram nos objetivos habituais da empresa (nos fins normais da empresa).

O contrato de emprego, evidentemente, possui uma base econômica. Por meio dessa relação, o sistema econômico foi capaz de integrar o trabalhador tanto aos processos produtivos quanto aos de consumo, especialmente ao se reconhecer o trabalho subordinado como o principal vínculo jurídico entre o prestador e o tomador de serviços. Dessa forma, por ser passível de mensuração, a força de trabalho oferecida ao empregador assume um valor econômico, o que exige uma retribuição equivalente — expressa no conjunto salarial.²⁸⁵

A relação de emprego não se dá de forma gratuita ou voluntária; ao contrário, ela sempre envolve uma prestação (execução do trabalho) e uma correspondente contraprestação (remuneração). A onerosidade está justamente no acordo de troca entre trabalho e salário. O aspecto essencial não é o valor exato a ser pago, mas sim o compromisso mútuo: de um lado, a promessa de prestar serviços, e, de outro, a obrigação de pagar pelo trabalho realizado.²⁸⁶

²⁸³ ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). 9. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2023. *E-book*. p.107.

²⁸⁴ Além da teoria dos fins do empreendimento (ou dos fins da empresa), conforme explica Maurício Godinho Delgado, ainda existem as seguintes teorias que buscam explicar a não eventualidade. São elas, a teoria da descontinuidade, para quem, no trabalho não eventual, a prestação de serviços deve ser contínua e ininterrupta em relação ao mesmo tomador de serviços; a teoria do evento, que considera eventual “o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido”. Por fim, a teoria da fixação jurídica: existe relação de emprego sempre que o prestador de serviços estiver fixado ao tomador de serviços, “empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo”. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

²⁸⁵ MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

²⁸⁶ ROMAR, *loc. cit.*

Dessa forma e nos dizeres de Martinez²⁸⁷, “o simples fato de não existir contraprestação durante o tempo em que houve “trabalho” não autoriza a conclusão de que estará descaracterizada a ocorrência de relação de emprego.”.

A análise do elemento onerosidade em uma relação sociojurídica concreta deve considerar duas dimensões distintas, porém complementares: uma abordagem objetiva e outra subjetiva desse mesmo aspecto,²⁸⁸ Sob a perspectiva objetiva, a onerosidade se revela no pagamento, por parte do empregador, de valores destinados a remunerar o empregado em decorrência do contrato de trabalho firmado entre as partes.

No aspecto subjetivo, a onerosidade se expressa na intenção de contraprestação, ou seja, na vontade das partes — especialmente do trabalhador — de atribuir um sentido econômico à prestação de serviços. Haverá o elemento fático-jurídico da onerosidade na relação estabelecida entre as partes sempre que o trabalhador realizar suas atividades com o propósito principal de obter uma compensação financeira pelo trabalho desempenhado.²⁸⁹

O pressuposto da subordinação pode ser visto como o principal elemento caracterizador da relação de emprego. Sem dúvida, é o elemento fático-jurídico de maior relevância na definição da relação de trabalho como uma relação empregatícia e o que mais gera debates em torno de sua configuração. E mais, a despeito de sua importância, o conceito de subordinação é também o mais difícil de ser identificado no contrato de emprego.²⁹⁰

A relação de emprego, como bem aponta Supiot²⁹¹, “foi, e continua ser definida como uma relação em que um pode mandar e o outro deve obedecer.” Conforme o autor, o elemento fático-jurídico da subordinação que serve para qualificar o contrato de emprego “é muito mais do que um simples critério técnico de qualificação, é a pedra

²⁸⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024. *E-book*. p.146.

²⁸⁸ Conforme Delgado, a análise da intenção das partes — especialmente do prestador de serviços — assume papel central, principalmente em situações-limite, em situações fronteiriças, na investigação e na avaliação a ser realizada pelo operador jurídico. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

²⁸⁹ *Ibidem*.

²⁹⁰ MALLETT, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 106, n. 106-107, p. 217–245, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944..> Acesso em: 1 abr. 2025.

²⁹¹ SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.

angular de um direito que tem por objeto essencial enquadrar o exercício do poder que confere a uma pessoa sobre outra.”

A subordinação foi, de fato, o elemento que distinguiu a relação de emprego das formas tradicionais de organização do trabalho que predominaram em períodos anteriores da história dos sistemas socioeconômicos ocidentais, como a servidão e a escravidão. No cenário contemporâneo, é também a subordinação que continua a ser o principal critério de diferenciação entre a relação de emprego e as diversas formas de trabalho autônomo.²⁹²

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo, conforme Delgado²⁹³, “a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.”

Américo Plá Rodríguez também traz a etimologia da palavra subordinação ao referir que ela não significa submissão ou sujeição, palavras que podem espelhar a ideia de inferioridade. Para o autor, “a própria origem etimológica da expressão significa estar sob as ordens, ou seja, que o trabalho subordinado significa simplesmente trabalhar de acordo com as ordens que se recebem.”²⁹⁴

Ludovico Barassi, segundo dicção de Zipperer²⁹⁵, teve papel fundamental na construção do conceito de subordinação tal como é compreendido até hoje:

A este respeito, o seguinte critério pode ser dado: quando o credor trabalhista está em contato com o trabalho, o dirige, o supervisiona, dirige-o aos resultados que ele, em virtude do desempenho do devedor, pretende chegar, tem as obras. Nesse caso, o trabalhador é uma ferramenta e um instrumento em um determinado senso passivo, no sentido, que presta seus serviços físicos e intelectuais porque a outra parte tem que moldá-lo e direcioná-lo como pretende.

A subordinação, como refere Amauri Mascaro Nascimento²⁹⁶, não possui um conceito previsto legalmente, sendo necessário recorrer à doutrina o seu esclarecimento. O autor a descreve como a condição em que o trabalhador se

²⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

²⁹³ *Ibidem*.

²⁹⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de derecho laboral**. Tomo II – Contrato de Trabajo. Montevideo: Acali, 1978. v. I.

²⁹⁵ Zipperer ressalta a contribuição decisiva de Ludovico Barassi que, através da obra publicada em 1901, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, apresentou, pela primeira vez, o conceito central de subordinação. Sua contribuição permanece relevante até hoje, por ter estabelecido a subordinação como um critério de natureza jurídica, em vez de vinculá-la à dependência econômica. ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

²⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

encontra em razão da limitação contratual de sua autonomia da vontade, transferindo ao empregador o poder de direção sobre as atividades que irá desempenhar.

Observa-se que a subordinação é analisada sob uma perspectiva objetiva, incidindo sobre a forma de execução da prestação de trabalho, e não diretamente sobre a pessoa do trabalhador, restando equivocada, sob a ótica jurídica, a interpretação subjetiva da subordinação — ou seja, aquela que a entende como uma influência direta sobre a pessoa do trabalhador, gerando uma condição de sujeição.

Delgado²⁹⁷ muito bem lembra que a antiga concepção subjetiva da subordinação — atualmente completamente superada — encontra maior correspondência na palavra "dependência", utilizada no caput do artigo 3º da CLT²⁹⁸ para se referir à subordinação. De fato, o termo "dependência" enfatiza o vínculo pessoal entre as partes da relação de emprego, refletindo uma etapa teórica anterior à consolidação da compreensão da subordinação como um fenômeno de natureza essencialmente jurídica.

Nesse contexto, Delgado²⁹⁹ conceitua a subordinação como “a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”

A subordinação e o poder de direção são duas faces de uma mesma realidade. Enquanto a subordinação representa a condição assumida pelo empregado, o poder de direção corresponde à prerrogativa do empregador de orientar e controlar a forma como o trabalho será executado, visando à satisfação de seus próprios interesses. Ao celebrar o contrato de emprego, o empregado consente que sua atividade seja conduzida por outra pessoa — o empregador —, que, por sua vez, possui legitimidade para emitir ordens, definir tarefas, estabelecer horários, indicar locais de trabalho, entre outras determinações.³⁰⁰

Estevão Mallet³⁰¹ refere que a subordinação presente no contrato de trabalho vai além da simples obrigação do trabalhador de obedecer a certas regras durante a

²⁹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

²⁹⁸ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

²⁹⁹ DELGADO, *op. cit.*

³⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

³⁰¹ MALLETT, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.]**, v. 106, n. 106-107, p. 217–245, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944..> Acesso em: 1 abr. 2025.

execução do serviço, mesmo quando essas regras são definidas pelo beneficiário da atividade, titular do empreendimento. Trata-se da prerrogativa atribuída ao empregador, em razão da relação de emprego, de orientar e ajustar continuamente — ou sempre que considerar necessário, conforme as necessidades do negócio e dentro dos limites legais e contratuais — a atividade do trabalhador. Isso inclui definir o que deve ser feito, de que maneira, em qual local e em que momento, bem como acompanhar a execução das tarefas, fiscalizando o cumprimento das ordens e, quando cabível, aplicando sanções em caso de descumprimento.

Atualmente, a teoria juslaboral já consolidou o entendimento acerca da natureza jurídica da subordinação.³⁰² Trata-se, de forma incontestável, de um fenômeno jurídico, decorrente do contrato firmado entre o trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o trabalhador aceita o poder diretivo do empregador sobre a forma de execução das atividades laborais. Assim, o reconhecimento da subordinação como instituto de natureza jurídica constitui, hoje, uma posição amplamente dominante entre os estudiosos do Direito do Trabalho.³⁰³

Como todo fenômeno social, a subordinação passou por transformações e adaptações ao longo dos dois últimos séculos, seja em razão das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, seja pelas novas interpretações elaboradas pela Ciência do Direito sobre esse elemento essencial da relação de emprego. três principais abordagens se destacam no tratamento da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural.³⁰⁴

A subordinação foi tradicionalmente identificada pela imposição de um horário rígido de trabalho, pela constante emissão de ordens específicas, pelo acompanhamento direto das tarefas realizadas e pela prestação de serviços em locais

³⁰² O Direito do Trabalho ainda reflete antigas correntes doutrinárias que não reconheciam plenamente o caráter jurídico da subordinação. Essas abordagens destacavam a noção de dependência, mais voltada a aspectos pessoais do que objetivos, interpretando a subordinação ora como uma dependência de ordem econômica, ora como uma dependência de natureza técnica. No caso da dependência econômica, esta se baseia em uma hierarquia rígida e simétrica, característica das estruturas socioeconômicas das organizações empresariais, onde o empregador e seus representantes ocupam o topo da pirâmide. A relação de emprego, nesse contexto, aparece como uma expressão acentuada dessa desigualdade econômica entre empregado e empregador. A subordinação técnica se caracteriza pelo domínio exclusivo do empregador sobre o conhecimento necessário ao desenvolvimento do processo produtivo, no qual o trabalhador está inserido. Esse domínio assegura ao empregador um poder particular sobre o empregado, uma vez que a desigualdade no saber técnico serve de base para a desigualdade presente na relação jurídica de trabalho. Tais teorias encontram-se totalmente ultrapassadas. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

³⁰³ *Ibidem*.

³⁰⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

determinados, sob vigilância e controle do empregador ou de seus representantes. Essa configuração, marcada por comandos precisos, supervisão contínua e aplicação de sanções em caso de descumprimento, constitui a base da concepção clássica e tradicional de subordinação³⁰⁵ que Nascimento resume como “hétero-organização na perspectiva do empregado, como seria possível dizer auto-organização sob o prisma do empregador.”³⁰⁶

A concepção de subordinação objetiva foi trazida ao Brasil por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena³⁰⁷ e fundamenta-se na inserção do trabalhador nos propósitos e na dinâmica do empreendimento do tomador de serviços. Nesse sentido, a subordinação se manifesta de forma objetiva quando o empregador se vale da força de trabalho do indivíduo, integrado às atividades desenvolvidas pela empresa.³⁰⁸ A análise da subordinação com base no critério objetivo (também denominado integrativo) tem como ponto de partida a indagação sobre se o trabalhador atua em benefício próprio ou em favor de outrem.³⁰⁹

A subordinação estrutural caracteriza-se pela integração do trabalhador à dinâmica organizacional do tomador de serviços, ainda que não receba ordens diretas. Nessa dimensão, não é relevante se o trabalhador está alinhado aos objetivos do empreendimento ou se está submetido a comandos diretos de seus superiores; o essencial é que sua atuação esteja inserida, de forma estrutural, no modo de operação do tomador de serviços.³¹⁰

Conforme Delgado³¹¹, a articulação dessas três dimensões da subordinação — que, longe de se excluírem, se complementam de forma harmoniosa — possibilita a superação das frequentes dificuldades de adaptação dos novos fenômenos do mundo do trabalho ao modelo jurídico da relação de emprego.

³⁰⁵ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³⁰⁶ *Ibidem*.

³⁰⁷ “Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena” (Relação de Emprego – estrutura legal e supostos, de 1975), esta ideia se fundamenta em critério objetivo, no caso, “o poder jurídico sobre a atividade e atividade que se integra em atividade”. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

³⁰⁸ ZIPPERER, *op. cit.*

³⁰⁹ RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, p. 57-74, jan./jun. 2004.

³¹⁰ DELGADO, *op. cit.*

³¹¹ DELGADO, *op. cit.*

Além dos pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (analisados anteriormente), alguns autores ainda indicam a alteridade como um elemento da relação de emprego (*alter* é um prefixo de origem latina que significa “outro”).

Como o emprego se caracteriza por prestar um trabalho por conta alheia, o empregado não está vinculado à condição de que o empregador obtenha um lucro mínimo para receber seu salário. Importa destacar que os resultados da atividade desempenhada pelo empregado pertencem exclusivamente ao tomador dos serviços, restando a este apenas a obrigação de remunerar o trabalhador conforme os termos previamente acordados.³¹² A assunção dos riscos, inclusive, é prevista no caput do artigo 2º da CLT³¹³ e integra o conceito de empregador: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

A definição de relação de trabalho e de relação de emprego, para o presente estudo, é de extrema relevância para o fim de estudar outros modelos de trabalho que reúnem elementos semelhantes, especialmente na sociedade contemporânea, marcada pela constante criação de novas formas de trabalho, como é exemplo o trabalho realizado mediante plataformas digitais.

3.3. A problemática do trabalho de plataforma na realidade

No capítulo anterior foi demonstrado que a execução de trabalho por uma pessoa física em favor de outra (física ou jurídica) pode ocorrer por meio de diferentes modalidades. E, com efeito, no contexto econômico dos últimos anos essa prestação não se limita exclusivamente ao modelo de vínculo de emprego.

Paula Jaeger da Silva³¹⁴, analisando o panorama do mercado de trabalho brasileiro dispõe que “o que se percebe é que a relação de emprego vem perdendo

³¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

³¹³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

³¹⁴ SILVA, Paula Jaeger da. **O trabalho nas plataformas digitais de intermediação**: estudo sobre a natureza jurídica da relação com os motoristas de aplicativo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

força no mercado de trabalho. Por outro lado, as demais modalidades de trabalho estão ganhando espaço, inclusive superando o emprego, como aconteceu recentemente.”

Schwab³¹⁵ é categórico ao afirmar que “tendo em conta esses fatores impulsionadores, há uma certeza: as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações.”

Conforme analisado anteriormente, o modelo tradicional da organização empresarial dá lugar a uma empresa moderna, descentralizada e organizada em redes. No entanto, o aspecto mais singular talvez não seja essa reorganização, mas sim o uso crescente de trabalhadores autônomos, tanto falsos quanto genuínos, para realizar atividades que antes eram realizadas por empregados. Os novos modelos organizacionais, *in casu*, modelos empresariais constituídos através de plataformas, proporcionam a extração de valor do trabalho de artesãos, profissionais liberais, cooperadores, entre outros, e como refere Márcio Túlio Viana “todos eles, trabalhadores livres, exploram-se livremente para ganhar os contratos.”³¹⁶

Como bem pontuado por Viviane Lícia Ribeiro³¹⁷, o fornecimento de serviços através de plataformas digitais é um fato recente, não existindo, até o momento, um consenso acerca da natureza jurídica deste tipo de contrato, de seus efeitos, assim como sobre os limites de utilização das plataformas digitais. Da mesma maneira, e como visto no capítulo anterior, não há uniformidade, seja na doutrina como na jurisprudência, acerca da natureza jurídica das plataformas digitais. No entanto, é incontestável a aceitação, pela sociedade, deste novo modelo de negócio e de prestação de trabalho. E segue a autora:

O trabalho na economia de plataforma pressupõe uma organização produtiva desterritorializada. Trata-se de uma produção nômade, cujo objetivo é a produção comum pelo comum e para o comum, sendo certo que a categoria profissional “não se subsume a todos os critérios previstos pelo artigo 511 da CLT – identidade, similaridade,

³¹⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

³¹⁶ VIANA, Márcio Túlio. Relações de Trabalho e Competência: Esboço de Alguns Critérios. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 40, n.70 (supl. esp.), p.151-170, jul./dez. 2004.

³¹⁷ RIBEIRO, Viviana Lícia. **Aspectos atuais e polêmicos do trabalho em plataformas digitais**. São Paulo: Mizuno, 2022.

homogeneidade – senão apenas ao critério de uma neo-conexidade eletrônica.³¹⁸

Diante do cenário inovador, é fato que os trabalhadores devem se adaptar ao novo mercado, o qual exige habilidades e competências até então não solicitadas e necessárias no mundo do trabalho. A relação de emprego tradicional, conceituada nos artigos 2º e 3º da CLT³¹⁹, dá lugar a novas estruturas de prestação de trabalho, as quais não se encaixam no modelo de relação de emprego, tampouco na totalidade das características do trabalho autônomo.

Como bem pontuado por Viana³²⁰, sem dúvida, existem muitas fraudes, no entanto, em diversos casos, e tendo em vista o próprio modelo de negócio organizado mediante plataforma, esses trabalhadores assumem os riscos do negócio e, de fato, não podem ser considerados empregados. No entanto, tampouco se assemelha aos tradicionais trabalhadores autônomos, já que precisam se adequar constantemente às diretrizes, às vezes rigorosas, dispostas pela “empresa-mãe”, da qual dependem economicamente.

Assim, observa-se o ressurgimento do trabalho por conta própria, mas com características renovadas. À medida que ocupa os espaços antes necessários pelo trabalho por conta alheia, ele se molda e absorve suas influências, transformando-se também em uma nova forma híbrida.³²¹

Consoante apontado no capítulo anterior, as plataformas digitais de serviços podem ser divididas em plataformas de multiterceirização *on-line* e de

³¹⁸ RIBEIRO, Viviana Licia. **Aspectos atuais e polêmicos do trabalho em plataformas digitais**. São Paulo: Mizuno, 2022.

³¹⁹ Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...] BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

³²⁰ VIANA, Márcio Túlio. Relações de Trabalho e Competência: Esboço de Alguns Critérios. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 40, n.70 (supl. esp.), p.151-170, jul./dez. 2004.

³²¹ Hoje legislações de toda Europa contemplam a ideia de um trabalhador de terceiro gênero com direitos parciais em relação ao subordinado típico, para enquadrar aqueles que desempenhavam atividades que se encontravam em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia, podendo ser referido a título de amostragem o autônomo economicamente dependente da Espanha, o *worker* inglês, o *collaborateur* liberal na França ou o trabalhador equiparado do artigo 10 do Código de Trabalho Português. KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blücher, 2020.

multiterceirização *offline* (aqui usando-se a expressão multiterceirização para traduzir o termo *crowdsourcing*).³²²

Jeff Howe³²³, em 2006, foi um dos pioneiros na utilização do termo *crowdsourcing*. Ele relatou o impacto que o surgimento do iStockphoto³²⁴ e de outras plataformas de bancos de imagens causou na indústria tradicional de fornecimento de imagens, que acabou entrando em colapso diante desse novo modelo colaborativo. Assim explicou o autor:

Bem-vindo à era da multidão. Assim como projetos de computação distribuída como o SETI@home da UC Berkeley exploraram o poder de processamento não utilizado de milhões de computadores individuais, as redes de trabalho distribuídas estão usando a Internet para explorar o poder de processamento excedente de milhões de cérebros humanos. O movimento do software de código aberto provou que uma rede de voluntários apaixonados e geeks poderia escrever código tão bem quanto os desenvolvedores altamente pagos da Microsoft ou da Sun Microsystems. A Wikipedia mostrou que o modelo poderia ser usado para criar uma enciclopédia on-line ampla e surpreendentemente abrangente. E empresas como eBay e MySpace construíram negócios lucrativos que não poderiam existir sem as contribuições dos usuários.³²⁵

O termo *crowdsourcing*, como explica Zipperer³²⁶, encontra um equivalente em português na expressão “multiterceirização”, que designa a terceirização realizada junto a um grande número de trabalhadores. Essa denominação também reflete a ideia da formação de um vocábulo por aglutinação dos conceitos de “multidão” e “terceirização”. *Crowdworking* (*crowd* + *working* ou multidão + trabalho) é, portanto, exercer as suas atividades laborais como parte dessa massa, trabalhar na multidão produtora ou então o trabalho na “massa digital”.

³²² Conforme classificação por Adrián Todolí Signes e André Zipperer. Zipperer ainda indica as plataformas de freelancers além das plataformas de multiterceirização on-line e multiterceirização offline. SIGNES, Adrian Todoli. The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers need for protection. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383. Acesso em: 15 abr. 2025; ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³²³ HOWE, Jeff. The rise of crowdsourcing. **Wired Magazine**, v. 14, n. 6, jun. 2006. Disponível em: https://sistemas-humano-computacionais.wdfiles.com/local--files/capitulo%3Aredes-sociais/Howe_The_Rise_of_Crowdsourcing.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

³²⁴ A iStock é uma plataforma que oferece imagens, ilustrações, vetores e vídeos para uso em projetos. ISTOCK PHOTO. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.istockphoto.com/br>. Acesso em: 10 maio 2025.

³²⁵ HOWE, *op. cit.*

³²⁶ ZIPPERER, *op. cit.*

O *crowdsourcing* é aplicável a diversos tipos de atividades, que podem variar entre aquelas realizadas inteiramente no ambiente virtual e outras que requerem a execução presencial. Frequentemente, essas atividades são compostas por microtarefas ou tarefas divididas em partes menores. Além disso, é importante distinguir entre as atividades que podem ser oferecidas em escala global e aquelas cuja execução depende de uma atuação local.

Há, por um lado, plataformas *online* de serviços com finalidade genérica, como a Amazon Mechanical Turk e a Clickworker, onde é possível solicitar os mais variados tipos de trabalho. Por outro lado, existem plataformas voltadas a serviços específicos, como a Uber, voltada ao transporte de passageiros, e a Chefly, que conecta cozinheiros a clientes em domicílio. Dessa forma, observa-se que o *crowdworking* — ou *crowdsourcing* — pode ocorrer de forma *online*, tanto em plataformas generalistas quanto especializadas³²⁷, além de também se manifestar em formatos *offline*.

O foco deste estudo é o *crowdsourcing offline*, que demanda a realização física das tarefas. Isso significa que o trabalhador precisa estar presente no local e momento adequados para executar o serviço (trabalho executado de forma não virtual e pessoalmente), o que, por sua vez, reduz a concorrência em relação às atividades que podem ser desempenhadas em escala global.³²⁸

Valério De Stefano³²⁹ denomina o *crowdsourcing offline* de “trabalho sob demanda via aplicativos.” Para o autor, o “trabalho sob demanda via aplicativos” refere-se a uma modalidade em que atividades tradicionais, como transporte, serviços de limpeza, realização de entregas, entre outras tarefas — inclusive administrativas —, são organizadas por meio de plataformas digitais. Esses aplicativos, ainda consoante o jurista, são gerenciados por empresas que não apenas intermedeiam a oferta dos serviços, mas também estabelecem padrões mínimos de qualidade e participam ativamente na seleção e na gestão dos trabalhadores.

³²⁷ Conforme Viviane Lícia Ribeiro, a distinção entre crowdsourcing específico e genérico se faz importante, pois o controle das atividades prestadas pelos trabalhadores acaba sendo maior nos casos de crowdsourcing específico para a manutenção da boa reputação das empresas. Já no caso do crowdsourcing genérico, as plataformas parecem funcionar mais como um quadro de anúncios ou agência de recolocação. RIBEIRO, Viviana Lícia. **Aspectos atuais e polêmicos do trabalho em plataformas digitais**. São Paulo: Mizuno, 2022.

³²⁸ *Ibidem*.

³²⁹ STEFANO, Valerio de. The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. **Comparative Labor Law & Policy Journal; Bocconi Legal Studies Research Paper**, n. 2682602, 28 out. 2015.

Como antes referido, o modelo tende a seguir uma estrutura tripartite³³⁰: i) primeiro, há os “solicitantes”, que são empresas que exigem uma tarefa; ii) segundo, há os “trabalhadores”, ou seja, aqueles que realizam a tarefa; e iii) terceiro, há o provedor da plataforma online, que desenvolve a “plataforma” na qual os solicitantes podem postar suas tarefas, e os trabalhadores aceitam, realizam e enviam o trabalho.³³¹ Devido à sua ampla abrangência, esse é o tipo de plataforma mais frequente.

Essa nova configuração do trabalho é marcada por quatro elementos principais³³²: 1) uma relação triangular mediada virtualmente entre a plataforma, o trabalhador e os clientes que solicitam os serviços; 2) a conexão direta, por meio da plataforma digital, entre o prestador de serviço (trabalhador da multidão) e o solicitante (cliente); 3) a realização do trabalho por indivíduos, de forma humana e personalizada; 4) a natureza descontínua dessas relações, uma vez que o vínculo entre o cliente e o trabalhador se limita à duração da tarefa contratada.

O *crowdwork* pressupõe, em um dos polos da relação triangular, a presença da chamada multidão produtora — ou nuvem humana — da qual fará parte o trabalhador encarregado pela atividade. Para que essa configuração exista, é essencial que a tarefa tenha sido, de fato, *crowdsourced* ou multiterceirizada para a nuvem digital e que a relação entre as partes tenha efetivamente se concretizado.

³³⁰ Vale lembrar que em determinadas tarefas, um quarto participante é inserido nesta relação triangular, a exemplo do serviço de entrega de refeições. Consoante abordado no item 2.3 do presente estudo, na atividade de entrega de refeições, o restaurante atua como o contratante do serviço, sendo o beneficiário direto do trabalho executado pelo trabalhador da multidão produtora. Contudo, quem recebe a refeição é o cliente do restaurante — o destinatário final da encomenda — que também está vinculado à mesma plataforma digital. Essa plataforma exerce o papel de intermediária, viabilizando a oferta dos produtos do restaurante por meio da atuação do entregador. ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³³¹ SIGNES, Adrian Todoli. The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers need for protection. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383. Acesso em: 15 abr. 2025.

³³² ZIPPERER, *op. cit.*

A plataforma deve estabelecer com o requerente (cliente final do serviço) uma relação pontual e não habitual. Isso porque, caso o serviço se tornasse habitual, poderia configurar uma relação contínua, marcada por vínculos de confiança, perda de autonomia e integração técnica e pessoal do trabalhador à estrutura da empresa ou à pessoa do contratante do serviço, o que descaracterizaria a lógica do modelo.³³³

O exemplo mais representativo desse modelo de *crowdsourcing* — multiterceirização *offline* — é a Uber, que opera uma plataforma digital voltada ao transporte urbano de passageiros.

Para atuar como motorista parceiro da plataforma, necessário ter carteira de habilitação com a observação “exerce atividade remunerada – EAR”. Os motoristas também devem passar por uma checagem de segurança e ter pelo menos um ano de experiência com carteira de habilitação.³³⁴ Para cada modalidade (Uber x, Uber Confort e Uber *Black*, por exemplo) são exigidos requisitos mínimos para a habilitação do veículo.³³⁵

Para utilizar o serviço da plataforma como passageiro pagante, é necessário ter mais de 18 anos, fazer o *download* do aplicativo da empresa no celular e realizar o cadastro com os dados pessoais. Após o registro, basta acessar o aplicativo com login e solicitar o transporte.³³⁶

Após o envio do pedido, a empresa identifica automaticamente os motoristas cadastrados mais próximos do usuário e os notifica sobre a solicitação. Nesse momento, o motorista tem acesso ao nome do passageiro e à sua avaliação anterior.³³⁷ Cada condutor dispõe de dez segundos para aceitar ou recusar a corrida; caso recuse ou o tempo expire, a solicitação é direcionada a outro motorista disponível. Assim que a corrida é aceita, o passageiro recebe informações sobre a

³³³ De acordo com Zipperer, é precisamente o caráter transitório da prestação de serviços que impede a integração técnica da atividade do trabalhador às atividades da empresa. Uma vez concluída a tarefa específica e previamente definida, o trabalhador encerra sua obrigação sem que haja continuidade na prestação do serviço, podendo inclusive ocorrer seu afastamento da plataforma, ainda que de maneira parcial. Dessa forma, a plataforma estabelece microrrelações com trabalhadores externos à sua estrutura — ou à do contratante pessoa física —, que não estão alinhados de forma permanente aos seus objetivos centrais. ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³³⁴ UBER. **Quais são os requisitos para dirigir pelo app da Uber?** 2025b. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 10 maio 2025.

³³⁵ UBER. **Requisitos para veículos no Brasil**. 2025c. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/vehicle-requirements/>. Acesso em: 10 maio 2025.

³³⁶ SILVA, Paula Jaeger da. **O trabalho nas plataformas digitais de intermediação**: estudo sobre a natureza jurídica da relação com os motoristas de aplicativo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

³³⁷ ZIPPERER, *op. cit.*

localização do motorista, sendo possível que ambos se comuniquem por meio do próprio aplicativo, sem a necessidade de compartilhar seus números de telefone.

O percurso é traçado automaticamente por meio de um aplicativo de GPS, que sugere uma rota ao motorista a qual pode ser modificada conforme a preferência do passageiro. Ao término da corrida, o motorista encerra a viagem pelo aplicativo e fica disponível para novas solicitações. Em seguida, o sistema solicita ao passageiro e ao motorista que avaliem a experiência, utilizando uma escala de uma a cinco estrelas.

O valor do transporte/corrida é calculado pela própria plataforma, a partir da soma de diversos componentes. Inicialmente, considera-se o preço base, que representa o valor mínimo da corrida. Em seguida, são acrescentados o custo fixo, o valor correspondente ao tempo de duração da viagem (por minuto) e o valor proporcional à distância percorrida (por quilômetro). Quando há alta demanda por corridas, aplica-se um multiplicador de preço dinâmico, que aumenta o valor total da viagem.³³⁸

Os motoristas têm liberdade para decidir em que horário querem se conectar à plataforma, todavia, a própria empresa ressalta que, a recusa de diversas solicitações consecutivas por motoristas/entregadores que estão *on-line*, é interpretada pela plataforma que o parceiro não deseja continuar ativo ou esqueceu de sair da conta, e, nessas situações, a conta é desconectada automaticamente.³³⁹

A empresa refere ainda diversas outras regras, tais como, a proibição do compartilhamento de conta, proibição da utilização da plataforma para viagens previamente ajustadas com o usuário, vedação de solicitação de taxas ou cobranças injustificadas, como taxas de limpeza falsas ou taxa para ligar o ar-condicionado, restrições quanto ao uso da marca, qualificações para o tipo de veículo, entre outras.³⁴⁰

A partir do que se verificou quanto aos pressupostos do vínculo empregatício, é possível identificar algumas incompatibilidades entre o chamado trabalho

³³⁸ UBER. **Como o preço da Uber é calculado, e como funciona o preço dinâmico?** 2025d. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-calculador-valor-uber/>. Acesso em: 10 maio 2025.

³³⁹ UBER. **Código de Comunidade da Uber.** 2025e. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 10 maio 2025.

³⁴⁰ UBER. **Entenda por que motoristas e entregadores parceiros podem perder o acesso às contas.** 2025f. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/deactivation-review/>. Acesso em: 10 maio 2025.

multiterceirizado, em especial o classificado como “multiterceirização off line”, (intermediado por plataformas) e a relação de emprego.

A autonomia dos motoristas para escolher quando e por quanto tempo desejam trabalhar, bem como a possibilidade de se desconectarem da plataforma a qualquer momento — geralmente por meio do aplicativo — e decidirem livremente o tempo em que permanecerão *offline*, com a opção de retornar depois, além de utilizarem e manterem, por conta própria, os meios necessários para a realização do trabalho, evidenciam a inexistência de subordinação na relação com a plataforma.³⁴¹

Silva³⁴² salienta que a liberdade do trabalhador para gerir seu próprio tempo também descaracteriza o requisito da não eventualidade, pois não existe acordo prévio nem expectativa quanto aos dias de trabalho, sendo essa decisão exclusivamente do próprio trabalhador motorista.

Além da dificuldade de enquadramento desta nova modalidade de trabalho nos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, também é possível verificar incompatibilidades profundas com as normas celetistas (normas que regem o trabalho subordinado).³⁴³

A possibilidade de o trabalhador escolher livremente quando, por quanto tempo, e muitas vezes também onde e como deseja trabalhar — ou, mais precisamente, definir o momento em que se coloca à disposição para prestar serviços por meio da plataforma — entra em evidente conflito com as normas atualmente vigentes sobre

³⁴¹ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³⁴² SILVA, Paula Jaeger da. **O trabalho nas plataformas digitais de intermediação: estudo sobre a natureza jurídica da relação com os motoristas de aplicativo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

³⁴³ Em que pese o presente estudo traga entendimento doutrinário que afasta a existência de vínculo de emprego entre o trabalhador que presta serviços através de plataformas digitais, a exemplo de motoristas e entregadores, existe tese, no Direito do Trabalho, a qual reconhece a existência de um contrato de emprego entre as partes, a exemplo de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira: “No caso das plataformas digitais de trabalho, especialmente no modelo Uber, a propaganda de liberdade do trabalhador para definir quando se ativar e quando se desativar da plataforma é o argumento principal das decisões judiciais que declaram que ali há trabalho autônomo. No entanto, a questão da definição do momento início ou mesmo de término do labor é superada pela “programação por controle” neste novo estágio de organização da empresa, o que pode ser entendido também como uma subordinação para além do chão de fábrica agora virtual por meios de controle onipresentes via revolução informacional. (...) Daí conclui-se que há, no plano fático e na estrutura organizacional tecnológica desta atividade econômica, uma dependência total do trabalhador em relação aos sistemas de plataforma, no qual o trabalho somente se realiza naqueles padrões. E dada a expansão e monopólio das plataformas, a dependência no sentido de “fazer parte” é indiscutível, pois não há outro meio de trabalhar nesta atividade.” OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Uberização do Trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica*. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, v. 93, n.1, p.152-175, abr. 2021.

jornada de trabalho, horários fixos, períodos de descanso, justificativas de ausência e direito a férias.³⁴⁴

A forma como o trabalhador se vincula à plataforma possibilita pelo menos seis diferentes modos de relação com o trabalho por ela intermediado: estar ou não cadastrado, estar ou não conectado, e estar ou não ativado.³⁴⁵

A natureza do trabalho plataformizado impede uma definição precisa sobre qual período deve ser contabilizado como jornada de trabalho. É indiscutível que o tempo em que o trabalhador está ativado em uma chamada se enquadra nesse critério, uma vez que ele está efetivamente executando a atividade por meio da plataforma. No entanto, o simples fato de estar conectado, sem estar vinculado a uma tarefa específica, não permite a mesma certeza.

Quanto ao tempo de espera entre uma corrida e outra, muito bem observa Olga V. Fortes³⁴⁶ que este poderia ser interpretado como período à disposição do empregador, nos termos do artigo 4º da CLT³⁴⁷, mesmo que, na prática, a empresa atualmente não tenha meios de verificar se, nesse intervalo, o trabalhador estaria atuando para uma concorrente. Caso não haja prestação de serviços durante o mês, poder-se-ia considerar como devido, ao menos, o salário-mínimo previsto no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal³⁴⁸, ou o piso salarial da categoria.

³⁴⁴ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³⁴⁵ No trabalho plataformizado offline, é característico que o trabalhador se conecte (faça login) na plataforma e permaneça aguardando uma chamada de um solicitante para a realização de um serviço presencial. Após o encontro e a conclusão da tarefa, o trabalhador retorna ao estado de conexão com a plataforma, porém sem estar envolvido em uma chamada ativa, esperando uma nova solicitação. Zipperer nomeia essas situações como tempo conectado ou desconectado (em relação à plataforma) e tempo ativado ou desativado (em relação a uma chamada). Além dessas duas condições, há ainda uma terceira forma de relação com a plataforma: o período em que o trabalhador permanece cadastrado, mas sem sequer estar conectado a ela. ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³⁴⁶ FORTES, Olga V. Relação algorítmica e relação de emprego: suas diferenças inconciliáveis. Estadão. **Blog Fausto Macedo**, 11 ago. 2021. Disponível em: https://www.estadao.com.br/politica/blog-do-fausto-macedo/relacao-algoritmica-e-relacao-de-emprego-suas-diferencas-inconciliaveis/?srsltid=AfmBOorULJmd9uzc0PMI6yO6HUJyF_GW7bV7zXVT9fDGug84Xo4sIQKiR. Acesso em: 05 maio 2025.

³⁴⁷ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

³⁴⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] V - salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...]. BRASIL. **[Constituição (1988)]**. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

A autora pondera que também seria necessário afastar a aplicação do conceito tradicional de *jus variandi* — o direito do empregador de definir e modificar unilateralmente aspectos do contrato de trabalho, como jornada e escala de trabalho. Nesse ponto, seria preciso, da mesma forma, considerar a possibilidade de o valor final do serviço ser determinado exclusivamente pelo trabalhador. Em outras palavras: diferentemente do que ocorre nas relações de emprego, nas quais a definição de horários e o controle da jornada cabem ao empregador, seria preciso aceitar, por exemplo, que o trabalhador optasse por atuar apenas no período noturno, o que obrigaria o empregador a arcar com o pagamento do adicional noturno, elevando em até 20% o valor da hora originalmente prevista. No caso de horas extras, esse acréscimo seria, no mínimo, de 50%; já para folgas, domingos e feriados, poderia chegar a 100%. Sobre esses valores majorados ainda recairiam os reflexos legais, que poderiam representar um acréscimo de cerca de 30% sobre o valor-hora já ajustado.³⁴⁹

Além disso, existe uma clara incompatibilidade em relação à isonomia salarial no próprio modelo de negócio, que estabelece os preços, em geral, de forma pontual e com base em regras que permitem a prática da escalada.³⁵⁰ As avaliações realizadas por todos os participantes da relação, também impede a aplicação das normas de equiparação salarial, mormente quando o consumidor final (solicitante da chamada) avalia o motorista e a própria plataforma.³⁵¹

³⁴⁹ FORTES, Olga V. Relação algorítmica e relação de emprego: suas diferenças inconciliáveis. Estadão. **Blog Fausto Macedo**, 11 ago. 2021. Disponível em: https://www.estadao.com.br/politica/blog-do-fausto-macedo/relacao-algoritmica-e-relacao-de-emprego-suas-diferencas-inconciliaveis/?srsltid=AfmBOorULJmd9uzc0PMI6yO6HUJyF_GW7bV7zXVT9fDGug84Xo4sIQKiR. Acesso em: 05 maio 2025.

³⁵⁰ Preço competitivo de mercado que considera variáveis como demanda, local, oferta, horário. ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³⁵¹ Não obstante a defesa, na presente pesquisa, de que o trabalho realizado por intermédio de plataformas digitais não se baseia nem se limita à concepção clássica da relação de emprego, de acordo com os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, nada impede que, em face da aplicação do princípio da primazia da realidade (um dos princípios próprios e norteadores do Direito do Trabalho que, nos dizeres de Américo Plá Rodríguez, “significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”), se reconheça o vínculo de emprego entre o trabalhador que presta serviços através da plataforma e a plataforma digital. Nesse contexto, inclusive, o STF, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral (Tema 1291) de questão constitucional suscitada no RE 1446336 RJ, em que se discute, à luz dos artigos 1º, IV; 5º, II, XIII; e 170, IV, da Constituição Federal, a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora. Até a conclusão da presente dissertação, o processo encontra-se concluso ao Relator e aguarda julgamento. RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de derecho laboral**. Tomo II – Contrato de Trabajo. Montevideo: Acali, 1978. v. I.; RIO DE JANEIRO. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Especial n. 1446336**. Órgão de origem: Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Edson Fachin. Atualizado em 14 de maio de 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 16 maio 2025.

De outra banda, a dinâmica da relação de trabalho multiterceirizada também apresenta certas incongruências quando comparado ao trabalho autônomo — um exemplo disso é o fato de a definição do valor das corridas ser feita exclusivamente pela plataforma intermediadora. Outro aspecto crucial para distinguir o empregado do autônomo é o risco da atividade. Esse risco se evidencia, por exemplo, quando uma má gestão empresarial impacta diretamente o trabalhador. No caso dos motoristas de aplicativo, entretanto, esse risco — especialmente no que diz respeito à inadimplência — é atenuado, uma vez que o sistema de pagamento da própria plataforma assegura a remuneração. Isso indica que o motorista não assume integralmente o risco da atividade, o que enfraquece a caracterização plena da autonomia.³⁵²

É igualmente pertinente destacar que a relação triangular observada nas plataformas digitais não se equivale à tradicional terceirização ou ao trabalho temporário, institutos já conhecidos do ordenamento jurídico brasileiro. As diferenças quanto à forma de remuneração, intermediação, contratação, controle e distribuição do poder de comando são substanciais e impactam diretamente a natureza da relação jurídica. Na terceirização clássica, o trabalhador está vinculado contratualmente à empresa fornecedora de mão de obra, que comercializa seus serviços ao tomador. Essa empresa é quem mantém a responsabilidade pela coordenação e, sobretudo, pela remuneração — normalmente por meio de salário fixo.³⁵³

Por outro lado, nas relações de multiterceirização mediadas por plataformas digitais, a lógica é mais complexa. A coordenação das atividades e os padrões de trabalho podem ser compartilhados entre a plataforma e o solicitante. A remuneração, por sua vez, decorre do pagamento realizado pelo solicitante diretamente ao trabalhador, sendo intermediado pela plataforma, que retém sua comissão. Nesse modelo, as estruturas de poder se sobrepõem e se diluem, assim como a própria noção de dependência, que se torna mais difusa e ambígua.³⁵⁴

Independentemente da natureza jurídica da relação existente entre o trabalhador e a plataforma digital, o trabalho do motorista que realiza o transporte do

³⁵² SILVA, Paula Jaeger da. **O trabalho nas plataformas digitais de intermediação**: estudo sobre a natureza jurídica da relação com os motoristas de aplicativo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

³⁵³ No entanto, se o tomador passa a exercer o poder diretivo, definindo ou ao menos influenciando e controlando as condições de trabalho, torna-se legítimo reconhecer o vínculo diretamente com ele. Isso se dá com base no princípio da primazia da realidade sobre a forma, o que pode justificar a anulação do contrato formal com a fornecedora.

³⁵⁴ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

passageiro e/ou a entrega da mercadoria, é um trabalho humano, e que, tendo em vista os princípios constitucionais pátrios, necessita de uma mínima proteção.

A relação de multiterceirização *offline* — comum na maioria das plataformas de trabalho plataformizado, como as de transporte e de coleta e entrega — sem dúvida configura uma forma de relação de trabalho. Trata-se, portanto, de uma relação que, embora não preencha os requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT para caracterização do vínculo de emprego, ainda envolve a prestação de um serviço pessoal por parte do trabalhador, que assume uma obrigação de fazer em favor de outra pessoa, seja ela física ou jurídica.³⁵⁵

Ainda que plataformas como Uber, Rappi, 99, entre outras deste mesmo seguimento se apresentem exclusivamente como empresas de tecnologia (afastando a persecução de atividade econômica na área de transporte urbano e/ou de coleta e entrega), para os efeitos da caracterização de uma relação de trabalho (*lato sensu*), como proposto por Merçon³⁵⁶, o trabalho executado pelo motorista e/ou entregador acaba, ainda que indiretamente, absorvido pela organização produtiva da plataforma.

A doutrina de André Zipperer³⁵⁷ reforça a existência de uma relação de trabalho formada entre o trabalhador dito plataformizado e a plataforma digital ao referir que este trabalho acaba por se agregar à atividade produtiva da plataforma: “Os resultados produtivos da atividade do trabalhador podem se unir tanto aos da atividade da plataforma quanto do requerente, pois ambos são igualmente tomadores do serviço, observando, para tanto, critérios qualitativos, quantitativos e funcionais.”³⁵⁸

³⁵⁵ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³⁵⁶ MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de trabalho – Contramão dos serviços de consumo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 42, n. 72, p.113-128, jul./dez. 2005.

³⁵⁷ ZIPPERER, *op. cit.*

³⁵⁸ André Zipperer qualifica o trabalho “plataformizado multiterceirizado” como uma relação de trabalho coordenada digitalmente. De acordo com o autor, “no trabalho coordenado há obediência a regras de conduta previamente estabelecidas com imposição de penalidades contratuais. Há uma antinomia entre o nexo de subordinação e a força obrigatória do contrato (que neste caso garante governança e consequente confiança mútua). No trabalho coordenado digital o trabalhador adere à plataforma, sem muitas barreiras e impedimentos, para ter acesso à sua base de clientes, que serão, em regra, os beneficiários finais do resultado do trabalho em um processo que liga a demanda a oferta. A coordenação garante a confiança decorrente dos processos de governança. A coordenação surge, portanto, quando o trabalhador, ao se cadastrar para vender seu trabalho através da plataforma, acorda em trabalhar dentro de padrões de conduta preestabelecidas. À plataforma interessa, pois que o requerente (seu cliente) e também comprador do produto do trabalho, se satisfaça com ele. [...] Cabe, portanto, à plataforma conectar a oferta com a demanda, definir as linhas gerais para a consecução do trabalho e relatar o resultado esperado. Cabe ao trabalhador definir autonomamente como organizar o seu trabalho de colaboração com vistas a atingir o objetivo de forma coordenada pela plataforma. Tal coordenação servirá para garantir que as condições de governança interna sejam respeitadas para criar confiança em ambos os lados da relação (oferta e demanda) mantendo a escala do modelo de negócio.” ZIPPERER, *op. cit.*

Todavia, considerando os instrumentos jurídicos atuais, a concessão de benefícios de ordem previdenciária, social e trabalhista estão associados “apenas” ao vínculo empregatício.

Como bem pontuado por Wolfgang Hoffmann-Riem³⁵⁹, as inovações geram questionamentos sobre se, e em que medida, as normas jurídicas tradicionais continuam sendo apropriadas para enfrentar as novas situações problemáticas e para alcançar de forma otimizada os objetivos valorativos já consolidados na ordem jurídica e social — ou que passaram a ganhar relevância diante das novas condições.

Os múltiplos aspectos da vida em sociedade que estão sendo afetados diante das inovações tecnológicas tornam necessário reavaliar a pertinência das normas jurídicas vigentes. Temas que antes eram inexistentes ou considerados secundários ganham centralidade, demandando a adaptação das regras tradicionais para que se possa enfrentar de forma eficaz os desafios atuais.

Nesse panorama, de forma precisa, observa Arion Sayão Romita³⁶⁰ que o conteúdo da relação de trabalho — isto é, a regulamentação dos direitos e obrigações das partes envolvidas no contrato laboral — está em constante evolução, impulsionado tanto por dinâmicas econômicas quanto, sobretudo, pelos valores históricos e culturais que moldam a sociedade. E complementa o autor: “o Direito do Trabalho não pode subtrair-se à realidade econômica, política e social.”

O Direito do Trabalho, enquanto instrumento regulador do contrato laboral, nasceu marcado pela uniformidade e pelo enfoque coletivo. No entanto, vem sendo impactado pelas transformações tecnológicas e pela crise econômica, diante do surgimento de uma 'pluralidade de mundos produtivos' que demanda respostas jurídicas diferenciadas.³⁶¹

O reconhecimento de que as relações de trabalho oriundas da multiterceirização ou do trabalho em multidão configuram uma nova forma de vínculo laboral não implica, em hipótese alguma, a exclusão desses trabalhadores da proteção assegurada pelo princípio protetivo do direito do trabalho.³⁶²

³⁵⁹ HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. **Teoria geral do direito digital**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. *E-book*. p.32.

³⁶⁰ ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 66, n. 4, p. 84-91, out./dez. 2000.

³⁶¹ *Ibidem*.

³⁶² ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

Dessa forma, frente às transformações da realidade social, entende-se que é papel do Direito do Trabalho estender sua proteção aos novos perfis de trabalhadores, cujas características não se enquadram plenamente nos institutos tradicionais previstos no ordenamento jurídico.³⁶³ Juristas como Alice de Barros Monteiro³⁶⁴ compartilham deste posicionamento, para quem a dicotomia entre trabalho subordinado e trabalho autônomo já cumpriu seu papel histórico. Conforme a autora, os atuais eventos de transformação dos processos produtivos e das modalidades de atividade humana exigem do Direito do Trabalho uma adaptação que responda adequadamente a essa nova realidade em constante evolução.

Na mesma esteira, Ribeiro³⁶⁵ defende a ampliação do alcance subjetivo do direito do trabalho, com a devida adaptação às novas dinâmicas da sociedade pós-industrial, incluindo formas de trabalho mediadas por plataformas digitais.

O Direito do Trabalho deixaria de se limitar à proteção exclusiva dos trabalhadores com vínculo empregatício formal, uma vez que essa já não é a única realidade das relações laborais contemporâneas³⁶⁶, tendo como escopo o *caput* do artigo 7º da Constituição Federal - o qual designa os trabalhadores como titulares dos direitos sociais, utilizando um conceito mais abrangente que, no contexto da própria sistemática constitucional (conforme se defende), se articula com a noção de relação de trabalho.³⁶⁷

Especificamente quanto aos trabalhadores motoristas e entregadores que realizam seu trabalho fazendo uso de plataformas digitais, verifica-se que a conectividade é intrínseca a esse novo modelo de trabalho, sendo possível entender que quanto maior a conectividade, maior tende a ser o volume de trabalho realizado por estes trabalhadores.

O direito à desconexão, ainda que não previsto expressamente na legislação brasileira, por derivar dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade de direitos, deve ser compreendido e aplicado como um elemento essencial para

³⁶³ SILVA, Paula Jaeger da. **O trabalho nas plataformas digitais de intermediação: estudo sobre a natureza jurídica da relação com os motoristas de aplicativo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

³⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e praticista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 4, p. 158-170, out./dez. 2001.

³⁶⁵ RIBEIRO, Viviane Licia. **Aspectos atuais e polêmicos do trabalho em plataformas digitais**. São Paulo: Mizuno, 2022.

³⁶⁶ *Ibidem*.

³⁶⁷ MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p.137-154, jan./jun. 2010.

garantir uma qualidade de vida efetiva, respeitando a saúde do trabalhador em todas as suas ordens: física, psíquica, social e emocional.

Assim, com base nas discussões desenvolvidas até aqui, o próximo capítulo abordará a desconexão como um direito e a possibilidade de sua aplicação no contexto de um novo modelo de trabalho: o trabalho realizado através de plataformas digitais.

4 DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO E NÃO SÓ NO EMPREGO

De acordo com Gerald James Whitrow³⁶⁸, muitas ideias relevantes são amplamente aceitas sem que sejam plenamente compreendidas, mas o tempo possui uma peculiaridade única: temos a sensação intuitiva de entendê-lo perfeitamente, desde que não precisemos explicá-lo.

Em sua obra “O que é tempo”, Whitrow, explica que a influência do cristianismo na nossa concepção moderna de tempo vai muito além da organização do calendário: a crucificação, ponto central da doutrina cristã, foi interpretada como um evento único e irrepetível, reforçando a ideia de que o tempo segue uma trajetória linear, em vez de cíclica.³⁶⁹

Conforme o autor³⁷⁰, durante a Idade Média, as ideias de tempo cíclico e linear coexistiram em tensão. Cientistas e estudiosos, influenciados pela astronomia e astrologia, apoiavam a noção de um tempo cíclico. Já a classe mercantil e o consequente crescimento da economia monetária impulsionaram a visão linear. Enquanto o poder estava ligado à posse da terra, o tempo era visto como abundante e regido pelos ciclos naturais da agricultura. No entanto, com a intensificação da circulação de dinheiro, a mobilidade se tornou essencial, o ritmo da vida se acelerou e o tempo passou a ser percebido como um recurso escasso e valioso.

Para David Harvey, “as concepções do tempo e do espaço são criadas necessariamente através de práticas e processos materiais que servem à reprodução da vida social.”³⁷¹ Conforme o autor³⁷², os indígenas das planícies e os “neures” africanos atribuem ao tempo e ao espaço características que variam tanto entre si quanto das concebidas dentro do modo de produção capitalista. A objetividade dessas dimensões resulta, em ambos os casos, das práticas materiais de reprodução social. Como essas práticas variam ao longo da história e em diferentes regiões, o tempo e o espaço social são construções que assumem formas distintas. Em síntese, cada modo de produção ou formação social desenvolve um conjunto específico de práticas e conceitos relacionados ao tempo e ao espaço.

³⁶⁸ WHITROW, Gerald James. **O que é tempo**: uma visão clássica sobre a natureza do tempo. Tradução Maria Ignez Duque Estada. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

³⁶⁹ *Ibidem*.

³⁷⁰ *Ibidem*.

³⁷¹ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1989.

³⁷² *Ibidem*.

Nesse contexto, Edward Palmer Thompson³⁷³ refere que entre os séculos XIV e XIX, a concepção de tempo mudou profundamente. De acordo com o historiador, antes da Revolução Industrial, o tempo era marcado por ritmos naturais, como o nascer e pôr do sol, o ciclo das estações, ou tarefas do cotidiano (como “o tempo de cozinhar arroz” ou “o tempo de rezar um credo”). Com o avanço do capitalismo industrial, o tempo passa a ser medido e controlado por relógios, ganhando um caráter abstrato, uniforme e mensurável. O tempo deixa de ser “vivido” e passa a ser cronometrado.

Na visão do autor, a transição para o capitalismo industrial não foi apenas econômica, mas também cultural e psicológica. A mudança na relação com o tempo teve efeitos profundos na forma como os trabalhadores viam a vida, o lazer e o trabalho. Para Thompson a religião e o puritanismo contribuíram significativamente para uma transformação cultural profunda, em especial quanto ao que se considera tempo de trabalho: o tempo passou a ser visto como um recurso valioso, que não deveria ser desperdiçado; a ociosidade foi moralmente condenada (perder tempo era quase um pecado).³⁷⁴

³⁷³ THOMPSON, Edward Palmer. Time, work-discipline, and industrial capitalism. **Past & Present**, v. 38, n. 1, p. 56-97, dez. 1967. Disponível em: <https://academic.oup.com/past/article-abstract/38/1/56/1454624>. Acesso em: 05 abr. 2025,

³⁷⁴ Antes da industrialização, predominava o que Thompson chama de “orientação por tarefa” (*task-orientation*), ou seja, o trabalho era feito até que a tarefa fosse concluída, não com base em horários fixos. Havia flexibilidade (os trabalhadores intercalavam trabalho com momentos de socialização e lazer); as jornadas eram irregulares, com períodos de grande esforço (como colheitas) seguidos por momentos de descanso. Esse padrão gerava um ritmo de trabalho descontínuo, alternando entre intensidade e ociosidade. Consoante o historiador, a ética puritana reforça a ideia de que o trabalho disciplinado é uma forma de devoção religiosa. O indivíduo virtuoso seria aquele que usa bem seu tempo, trabalha com afinco e evita prazeres fúteis. Para Thompson, o puritanismo não foi apenas uma religião, mas uma força cultural que ajudou a moldar os comportamentos necessários ao avanço do capitalismo industrial. Ele transformou o modo como as pessoas percebiam o tempo, o trabalho e a moralidade. A antiga relação flexível com o tempo, típica de culturas camponesas e medievais, foi substituída por uma disciplina moral do tempo, que viria a se tornar fundamental na organização do trabalho fabril e na lógica produtivista da sociedade moderna. E nesse contexto, o relógio, para os puritanos e para a cultura burguesa nascente, não era apenas um instrumento técnico, mas um símbolo moral. THOMPSON, *op. cit.*

Sendo uma construção social, à dimensão quantitativa do tempo, acresce-se a dimensão qualitativa, ou seja, as sociedades e os indivíduos organizam suas vidas conforme a complexidade do ritmo determinado por fatores culturais, sociais e econômicos, estruturando seu cotidiano a partir de um tempo que é socialmente construído e diversamente valorado.³⁷⁵

Como pontuam Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo “jornada é tempo de vida.”³⁷⁶ O ser humano dedica a maior parte do seu “tempo ativo” ao trabalho, um tempo que transcorre juntamente com as restrições decorrentes da “venda” da força de trabalho em um vínculo jurídico. E é sob essa ótica, que as normas sobre saúde e segurança do trabalhador, jornada e ao descanso (regras que buscam assegurar e preservar a dignidade da pessoa do trabalhador) devem ser analisadas, locais, por sua vez, onde se insere o direito à desconexão.

O debate sobre o direito à desconexão do trabalho mostra desafios em um contexto paradoxal como o atual. Vive-se em uma era que exige conectividade constante, 24 horas por dia, sete dias por semana, o que torna o tema ainda mais relevante e necessário. Estamos cercados por produtos e serviços que viabilizam o contato imediato em tempo real, seja pelo computador ou pelo celular. Diante desse cenário, garantir o direito de se desconectar efetivamente do trabalho se torna essencial.

Os trabalhadores que se ativam no labor através de plataformas digitais, ganham sua remuneração enquanto conectados, a exemplo de plataformas que atuam na intermediação de atividade de transporte e entre venda de produtos e serviços de coleta e entrega (Uber, Ifood, Rappi, 99, etc.). Quanto mais tempo conectados, mais a chance e possibilidade de uma maior remuneração. Quanto mais tempo conectados, mais ofertas de trabalho recebem. O paradigma está posto.

Com efeito, o direito à desconexão está diretamente ligado à tecnologia, mas não se limita a ela. É inegável que a comunicação instantânea com pessoas em qualquer parte do mundo, a recepção constante de mensagens pelos celulares, a

³⁷⁵ PERISTA, Heloísa; MAXIMIANO, Sandra; FREITAS, Fátima. Família, género e trajectórias de vida: uma questão de (usos do) tempo. In: IV CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA. APS – ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SOCIOLOGIA. Portugal, 2017. Disponível em: https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR462dfeb8da19_1.pdf. Acesso em: 12 abr. 2025.

³⁷⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

possibilidade de realizar negócios jurídicos mediante um “*click*” através de um *smartphone*, evidencia a importância de garantir momentos de não trabalho.

De outra banda, muito embora o *caput* do artigo 7º da Constituição Federal de 1988³⁷⁷ faça menção expressa aos “direitos dos trabalhadores”, o que permite uma interpretação ampliada no seu aspecto subjetivo, conforme analisado no capítulo III do presente estudo, as normas que regulam o meio ambiente laboral, saúde e segurança do trabalhador, tempo de trabalho e tempo de descanso - a exemplo das previstas na própria Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho -, são destinadas apenas aos trabalhadores empregados³⁷⁸.

Por sua vez, e reiterando conceito de Zipperer³⁷⁹, o trabalhador que presta serviços através de plataformas digitais pode ser conceituado como a pessoa física inserida em um coletivo conectado por meio de uma plataforma virtual comum, através da qual presta serviços individualizados a diversos solicitantes, que podem ocorrer exclusivamente online ou envolver contato presencial, prestados de forma onerosa, descontínua e restrita à duração da atividade contratada, configurando uma relação triangular mediada digitalmente pela referida plataforma.

Pelas características deste novo modelo de prestação de trabalho é possível pensar no direito à desconexão para tais trabalhadores? Sim, é possível.

De fato, o trabalho realizado por meio de plataformas apresenta características que o distinguem da relação tradicionalmente abordada pelo Direito do Trabalho. Todavia, a relação “identificada na grande maioria das plataformas de trabalho plataformizado, de transporte e entrega por exemplo, é uma relação de trabalho.”³⁸⁰

³⁷⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

³⁷⁸ Conforme jurisprudência do TST, a plena eficácia dos direitos fundamentais relativos à saúde, à segurança e ao meio ambiente do trabalho exige a edição de norma legal específica que discipline as formas de proteção social e o acesso a tais garantias, o que se dá em face de uma interpretação restritiva dos artigos da Constituição Federal de 1988, a exemplo do art. 7º. Como exemplo, decisão proferida nos AIRR 10575-88.2019.5.03.0003 e AIRR 11199-47.2017.5.03.018. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 10575-88.2019.5.03.0003**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, julgado em 09 set. 2020. Brasília-DF: Diário Oficial da União, 11 set. 2020; BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 11199-47.2017.5.03.0185**. Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, julgado em 18 dez. 2018. Brasília-DF: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 31 jan. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/669958328>. Acesso em: 15 abr. 2025.

³⁷⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

³⁸⁰ *Ibidem*.

O presente capítulo terá como foco o direito à desconexão. Primeiramente serão explorados os reflexos das novas tecnologias da comunicação e da informação no modo e no tempo de trabalho. Partindo-se dos efeitos das recentes tecnologias no mundo do trabalho, será estudado o direito à desconexão, assim como os ordenamentos estrangeiros que já possuem regulamentação deste direito. Por fim, discutir-se-á a aplicação do direito à desconexão aos trabalhadores plataformizados.

4.1 O reflexo das novas tecnologias no tempo de trabalho

De acordo com o explanado no capítulo 3 do presente estudo, o trabalho é um componente essencial da dignidade humana, não apenas por prover os recursos materiais indispensáveis à subsistência, mas também por representar um meio de concretização do ser enquanto integrante da sociedade. Desde tempos remotos, pode-se afirmar que sua função primordial sempre foi oferecer os instrumentos necessários à sobrevivência. Além de assegurar os meios materiais que sustentam a autonomia individual, o trabalho também permite que o ser humano se reconheça como parte de uma coletividade, promovendo seu desenvolvimento social, sua identificação com os demais e, assim, sua formação plena como sujeito.³⁸¹ De acordo com Almeida e Severo³⁸², “o trabalho não apenas constitui o ser, mas o constitui desde a perspectiva da sociabilidade, que é indissociável da própria condição humana”.

Por sua vez, a questão do tempo é tão antiga quanto essencial para entender o modo como as sociedades se organizam, já que constitui um dos pilares de sua formação. Trata-se de uma dimensão central na forma como o ser humano se relaciona com o mundo, o que torna seu debate particularmente pertinente, especialmente em um contexto marcado por transformações profundas na cultura temporal atual.³⁸³

O modo como a sociedade utiliza o seu tempo de vida não apenas afeta o homem individualmente e contribui para a sua formação enquanto sujeito, mas também impacta o curso da humanidade. É inegável, portanto, a importância

³⁸¹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

³⁸² *Ibidem*.

³⁸³ CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, maio/ago. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/lj/se/a/4Gfs5qPqFWbFn7Q7h85zFsp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 mar. 2025.

fundamental do tempo — e de tudo o que essa noção abrange — nas dinâmicas sociais, especialmente nas relações de trabalho.³⁸⁴

O tempo de trabalho é um dos pilares de um contrato de trabalho (aqui entendido como gênero da qual diversas outras relações se incluem como espécie), e a existência de normas que a limitem é essencial para garantir uma vida digna ao ser humano, permitindo-lhe estabelecer conexões com os outros e afirmar-se como sujeito.

Fernanda Cristina de Moraes Fonseca³⁸⁵ leciona que não houve, necessariamente, ao longo da história, uma evolução linear ou uma sucessão rígida de “fases” na forma de organização do tempo de trabalho e de não-trabalho. Em vez disso, a autora identifica diferentes racionalidades e finalidades que influenciaram a predominância de certos enfoques em momentos distintos. Esses enfoques se relacionam a fatores econômicos (como a limitação da jornada, o aumento da produtividade, o combate ao desemprego, as exigências da produção e a flexibilização das normas), biológicos (como a fixação de pausas e descansos visando prevenir a fadiga e garantir saúde e segurança), e sociais (como a busca por conciliar a vida profissional com a familiar). Importa notar que essas abordagens não seguem, necessariamente, uma ordem cronológica ou sucessiva, podendo coexistir no tempo e inspirar, de forma simultânea, diferentes normas jurídicas.

No modo de produção capitalista, há um paradoxo evidente relacionado ao tempo de trabalho, o qual também fundamenta e direciona o próprio Direito do Trabalho: de um lado, há a permissão — e até o estímulo — para que o indivíduo troque seu tempo de vida por remuneração³⁸⁶; de outro, reconhece-se esse trabalhador como um sujeito de direitos, merecedor de proteção jurídica que assegure condições de igualdade real dentro das relações laborais.³⁸⁷

³⁸⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

³⁸⁵ FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes. **Novos tempos de trabalho, flexíveis e digitais: diálogo com a desconexão**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2019. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/90297>. Acesso em: 05 mar. 2025.

³⁸⁶ A duração do trabalho, sendo o eixo fundamental dessa relação de troca, torna-se inevitavelmente o foco principal de atenção. Sem uma delimitação adequada do tempo destinado ao trabalho e ao descanso, não é possível estabelecer parâmetros justos para essa troca, tampouco sustentar a lógica capitalista, que se baseia essencialmente na necessidade de consumir. E para que o consumo ocorra, é imprescindível que haja também tempo disponível. ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

³⁸⁷ *Ibidem*.

O tema acerca da limitação da jornada de trabalho sempre foi alvo de debate ao longo de todas as Revoluções Industriais experimentadas pela sociedade. Aliás, conforme informa Harvey³⁸⁸, “as lutas entre proprietários do trabalho e do capital em torno do uso do tempo e da intensidade do trabalho são endêmicas”, e remontam, ao menos, ao período medieval.

Nesse contexto, Goldschmidt e Graminho³⁸⁹ fazem referência ao texto de Marx e Engels no Manifesto Comunista de 1848, onde denunciam os salários miseráveis, as jornadas excessivas e a exploração da força de trabalho de mulheres e crianças:

Portanto, à medida que aumenta o caráter enfadonho do trabalho, decrescem os salários. Mas ainda, a quantidade de trabalho cresce com o desenvolvimento do maquinismo e da divisão do trabalho, quer pelo prolongamento das horas de labor, quer pelo aumento do trabalho exigido em um tempo determinado, pela aceleração do movimento das máquinas, etc.³⁹⁰

A questão tempo de trabalho x produtividade também foi abordada por Domenico De Masi³⁹¹ ao discorrer sobre o modelo fordista de trabalho. Conforme o autor, a linha de montagem elimina a necessidade de o trabalhador se deslocar para buscar componentes, uma vez que as peças são entregues diretamente no ponto exato de uso. Com isso, o tempo que anteriormente era desperdiçado com esses movimentos passa a ser aproveitado no próprio processo produtivo.

Paralelamente à análise da organização do tempo de trabalho, vale observar que o conceito de tecnologia voltada para o trabalho antecede aquele relacionado à tecnologia da comunicação. O termo 'tecnologia' refere-se a qualquer máquina ou inovação criada pelo ser humano. Nesse sentido, os equipamentos surgidos durante a Revolução Industrial já representavam, em seu tempo, novas tecnologias — e, em determinados contextos, ainda podem ser considerados como tal.³⁹²

³⁸⁸ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre a origem da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

³⁸⁹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

³⁹⁰ *Ibidem*.

³⁹¹ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

³⁹² MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araújo. **Tecnologias e (nova) existência humana**: reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Porto Alegre, 2017.

Vani Moreira Kenski³⁹³, fazendo referência ao filósofo Gilbert Simondon, leciona que o processo de humanização teve início quando o ser humano começou a se diferenciar dos demais seres vivos ao transformar os recursos naturais em instrumentos úteis para melhorar sua existência. Conforme a autora, foi nesse contexto que antepassados pré-históricos do homem passaram a empregar galhos, pedras e ossos de forma criativa, atribuindo-lhes diferentes funções que contribuíam para sua sobrevivência e bem-estar. Ao fazerem isso, estavam desenvolvendo e criando as primeiras tecnologias.

A transformação da sociedade ao longo do tempo sempre exerceu impacto direto sobre o mundo do trabalho. Um exemplo marcante é a passagem da revolução agrícola para a revolução industrial, período em que muitas famílias deixaram o campo e se mudaram para as cidades, atraídas pelas oportunidades nas grandes indústrias que emergiam, impulsionadas por invenções tecnológicas da época, como a máquina a vapor e a eletricidade.

Também é pertinente a reflexão de que desde os tempos pré-históricos, a informação e a comunicação desempenham um papel fundamental na vida humana. A linguagem surgiu justamente como resposta a essa necessidade de interação e troca de conhecimento. Com o surgimento das primeiras civilizações, as sociedades passaram a demandar formas mais permanentes e eficientes de transmitir informações. Foi nesse contexto que a escrita foi inventada, permitindo o registro duradouro de dados e, mais importante ainda, possibilitando que essas informações fossem acessadas e compreendidas por diferentes pessoas ao longo de gerações.

Desde os tempos antigos, as pessoas já se comunicavam utilizando mensageiros e cartas. Com o passar do tempo, a tecnologia começou a evoluir, destacando-se o surgimento do telégrafo — que permitia o envio de mensagens a longas distâncias por meio de sinais e códigos — e, posteriormente, o telefone. Paralelamente, os computadores começaram a ser desenvolvidos. Os primeiros modelos eram máquinas analógicas, como a máquina de prever marés criada por

³⁹³ KENSKI, Vani Moreira. Novas tecnologias: o redimensionamento do espaço e do tempo e os impactos no trabalho docente. **Revista Brasileira de Educação**, [recurso online], n. 8, p. 58-71, 1998.

William Thompson em 1876. Naquela época, os computadores não tinham como foco principal a comunicação; sua principal finalidade era realizar cálculos complexos.³⁹⁴

O avanço da comunicação se consolida quando a visão do computador como ferramenta de uso único é superada. A partir disso, os computadores passam a contar com interfaces mais acessíveis e a desempenhar diversas funções simultaneamente.

De modo simultâneo ao desenvolvimento e avanço dos computadores e microprocessadores e pensada como um sistema criado para garantir a comunicação em caso de uma possível resposta militar a um ataque soviético ao território dos Estados Unidos, a internet chega em 1969. Surgiu a partir das pesquisas de uma das instituições mais inovadoras do mundo: a Agência de Projetos de Pesquisa Avançada (ARPA), ligada ao Departamento de Defesa dos Estados Unidos.³⁹⁵

A internet evoluiu e passou a ser um dos principais instrumentos para criar, transmitir, disseminar e armazenar informações, atendendo aos mais diversos propósitos.

Segundo Gabriela Rangel da Silva³⁹⁶, as inovações tecnológicas da década de 1970, centradas nas áreas da informação e da comunicação, pavimentaram o caminho para os avanços técnico-científicos que viriam nas décadas seguintes. Dispositivos como o *walkman*, o *bip*, a câmera Polaroid, o videocassete e o telefone, entre outros, acabaram integrando-se em um único equipamento multifuncional: o smartphone, inaugurando a “Era da hiperconexão”.

À medida que novas tecnologias surgem, o mundo do trabalho também se transforma. Recursos como a internet, os smartphones, a inteligência artificial e outras tecnologias da informação e comunicação reduziram distâncias, diminuíram os custos

³⁹⁴ MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araújo. **Tecnologias e (nova) existência humana:** reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Porto Alegre, 2017.

³⁹⁵ A primeira rede de computadores, que se chamava Arpanet, entrou em funcionamento em 1º de setembro de 1969, com seus quatro primeiros nós interligando os computadores da Universidade da Califórnia em Los Angeles, da Universidade da Califórnia em Santa Bárbara, do Stanford Research Institute e da universidade de Utah. CASTELSS, Manuel. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

³⁹⁶ SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Portugal, 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/92369/1/Gabriela%20Rangel%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

operacionais das empresas e possibilitaram a prestação de serviços a qualquer hora e em qualquer lugar.³⁹⁷

Neste cenário, é oportuno revisitar os conceitos de Lisa Ganski³⁹⁸ acerca da economia compartilhada, como visto no capítulo II do presente estudo, ao referir que a rede “*mesh*” se torna possível devido ao crescente nível de conexão da sociedade com seu entorno — envolvendo indivíduos, empresas, instituições e até objetos. Pela primeira vez na história, atinge-se um patamar de conectividade contínua, abrangente e com custo relativamente acessível, o que viabiliza essa nova forma de interação em rede.

Nos dizeres de Francisco Lozano Lares³⁹⁹, nas últimas três décadas, vivenciamos um avanço acelerado nas novas tecnologias de informação e comunicação (TICs), acompanhado por progressos constantes na área de inteligência artificial, cenário este que possibilitou o surgimento de uma nova sociedade digital, caracterizada por uma conexão ininterrupta à Internet e pelo uso cotidiano de dispositivos eletrônicos rápidos, como por exemplo, *smartphones*.

O avanço tecnológico gerou transformações significativas nas relações de trabalho, sobretudo com a introdução de novos processos produtivos e mudanças na estrutura organizacional das empresas, que passaram a operar de forma mais integrada, tendo a informação como a principal matéria-prima do processo produtivo. E conforme Goldschmidt e Graminho⁴⁰⁰, a mercantilização da informação, de modo que “quanto mais célere a produtividade, maior será o capital gerado”, acaba por exigir que o trabalhador trabalhe cada vez mais, a qualquer momento e em qualquer local.

O filósofo Byung-Chul Han⁴⁰¹ revela que a organização social do século XXI “não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho” e que também os seus indivíduos passaram a ser identificados como “sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos. Nesse sentido, aqueles

³⁹⁷ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

³⁹⁸ GANSKY, Lisa. **Mesh**: porque o futuro dos negócios é compartilhar. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

³⁹⁹ LARES, Francisco Lozano. Tiempo de trabajo y derechos digitales. *In*: ORTEGA, Santiago Gonzáles. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. *In*: XXXVIII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. 2020.

⁴⁰⁰ GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, *op. cit.*

⁴⁰¹ HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis-RJ: Vozes, 2015.

muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal, se tornaram arcaicos”.

Não há dúvida de que estamos vivendo um momento de expressivas transformações econômicas, sociais, culturais, tecnológicas e organizacionais. Ao mesmo tempo, torna-se cada vez mais comum a percepção de que vivemos uma transformação profunda na noção de temporalidade e de que o tempo está se tornando cada vez mais insuficiente e escasso.⁴⁰²

As diferentes formas de vivenciar o tempo podem ser percebidas em expressões cotidianas como "o tempo voa", "tempo é tudo" e "tempo é dinheiro", que estão claramente ligadas ao mundo do trabalho e refletem os modos de vida contemporâneos. Essas expressões sinalizam um tempo marcado por novas diretrizes, como aceleração, velocidade, tempo real, tempo virtual, comunicação instantânea e globalizada, trabalho temporário, entre outras, que evocam a ideia da experimentação de distintas temporalidades.⁴⁰³

No cenário contemporâneo, trabalho e tempo estão profundamente interconectados. As transformações trazidas pela reestruturação produtiva, especialmente as impulsionadas pelo avanço tecnológico, impactam diretamente a organização do tempo. Ao estabelecerem novos regimes temporais, essas mudanças também influenciam a subjetividade. Como já apontado, trata-se, portanto, de novas formas de trabalhar, novas dinâmicas temporais e novas maneiras de construir a subjetividade.⁴⁰⁴

Assim, e como visto anteriormente, as tecnologias da comunicação e da informação permitiram uma nova organização do trabalho fazendo surgir novas modalidades de prestação de serviços, a exemplo da prestação de trabalho através de plataformas digitais, objeto do presente estudo.

Ana Cláudia Moreira Cardoso⁴⁰⁵ refere que ao longo da história das disputas entre trabalho e capital, o capital procurou ampliar progressivamente a separação

⁴⁰² MELLO, Hivy Damasio Araujo; TONELLI, Maria José. **Tempo é Dinheiro?** A construção do tempo na administração contemporânea. 2015. Disponível em: https://www.academia.edu/30267379/Tempo_%C3%A9_dinheiro_A_constru%C3%A7%C3%A3o_do_tempo_na_administra%C3%A7%C3%A3o_contempor%C3%A2nea. Acesso em: 23 jan. 2025.

⁴⁰³ CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Revista Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-85, jan./dez. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistadaufmg/article/view/2756/1615>. Acesso em: 02 fev. 2025.

⁴⁰⁴ *Ibidem*.

⁴⁰⁵ *Ibidem*.

entre o tempo e o espaço dedicados ao trabalho e aqueles reservados ao não trabalho. O objetivo era transformar o tempo de labor em algo regular, contínuo e, conseqüentemente, alheio à vontade ou às necessidades dos trabalhadores. Para alcançar esse controle, diversas estratégias foram adotadas: deslocamento do trabalho para fora do ambiente doméstico, uso de máquinas que impunham novos ritmos de produção, pagamento de salários reduzidos como forma de forçar jornadas mais longas, imposição de códigos de conduta, aplicação de penalidades por atrasos ou faltas, vigilância rigorosa sobre os horários dentro e fora do ambiente laboral e, posteriormente, a implementação do registro por meio do relógio de ponto.

A mesma autora⁴⁰⁶ aponta que na década de 1990, o processo que antes visava separar rigidamente os tempos e espaços do trabalho e do não trabalho começou a ser gradualmente substituído por um movimento inverso, de reaproximação. Com isso, as fronteiras entre um e outro tornaram-se cada vez mais difusas e maleáveis, tornando mais difícil determinar com precisão onde termina o tempo de labor e onde se inicia o tempo livre.

De fato, a internet e a telefonia móvel desempenham um papel significativo na ampliação da flexibilidade do tempo de trabalho, tornando mais nebulosas as fronteiras entre o que é tempo de trabalho e o que é tempo livre. O trabalho realizado de forma remota e conectado à rede confere ao profissional uma certa autonomia, mas também o expõe à possibilidade — voluntária ou não — de estar continuamente acessível, o que pode resultar na extensão excessiva de sua jornada. As interações profissionais digitais, que ocorrem a qualquer hora e em qualquer dia da semana, acabam conferindo ao indivíduo uma espécie de ubiquidade, já que ele se torna virtualmente presente em todos os lugares e momentos.⁴⁰⁷

Mesmo não sendo uma condição imposta, esta nova configuração laboral proporciona e permite uma hiperconexão, haja vista que trabalhadores podem se conectar ao longo das 24 horas do dia e nos 07 dias da semana, o que poderá repercutir, de maneira negativa, nos seus direitos fundamentais essenciais, tais como o direito à saúde, à vida, à liberdade, ao lazer, entre outros.

⁴⁰⁶ CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Revista Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-85, jan./dez. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistadaufmg/article/view/2756/1615>. Acesso em: 02 fev.

⁴⁰⁷ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

As plataformas digitais baseiam-se fortemente em sistemas de avaliação. Nesse cenário, os algoritmos desempenham um papel central, uma vez que são capazes de realizar diagnósticos, emitir julgamentos, estabelecer classificações e gerar rankings.

Como destaca Silva⁴⁰⁸, os *rankings* passam a funcionar como critérios que definem quem é mais eficiente, quem executa as tarefas com maior agilidade e quem proporciona uma experiência mais satisfatória ao cliente. No entanto, a autora adverte que esse sistema carrega uma faceta complexa: a exigência de uma conexão constante para garantir acesso às oportunidades de trabalho, além da necessidade de estar disponível praticamente todos os dias da semana.

Sob essa perspectiva, conclui Silva⁴⁰⁹ que os trabalhadores deixam de ser avaliados exclusivamente com base em sua produção e passam a ser medidos também por critérios como eficiência, desempenho e disponibilidade — seja em ambientes presenciais, seja em contextos virtuais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em um relatório publicado em 2021⁴¹⁰, trouxe uma análise detalhada sobre a dinâmica do trabalho realizado por meio de plataformas digitais.

Este relatório representa a primeira iniciativa significativa da OIT para compreender as experiências vivenciadas por trabalhadores e empresas no contexto das plataformas digitais de trabalho. Segundo a própria OIT, o documento busca apresentar uma perspectiva inovadora e abrangente em escala internacional, abordando também as estratégias de atuação adotadas por essas plataformas.

O relatório fundamenta-se nos resultados obtidos por meio de pesquisas e entrevistas com aproximadamente 12.000 trabalhadores de plataformas digitais, distribuídos em 100 países ao redor do mundo. Além disso, o documento conta com o apoio de entrevistas realizadas com representantes de 70 empresas de diversos segmentos, 16 plataformas digitais e 14 associações de trabalhadores vinculados a

⁴⁰⁸ SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Portugal, 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/92369/1/Gabriela%20Rangel%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁴⁰⁹ *Ibidem*.

⁴¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. *In*: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ginebra, 2021.

esse modelo de trabalho, abrangendo diferentes setores em escala global, levantamentos que ocorreram ao longo de 2017 a 2020.

A escassez de oportunidades de emprego foi apontada como o principal motivo que leva os trabalhadores a atuarem em plataformas de multiterceirização. Esse fator foi determinante para 40% dos profissionais que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte e para 28% daqueles envolvidos com entregas. Outros motivos relevantes que influenciam a escolha por esse tipo de trabalho incluem a flexibilidade de horários e de remuneração oferecida pelas plataformas.

A pesquisa apontou que a maioria dos trabalhadores do setor de transporte e entrega trabalham muitas horas e têm uma alta intensidade de trabalho. A análise evidenciou que a média de horas semanais nos setores convencionais de táxi e entrega são 70 e 57 horas, respectivamente. Em plataformas digitais que atuam no setor de transporte de passageiro e de entregas, a média de horas semanais de trabalho é de 65 e 59 horas respectivamente.⁴¹¹

Uma proporção considerável de motoristas e de entregadores que trabalham através de aplicativos (41% e 38%, respectivamente) trabalham sete dias por semana.

A Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná⁴¹² divulgou pesquisa, também no ano de 2021, sobre o trabalho em plataformas digitais no Brasil, o que, para alguns autores⁴¹³, é considerada a mais completa pesquisa sobre a temática.

Os resultados da pesquisa (dados colhidos ao longo do ano de 2021) evidenciaram uma diversidade tanto entre as plataformas quanto nas condições de trabalho oferecidas, o que contribui para uma crescente variedade nas formas de relação de trabalho.

Para quantificar o mercado de trabalho das plataformas digitais no Brasil, a pesquisa iniciou com um mapeamento das plataformas em operação no país. Ao todo,

⁴¹¹ Em alguns países, o a média é de 82 horas (Índia, setor VTC) e 63 horas semanais (Quênia e Líbano, setor (da entrega baseada em aplicativo). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. *In*: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ginebra, 2021.

⁴¹² MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Plataformas digitais: o trabalho controlado por plataformas digitais no brasil: dimensões, perfis e direitos. **UFPR - Clínica Direito do Trabalho**, Curitiba, [2022?].

⁴¹³ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

foram identificadas 1.506 plataformas, das quais 197 foram selecionadas como as mais relevantes, com base em diferentes critérios de importância.

Com base em extenso levantamento realizado por meio de ferramenta de análise de tráfego de dados da *web*, a pesquisa estimou que o número de pessoas atuando por meio de plataformas digitais no Brasil tem se mantido em torno de 1,5 milhão. Em agosto de 2021, esse total chegou a 1.461.887 trabalhadores. Dentre eles, uma expressiva maioria — 92,6% — está inserida em plataformas que exigem presença física em um território específico, geralmente mediadas por aplicativos de celular e caracterizadas por tarefas operacionais, como transporte⁴¹⁴, serviços de limpeza, manutenção predial e reposição de produtos.⁴¹⁵

Os dados apontaram que a maioria dos trabalhadores motoristas de aplicativo e entregadores, trabalha 6 ou 7 dias por semana (35,4% trabalham 6 dias por semana; 21,68% trabalham 7 dias por semana). Quanto a quantidade de horas laboradas, 60,36% dos trabalhadores afirmaram trabalhar 8 horas ou mais por dia, o que estaria ligado ao fato de muitos terem no trabalho por plataforma sua única fonte de renda.

A digitalização da economia tem gerado críticas significativas em face do seu impacto sobre uma instituição fundamental como o tempo de trabalho. Como já mencionado, embora não imponha formalmente uma disponibilidade constante, ela possibilita o trabalho contínuo, 24 horas por dia, 365 dias por ano. Isso acaba por desfazer a clara distinção entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado ao lazer, bem como entre o cumprimento das obrigações profissionais e a atenção às responsabilidades pessoais e familiares.⁴¹⁶

⁴¹⁴ Os dados indicam que o setor de transportes é o mais expressivo dentro do ecossistema de trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil. O relatório dividiu em três principais grupamentos de trabalhadores: **motoristas de transporte de passageiros (como Uber e 99)**: representam **66%** do total dos trabalhadores no setor, somando **858.516 indivíduos**; **entregadores por aplicativo (em regimes de duas e três pontas, como iFood, Rappi, Loggi etc.)**: compõem **25%**, com **331.067 trabalhadores**; **trabalhadores que fazem frete (uso de vans, caminhões etc.)**: correspondem a **9%**, ou **117.253 pessoas**. Esses dados referem-se ao trimestre encerrado em agosto de 2021. Portanto, ao somar os percentuais de motoristas e entregadores, **91% dos trabalhadores de plataformas no setor de transportes** atuam como **motoristas ou entregadores**. Isso mostra o predomínio desses dois grupos dentro do universo das plataformas digitais de trabalho ligadas ao transporte. MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Plataformas digitais: o trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos. **UFPR - Clínica Direito do Trabalho**, Curitiba, [2022?].

⁴¹⁵ *Ibidem*.

⁴¹⁶ LARES, Francisco Lozano. Tiempo de trabajo y derechos digitales. *In*: ORTEGA, Santiago Gonzáles. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. *In*: XXXVIII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. 2020.

As novas tecnologias colocam em xeque o modelo tradicional de temporalidade considerada ‘normal’ no mundo do trabalho. A ampliação da ubiquidade, favorecida pela “portabilidade do trabalho”, tem contribuído para a perda do referencial geográfico que, historicamente, servia de base para a distinção entre tempos de trabalho e de não trabalho. Com isso, as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal tornam-se cada vez mais tênues e difusas.⁴¹⁷

A pressa e a intensidade da vida moderna se estendem ao ambiente profissional, impondo a exigência de uma conectividade ininterrupta. Se não há a imposição, os meios telemáticos, com certeza, permitem e, até mesmo fomentam, a possibilidade de um trabalhador estar conectado por longas horas durante o dia. No entanto, essa realidade traz impactos significativos, afetando diretamente a vida privada do trabalhador, em todos os seus aspectos, em especial, a sua saúde, refletindo, diretamente, na dignidade do trabalhador.

Como ensina Maria Rosa Martín Muñoz⁴¹⁸, não há dúvida de que a digitalização contribui para facilitar a vida do trabalhador, oferecendo-lhe maior autonomia para executar suas atividades laborais no momento, local e da forma que considerar mais conveniente. No entanto, essa flexibilidade também pode resultar em uma conexão constante com o trabalho, o que, por sua vez, pode levar à ampliação desmedida da quantidade de horas trabalhadas ao longo do dia. Essa situação acarreta riscos relevantes não apenas para a saúde física do trabalhador, mas também para seu bem-estar psicológico e social.

4.2 Definição do direito à desconexão do trabalhador

Quando se celebra um contrato de trabalho (gênero do qual tantos outros são espécies) o trabalhador não vende o seu corpo ao tomador de seus serviços. Pode-se talvez dizer que, no trabalho remunerado, o que está à venda é uma fração do tempo do indivíduo. Diferentemente da escravidão — em que se adquire o próprio ser

⁴¹⁷ FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes. **Novos tempos de trabalho, flexíveis e digitais: diálogo com a desconexão**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2019. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/90297>. Acesso em: 05 mar. 2025.

⁴¹⁸ MUÑOZ, Maria Rosa Martín. **Tiempo de trabajo y desconexión digital**. In: ORTEGA, Santiago Gonzáles. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. In: XXXVIII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. 2020.

humano —, nesse caso, o que se contrata é a sua energia: física, mental, muscular e psíquica. Em outras palavras, negocia-se o tempo de vida da pessoa, o tempo do homem.⁴¹⁹

Por isso, é compreensível que o ordenamento jurídico se ocupe desse tempo alienado, buscando definir qual será esse tempo e qual será sua duração.⁴²⁰

Aliás, essas preocupações estão presentes no Direito do Trabalho desde a sua origem: estabelecer limites para a duração da jornada, preservar o bem-estar físico e mental do trabalhador, proteger sua saúde, assegurar intervalos e períodos de descanso, resguardar sua autonomia pessoal e garantir a compatibilização entre as exigências do trabalho e a vida pessoal e familiar⁴²¹, conciliação, inclusive, que se apresenta como um objetivo constitucional, conforme pode se depreender do artigo 6º da CF/88⁴²² ao colocar, no mesmo patamar de direitos sociais o trabalho, a saúde e o lazer.

Como será abordado neste tópico, embora o direito à desconexão não esteja expressamente previsto na Constituição Federal Brasileira nem na legislação infraconstitucional, entende-se que ele possui fundamentação material sólida. Trata-se, portanto, de um direito fundamental implícito do trabalhador, cuja finalidade é reforçar outros direitos fundamentais pertinentes às relações de trabalho, em especial

⁴¹⁹ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 mar. 2025.

⁴²⁰ A primeira Constituição a prever limitação da jornada de trabalho foi a de 1934, promulgada em 16 de julho. Esse processo foi resultado de um contexto histórico específico: entre as décadas de 1910 e 1930, a urbanização e a industrialização impulsionaram uma onda de greves, manifestações e mobilizações por parte dos trabalhadores e das mulheres, que exigiam direitos e melhores condições de vida. O debate ganhou ainda mais força após a assinatura do Tratado de Versalhes e a adesão do Brasil à Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambos em 1919. A Constituição de 1934 previu, entre outros direitos: jornada diária de 08 horas, férias anuais remuneradas e repouso semanal. VALENTE, Nathalia. 200 anos de Constituição: conheça a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil. **Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho**, 19 jun. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/200-anos-de-constitui%C3%A7%C3%A3o-conhe%C3%A7a-a-evolu%C3%A7%C3%A3o-dos-direitos-trabalhistas-no-brasil>. Acesso em: 10 abr. 2025.

⁴²¹ AMADO, *op. cit.*

⁴²² Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. BRASIL. **[Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

o direito à saúde, ao lazer, à privacidade e o princípio da dignidade da pessoa humana.⁴²³

Como já mencionado, a jornada de trabalho representa o tempo de vida que o trabalhador coloca à disposição da atividade empresarial. Trata-se da entrega de sua energia, tanto física quanto mental, em troca de remuneração. Por essa razão, a regulação da jornada esteve presente desde as primeiras normas trabalhistas, funcionando como um mecanismo essencial para garantir os direitos fundamentais ligados a essa dimensão do trabalho.⁴²⁴

O instituto do tempo de trabalho, mais precisamente, “tempo de disponibilidade contratual”⁴²⁵, é tratado, na legislação brasileira, no âmbito da CLT, e aborda três conceitos distintos, mas correlatos: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho.

Conforme Delgado⁴²⁶, entre os três conceitos relacionados, a duração do trabalho⁴²⁷ é o mais abrangente. Refere-se ao período total em que o empregado trabalha ou se mantém disponível para prestar serviços ao empregador, conforme previsto no contrato de emprego. Essa duração pode ser medida em diferentes escalas de tempo, como dia, semana, mês ou até mesmo ano.

A jornada de trabalho, por sua vez, possui um sentido mais restrito. Diz respeito ao tempo diário durante o qual o empregado deve estar à disposição do empregador, conforme as condições contratuais. Trata-se, essencialmente, do intervalo em que o empregador pode utilizar a força de trabalho do empregado em um único dia.

Já o horário de trabalho refere-se, com maior precisão, ao intervalo específico entre o início e o término de uma jornada diária de trabalho.

Inicialmente, a jornada de trabalho representava apenas o tempo diário em que o empregado prestava serviços efetivos ao empregador. Com o desenvolvimento do Direito do Trabalho — impulsionado tanto pela atuação coletiva dos trabalhadores quanto por outros fatores que contribuíram para o aprimoramento das normas

⁴²³ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

⁴²⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

⁴²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

⁴²⁶ *Ibidem*.

⁴²⁷ A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina a duração do trabalho em um capítulo específico — Capítulo II, intitulado “Da Duração do Trabalho”, inserido no Título II, “Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho”. Esse capítulo abrange os artigos 57 a 75, que tratam de temas como a jornada de trabalho, a carga horária semanal, os intervalos intra e interjornadas, bem como os períodos de descanso assegurados aos trabalhadores. DELGADO, *op. cit.*

jurídicas da área —, esse conceito foi ampliado. Passou-se a considerar, além do tempo efetivamente trabalhado, outros elementos como parte integrante da jornada. Nesse contexto normativo em constante evolução, surgiram diferentes critérios⁴²⁸ para a análise jurídica da extensão da jornada de trabalho⁴²⁹, sendo os três principais o do tempo efetivamente trabalhado, o do tempo à disposição e o do tempo utilizado no deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

As legislações trabalhistas dos diferentes países, em geral, adotam como base um dos três principais critérios que definem a composição da jornada de trabalho. No Brasil, não há dúvidas de que o critério escolhido como fundamento é o do tempo à disposição do empregador.⁴³⁰

Dessa maneira, a legislação brasileira se fundamenta na dualidade entre tempo de trabalho e período de descanso, valendo reiterar que o tempo de trabalho, é composto por dois elementos distintos: o tempo de serviço efetivamente prestado e os períodos em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),⁴³¹ consoante referido, estabelece as normas referentes à jornada laboral, assegurando direitos que visam garantir o tempo destinado ao não trabalho. A importância de preservar integralmente os períodos de descanso, é fundamentada em três pilares principais: a) sob o aspecto biológico, busca-se prevenir os impactos psicofisiológicos causados pela fadiga e pela intensa racionalização das atividades laborais; b) do ponto de vista social, os períodos de descanso permitem ao trabalhador exercer plenamente sua condição humana, participando da vida em comunidade, usufruindo dos bens materiais e culturais

⁴²⁸ Do ponto de vista teórico, existem três principais concepções acerca da extensão da jornada de trabalho. A primeira é a teoria do tempo efetivamente trabalhado, que desconsidera pausas e interrupções, como os intervalos, ao contabilizar a jornada laboral. A segunda é a teoria do tempo à disposição do empregador, que adota uma abordagem mais ampla, incluindo tanto o tempo de serviço efetivo quanto os períodos em que o empregado permanece à disposição do empregador. Por fim, a teoria do tempo *in itinere* entende como jornada de trabalho todo o período que vai desde a saída do trabalhador rumo ao serviço até o seu retorno à residência. GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024. *E-book*. p. 449.

⁴²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, 1995. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27168/mauricio_godinho_jornada_no_direito_do_trabalho.pdf?sequence=2. Acesso em: 10 abr. 2025.

⁴³⁰ Dessa forma, a jornada de trabalho é ampliada, passando a incluir, além do tempo efetivamente trabalhado, também o período em que o empregado permanece à disposição do empregador. A legislação brasileira adota esse critério como referência principal para o cálculo da jornada laboral, conforme estabelece o caput do artigo 4º da CLT. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

⁴³¹ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

proporcionados pela sociedade, dedicando-se a atividades recreativas, culturais ou esportivas, ampliando seus conhecimentos e fortalecendo os laços familiares; c) sob a perspectiva econômica, contribui para a redução do desemprego e, ao minimizar a fadiga, favorece um aumento na produtividade do trabalho.⁴³²

Todavia, é evidente que a tradicional divisão dicotômica entre tempo de trabalho e período de descanso nunca se deu de forma linear ou rígida.

Há, por exemplo, trabalhadores que não estão sujeitos a um horário fixo de trabalho⁴³³, o que significa que não se aplicam a eles os limites tradicionais que caracterizam a “heterodisponibilidade” representados pela imposição de uma jornada previamente determinada.⁴³⁴

Na mesma senda, a legislação sempre previu a possibilidade de, em certas situações específicas — como casos de força maior ou aumentos eventuais e temporários na demanda de trabalho —, o empregador extrapolar o horário contratual estabelecido, determinando ao empregado a realização de horas extras ou trabalho suplementar.⁴³⁵

Salvo as exceções previstas na legislação, o modelo binário mantinha-se válido: ao firmar o contrato de trabalho, o trabalhador renunciava parte de sua liberdade, perdendo sua autodisponibilidade ao se submeter à autoridade de outrem⁴³⁶. No entanto, essa subordinação costumava restringir-se ao tempo e ao

⁴³² PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. **Revista Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-202, 2022.

⁴³³ Veja-se o artigo 62 da CLT, na sua atual redação: Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

⁴³⁴ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_t_rabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 mar. 2025.

⁴³⁵ Nesse sentido, por amostragem, o artigo 61, *caput*, da CLT: Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. BRASIL, 1943, *op. cit.*

⁴³⁶ AMADO, *op. cit.*

espaço do ambiente de trabalho. Fora desse contexto, o trabalhador deixava de ocupar o centro das relações laborais, quase desaparecendo como tal, para retomar sua condição de pessoa e cidadão, recuperando a liberdade que havia cedido — ao menos até o início da próxima jornada de trabalho.

O Direito à desconexão, também conhecido como o “direito de não trabalhar”, começou a ser abordado no Brasil a partir dos anos 2000, pelo jurista Jorge Luiz Souto Maior.⁴³⁷

Em seu artigo publicado em 2003, o autor despertava para a importância do tema justamente pelo fato de que, ao tratar da desconexão, estabelece-se um paralelo entre a tecnologia — elemento central da vida contemporânea — e o trabalho humano, com o intuito de afirmar um direito fundamental do indivíduo: o de não trabalhar, ou, em termos metafóricos, o direito de se desconectar do trabalho.⁴³⁸

Ao explorar a questão, Souto Maior⁴³⁹ identificou o paradoxo acerca do direito à desconexão, evidenciando, algumas contradições inerentes ao nosso atual “mundo do trabalho”. A primeira dessas contradições reside justamente na inquietação com o não-trabalho, em um contexto histórico e social marcado pela constante preocupação com o desemprego.

A segunda contradição refere-se à percepção, muitas vezes dita em voz baixa, de que o avanço tecnológico estaria eliminando postos de trabalho. No entanto, ao mesmo tempo, para o autor, é essa mesma tecnologia que tem mantido o ser humano preso ao trabalho, gerando novas formas de dependência.

Em um terceiro aspecto, embora a tecnologia ofereça ao ser humano um acesso quase ilimitado à informação e a possibilidade de acompanhar as transformações do seu tempo, ela também acaba por aprisioná-lo aos meios de informação. O que antes era um prazer — o de se informar — transforma-se em obrigação, já que se manter atualizado torna-se uma exigência para permanecer competitivo no mercado de trabalho.

Por fim, dentro do conjunto de contradições referidas por Souto Maior⁴⁴⁰, ele lembra que, sob a ótica da filosofia moderna e segundo o reconhecimento de diversas

⁴³⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 10 abr. 2025.

⁴³⁸ *Ibidem*.

⁴³⁹ *Ibidem*.

⁴⁴⁰ *Ibidem*.

legislações, o trabalho é visto como um fator de dignificação do ser humano. No entanto, por outro lado, é o próprio trabalho que pode retirar essa dignidade, ao invadir sua intimidade e limitar sua vida privada.⁴⁴¹

O direito à desconexão do trabalho surge em um contexto de transformação da concepção tradicional do trabalho, em que a separação entre vida pessoal e profissional era claramente definida pelo horário e pelo local de trabalho.⁴⁴²

De acordo com o que já foi abordado, as novas formas de prestação de serviços tendem a promover uma hiperconectividade laboral — isto é, a ampliação do tempo dedicado ao trabalho e o aumento da disponibilidade constante do trabalhador. Esse fenômeno de conexão contínua ao trabalho se manifesta por meio da fragmentação das jornadas, viabilizada pelo acesso ao ambiente profissional virtual, por meio de dispositivos tecnológicos, mesmo durante os períodos destinados ao descanso.

Nesse contexto, torna-se especialmente urgente que o ordenamento jurídico reconheça a importância de preservar a saúde do trabalhador, também por meio do exercício do direito à desconexão, sobretudo daqueles que desempenham suas atividades laborais de forma contínua com o auxílio das tecnologias atuais. Trata-se de diretriz que busca tutelar a dignidade do trabalhador e assegurar o exercício do trabalho decente.

Diante das novas modalidades de trabalho que emergem na sociedade contemporânea, especialmente no caso dos trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais e que podem exercer suas atividades a qualquer hora e em qualquer lugar, utilizando dispositivos conectados à internet, torna-se necessário

⁴⁴¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 10 abr. 2025.

⁴⁴² Nesse contexto, válida é a lição de João Leal Amado acerca dos limites da subordinação: “A subordinação jurídica tem limites, por isso mesmo que o trabalhador não é um servo, mas um cidadão. A prestação laboral encontra-se, por isso, balizada: balizada funcionalmente, visto que, em princípio, o trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado (art. 118.º do CT); balizada espacialmente, visto que, em princípio, o trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido (art. 193.º do CT); e balizada temporalmente, visto que, em princípio, o trabalhador apenas deverá exercer a correspondente atividade dentro dos limites traçados pelo seu horário de trabalho (art. 200.º do CT)”. AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 mar. 2025.

reconhecer e proteger um novo direito frente à realidade da hiperconexão: o direito à desconexão.⁴⁴³

Vanessa Siqueira Melo⁴⁴⁴, ao iniciar a abordagem sobre o direito à desconexão em sua obra, destaca, primeiramente, que o direito à desconexão representa uma extensão do direito à saúde do trabalhador, especialmente no que se refere à sua segurança e às condições de higiene no ambiente laboral. Trata-se, portanto, de um aspecto fundamental para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Para que o trabalho seja qualificado como decente e cumpra seu papel de promoção da dignidade humana, é imprescindível que certos aspectos sejam resguardados pelo ordenamento jurídico, notadamente no que se refere à interferência das novas tecnologias sobre a efetivação de direitos fundamentais, como a saúde do trabalhador e a segurança no ambiente de trabalho⁴⁴⁵.

Nesse mesmo sentido discorre Souto Maior⁴⁴⁶:

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, [...]. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. [...] Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, [...].

O autor segue esclarecendo que o "não-trabalho" não se refere à completa ausência de atividade laboral, mas sim à redução do tempo de trabalho a um nível compatível com a preservação da vida privada e da saúde. Essa preocupação com a necessidade real de se desconectar do trabalho torna-se fundamental diante das particularidades do mundo laboral atual, caracterizado pela constante evolução tecnológica, pela valorização excessiva do mercado e pela priorização das demandas do consumo.⁴⁴⁷

⁴⁴³ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

⁴⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁴⁵ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **O direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

⁴⁴⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 10 abr. 2025.

⁴⁴⁷ *Ibidem*.

Muito embora reconheça a importância da desconexão, Amado⁴⁴⁸ não a enxerga como um direito propriamente dito. Para o jurista, o direito em questão está diretamente ligado, como reconhece a própria Constituição Federal, ao direito ao repouso, ao lazer, ao descanso semanal, às férias periódicas e à limitação da jornada de trabalho. Mais do que um direito autônomo, a desconexão se apresenta como uma consequência lógica da limitação da jornada laboral, ou seja, da organização do tempo de trabalho por meio da definição clara do horário a ser cumprido por cada trabalhador.

Em outras palavras, trata-se do intervalo em que o trabalhador não deve ser interrompido, incomodado ou acionado pela empresa. Assim, recai sobre a própria empresa o dever de "não conectar", ou seja, de se abster de estabelecer qualquer tipo de contato ou solicitação durante o período destinado ao descanso do trabalhador.⁴⁴⁹

Para Muñoz⁴⁵⁰, qualquer definição do direito à desconexão deve enfatizar sua natureza dual: por um lado, o direito do trabalhador de não responder a comunicações de qualquer tipo — e-mail, telefone, WhatsApp, redes sociais, entre outros — fora do seu horário laboral; por outro, o dever da empresa de se abster de realizar tais contatos nesse período. Segundo a autora, essa dupla dimensão é inseparável, uma vez que, sem ela, a efetividade do direito estaria seriamente comprometida. Em outras palavras, se o direito à desconexão não implicasse também um dever de não intervenção por parte do empregador, sua aplicação prática dependeria exclusivamente da iniciativa individual do trabalhador, o que poderia torná-lo vulnerável à pressão ou à expectativa de disponibilidade constante, esvaziando, assim, sua eficácia real.

Na mesma perspectiva de uma garantia secundária, Ana Lambelho⁴⁵¹ entende que o direito à desconexão digital dos trabalhadores configura-se, na verdade, como um desdobramento, um direito acessório de outros direitos humanos já consagrados.

⁴⁴⁸ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 mar. 2025.

⁴⁴⁹ *Ibidem*.

⁴⁵⁰ MUÑOZ, Maria Rosa Martín. **Tiempo de trabajo y desconexión digital**. In: ORTEGA, Santiago Gonzáles. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. In: XXXVIII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. 2020.

⁴⁵¹ LAMBELHO, Ana. A disponibilidade digital põe em causa os direitos humanos dos trabalhadores? **Jornal Jurídico**, v. 5, n. 2, 12 nov. 2022. Disponível em: <https://revistas.ponteditora.org/index.php/j2/article/view/568>. Acesso em: 10 maio 2025.

O caráter subsidiário também é a posição de Wilfredo Sanguinetti Raymond⁴⁵². De acordo com o autor, o direito à desconexão digital configura-se como um direito de natureza instrumental, cuja função é resguardar os demais direitos fundamentais do trabalhador contra possíveis interferências e violações decorrentes do uso excessivo ou inadequado das tecnologias de comunicação e trabalho. Entre esses direitos estão, de forma evidente, o direito ao descanso e à privacidade pessoal e familiar, mas destaca-se, de modo especial, a proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Ainda que tais interferências possam, à primeira vista, parecer insignificantes, o impacto acumulado das intrusões promovidas por esses meios tecnológicos pode comprometer seriamente o exercício pleno desses direitos.⁴⁵³

Considerando o já exposto, é preciso observar que o direito à desconexão se dá para além da jornada de trabalho, a ela não se resumindo. Ou seja, o que se pretende demonstrar é que falar em direito à desconexão não significa apenas e tão só equipará-lo à “jornada de trabalho”, melhor dizendo, limitação à jornada de trabalho.

O direito à desconexão está intimamente relacionado à preservação da saúde e à garantia de uma vida digna. É justamente por meio do equilíbrio entre as atividades laborais e a vida pessoal e social que se torna possível manter o bem-estar do indivíduo, prevenindo doenças físicas, mentais e outros males que comprometem sua qualidade de vida.⁴⁵⁴

Para Melo e Leite⁴⁵⁵, o direito à desconexão configura, antes de tudo, um instrumento de resgate da condição humana, hoje fragilizada pelo uso indiscriminado de ferramentas telemáticas no ambiente laboral, próprio da era da hiperconectividade.

Melo enfatiza que o direito à desconexão encontra lastro nos fundamentos da proteção à saúde do trabalhador. Em uma sociedade tecnologicamente avançada, marcada pelo fluxo constante e acelerado de informações, a preservação da saúde

⁴⁵² RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?.

Trabajo y Derecho, n. 78, 01 jun. 2021. Disponível em:

<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2021/06/w-sanguinetti-derecho-a-la-desconexion-y-deber-de-reconexion-digital-td-78.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁴⁵³ É necessário referir que, tanto Ana Lambelho como Wilfredo Sanguinetti Raymond, apesar de visualizarem o direito à desconexão como um direito acessório, advogam que independentemente da sua afirmação como um direito humano (autônomo) dos trabalhadores, é indiscutível a necessidade da sua regulamentação formal.

⁴⁵⁴ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

⁴⁵⁵ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **O direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

do trabalhador por meio do direito ao não trabalho configura-se como uma das necessidades humanas mais essenciais para assegurar uma existência digna.⁴⁵⁶

Para Carolina Azenha⁴⁵⁷, além de se basear no direito ao repouso, na conciliação entre vida profissional e pessoal e na proteção à saúde do trabalhador, a autora sustenta que o direito à desconexão também encontra respaldo nos direitos da personalidade — em especial, no direito à integridade física e moral — bem como no direito fundamental à dignidade da pessoa humana.

Ocorre que, ao mesmo tempo em que se busca qualidade de vida, flexibilidade no trabalho e conciliação entre os diferentes tempos da vida, impulsionados pelo uso de tecnologias, o ser humano encontra-se cada vez mais imerso no trabalho e nas exigências de desempenho.

A ausência de fronteiras claras entre vida profissional e pessoal faz com que se trabalhe em excesso, a ponto de se tornar difícil distinguir onde termina o papel do trabalhador e começa a essência do indivíduo.⁴⁵⁸

Delimitar com clareza o tempo destinado ao trabalho e o tempo livre é um aspecto central do direito à desconexão e constitui uma medida essencial para assegurar condições dignas de trabalho. Tal delimitação garante o respeito aos direitos fundamentais à saúde e a um meio ambiente laboral equilibrado e saudável. Permitir que o tempo livre do trabalhador seja constantemente invadido por demandas laborais, viabilizadas pelo uso ininterrupto de dispositivos telemáticos — sempre disponíveis em suas mãos —, sem uma regulação legal adequada, pode comprometer seriamente seu bem-estar físico, mental, emocional e psíquico.⁴⁵⁹

Nesta senda, a limitação dos tempos de trabalho e a necessidade de divisão entre os períodos de labor e de descanso, é importante para que o trabalhador consiga gerenciar a sua própria vida. É fundamental lembrar que o trabalhador, enquanto ser humano dotado de liberdade e dignidade, não pode estar submetido a um regime de

⁴⁵⁶ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **O direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

⁴⁵⁷ AZENHA, Carolina. **Direito à desconexão: o caso português do dever de abstenção de contacto**. Coimbra: Almedina, 2024.

⁴⁵⁸ SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Portugal, 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/92369/1/Gabriela%20Rangel%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁴⁵⁹ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

tempo que desconsidere sua natureza essencial. Qualquer sistema que ignore esses valores deve ser rejeitado.⁴⁶⁰

Teresa Coelho Moreira⁴⁶¹, ao abordar o modelo de trabalho através de plataformas (“*work-on-demand* via *apps*”) refere que um dos desafios associados a esta forma de trabalho é a exigência (ainda que voluntária) de constante disponibilidade por parte dos trabalhadores. Atuando *online* e, muitas vezes com prazos curtos a cumprir, frequentemente se obrigam a responder de forma imediata. Nesse contexto, a autora sugere uma reavaliação da suposta flexibilidade característica dessas novas modalidades de trabalho.

A autora observa que, diante da ampla legislação existente sobre saúde e segurança no trabalho — a qual estabelece limites para a jornada, exige intervalos e assegura períodos de repouso — o direito ao descanso do trabalhador parece, implicitamente, incluir a possibilidade de desconexão do ambiente laboral. Isso abrange, inclusive, a permanência *offline* fora do horário de expediente, como ocorre, por exemplo, durante os intervalos intrajornada, os dias de descanso semanal e as férias.

Assim, em uma análise preliminar, do ponto de vista jurídico, não há impedimentos para que o trabalhador, ao encerrar sua jornada, deixe de estar disponível para atender ou responder a ligações, e-mails, mensagens de texto ou comunicações por aplicativos como o WhatsApp de natureza profissional, podendo manter-se desconectado até o final do seu período de descanso.⁴⁶²

Todavia, a flexibilidade do regime de tempo de trabalho, qualidade tão buscada pelos trabalhadores que se ativam neste modelo de atividade, pode ser uma armadilha, de acordo com Moreira.⁴⁶³ Para ela, a flexibilidade atávica ao trabalho através de plataformas, aliada ao uso de tecnologias digitais, acaba por dissolver, na prática, a separação entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal.

No contexto do novo mundo do trabalho, o tempo dedicado às atividades laborais torna-se progressivamente mais flexível. Essa flexibilidade pode, por um lado,

⁴⁶⁰ SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Portugal, 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/92369/1/Gabriela%20Rangel%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁴⁶¹ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**, ano IX da 4ª série, n. 2, [2019?].

⁴⁶² *Ibidem*.

⁴⁶³ *Ibidem*.

facilitar uma melhor compatibilização entre os diferentes tempos da vida profissional e pessoal, mas, por outro lado, também pode gerar novos desafios no que diz respeito à definição e à limitação clara desses períodos já que o trabalhador é constantemente avaliado pelo seu desempenho e a sua remuneração está diretamente ligada à quantidade de tarefas que aceita e realiza, implicando, automaticamente, maior tempo de conexão.

Torna-se cada vez mais evidente a diluição das fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador, o que reforça a defesa de um direito à desconexão — entendido como uma forma contemporânea “do direito à privacidade no século XXI.”⁴⁶⁴

Embora as novas tecnologias de informação e comunicação proporcionem uma notável liberdade de ação — tanto intelectual quanto física — e ampliem a autonomia dos trabalhadores, elas também proporcionam uma disponibilidade constante. Essa conectividade permanente acaba por apagar a separação entre vida profissional e vida pessoal para todos os que fazem uso dessas ferramentas digitais.

Diante do impacto cada vez maior da tecnologia sobre o tempo de trabalho — que tende a se expandir — e sobre o tempo de descanso e lazer — que tende a se reduzir —, Azenha⁴⁶⁵ aponta que o direito à desconexão surge como um instrumento fundamental para afirmar que o trabalhador não deve estar, nem se sentir, obrigado a manter-se conectado ou disponível durante os seus períodos de repouso, mesmo quando receba ordens ou solicitações por meios eletrônicos.

Neste aspecto, interessante é a posição de Francisco Liberal Fernandes⁴⁶⁶ para quem o direito à desconexão se aplica a todos os modelos de prestação de trabalho quando fala em uma “desconexão horizontal”, ou seja, aquela exercida pelo trabalhador em face das solicitações de trabalho enviadas por meios eletrônicos por colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou subcontratantes.

Assim, e por outro viés, o direito à desconexão representa a garantia de que o trabalhador possa utilizar o seu tempo fora do horário laboral como desejar, livre de

⁴⁶⁴ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**, ano IX da 4ª série, n. 2, [2019?].

⁴⁶⁵ AZENHA, Carolina. **Direito à desconexão: o caso português do dever de abstenção de contacto**. Coimbra: Almedina, 2024.

⁴⁶⁶ FERNANDES, Francisco Liberal. **O trabalho e o tempo: comentário ao código de trabalho**. Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Centro de Investigação Jurídico-Económica, 2018. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

qualquer vínculo com suas obrigações profissionais. Trata-se de assegurar que, nesses momentos, ele se sinta verdadeiramente livre, sem a constante preocupação de ser interrompido pelo trabalho. Esse direito estabelece um limite claro aos períodos em que o trabalhador pode ser contatado para exercer suas funções, aplicando-se exclusivamente aos momentos em que não há obrigação contratual de disponibilidade — ou seja, fora do tempo de trabalho.⁴⁶⁷

Em que pese a uníssona doutrina apontar o direito à desconexão como um direito do trabalhador (e como um dever de abstenção por parte do tomador dos serviços) uma importante observação acerca da oponibilidade do direito à desconexão é feita por Muñoz⁴⁶⁸ quando aborda a necessidade de colaboração por parte do trabalhador.

Ao comentar que o artigo 88 da Lei Orgânica de Proteção de Dados⁴⁶⁹ promulgada pela Espanha não impõe ao trabalhador qualquer obrigação de se desconectar do trabalho, a autora questiona se está-se realmente diante de um direito ou de um direito-dever do trabalhador. Nesse ponto, faz alusão ao Relatório Mettling⁴⁷⁰ que optou por configurar a desconexão também como um direito-dever do trabalhador, imputando corresponsabilidade ao trabalhador pela sua desconexão do trabalho.

Ao abordar a desconexão no ambiente do teletrabalho e do trabalho em domicílio, de acordo com o item 2.1.2.3 do Relatório Mettling (“trabalho conectado e o equilíbrio entre vida privada e profissional”)⁴⁷¹ o documento refere que a capacidade de se desconectar no ambiente doméstico constitui uma competência desenvolvida no plano individual — relacionada à forma como se vivencia e se organiza o tempo,

⁴⁶⁷ AZENHA, Carolina. **Direito à desconexão: o caso português do dever de abstenção de contacto**. Coimbra: Almedina, 2024.

⁴⁶⁸ MUÑOZ, Rosa Martín. El derecho a la desconexión digital: modelos comparados y regulación legal y convencional en España. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 59, 2021.

⁴⁶⁹ GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. **Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado**, Madrid, 07 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673&tn=1&p=20230509>. Acesso em: 19 mar. 2025.

⁴⁷⁰ A solicitação do Ministério do Trabalho francês resultou, em março de 2015, na elaboração de um relatório com o propósito de analisar os impactos da transformação digital sobre o mundo do trabalho. Intitulado *Transformação Digital e Vida no Trabalho* e conhecido como Relatório Mettling — em referência ao seu autor Bruno Mettling —, o documento aborda a temática sob múltiplas óticas, incluindo as dimensões econômica, produtiva e social. METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail: rapport à l'attention de Mme. Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social**. Vie publique, Paris, sept. 2015. Disponível em <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁴⁷¹ *Ibidem*.

mas que deve ser respaldada institucionalmente pelas empresas, por meio de medidas como ações de sensibilização, além de ser favorecida por contextos coletivos positivos, como a existência de reciprocidade entre os trabalhadores. Assim, o relatório indica que o direito à desconexão se configura como uma responsabilidade compartilhada entre empregador e empregado, implicando, igualmente, um dever de efetiva desconexão ao trabalhador.

Embora o posicionamento acerca da corresponsabilidade do direito-dever de desconexão por trabalhadores e tomadores de serviços/empregadores, conforme Pierre-Henri Cialti⁴⁷² o próprio Relatório Mettling deixa implícito que a capacidade do trabalhador e a realidade do seu dever de se desconectar está à mercê de outros elementos que impedem crer na sua livre disposição e em sua plena capacidade para lidar com tais situações.

No entanto, Muñoz⁴⁷³, ainda que defenda a natureza da desconexão como um direito do trabalhador e dever de abstenção do tomador dos serviços, e sem questionar a fraqueza inerente ao trabalhador, sustenta que será difícil satisfazer o direito se não houver responsabilidade e colaboração também por parte do trabalhador.⁴⁷⁴

Assim, e de acordo com o analisado neste tópico, o interesse geral leva a defender um direito à desconexão, o qual concretiza-se como um instrumento essencial para proteger a intimidade, a privacidade, a saúde e o lazer do trabalhador, representando, sobretudo, uma condição indispensável para assegurar o respeito à dignidade da pessoa que trabalha⁴⁷⁵ e a busca pelo trabalho decente, independentemente da natureza do vínculo jurídico que ligue o trabalhador ao tomador de seu trabalho.

⁴⁷² CIALTI, Pierre-Henri. El derecho a la desconexión en francia: mas de lo que parece? **Temas Laborales**, n. 137, p. 163-181, 2017. Disponível em <https://investiga.upo.es/documentos/5eb2893029995203e241051b>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁴⁷³ MUÑOZ, Rosa Martín. El derecho a la desconexión digital: modelos comparados y regulación legal y convencional en España. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 59, 2021.

⁴⁷⁴ A possibilidade de exigir a colaboração do trabalhador no cumprimento da desconexão também é defendida por Teresa Igartua Miró. Na visão da autora, embora seja difícil fazer valer o dever de descanso, já que o empregado é livre quanto ao uso do seu tempo não trabalhado, também é possível exigir a sua parte de responsabilidade, pelo menos de “colaboração” quando se trata de permanecer desconectado da empresa para garantir a separação dos espaços de moradia e trabalho e sua própria segurança e saúde. MIRÓ, Teresa Igartua. El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. CEF, 432, p. 61-87, 2019.

⁴⁷⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

Analizados os conceitos base do direito à desconexão, cumpre, no tópico a seguir, analisar este direito no ordenamento jurídico brasileiro, assim como no direito comparado.

4.3 Direito à desconexão no Brasil e no direito comparado

No ordenamento jurídico brasileiro, embora o direito à desconexão não esteja expressamente previsto em norma própria, é possível extrair seus fundamentos dos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988, que asseguram, entre outros direitos sociais, o direito à saúde, ao trabalho, e o direito ao descanso. Tais dispositivos servem de base para o reconhecimento implícito do Direito à Desconexão, mesmo na ausência de regulamentação expressa.⁴⁷⁶

⁴⁷⁶ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

Ainda que não positivado de maneira específica, a jurisprudência pátria, há alguns anos, vem reconhecendo o direito à desconexão dos trabalhadores empregados, com fundamento nos direitos sociais constitucionais à saúde e ao lazer, assim como em diversas normas internacionais que asseguram a limitação do número de horas de trabalho.⁴⁷⁷

⁴⁷⁷ Veja-se decisão proferida pelo TST, publicada em 18/10/2017, conforme assim ementado: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. [...]. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que "o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418)." A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia [...], mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo." Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...]. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR: 2058-43.2012.5.02.0464**. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27 out. 2017. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0002058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar>. Acesso em: 09 maio 2025.

A doutrina brasileira, ao discorrer sobre o direito à desconexão, o traz como um instrumento de garantia ao direito à saúde, intimamente ligado à busca pelo trabalho decente e pela proteção à dignidade do trabalhador.⁴⁷⁸

Com o objetivo de preencher o vácuo legislativo, desde agosto de 2020 tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 4.044/2020⁴⁷⁹, de iniciativa do Senador Fabiano Contarato, que dispõe sobre o direito à desconexão no trabalho, conceituando-o em seu artigo 1º como a “fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.”

O documento destaca o papel das tecnologias da informação e comunicação na facilitação do acesso imediato e constante dos trabalhadores, mencionando, entre outros, o uso de *smartphones* e aplicativos de mensagens instantâneas, como WhatsApp e Telegram, cuja utilização foi significativamente intensificada a partir da pandemia da Covid-19. Além disso, o projeto evidencia a preocupação com os riscos relacionados ao desenvolvimento de doenças ocupacionais decorrentes da exposição prolongada ao trabalho mediado por tais tecnologias.

Embora prevendo o conceito de desconexão, o projeto abrange apenas a categoria dos empregados, alterando alguns poucos dispositivos da CLT⁴⁸⁰, em especial no que refere ao teletrabalho.

De acordo com Marcio Henrique Pereira Ponzilacqua e Luana Graciana Silva⁴⁸¹, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, tal direito pode ser inferido por meio da interpretação sistemática de diversos dispositivos constitucionais, os quais, embora não o prevejam de forma expressa, asseguram sua consagração implícita.

⁴⁷⁸ A esse respeito, Sandro Nahamias Melo, para quem a realização do trabalho sem limites de tempo inviabiliza o pleno exercício do direito à saúde, o qual não se restringe à ausência de enfermidades ou ao acesso a tratamentos e medicamentos, mas abrange, também, e principalmente, a existência de condições adequadas de trabalho, compatíveis com os parâmetros de um trabalho decente. MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **O direito à desconexão do trabalho:** com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018. No mesmo sentido FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 05 maio 2025.

⁴⁷⁹ SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020.** Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília-DF, Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 12 maio 2025.

⁴⁸⁰ O Projeto de Lei n. 4.044 de 2020 altera os artigos 65-A, 72-A, 133-A e o parágrafo 2º do artigo 244, todos da CLT. SENADO FEDERAL, *op. cit.*

⁴⁸¹ PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. **Revista Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-202, 2022.

Dentre eles, destacam-se os artigos 1º, incisos III e IV; 5º, inciso X; 6º; 7º, incisos XIII e XXII; 170; 205 a 214; 225; 226; 227 e 229 da Constituição Federal de 1988, bem como, em especial, o artigo 7º, inciso XXII, que reconhece como direito social a redução dos riscos inerentes ao trabalho.⁴⁸²

Se no Brasil a desconexão se mantém restrita aos debates jurisprudenciais e doutrinários, diversos países já possuem reconhecido o direito à desconexão do trabalhador em seu ordenamento jurídico.

Com fundamento nos princípios e valores previamente expostos, a consulta à legislação estrangeira sobre o mesmo tema revela-se de grande valia. Isso porque, nos estudos dogmáticos, é comum recorrer a ordenamentos jurídicos de outras origens em busca de inspiração para o aprimoramento da legislação interna, especialmente quando se trata de normas orientadas por valores similares, como no caso da dignidade da pessoa humana.⁴⁸³

Desde cedo, a União Europeia e o Parlamento Europeu demonstram sensibilidade diante das possíveis violações dos direitos dos trabalhadores, desempenhando, por isso, um papel bastante ativo em sua defesa.⁴⁸⁴

Responsável por elaborar normas para os países-membros da União Europeia (UE), o Parlamento Europeu (PE) possui a prerrogativa de apresentar propostas legislativas e de solicitar sua elaboração ao Conselho da União, entre outras atribuições. Dentre suas funções, destaca-se a criação de diretivas⁴⁸⁵ que definem

⁴⁸² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

⁴⁸³ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

⁴⁸⁴ AZENHA, Carolina. **Direito à desconexão: o caso português do dever de abstenção de contacto**. Coimbra: Almedina, 2024.

⁴⁸⁵ As diretivas fazem parte do direito derivado da UE. São, por conseguinte, adotadas pelas instituições da UE com base nos tratados. Uma vez adotadas a nível da UE, são transpostas pelos Estados-Membros da UE, passando a vigorar como lei nos Estados-Membros. No entanto, cabe a cada Estado-Membro a elaboração de legislação própria para determinar o modo como estas regras serão aplicadas. O artigo 288.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que uma diretiva é vinculativa, quanto ao resultado a alcançar, nos Estados-Membros destinatários (um, vários ou todos eles), deixando às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios para alcançar o resultado. Para que uma diretiva produza efeitos a nível nacional, os Estados-Membros têm de adotar uma lei com vista à sua transposição. Esta medida nacional tem de prosseguir os objetivos definidos pela diretiva. As autoridades nacionais têm de comunicar estas medidas à Comissão Europeia. A transposição tem de ser efetuada no prazo fixado quando da adoção da diretiva (regra geral, no prazo de dois anos). EUROPEAN UNION. **Diretivas da União Europeia**. 1988. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/european-union-directives.html>. Acesso em: 04 abr. 2025.

objetivos gerais e obrigatórios, a serem posteriormente regulamentados de maneira específica por cada país-membro.⁴⁸⁶

Atento às transformações socio-laborais, especialmente aos impactos da crescente incorporação de tecnologias no ambiente de trabalho, o Parlamento Europeu (PE) elaborou uma proposta de Diretiva contendo recomendações à Comissão, visando à proteção da saúde dos trabalhadores por meio do direito à desconexão digital. Essa iniciativa resultou na Resolução do PE de 21 de janeiro de 2021, acompanhada do projeto de Diretiva (2019/2181(INL)).⁴⁸⁷ Válida é a transcrição do artigo primeiro da proposta de Diretiva, sendo necessário destacar que abrange “todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto e das suas modalidades de trabalho”⁴⁸⁸:

1. A presente diretiva estabelece os requisitos mínimos para permitir que os trabalhadores que utilizam ferramentas digitais, incluindo as TIC, para fins profissionais, exerçam o seu direito a desligar e para garantir que os empregadores respeitem o direito dos trabalhadores a desligar. Aplica-se a todos os setores, tanto públicos como privados, e a todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto e das suas modalidades de trabalho.

Nota-se um esforço claro do Parlamento em buscar a regulação da maneira mais ampla e adequada possível desse “novo” direito, ao sugerir a fixação de prazos para que os Estados-membros apresentem relatórios sobre a execução e a aplicação da diretiva.⁴⁸⁹

⁴⁸⁶ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

⁴⁸⁷ Trata-se da Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). Até a conclusão deste trabalho, referida resolução ainda não havia concluído seu trâmite no processo legislativo interno necessário para sua incorporação às normativas da União Europeia. PARLAMENTO EUROPEU. Direito a desligar. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). **Jornal Oficial da União Europeia**, 21 jan. 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021>. Acesso em: 15 abr. 2025.

⁴⁸⁸ Anexo à Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). *Ibidem*.

⁴⁸⁹ AZENHA, Carolina. **Direito à desconexão: o caso português do dever de abstenção de contacto**. Coimbra: Almedina, 2024.

Da mesma forma, propõe que a Comissão elabore um relatório correspondente, acompanhado da análise de eventuais medidas adicionais ou de propostas de alteração da diretiva.⁴⁹⁰

Na Europa, o primeiro país a estabelecer um marco legal sobre o direito à desconexão digital foi a França, através da Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, que introduziu diversas alterações na legislação trabalhista do país, incluindo, de forma expressa, a incorporação do direito à desconexão. A Lei “El Khomri” (como foi denominada), modificou, entre outros, através de seu artigo 55, o artigo 2242-17⁴⁹¹ do Código de Trabalho Francês, que, em seu parágrafo 7º, estabelece diretrizes as quais devem ser seguidas por empresas com mais de cinquenta funcionários, a fim de assegurar o efetivo exercício do direito à desconexão por parte dos trabalhadores.

O direito à desconexão na França surgiu, inicialmente, a partir da jurisprudência. Em 17 de fevereiro de 2000, o Tribunal de Cassação decidiu que “o fato de não poder ser contactado fora do horário de trabalho no seu celular pessoal não constituía uma falta e, portanto, não justificava a demissão disciplinar por falta grave.”⁴⁹²

⁴⁹⁰ Veja-se a disposição do artigo 10ª da Proposta de Diretiva: Artigo 10. Relatórios, avaliação e revisão do direito a desligar: 1. Até... [cinco anos após a entrada em vigor da presente diretiva] e, posteriormente, de dois em dois anos, os Estados-Membros apresentam à Comissão um relatório com todas as informações pertinentes sobre a execução e aplicação prática da presente diretiva, bem como indicadores de avaliação das práticas de aplicação do direito a desligar, indicando as respetivas posições dos parceiros sociais nacionais. 2. Com base nas informações prestadas pelos Estados-Membros nos termos do n.º 1, a Comissão deve, até... [seis anos após a entrada em vigor da presente diretiva] e, posteriormente, de dois em dois anos, apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução e aplicação da presente diretiva e ponderar a necessidade de medidas adicionais, incluindo, se for caso disso, alterações à presente diretiva. PARLAMENTO EUROPEU. Direito a desligar. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). **Jornal Oficial da União Europeia**, 21 jan. 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021>. Acesso em: 15 abr. 2025.

⁴⁹¹ Art. 2242-17. [...]. 7º Os termos do pleno exercício pelo trabalhador do seu direito à desconexão e a implementação pela empresa de sistemas de regulação da utilização de ferramentas digitais, com vista a assegurar o cumprimento dos tempos de descanso e férias, bem como da vida pessoal e familiar. Na ausência de acordo, o empregador elabora um estatuto, após consulta ao comitê social e econômico. Esta carta define os termos e condições para o exercício do direito à desconexão e também prevê a implementação, para funcionários e pessoal de gestão e supervisão, de ações de formação e sensibilização sobre o uso razoável de ferramentas digitais. RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Código do Trabalho**. Capítulo II: Negociação obrigatória nas empresas (artigos L2242-1 a L2242-21). França, 15 abr. 2025. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177932/#LEGISCTA000035627889. Acesso em: 10 maio 2025.

⁴⁹² Trata-se de um processo da República Francesa em nome do povo francês. RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Corte de Cassação, Câmara do Trabalho, 17 de fevereiro de 2004, 01-45.889, não publicado**. França, 17 fev. 2004. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

No direito francês, o direito à desconexão tem como objetivo assegurar o pleno exercício dos direitos à saúde, ao repouso, ao lazer e à vida privada, e encontra fundamento no direito à saúde e ao repouso, valores reconhecidamente constitucionais do país.⁴⁹³

É importante referir que o dispositivo em questão está inserido no Livro do Código do Trabalho francês dedicado à negociação coletiva.⁴⁹⁴ Isso porque ele determina que, durante a negociação anual sobre igualdade e qualidade de vida no trabalho, deve ser obrigatoriamente discutida a implementação de medidas que garantam o exercício do direito à desconexão. Além disso, impõe às empresas a obrigação de estabelecer mecanismos para regulamentar o uso das ferramentas de comunicação profissional, priorizando, para a formulação desses dispositivos, a celebração de acordos com os sindicatos laborais.⁴⁹⁵

Segundo os parâmetros estabelecidos pela legislação francesa, o exercício do direito à desconexão pode ser estruturado de forma flexível, permitindo que cada empresa defina e adapte os mecanismos de garantia desse direito conforme suas particularidades. Isso pode ocorrer por meio da negociação com os parceiros sociais — especialmente os sindicatos — ou pela implementação de medidas internas alinhadas à natureza da atividade exercida, à organização produtiva e às funções desempenhadas pelos trabalhadores.⁴⁹⁶

A doutrina tece críticas ao legislador francês uma vez que a norma não estabelece sanções para a hipótese de não implementação do direito à desconexão. Embora a falta de realização da negociação anual obrigatória configure um delito, não há previsão de penalidade específica para a inexistência de acordo sobre o direito à desconexão. Essa lacuna levanta questionamentos sobre a efetividade do direito, uma

⁴⁹³ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020.

⁴⁹⁴ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Código do Trabalho**. Capítulo II: Negociação obrigatória nas empresas (artigos L2242-1 a L2242-21). França, 15 abr. 2025. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177932/#LEGISCTA000035627889. Acesso em: 10 maio 2025.

⁴⁹⁵ Embora o direito à desconexão esteja disposto no Código de Trabalho Frances, em capítulo destinado à negociação coletiva entre empregados e empregadores, Rosane Gauriau entende que, “na França, [...] o direito à desconexão é o direito de todo trabalhador de se desconectar das ferramentas digitais profissionais (celular, *e-mail*, etc.) fora do horário de trabalho (em casa, feriados, tempo de descanso, fins de semana, noites, etc.)”. GAURIAU, *op. cit.*

⁴⁹⁶ PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. **Revista Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-202, 2022.

vez que a ausência de sanções pode desencorajar as empresas a promoverem a negociação necessária.⁴⁹⁷

Na Espanha, a promulgação da Lei Orgânica 3/2018, em 5 de dezembro de 2018, tratou da proteção de dados pessoais e da garantia dos direitos digitais. Entre suas disposições, o artigo 88⁴⁹⁸ contempla expressamente o direito à desconexão digital:

Artigo 88. Direito à desconexão digital no local de trabalho.

1. Os trabalhadores e empregados públicos terão direito à desconexão digital para garantir, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito aos seus tempos de descanso, licenças e férias, bem como à sua privacidade pessoal e familiar.
2. As modalidades de exercício deste direito dependerão da natureza e da finalidade da relação de trabalho, reforçarão o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e estarão sujeitas às disposições da negociação coletiva ou, na sua ausência, ao acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.
3. O empregador, após ouvir os representantes dos empregados, desenvolverá uma política interna para os empregados, incluindo aqueles em cargos de gestão, definindo os métodos para exercer o direito à desconexão e as medidas de treinamento e conscientização dos funcionários sobre o uso razoável de ferramentas tecnológicas para evitar o risco de fadiga do computador. Em particular, o direito à desconexão digital será preservado nos casos em que o trabalho for realizado total ou parcialmente remotamente, bem como na casa do funcionário onde ferramentas tecnológicas forem utilizadas para fins de trabalho.

Conforme Adrián Todolí Signes⁴⁹⁹, o referido dispositivo, através da interpretação conjunta de seus itens, garante o respeito aos períodos de descanso, licenças e férias, protegendo a privacidade pessoal e familiar, seja dos trabalhadores do setor privado como do setor público. Na mesma senda, o direito à desconexão não

⁴⁹⁷ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020.

⁴⁹⁸ GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. **Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado**, Madrid, 07 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673&tn=1&p=20230509>. Acesso em: 19 mar. 2025.

⁴⁹⁹ SIGNES, Adrián Todolí. O direito à desconexão digital aprovado pela LOPDGDD e a prevenção de riscos laborais. **Blog Argumentos de Direito do Trabalho**. 17 jan. 2019. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2019/01/17/el-derecho-a-la-desconexion-digital-aprobada-por-la-lopdgdd-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

está limitado à existência de regulamentação coletiva, ou seja, é um direito que já existia, sendo agora reforçado. A negociação coletiva pode modular a forma de seu exercício, mas não eliminar o direito.

É válido observar que o direito à desconexão foi incluído no Título X da mencionada lei, a qual, na forma do seu preâmbulo, “assume a tarefa de reconhecer e garantir um rol de direitos digitais dos cidadãos”⁵⁰⁰, de acordo com o fixado na própria Constituição Espanhola.⁵⁰¹

Todavia, como leciona Melo⁵⁰², à semelhança da legislação francesa, o direito à desconexão na legislação espanhola nasceu de forma abrangente, condicionando a definição de regras específicas à atuação dos representantes coletivos por meio de negociação. Estava restrito, portanto, ao empregador estabelecer diretrizes internas voltadas à preservação da saúde dos trabalhadores que utilizam tecnologias, com o objetivo de protegê-los dos riscos associados à exposição excessiva aos meios telemáticos.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva⁵⁰³ sustenta que na Espanha, observa-se uma clara interdependência entre os direitos à vida, à saúde em sentido amplo e à saúde do trabalhador, uma vez que a efetivação da proteção à saúde ocorre por meio da conjugação entre prevenção e reparação. De acordo com o autor, os direitos à vida e à integridade física constituem os pilares constitucionais dessa dinâmica, conforme dispõe o artigo 15 da Constituição espanhola, ao assegurar a todos o direito à vida e à integridade física e moral.

Nesse mesmo sentido, complementa o jurista, na Espanha incumbe aos poderes públicos garantir a segurança e a higiene no ambiente de trabalho, assegurando o descanso necessário por meio da limitação da jornada laboral, da concessão de férias periódicas remuneradas e da promoção de centros de atendimento adequados, conforme estabelece o artigo 40.2 da Constituição

⁵⁰⁰ GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. **Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado**, Madrid, 07 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673&tn=1&p=20230509>. Acesso em: 19 mar. 2025.

⁵⁰¹ A Constituição Espanhola, sancionada em 27 de dezembro de 1978 (e vigente até a elaboração deste trabalho), prevê, no item 4 do artigo 18: “4. A lei limitará o uso da informática para garantir a honra e a intimidade pessoal e familiar dos cidadãos e o pleno exercício dos seus direitos”. GOBIERNO DE ESPAÑA, *op. cit.*

⁵⁰² MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

⁵⁰³ SILVA, Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, 2007.

estrangeira. Por fim, o artigo 45.1 da carta constitucional espanhola assegura a todos o direito a um meio ambiente adequado ao pleno desenvolvimento da personalidade, bem como o dever de preservá-lo.⁵⁰⁴

Assim, atento às demandas contemporâneas dos trabalhadores inseridos em um ambiente cada vez mais mediado por tecnologias e caracterizado pela presença constante no trabalho virtual, o legislador espanhol formulou uma regulamentação mais detalhada e composta por um maior número de dispositivos específicos sobre o trabalho a distância, incluindo o direito à desconexão a este modelo de trabalho⁵⁰⁵. Nesse contexto, em 9 de julho de 2021, foi sancionada na Espanha a Lei nº 10/2021⁵⁰⁶, que disciplina o trabalho remoto ou teletrabalho, trazendo maior detalhamento e preocupação quanto ao efetivo exercício do direito à desconexão.

Demonstrando preocupação com a saúde do teletrabalhador por meio da garantia do direito à desconexão, o legislador espanhol reafirmou, no artigo 16⁵⁰⁷, a importância do desligamento digital, associando-o diretamente à proteção da saúde, a qual deve ser assegurada de acordo com as exigências específicas do contexto do teletrabalho:

Artigo 16. Avaliação de riscos e planejamento de atividades preventivas.

1. A avaliação de riscos e o planejamento de atividades preventivas para o trabalho remoto devem levar em consideração os riscos inerentes a esse tipo de trabalho, com atenção especial aos fatores psicossociais, ergonômicos, organizacionais e de acessibilidade do ambiente de trabalho real. Em especial, deve-se levar em conta a distribuição da jornada de trabalho, os tempos de disponibilidade, bem como as pausas e desconexões garantidos durante a jornada de trabalho. [...].

⁵⁰⁴ SILVA, Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, 2007.

⁵⁰⁵ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

⁵⁰⁶ ESPANHA. Lei 10/2021, de 09 de julho, sobre o trabalho remoto. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>. Acesso em: 23 abr. 2025.

⁵⁰⁷ *Ibidem*.

A Itália, por sua vez, regulamentou o direito à desconexão apenas com relação ao denominado trabalho ágil, por meio da lei n. 81 de 22 de maio de 2017.⁵⁰⁸ Trata-se de uma lei que traz medidas de proteção do trabalho autônomo não empresarial e medidas destinadas a promover a articulação flexível em termos de horários e locais de trabalho subordinado.

O *lavoro agile*, traduzido para o português como trabalho ágil, tem por finalidade, conforme estabelecido no item 1 do artigo 18 da lei n. 81⁵⁰⁹, promover a competitividade e facilitar a conciliação entre vida pessoal e jornada de trabalho. Trata-se de uma relação de trabalho subordinado, estabelecida por acordo entre as partes, cujas atividades são organizadas por fases, ciclos e objetivos, atividades estas que ocorrem em qualquer tempo ou local de trabalho, ou seja, sem limitações precisas de horário ou local da prestação dos serviços, com a possibilidade de utilização de ferramentas tecnológicas para a execução da atividade laboral.

O direito à desconexão vem expresso no item 1 do artigo 19⁵¹⁰ da referida lei. O acordo de trabalho ágil firmado entre as partes, a ser formalizado por escrito, deve especificar os períodos de descanso do trabalhador, além de prever as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a sua desconexão dos dispositivos tecnológicos utilizados para o trabalho.

Embora a legislação italiana não detalhe as características do direito à desconexão, o legislador deixou evidente a intenção de criar uma proteção contra a invasão das tecnologias na vida privada do trabalhador, assegurando-lhe a

⁵⁰⁸ Lei n. 81 de 22 de maio de 2017, traz medidas de proteção do trabalho autônomo não empresarial e medidas destinadas a promover a articulação flexível em termos de horários e locais de trabalho subordinado. ITALIA. Presidenza del Consiglio dei Ministri. **Legge 22 maggio 2017, n. 81.** Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (17G00096). 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81~art18-com3bis>. Acesso em: 18 abr. 2025.

⁵⁰⁹ “1. O disposto neste capítulo, com o objetivo de aumentar a competitividade e facilitar a conciliação dos tempos de vida e de trabalho, promove o trabalho ágil como modalidade de execução da relação de trabalho subordinado estabelecida de comum acordo entre as partes, também com formas de organização por fases, ciclos e objetivos e sem limitações precisas de horário ou local de trabalho, com a possibilidade de utilização de ferramentas tecnológicas para a execução da atividade laboral. O trabalho é realizado parte nas dependências da empresa e parte ao ar livre, sem posto de trabalho fixo, respeitando apenas os limites máximos de duração da jornada diária e semanal de trabalho, decorrentes da lei e da negociação coletiva.” ITALIA, *op. cit.*

⁵¹⁰ Art. 19. 1. O acordo relativo ao método de trabalho inteligente é estipulado por escrito para efeitos de regularidade e comprovação administrativa, e regula a execução do trabalho prestado fora das instalações da empresa, também no que se refere às formas de exercício do poder de gestão do empregador e aos instrumentos utilizados pelo trabalhador. O acordo também identifica os períodos de descanso do trabalhador, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a desconexão do trabalhador das ferramentas tecnológicas de trabalho. ITALIA, *op. cit.*

desconexão dos equipamentos tecnológicos, ao menos no que se refere às atividades profissionais.⁵¹¹

De toda a maneira, consoante a doutrina italiana de Cristina Cataudella e Nei Barbosa de Freitas Filho⁵¹², em que pese a previsão legislativa do direito à desconexão, ele está restrito apenas aos denominados trabalhadores ágeis. Os autores dispensam severas críticas à norma eis que não apresenta critérios nem condições da desconexão, deixando-a inteiramente à determinação das partes, assim como não prevê sanções caso as partes não definam as medidas de desconexão ou não respeitem as disposições previstas em acordo.

Cabe, neste ponto, uma ressalva quanto às características do contrato de trabalho ágil. Ainda que no ordenamento jurídico italiano este modelo de contrato seja caracterizado como uma relação de trabalho subordinada, guarda semelhanças com o trabalho executado pelos trabalhadores de plataforma. De acordo com Elia Markovic e Clauber Rossini⁵¹³, o artigo 18 da Lei n. 81/2017 define com precisão os princípios fundamentais do trabalho ágil, entre os quais se destacam: a conciliação entre vida pessoal e profissional; a ausência de qualquer vinculação ou controle de horário de trabalho; a necessidade de acordo entre as partes envolvidas; a inexistência de local fixo para a prestação dos serviços, e o uso de recursos tecnológicos como meio de viabilizar essa modalidade de trabalho.

No Chile, o direito à desconexão foi reconhecido e regulamentado de forma expressa pela Lei nº 21.220, de 26 de março de 2020⁵¹⁴, a qual alterou o Código de Trabalho chileno e acrescentou, no artigo 152 deste diploma, normas pertinentes ao trabalho à distância e ao teletrabalho.

É relevante notar que o legislador chileno estabelece uma distinção entre jornada de trabalho e o direito à desconexão. Para ele, a desconexão transcende o simples cumprimento da carga horária prevista para as diferentes modalidades de

⁵¹¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

⁵¹² CATAUDELLA, Cristina M.; FREITAS FILHO, Nei Barbosa de. O direito à desconexão e o trabalho à distância na Itália. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, [S.l.], v. 10, n. 2, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/562>. Acesso em: 27 abr. 2025.

⁵¹³ MARKOVIC, Elia; ROSSINI, Clauber O. Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 12, n. 1, p. 94-110, 2021.

⁵¹⁴ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. **Ley 21220**. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. Chile, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 25 abr. 2025.

trabalho. Trata-se de uma concepção que vincula o afastamento das atividades laborais à proteção de direitos fundamentais, como a saúde, o lazer, a dignidade da pessoa humana, entre outros.⁵¹⁵

Essa compreensão decorre do disposto no artigo 152-J do Código do Trabalho⁵¹⁶, o qual estabelece que os teletrabalhadores, mesmo quando não submetidos às normas de controle da jornada laboral, têm garantido o direito ao desligamento das atividades profissionais, devendo ser respeitado um intervalo mínimo entre uma jornada e outra, conforme previsto no texto legal a seguir:

Art. 152 quáter J – [...]

No caso de trabalhadores remotos que distribuem livremente sua agenda ou teletrabalhadores excluídos da limitação de horário de trabalho, o empregador deve respeitar o seu direito à desconexão, garantindo o tempo em que não serão obrigados a responder às suas comunicações, ordens ou outras exigências. O tempo de desconexão deve ser de pelo menos doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas. Da mesma forma, em nenhum caso o empregador poderá estabelecer comunicações ou formular ordens ou outros pedidos nos dias de descanso, autorizações de trabalho ou férias anuais.⁵¹⁷

A previsão expressa do direito à desconexão representa um avanço significativo e um reconhecimento importante do direito do trabalhador à promoção da saúde e à garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, ao estabelecer preocupação com o tempo destinado ao descanso. Contudo, apesar desse progresso, vale referir que o legislador restringiu tal direito apenas aos trabalhadores a distância os quais podem definir livremente os horários que compõem sua jornada, bem como aos teletrabalhadores não submetidos ao controle de jornada.⁵¹⁸

A legislação chilena, nesse aspecto, guarda semelhanças com o modelo italiano do *trabalho ágil*, uma vez que não se aplica a todos os trabalhadores, mas apenas àqueles que desempenham suas atividades por meio de ferramentas de tecnologia da informação e comunicação.

⁵¹⁵ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

⁵¹⁶ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. **Código Del Trabajo**. Dirección del Trabajo Chile, mayo 2025. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 15 maio 2025.

⁵¹⁷ *Ibidem*.

⁵¹⁸ MELO, *op. cit.*

Em Portugal, o direito à desconexão equivale ao dever, por parte do empregador, de abster-se de contatar o empregado em seu período de descanso. Através da lei 83/2021, de 06 de dezembro de 2021, fora alterado o Código de Trabalho português com a introdução de normas pertinentes ao teletrabalho. Entre as alterações relevantes, a norma inseriu o item 1 do artigo 170 no Código de Trabalho o qual dispõe que “o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.”

O direito à desconexão, entendido como um dever de privação por parte do empregador, é expresso no item 1 do artigo 199-A⁵¹⁹ do referido diploma legal, cujo conteúdo determina que “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.”

A análise do direito comparado evidencia que diversos países, como França, Espanha, Itália, Chile e Portugal, já avançaram na positivação do direito à desconexão, reconhecendo sua importância para a proteção da saúde, da vida privada e da dignidade do trabalhador diante dos desafios impostos pela intensificação do uso de tecnologias de comunicação no ambiente de trabalho.

Esses modelos estrangeiros demonstram diferentes graus de abrangência e efetividade, servindo como importante referência para a busca de um marco normativo brasileiro. A experiência comparada revela que o reconhecimento expresso do direito à desconexão é uma resposta regulatória necessária às transformações contemporâneas das relações de trabalho, sendo essencial para assegurar um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente no contexto do trabalho digital.

4.4 O direito à desconexão do motorista de aplicativo

É inegável que a organização do trabalho passou por transformações significativas — o mercado e o capital já não são os mesmos, e a tecnologia móvel

⁵¹⁹ PORTUGAL. Diário De La República. **Lei 83/2021, de 06 de dezembro**. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Portugal, 06 dez. 2021. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 22 abr. 2025.

ocupa um espaço cada vez maior na vida das pessoas. No entanto, as necessidades humanas permanecem constantes desde os primórdios da era industrial. O trabalho realizado pela pessoa física do trabalhador, o dispêndio de energia, o trabalho produtivo (consoante anteriormente analisado) é o mesmo, e como dispõe o artigo 6º da Constituição Federal Brasileira de 1988⁵²⁰, um direito social fundamental.⁵²¹

Estar conectado o tempo todo e em qualquer lugar se tornou a nova realidade. As tecnologias digitais da comunicação e informação transformaram profundamente a forma como o trabalho é organizado, alterando também os conceitos de tempo e espaço laborais. Para muitos profissionais, o ambiente físico de trabalho deixou de existir, já que estão constantemente conectados, inclusive fora do horário convencional. O trabalho ultrapassou os limites da fábrica ou do escritório, e as fronteiras entre o mundo profissional e a vida pessoal tornaram-se difusas.⁵²²

Como bem observado por Teresa Coelho Moreira⁵²³, “mesmo na ausência desta exigência, quem se dispõe a trabalhar para as plataformas tem de ter consciência de que a inatividade não lhe permite receber uma boa avaliação”, o que pode levar o trabalhador motorista ou entregador, por exemplo, a permanecer longas horas conectado à plataforma.

A forma de trabalhar dos trabalhadores identificados como motoristas e entregadores de aplicativos não se encaixa nos conceitos até então existentes.

⁵²⁰ Art. 6º: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

⁵²¹ Nessa perspectiva, e conforme previamente examinado ao longo deste estudo, a temática tratada neste tópico parte do pressuposto de que a relação existente entre o trabalhador que se utiliza da plataforma e a plataforma é uma relação de trabalho. BRASIL, *op. cit.*

⁵²² GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020.

⁵²³ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade/organização**. Brasília: ESMPU, 2020.

Utilizando como parâmetro para o presente estudo a plataforma Uber⁵²⁴, a partir da análise dos seus termos e condições gerais, é possível delinear o procedimento adotado pela plataforma quando um serviço é solicitado: após o usuário abrir o aplicativo, inserir o destino e solicitar uma corrida, a Uber localiza os motoristas disponíveis nas proximidades e envia a oferta, que pode ser aceita por um deles - caso o motorista opte por aceitar a solicitação de um usuário, a plataforma disponibilizará algumas informações sobre o passageiro, como seu nome e o ponto de embarque. A depender da funcionalidade disponível na região, o destino informado pelo usuário poderá ser visualizado pelo motorista antes da aceitação da corrida ou, em determinadas situações, apenas no momento do embarque.⁵²⁵

Ao aceitar a solicitação, o motorista dirige-se até o local de embarque, momento em que o serviço tem início efetivo, sendo encerrado com a chegada ao destino indicado. O pagamento é realizado via cartão ou em dinheiro, conforme a opção previamente informada pelo passageiro na plataforma. Ao final da corrida, tanto o motorista quanto o usuário têm a possibilidade de avaliar um ao outro, atribuindo uma nota em estrelas, numa escala de um a cinco.⁵²⁶

Como já exposto, o motorista pode escolher entre aceitar, recusar ou simplesmente ignorar a solicitação de transporte feita por um usuário. Além disso,

⁵²⁴ De acordo com análise realizada no capítulo anterior, para utilizar o serviço da plataforma Uber, o consumidor precisa primeiramente ter acesso à internet, a fim de registrar-se e criar uma conta. Isso envolve o *download* do aplicativo da empresa em seu telefone celular e o fornecimento de informações como nome, *e-mail* e número de telefone. O pagamento das corridas pode ser realizado por meio de cartão de crédito, débito ou em dinheiro. Todos esses dados — tanto dos usuários quanto dos motoristas — são coletados, processados, armazenados e gerenciados exclusivamente pela plataforma. Para atuar na plataforma, o motorista deve apresentar a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) contendo a observação sobre o exercício de atividade remunerada (EAR), além de uma foto de perfil e o Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo (CRLV). A empresa justifica essas exigências como medidas necessárias para garantir a segurança dos usuários, incluindo a realização de verificações de antecedentes criminais em esferas federal e estadual, que são pré-requisitos para o início das atividades. Essa checagem é renovada “de tempos em tempos” de acordo com a plataforma. Todas essas condições estão detalhadamente previstas nos termos e condições gerais do serviço de intermediação e no site da empresa, aos quais o motorista deve aderir expressamente. A conta na plataforma pode ser criada tanto por uma pessoa física quanto por uma pessoa jurídica. Quando o cadastro é feito por uma empresa, é permitido que múltiplos motoristas utilizem essa conta para atuar no serviço. Nesse caso, cada motorista vinculado à empresa receberá um identificador pessoal e intransferível (ID), que permitirá o acesso individual ao Aplicativo de Motorista. UBER BRASIL. **Segurança como prioridade**. Brasil, 2025a. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/seguranca-como-prioridade/>. Acesso em: 10 maio 2025; UBER BRASIL. **Termos gerais dos serviços de tecnologia**. Brasil, 2025b. Disponível em: <https://tb-static.uber.com/prod/reddog/country/Brazil/licensed/89028134-654e-4c64-8a46-5b24c779bef2.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁵²⁵ UBER BRASIL, 2025b, *op. cit.*

⁵²⁶ UBER BRASIL, 2025b, *op. cit.*

caso já tenha aceitado a solicitação, ele também tem a possibilidade de cancelá-la, sujeito, claro, às políticas de cancelamento da plataforma vigentes no momento.⁵²⁷

Tal como determinado expressamente nos Termos Gerais de Serviços de Tecnologia⁵²⁸, o motorista possui o direito exclusivo de decidir quando iniciar e por quanto tempo utilizar o aplicativo. No entanto, a própria plataforma refere que podem ser aplicados limites à duração do uso, estabelecidos em função de medidas de segurança pública.

Nos termos anteriormente apresentados, a definição do preço do serviço é estabelecida diretamente pela própria Uber. Os ganhos do motorista são calculados com base em critérios definidos pela plataforma, especialmente o tempo de duração e a distância percorrida em cada trajeto. As variações nos valores das corridas decorrem de flutuações na oferta e demanda em determinadas regiões, conforme parâmetros previamente fixados pela empresa.

No capítulo anterior foi analisada a controvérsia acerca da natureza jurídica do trabalho realizado mediante plataformas digitais, a exemplo das atividades de transporte de passageiro e coleta e entrega. Parte da doutrina entende que existe a denominada subordinação algorítmica, enquadrando estes trabalhadores nos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT e, a partir daí, sustentam que são elegíveis a todo o rol de direitos destinados aos trabalhadores empregados.⁵²⁹

⁵²⁷ UBER BRASIL. **Termos gerais dos serviços de tecnologia**. Brasil, 2025b. Disponível em: <https://tb-static.uber.com/prod/reddog/country/Brazil/licensed/89028134-654e-4c64-8a46-5b24c779bef2.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁵²⁸ *Ibidem*.

⁵²⁹ A exemplo de Ana Claudia Moreira Cardoso, Karen Artur e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, os quais advogam pela existência de vínculo de emprego entre o trabalhador que usa a plataforma e a plataforma. Conforme os autores “conclui-se que há, no plano fático e na estrutura organizacional tecnológica desta atividade econômica, uma dependência total do trabalhador em relação aos sistemas de plataforma, no qual o trabalho somente se realiza naqueles padrões. E dada à expansão e monopólio das plataformas, a dependência no sentido de “fazer parte” é indiscutível, pois não há outro meio de trabalhar nesta atividade. Esta situação fica evidente quando são analisadas as condições laborais concretas dos trabalhadores em empresas-plataforma. CARDOSO, Ana Cláudia; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore – FASF**, v. 5, edição especial, p. 206-230, 2020.

Outros, veem tal modalidade de trabalho como um “terceiro gênero”, nem empregado, nem autônomo, propugnando o alargamento do Direito do Trabalho para que tais trabalhadores tenham algum nível de proteção.⁵³⁰

As decisões judiciais também se dividem. Atos decisórios que enquadram tais trabalhadores como empregado, reconhecendo o vínculo de emprego entre o trabalhador motorista de aplicativo e a respectiva plataforma, validando direitos como horas extras, intervalos, férias, FGTS, entre outros.⁵³¹

⁵³⁰ André Zipperer, por exemplo, defende que “o trabalho plataformizado multiterceirizado off-line trata-se de uma relação de trabalho coordenada e não subordinada ou mesmo autônoma. Por tal razão, cabe a criação de um arcabouço de leis que estabeleçam proteções trabalhistas próprias que amparem legalmente o trabalhador inserido na relação plataformizada multiterceiriza, mantendo a viabilidade do modelo de negócio caracterizado pela flexibilidade e liberdade do trabalhador. ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

⁵³¹ RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA DE APLICATIVO - EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL (UBER) - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT - REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS. No presente caso, o Tribunal Regional entendeu que estavam presentes os requisitos da relação de emprego e, em razão disso, reconheceu a relação de emprego entre as partes. A conclusão adotada levou em consideração, especialmente, as seguintes premissas fáticas, todas consignadas no acórdão recorrido: (i) -Conforme já abordado o valor das taxas cobradas pela ré são fixas, independente de eventual desconto concedido pelo motorista ao usuário, o que, na prática, mitiga a liberdade do condutor de estipular os valores, bem como descaracteriza a condição de intermediária da demandada que tem ingerência direta no valor a ser cobrado pelos serviços prestados-; (ii) -Há sanção do condutor caso recuse viagens seguidamente ou tenha uma taxa de aceitação e de aceite menor do que o mínimo estipulado pela ré, o que aponta pleno poder diretivo e disciplinar acerca de sanções em razão de descumprimento de normas unilateralmente estabelecidas, com supressão da autonomia do motorista de aceitar ou cancelar as corridas a seu bel prazer-; (iii) -Observa-se o controle da qualidade da prestação de serviço e da conduta dos motoristas por meio de avaliações dos usuários-; (iv) -Evidencia-se a existência de orientações taxativas da ré, a exemplo do *modus faciendi*, caracterizado pela definição das rotas que deveriam ser seguidas pelo motoristas (pelo aplicativo ou pelos clientes). Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada -subordinação pelo algoritmo-, que está presente no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo. Assim, presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, é imperativo o reconhecimento do vínculo de emprego, independentemente da versão formal apresentada para burlá-lo. Esta conclusão decorre da aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Agravo interno a que se nega provimento. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - AIRR - 0010430-03.2022.5.03.0011**. Relatora: Ministra Liana Chaib, Data de julgamento: 17/12/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10 fev. 2025.

De outra banda, sentenças que afirmam o exercício da atividade autônoma⁵³², na “velha” dicotomia do “ou tudo ou nada”.

A ausência de regulamentação, a divergência da doutrina e da jurisprudência acerca do tema, indica que a desconstrução dos paradigmas clássicos da empregabilidade tem se tornado tema central nas discussões acadêmicas e sociais, especialmente no que diz respeito às perspectivas sobre o futuro do trabalho e à legislação que o regulamenta.

Todavia, e como bem pontuam Maurício de Carvalho Góes e Ataliba Telles Carpes⁵³³, a tradicional relação de emprego, definida pelos critérios históricos de não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação, está passando por um evidente processo de enfraquecimento e perda de predominância.

Embora inicialmente possam ser percebidas como formas de precarização das relações de trabalho, as modalidades que se diferenciam da relação de emprego tradicional não têm, em essência, a finalidade de substituí-la ou degradá-la. Considerando a acelerada dinâmica das relações sociais, impulsionada pela profunda

⁵³² B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. II. As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. III. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. IV. Reconhecida a transcendência jurídica da matéria. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - RR 0001036-15.2023.5.07.0014**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, Data de julgamento: 17/12/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24 jan. 2025.

⁵³³ GÓES, Maurício de Carvalho. CARPES, Ataliba Telles. De volta para o futuro: Green Jobs, migrações e trabalhabilidade. Apontamentos de novos horizontes para o direito do(ao) trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 212, p. 39-61, jul./ago. 2020.

interação com as novas tecnologias, também se acelera o ritmo do processo produtivo e a demanda por serviços específicos. Diante desse cenário, a relação de emprego clássica muitas vezes revela-se insuficientemente flexível e ágil para atender às novas exigências.⁵³⁴

É o que se verifica com o trabalho prestado mediante plataformas (novo modelo de negócio, reflexo da comunhão do avanço das tecnologias da informação e comunicação, mudança de comportamento da sociedade, globalização da economia, entre outros fatores aqui já analisados), o qual não se encaixa em nenhum dos tipos jurídicos previstos no nosso ordenamento.

Todavia, se não é possível identificar, de maneira clara, a natureza jurídica de uma hierarquia ou de um mercado (observando a instituição plataforma)⁵³⁵, assim como não há tipificação legal quanto ao vínculo jurídico que liga o trabalhador (aquele que presta serviços através da plataforma) à empresa plataforma, hesitação não existe no que respeita à atividade deste trabalhador: trata-se de trabalho humano, e como tal, merece ser tutelado.

O fenômeno do trabalho através de plataformas digitais não deve ser encarado necessariamente como algo negativo, desde que se adote uma perspectiva que valorize o trabalho em seu sentido amplo, e não apenas o emprego como uma de suas formas específicas.⁵³⁶

Para enfrentar os desafios decorrentes da introdução de novas tecnologias, da proteção contra a automação — ou seja, do contínuo avanço tecnológico — e da possibilidade de pensar em direitos sociais para outras categorias para além do vínculo empregatício, é fundamental reconhecer que a relação de emprego é apenas uma manifestação da relação de trabalho, sendo esta, em sua essência, o direito fundamental assegurado e tutelado tanto no plano interno quanto no internacional.

Como verificado ao longo deste estudo, as novas formas de trabalho (tais como o trabalho através de plataformas), surgidas no contexto da Quarta Revolução Industrial e de transformações disruptivas nas estruturas sociolaborais, que ocorrem

⁵³⁴ GÓES, Maurício de Carvalho. CARPES, Ataliba Telles. De volta para o futuro: Green Jobs, migrações e trabalhabilidade. Apontamentos de novos horizontes para o direito do(ao) trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 212, p. 39-61, jul./ago. 2020.

⁵³⁵ “Não há que se negar, por outro lado, que também está presente, até por uma “visão de mercado”, a manifesta redução dos custos de transação provocadas pela adoção do novo modelo de negócio que é a plataforma digital, “o que acaba por estimular a adesão a outras modalidades de prestação de serviços” que não a relação de emprego. GÓES; CARPES, *op. cit.*

⁵³⁶ BITENCOURT, Mérilan. **Trabalhabilidade**: um direito fundamental pós-moderno. São Paulo: Dialética, 2024. *E-book*.

em ritmo sem precedentes, já demonstram solidez histórica suficiente para substituir parcela significativa do trabalho subordinado tradicional⁵³⁷. Diante disso, é imperioso que o Direito do Trabalho não as relegue à indiferença, inclusive para que possa enfrentar e coibir formas simuladas de trabalho autônomo, sob pena de comprometer sua própria eficácia e relevância social. Nesse contexto de mudança, bem leciona Alan Supiot⁵³⁸:

A subordinação, pela qual se definiu em todo o lado o trabalho assalariado, não parou de se diluir e já não fornece hoje um critério jurídico próprio para abraçar a diversidade das situações de trabalho. Com efeito, à medida que o trabalho assalariado se estendeu na sociedade, englobou actividades cujo exercício requer uma certa liberdade no trabalho. E as próprias formas de organização do trabalho, os progressos técnicos, conduzem a conceder uma parte crescente de iniciativa e de responsabilidade no cumprimento de um grande número de tarefas.

Wandelli⁵³⁹ sustenta que todos os trabalhadores, independentemente de sua condição de hipossuficiência, são titulares de direitos fundamentais. Para além da preservação do atual sistema de proteção voltado às relações de emprego baseadas na subordinação, impõe-se a necessidade de uma tutela jurídica que incida sobre o trabalho em si, independentemente da natureza do vínculo contratual. Qualquer forma de trabalho deve garantir, com base no reconhecimento jurídico e na solidariedade social, níveis adequados de acesso a bens, respeito e valorização social, capazes de viabilizar distintas formas de existência digna àqueles que dependem do trabalho para viver.

Segundo Mérilan Bitencourt⁵⁴⁰ “a complexidade reside na intersecção entre as normas trabalhistas e as novas relações de trabalho” haja vista que tais disposições foram elaboradas em um período distinto e não contemplam as atuais modalidades contratuais. Com base nisso, muitas vezes se presume que as novas formas de trabalho representam uma precarização. No entanto, elas refletem, na realidade, uma

⁵³⁷ ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

⁵³⁸ SUPLOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.

⁵³⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

⁵⁴⁰ BITENCOURT, Mérilan. **Trabalhabilidade: um direito fundamental pós-moderno**. São Paulo: Dialética, 2024. *E-book*.

adaptação aos avanços sociais e às transformações nas formas de pensar e de viver.⁵⁴¹

Em vez de rejeitar o avanço tecnológico, é necessário estabelecer novos parâmetros que orientem decisões mais conscientes no uso dessas ferramentas, conciliando a oferta de bons serviços com a preservação dos direitos sociais, independentemente da natureza ou da forma como o trabalho é realizado.⁵⁴²

Porém, e adaptando os questionamentos realizados por Moreira⁵⁴³, como aplicar a figura da desconexão aos trabalhadores de plataforma que vivem constantemente conectados, cujos ganhos e pontuação aumentam na proporção do aumento de tarefas aceitas (o que gera o aumento do tempo de conexão)? E considerando que obrigá-los a desconectar-se é de um enorme paternalismo? Como dizer a um trabalhador que limite seu tempo de conexão quando ele vive conectado numa constante mistura de vida profissional/vida privada?

Ademais, como acresce Moreira, como o tempo em que o trabalhador se coloca disponível na plataforma não é remunerado, ele acaba sendo pressionado a ampliar sua disponibilidade, muitas vezes à custa do seu tempo de descanso, permanecendo acessível praticamente 24 horas por dia.⁵⁴⁴ E, dado que essas características são inerentes a esse modelo de trabalho, os trabalhadores de plataformas digitais estão particularmente expostos a diversos tipos de riscos à saúde.

⁵⁴¹ GÓES, Maurício de Carvalho. CARPES, Ataliba Telles. De volta para o futuro: Green Jobs, migrações e trabalhabilidade. Apontamentos de novos horizontes para o direito do(ao) trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 212, p. 39-61, jul./ago. 2020.

⁵⁴² SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Portugal, 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/92369/1/Gabriela%20Rangel%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁵⁴³ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**, ano IX da 4ª série, n. 2, [2019?].

⁵⁴⁴ *Ibidem*.

É inegável que as exigências atuais do mundo do trabalho e das empresas já não se ajustam aos modelos tradicionais de organização do tempo. No entanto, também é certo que a tão almejada flexibilidade temporal encontra limites importantes, especialmente quando entra em conflito com os direitos fundamentais dos trabalhadores.⁵⁴⁵

O pleno exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores — como o direito à vida pessoal e à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal — pressupõe a possibilidade real de gerir o próprio tempo. No entanto, na sociedade atual, marcada pela lógica do *always on, always connected*, o tempo sem trabalho não corresponde automaticamente a tempo livre para o usufruto desses direitos. Essa crescente invasão dos períodos de repouso revela-se prejudicial não apenas para a saúde dos trabalhadores, mas também para a promoção da igualdade e da não discriminação.⁵⁴⁶

Nesse passo, a dignidade da pessoa humana, enquanto conceito de múltiplos significados, serve, no âmbito do Direito do Trabalho, como fundamento para a proteção dos trabalhadores face a atividades ou condições laborais que se revelem especialmente prejudiciais.

Compreende-se, portanto, que, sendo o trabalhador um ser humano dotado de valor próprio, sua liberdade e dignidade não podem ser comprometidas por regimes de tempo de trabalho que ignorem essa condição fundamental. Por isso, é essencial reconhecer o tempo de trabalho como parte integrante do tempo de vida do trabalhador.⁵⁴⁷

Ao refletir sobre a regulamentação das novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC) e sua relação com o tempo de trabalho, é necessário estabelecer limites concretos que garantam, de forma efetiva, o direito ao descanso dos trabalhadores, especialmente diante da ubiquidade proporcionada por essas

⁵⁴⁵ É importante lembrar que, mesmo no caso dos trabalhadores que não estão submetidos a controle de jornada, conforme previsto no artigo 62 da CLT, os períodos de descanso diário e semanal continuam a ser de observância obrigatória. Apenas por amostragem, assim dispõe o artigo 1º da Lei 605/1949: “Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.” BRASIL. **Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília-DF: Casa Civil, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 07 abr. 2025.

⁵⁴⁶ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**, ano IX da 4ª série, n. 2, [2019?].

⁵⁴⁷ *Ibidem*.

tecnologias. Assim, deve ser assegurado ao trabalhador o direito de se desligar completamente durante os seus períodos de repouso, sem interferências laborais.

Paralelamente à busca por uma solução formal, normativa, é necessário, também, ultrapassar um obstáculo cultural. Como pondera João Leal Amado⁵⁴⁸:

ousar desconectar-se pode implicar, a curto ou médio prazo, ser desligado da empresa... E o receio da perda do emprego, a luta infrene para escapar às agruras do desemprego, ou, mesmo que em moldes menos drásticos, a simples preocupação em assegurar que os canais permanecem abertos para uma eventual progressão na carreira (promoções, p. ex.), tudo isto redundando em que o trabalhador, mesmo se fatigado, desgastado, perturbado, contrariado, devassado, no limiar do esgotamento, sem tempo para si e para os seus, não ousará desconectar-se. Esse é, simplesmente, um luxo a que ele não poderá dar-se. Ele poderá sonhar com isso, poderá fantasiar com isso, mas, em regra, tudo não passará do plano dos devaneios, pois ele não ousará **fazer** isso [...].

Aliado à busca pela efetivo exercício do direito à desconexão, vale ressaltar que para a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), a proteção social aos trabalhadores de plataforma não se trata meramente de uma proposição, mas de uma necessidade premente:

Para garantir uma proteção social eficaz para todas as pessoas, as sociedades precisam de colmatar as lacunas existentes e adaptar os sistemas ao mundo do trabalho em evolução, **alargando uma cobertura adequada de proteção social para os trabalhadores e trabalhadoras em todas as formas de emprego, incluindo o trabalho por conta própria**. Não se trata simplesmente de uma aspiração. Em países com diferentes níveis de desenvolvimento foram instituindo sistemas de proteção social adaptados aos contextos nacionais e regionais, alargando a cobertura aos trabalhadores e trabalhadoras vulneráveis da economia informal à medida que a organização do trabalho continua a transformar-se, os sistemas de proteção social terão de evoluir para continuar a oferecer proteção a quem passa de uma situação de trabalho por conta de outrem para trabalho por conta própria, entre empresas ou setores económicos

⁵⁴⁸ AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 mar. 2025.

diferentes, ou mesmo entre países, **assegurando que os direitos e os benefícios são acessíveis e transferíveis, inclusive para quem trabalha através de plataformas digitais.**⁵⁴⁹

Diversos autores europeus têm defendido a adoção de diferentes níveis de proteção social aos trabalhadores, considerando o grau de subordinação e autonomia de cada um, mas sempre ressaltando que a proteção social deve alcançar todos os trabalhadores, independentemente da natureza jurídica do vínculo contratual. Nesse contexto, destaca-se o estudo coordenado por Supiot, encomendado pela Comissão Europeia, que resultou no denominado “Relatório Supiot.”⁵⁵⁰ O referido relatório teve como objetivo desenvolver uma análise prospectiva e construtiva sobre o futuro do trabalho e do Direito do Trabalho em âmbito comunitário, adotando uma abordagem intercultural e interdisciplinar.⁵⁵¹ A proposta central era refletir sobre a possível evolução das categorias fundamentais do Direito do Trabalho nos países europeus.

Refutando as duas posições extremas sobre a relação entre trabalho e proteção social (de um lado, a defesa da centralidade exclusiva do emprego subordinado como base da seguridade social; de outro, a desvinculação total entre trabalho e proteção, reduzindo os direitos sociais a um mínimo universal), o estudo coordenado por Supiot propõe uma nova estrutura para os direitos sociais, organizada em quatro círculos concêntricos⁵⁵², conforme o grau de subordinação e tipo de trabalho.

Essa tipologia visa substituir o modelo centrado no emprego por um novo paradigma de **status ocupacional**, capaz de acompanhar o indivíduo ao longo de

⁵⁴⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalhar para um futuro melhor.** Comissão Mundial Para o Futuro do Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasil/documents/publication/wcms_759861.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

⁵⁵⁰ SUPIOT, Alain. **Transformation of labour and future of labour law in Europe.** Junho 1998. Disponível em: https://medelnet.eu/wp-content/uploads/2012/02/supiotreport_en.pdf. Acesso em: 19 mar. 2025.

⁵⁵¹ *Ibidem.*

⁵⁵² Como alternativa, o relatório propõe uma nova estrutura para os direitos sociais, organizada em quatro círculos concêntricos: Primeiro Círculo, referente aos **direitos universais**: garantidos a todos, independentemente da situação profissional, como benefícios mínimos de saúde e direito à formação; Segundo Círculo, ligado aos **direitos vinculados a trabalho não remunerado**: como cuidados familiares, voluntariado ou capacitação autônoma, que devem gerar proteção social correspondente; Terceiro Círculo, referente aos **direitos ligados à atividade ocupacional em geral**: com base em normas comuns a diversas formas de trabalho (ex. saúde e segurança); Quarto Círculo, pertinente aos **direitos relacionados ao emprego subordinado**: que variam conforme o grau de subordinação e que são regidos pelas leis do vínculo de emprego. SUPIOT, *op. cit.*

toda a vida, incluindo períodos de inatividade, aprendizado, trabalho autônomo e atividades fora do mercado de trabalho.⁵⁵³

Especificamente quanto aos trabalhadores de plataformas, o denominado Projeto Hamilton⁵⁵⁴ apresentou, em dezembro de 2015, uma proposta de modernização da legislação trabalhista, tendo como principal inovação a criação da figura híbrida do "trabalhador independente".

Seth D. Harris e Alan Krueger, no estudo elaborado, propuseram uma nova categoria legal de trabalhadores, a qual denominaram de "trabalhadores independentes", que ocupam um meio-termo entre os empregados tradicionais e os contratados autônomos, dando como exemplo de trabalhadores independentes os motoristas que trabalham nas plataformas Lyft ou Uber.⁵⁵⁵

Ainda que apontem ser impossível medir as horas de trabalho dos trabalhadores independentes da mesma maneira que as horas realizadas por trabalhadores empregados, os autores reconhecem a necessidade de proteção contra salários abaixo do padrão e horas de trabalho exploratórias, o que, na visão da proposta, se daria através de negociação entre as plataformas intermediárias e os trabalhadores organizados.⁵⁵⁶

Nessa perspectiva, à luz de todas as considerações expostas, é possível sustentar a necessidade de assegurar proteção social e trabalhista aos trabalhadores de plataforma, e, conforme o presente estudo, especificamente o direito à desconexão.

Derivado dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade de direitos, o direito à desconexão deve ser reconhecido e aplicado como essencial à promoção de uma vida com qualidade. Ele garante ao trabalhador a possibilidade de se afastar das demandas laborais para dedicar-se a suas atividades pessoais, promovendo o cuidado com sua saúde física, mental, emocional e social.⁵⁵⁷

⁵⁵³ SUPIOT, Alain. **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. Junho 1998. Disponível em: https://medelnet.eu/wp-content/uploads/2012/02/supiotreport_en.pdf. Acesso em: 19 mar. 2025.

⁵⁵⁴ HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the "independent worker". **The Hamilton Project**, 2015. Disponível em: https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em: 09 maio 2025.

⁵⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁵⁷ MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

Para Sandro Nahamias Melo e Karen Rosendo Leite⁵⁵⁸ (ainda que o trabalhador plataformizado não seja caracterizado como empregado) é indiscutível que o trabalhador de aplicativo não se encontra à margem do ordenamento jurídico, sendo titular de direitos fundamentais, dentre os quais se destacam a dignidade da pessoa humana e o direito a um meio ambiente de trabalho saudável. Nesse contexto, impõe-se a definição de uma linha de proteção mínima, que assegure um patamar básico de direitos e estabeleça, de forma clara, a corresponsabilidade da plataforma pela preservação das condições adequadas de saúde e segurança no ambiente laboral.

Os autores sustentam um direito à desconexão com fundamento nas normas de saúde e segurança do trabalhador, assim como preceitos de proteção ao meio ambiente do trabalho. Para eles, todo indivíduo que presta trabalho, independentemente da forma de vínculo jurídico, possui o direito fundamental de exercê-lo em condições seguras e saudáveis, conforme estabelecido no artigo 200, inciso VIII⁵⁵⁹, em conjugação com o artigo 225⁵⁶⁰ da Constituição Federal de 1988. Tal prerrogativa alcança não apenas o empregado formalmente contratado, mas também trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais, e demais sujeitos inseridos em dinâmicas produtivas, que colocam sua força física e mental à disposição de outrem.⁵⁶¹

Os referidos autores fazem menção expressa aos trabalhadores que laboram através de plataformas digitais ao apontarem que, ainda que predomine o discurso de “parceria” e de ampla autonomia na prestação dos serviços pelos trabalhadores de aplicativo, é inegável que estes fazem jus ao direito a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, e imputam à plataforma digital o dever de assegurar condições adequadas de saúde e segurança durante a execução das atividades laborais.⁵⁶²

⁵⁵⁸ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **O direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

⁵⁵⁹ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

⁵⁶⁰ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. BRASIL, *op. cit.*

⁵⁶¹ MELO; LEITE, *op. cit.*

⁵⁶² MELO; LEITE, *op. cit.*

O direito à desconexão, para Melo e Leite⁵⁶³, por sua vez, está diretamente ligado à limitação da jornada de trabalho, inclusive no que respeita aos parâmetros constitucionais, impondo esta limitação também os trabalhadores multiterceirizados:

Conclui-se, após as digressões supra, que o direito à sadia qualidade de vida de todo trabalhador, empregado ou não (art. 225 c/c inc. VIII art. 200 da CF/88) se estende ao trabalhador de aplicativos, em especial em tempos de pandemia. Aqui deve prevalecer, na obrigação das plataformas em prover EPIs e condições seguras de trabalho, o princípio ambiental da prevenção. Defende-se, ainda, que o próprio inc. XIII, art. 7º da Constituição da república estabelece a diretriz de que todo trabalhador tem direito a uma jornada de trabalho com limite diário. O limite constitucional de 8 horas diárias deve ser observado para trabalhador de aplicativos, implicando portanto no exercício do direito desconexão.

A Indústria 4.0, conforme abordado no segundo capítulo, insere-se em um cenário complexo, marcado por intensas transformações tecnológicas e pela busca contínua de aumento da produtividade, em meio a um mercado composto por consumidores cada vez mais exigentes e segmentados. Para atender a tais demandas, as empresas recorrem às inovações tecnológicas, à flexibilização e à descentralização dos processos produtivos, com destaque para o intercâmbio intensivo de informações em tempo real.⁵⁶⁴

Tal dinâmica contribui para a retração dos espaços ocupados pelas estruturas sociais tradicionais (como a família, os indivíduos e os grupos informais), em favor da expansão tanto das organizações formais (ligadas à produção e aos serviços) quanto das relações informais que emergem no interior dessas instituições. Diante disso, torna-se imperativo promover uma transformação efetiva na cultura organizacional, com vistas à construção de ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis.

Como bem anotado por Silva⁵⁶⁵, trata-se não apenas da adoção de técnicas ou estratégias pontuais, mas de uma mudança profunda nas formas de pensar e agir das organizações. A longo prazo, será necessário repensar a compatibilização do conjunto

⁵⁶³ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **O direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

⁵⁶⁴ SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Portugal, 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/92369/1/Gabriela%20Rangel%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁵⁶⁵ *Ibidem*.

organizacional, com especial atenção à gestão do tempo e à centralidade da pessoa humana.

Não se impõe, todavia, uma dicotomia entre o avanço tecnológico, a inovação e o desenvolvimento econômico, de um lado, e a garantia dos direitos sociais fundamentais, de outro. O verdadeiro desafio consiste em promover simultaneamente todos esses aspectos, preservando a sensibilidade em relação aos direitos mínimos dos trabalhadores.⁵⁶⁶ A ausência de empatia e de compromisso com essa proteção pode conduzir a uma realidade marcada pela generalização da pobreza e pelo esgotamento humano.

Contudo, e considerando as peculiaridades do trabalho executado por trabalhadores que se ativam através de plataformas digitais, ainda que se reconheça a natureza da desconexão como um direito do trabalhador e, correlativamente, como um dever de abstenção por parte do tomador de serviços, sustenta-se que a efetividade desse direito dependerá, em grande medida, da assunção de responsabilidade e da colaboração ativa também por parte do próprio trabalhador de plataforma.⁵⁶⁷

Nesse passo, uma proposição de extensão do direito à desconexão aos trabalhadores ditos plataformizados, em específico motoristas e entregadores de aplicativo, implicaria também em certas responsabilidades destes trabalhadores, sempre na busca da efetiva concretização do direito.

De igual modo, tendo em vista que a remuneração do trabalhador plataformizado está intrinsecamente relacionada ao seu tempo de conexão à plataforma — quanto maior o tempo conectado, mais propostas de trabalho receberá e, conseqüentemente, maior poderá ser sua remuneração —, o exercício efetivo do direito à desconexão exigiria a construção de um equilíbrio informacional entre a plataforma e os trabalhadores.

Conforme Wolfgang Hoffmann-Riem⁵⁶⁸, assegurar um nível adequado de transparência é fundamental não apenas para a proteção de dados, mas também para

⁵⁶⁶ SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Portugal, 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/92369/1/Gabriela%20Rangel%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

⁵⁶⁷ MUÑOZ, Rosa Martín. El derecho a la desconexión digital: modelos comparados y regulación legal y convencional en España. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 59, 2021.

⁵⁶⁸ HOFFMANNAN-RIEM, Wolfgang. **Teoria geral do direito digital**: transformação digital, desafios para o direito. São Paulo: Forense, 2022.

a salvaguarda de outros interesses juridicamente tutelados. Nesse sentido, a transparência não deve ser compreendida como um objetivo em si, mas sim como um instrumento que viabilize a identificação de riscos, a rastreabilidade e a controlabilidade dos processos, além de possibilitar, quando necessário, sua revisão.

Para o referido autor, a transparência algorítmica deve ser garantida especialmente quanto às diretrizes e critérios utilizados, sobretudo nos casos em que os algoritmos possam impactar negativamente interesses juridicamente relevantes, protegendo, em especial, os direitos fundamentais contra práticas de discriminação, estigmatização e manipulação.⁵⁶⁹

É fundamental que os trabalhadores tenham acesso às informações pertinentes sobre o funcionamento e as diretrizes das plataformas, em especial no que respeita a percentuais de comissões e taxas cobradas dos trabalhadores, a fim de que possam tomar decisões conscientes e resguardar seus próprios interesses.

Desse modo, à luz das reflexões desenvolvidas ao longo do presente estudo — notadamente com fundamento nas normas que asseguram a saúde e a segurança no trabalho, que consagram o direito a um meio ambiente laboral seguro e saudável, bem como naquelas orientadas à efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho — revela-se possível a extensão da aplicação do direito à desconexão aos trabalhadores de aplicativo, ainda que não tenham o vínculo de emprego reconhecido com a plataforma digital.

Dessa forma, como mecanismo de concretização do direito fundamental à saúde do trabalhador, do princípio da dignidade humana e da valorização do trabalho, e considerando tratar-se de uma relação de trabalho *latu sensu*, entende-se que o direito à desconexão poderia ser implementado, no caso dos trabalhadores de plataforma, por meio de previsões específicas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Como bem aponta Cirlene Luiza Zimmermann⁵⁷⁰, em virtude do avanço da tecnologia, diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho e na sociedade em geral, a noção de meio ambiente do trabalho não pode ser considerada inalterável e

⁵⁶⁹ HOFFMANNAN-RIEM, Wolfgang. **Teoria geral do direito digital**: transformação digital, desafios para o direito. São Paulo: Forense, 2022.

⁵⁷⁰ ZIMERMANN, Cirlene Luiza. A insuficiência das normas regulamentadoras para a efetividade da prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho. In: **Coleção de Estudos Enamat**, v. 2 – Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho: percursos para a efetividade do trabalho decente, Brasília-DF, 2023.

estranque, impondo-se a sua adequação a fim de “refletir as evoluções sociais e técnicas que constantemente se aprimoram”.

E em consonância com o que foi exposto ao longo do presente estudo, a atenção ao meio ambiente do trabalho decorre da presença humana, uma vez que é a presença do homem, aqui entendido “ser humano”, que transforma o ambiente em um meio laboral e o seu comportamento que faz surgir os riscos “labor-ambientais”⁵⁷¹, sendo o direito à desconexão uma das possíveis garantias ao meio ambiente laboral saudável.

O nosso ordenamento pátrio reconheceu o meio ambiente do trabalho, bem como a necessidade de sua proteção, através do inciso VIII, do artigo 200 da CF/88.⁵⁷² Para Celso Antonio Fiorillo⁵⁷³, a proteção à saúde do trabalhador, erigido à direito fundamental pela Constituição de 1988, encontra respaldo entre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, conforme preceitua o art. 1º, III, da Constituição Federal, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

A disposições da Convenção 155 da OIT⁵⁷⁴ também possibilitam tratar, com status de direito fundamental, a saúde do trabalhador.⁵⁷⁵

⁵⁷¹ ZIMERMANN, Cirlene Luiza. A insuficiência das normas regulamentadoras para a efetividade da prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho. In: **Coleção de Estudos Enamat**, v. 2 – Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho: percursos para a efetividade do trabalho decente, Brasília-DF, 2023.

⁵⁷² Art. 200: Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

⁵⁷³ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004

⁵⁷⁴ Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho (concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981; foi promulgada pelo Brasil, em 29 de setembro de 1994, pelo Decreto 1.254. Através da consolidação dos atos normativos editados pelo Poder Executivo que dispõem sobre as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil o Decreto 1.254 foi revogado pelo Decreto nº 10.088 de 05 de novembro de 2019. BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Casa Civil, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 10 maio 2025.

⁵⁷⁵ A disposições da Convenção 155 da OIT aplicam-se a todas as áreas de atividade econômica, bem como a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas, de acordo com as disposições dos artigos 1º e 2º respectivamente. BRASIL, *op. cit.*

A Constituição Federal de 1988⁵⁷⁶, em diversos dispositivos, prima pelo trabalho digno, aqui incluído a saúde e segurança no trabalho. O princípio constitucional que estabelece a saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196), quando aplicado ao Direito do Trabalho, enfatiza que a saúde é um direito do trabalhador. Nesse contexto, a Constituição assegurou, no art. 7º, XXII, a mitigação dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.⁵⁷⁷

Nessa linha de raciocínio, Celso Antônio Pacheco Fiorillo⁵⁷⁸ sustenta:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). [...]

No Brasil, a efetivação de certos direitos de natureza abstrata, inclusive aqueles relacionados à promoção do trabalho decente, encontra respaldo nas Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho (NRs). Essas normas operam como instrumentos concretizadores das disposições constitucionais, dos compromissos internacionais assumidos pelo país e da legislação infraconstitucional vigente.⁵⁷⁹ Desse modo, ao se reconhecer que empregadores e tomadores de serviços possuem o dever constitucional de eliminar ou mitigar os riscos aos quais os trabalhadores estão expostos em seus ambientes laborais, é às NRs que se recorre como parâmetro técnico-normativo – seja para orientar o caminho em direção ao bem comum, seja para revelar as consequências de uma gestão inadequada desses riscos.

⁵⁷⁶ Por amostragem, o art. 196: A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

⁵⁷⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.107-130, jan./jun. 2007.

⁵⁷⁸ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

⁵⁷⁹ SCIENZA, Luiz Alfredo. Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho: Sob a Lei do Mais Forte, o Processo de Revisão das NR. In *Coleção de Estudos Enamat*, Vol. 2 – Normas Regulamentadoras (NR) Relativas à Segurança e Medicina do Trabalho: Percursos Para a Efetividade do Trabalho Decente, Brasília-DF, 2023.

Portanto, considerando que as Normas Regulamentadoras (NRs) se configuram como importantes instrumentos normativos ao estabelecerem regras e procedimentos obrigatórios voltados à garantia da saúde e segurança nos ambientes laborais no Brasil, defende-se a viabilidade de incluir, em seu conteúdo — notadamente na NR 1 do Ministério do Trabalho e Emprego⁵⁸⁰ —, dispositivos que assegurem a efetividade do direito à desconexão aos trabalhadores de plataformas digitais, em especial motoristas e entregadores, o que será abordado no tópico a seguir.

4.5 Proposição Partindo da NR 1

A Lei 6.514 de 1977⁵⁸¹, trouxe relevantes alterações ao Capítulo VI da CLT, intensificando a adoção de medidas preventivas na área da saúde e segurança do trabalhador. Esta lei modificou o artigo 200 da CLT⁵⁸², conferindo competência normativa ao então Ministério do Trabalho, não apenas para regulamentar, mas também para complementar as normas relativas à saúde e segurança do trabalho.

⁵⁸⁰ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Publicação na Portaria MTB n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília-DF: MTE, 1978.

Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 06 maio 2025.

⁵⁸¹ BRASIL. **Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 1977. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6514.htm. Acesso em 12 mar. 2025.

⁵⁸² Art. 200: Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos; II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas; III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados; IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização; V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias; VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias; VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo. Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico. BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

Apesar de haver certa sobreposição de atribuições com o Ministério da Saúde (MS) e o Ministério da Previdência Social (MPS) no âmbito das relações entre saúde e trabalho, cabe fundamentalmente ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a responsabilidade pela regulamentação complementar e atualização das normas de saúde e segurança no trabalho (SST). Além disso, o MTE é encarregado da inspeção dos ambientes laborais para assegurar a efetiva conformidade com essas normativas.⁵⁸³

Em termos de normas tutelares do meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, o Brasil possui significativo arcabouço jurídico protetivo, especialmente diversas normas regulamentares objetivando a adequação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.⁵⁸⁴ Assim, mediante delegação permitida por lei (artigo 200 da CLT), foi promulgada a Portaria MTb n. 3214, de 08/06/1978, que previa a criação de 28 normas regulamentares.⁵⁸⁵

O Ministério do Trabalho, além de emitir diretrizes para a implementação das leis pertinentes à saúde e segurança, possui a prerrogativa de inovação no âmbito jurídico ao estabelecer normas de prevenção de acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais.

Consoante verificado na terceira parte deste trabalho, é evidente que o ordenamento jurídico brasileiro destaca a importância da saúde e segurança no trabalho, constituído por um conjunto de normas internacionais de direitos humanos, preceitos constitucionais e infraconstitucionais, juntamente com normas técnicas, todas de caráter público, imperativo e inalienável.⁵⁸⁶

Uma vez que procuram efetivar os direitos fundamentais constitucionais, tais como o direito à vida, à saúde e ao trabalho decente, as Normas Regulamentares expedidas pelo órgão administrativo foram recepcionadas pela Constituição Federal.

⁵⁸³ SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho. In: **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores**. IPEA, Brasília-DF, 2011.

⁵⁸⁴ *Ibidem*.

⁵⁸⁵ MINISTÉRIO DO TRABALHO. Gabinete do Ministro. **Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília-DF: MT, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 04 maio 2025.

⁵⁸⁶ RIBEIRO JUNIOR, Raymundo. Inefetividade das normas de saúde e segurança do trabalho à luz da análise econômica do direito. In: **Coleção de Estudos Enamat**, v. 2 – Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho: percursos para a efetividade do trabalho decente, Brasília-DF, 2023.

Abordando a força normativa das normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho, válido é o ensinamento de Dallegrave Neto⁵⁸⁷:

Não se duvide da força normativa dessas NRs pelo simples fato de elas serem Portarias do MTE e, portanto, meros atos regulamentares do Poder Executivo. De uma adequada interpretação do sistema jurídico, verifica-se que tanto a lei (art. 200 da CLT) quanto a Constituição Federal (art. 7º, XXII) inspiram, referendam e impulsionam as aludidas NRs, conferindo-lhes indubitável e autêntica normatividade.

A aplicação da proteção à saúde apenas aos trabalhadores celetistas, expondo trabalhadores que se ativam no labor através de plataformas digitais a uma automática desproteção legal, cria uma distinção não legitimada pela ordem constitucional, mormente quando direitos como ao trabalho decente, saúde e segurança no trabalho é estendido a todos os trabalhadores (e não apenas aos trabalhadores empregados).

Essa interpretação coaduna-se com o compromisso firmado pelo Brasil junto à OIT. Através do Decreto 1.254/94 (posteriormente revogado pelo Decreto nº 10.088/2019), o Brasil, mediante a ratificação da Convenção nº 155 da OIT, avocou o dever de formulação de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.⁵⁸⁸

E com a finalidade de promover a concretização das disposições normativas concernentes à saúde e segurança do trabalhador, foi publicado, em 08 de novembro de 2011, o Decreto n. 7.602⁵⁸⁹, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e

⁵⁸⁷ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. A força vinculante das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs do MTE) e o anexo II da NR-17. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, v. 21, n. 48, 2010.

⁵⁸⁸ BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Casa Civil, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 10 maio 2025.

⁵⁸⁹ BRASIL, **Decreto n. 7.602, de 08 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho PNSST. Brasília-DF: Casa Civil, 2011. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e-biblioteca/politica-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-pnsst.pdf/view>. Acesso em: 15 mar. 2025.

Saúde no Trabalho⁵⁹⁰, cujos objetivos são “a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.”

Uma vez configurada como política nacional, impõe-se sua regulamentação uniforme em todo o território brasileiro, aplicando-se a todos os trabalhadores. A extensão de normas sobre saúde e segurança do trabalho em âmbito nacional e aos trabalhadores de plataformas digitais confere concretude a dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, ambos fundamentos da República Federativa do Brasil.

A interligação entre trabalho decente e as Normas Regulamentadoras⁵⁹¹ (NR's) é estreita, pois, as NR's constituem uma ferramenta significativa para atingir o

⁵⁹⁰ Conforme o item V do Decreto 7.602/2011, o Ministério do Trabalho e Emprego é um dos responsáveis pela implementação e execução da PNSST, juntamente com os Ministérios da Saúde e da Previdência Social. Dentre as atribuições do MTE, arroladas no item VI do referido Decreto, válido destacar as responsabilidades de: “[...] b)elaborar e revisar, em modelo tripartite, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho; c)participar da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho, assim como da formulação de novos procedimentos reguladores das relações capital-trabalho ; d)promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, propondo o seu aperfeiçoamento; e)acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à Organização Internacional do Trabalho OIT, nos assuntos de sua área de competência; [...] e g) por intermédio da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho FUNDACENTRO: 1. elaborar estudos e pesquisas pertinentes aos problemas que afetam a segurança e saúde do trabalhador; [...]; 3. desenvolver e executar ações educativas sobre temas relacionados com a melhoria das condições de trabalho nos aspectos de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho; 4. difundir informações que contribuam para a proteção e promoção da saúde do trabalhador; 5. contribuir com órgãos públicos e entidades civis para a proteção e promoção da saúde do trabalhador, incluindo a revisão e formulação de regulamentos, o planejamento e desenvolvimento de ações interinstitucionais; a realização de levantamentos para a identificação das causas de acidentes e doenças nos ambientes de trabalho; e 6.estabelecer parcerias e intercâmbios técnicos com organismos e instituições afins, nacionais e internacionais, para fortalecer a atuação institucional, capacitar os colaboradores e contribuir com a implementação de ações globais de organismos internacionais;”. BRASIL, **Decreto n. 7.602, de 08 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho PNSST. Brasília-DF: Casa Civil, 2011. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e-biblioteca/politica-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-pnsst.pdf/view>. Acesso em: 15 mar. 2025.

⁵⁹¹ As normas regulamentadoras adotam as disposições da Convenção 144 da OIT, e são elaboradas mediante sistema tripartite paritário (representantes dos trabalhadores empregadores e do governo). Embora seu processo de elaboração possa ser longo, indica a preocupação com o estudo e análise da temática que está sendo tratada na respectiva norma em criação, transparecendo, também, o aspecto democrático na criação da legislação infralegal. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção nº 144**. Convenção relativa às consultas tripartidas destinadas a promover a execução das Normas Internacionais do Trabalho. Genebra, 02 jun. 1976. Disponível em:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c144_pt.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

propósito de alcançar um ambiente de trabalho seguro e saudável, condição essencial para o conceito de trabalho decente.⁵⁹²

Visando atender ao que recomendam as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, as NR's têm a sua redação revisada e por vezes modificada periodicamente, buscando adequar as exigências legais às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, principalmente no que se refere aos novos riscos ocupacionais e às medidas de prevenção e precaução a acidentes e doenças laborais.

As regras de aplicação, interpretação, revisão e estruturação das Normas Regulamentadoras estão previstas na Portaria nº 672 de 2021⁵⁹³, do Ministério do Trabalho. Conforme esta mesma portaria, as normas regulamentares são classificadas em normas gerais (aquelas regulamentam aspectos decorrentes da relação jurídica estipulada por lei, sem dependerem de outros critérios, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicas específicos), normas especiais, que são aquelas “que regulamentam a execução do trabalho considerando as atividades, instalações ou equipamentos empregados, sem estarem condicionadas a setores ou atividades econômicas específicos”⁵⁹⁴ e, por fim, normas setoriais, as quais regulamentam o trabalho em setores ou atividades econômicas específicas.

Alberto Bastos Balazeiro, Platon Teixeira de Azevedo Neto e Afonso de Paula Pinheiro Rocha⁵⁹⁵ sustentam que os trabalhadores mediados por plataformas tecnológicas integram um segmento econômico e/ou uma modalidade de atividade

⁵⁹² BALAZEIRO, Alberto Bastos; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Normas regulamentadoras: um olhar para o futuro pelo prisma do trabalho decente. In: DELGADO, Mauricio Godinho, BALAZEIRO, Alberto Bastos (Coord.) **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho**: percursos para a efetividade do trabalho decente. Brasília: Enamat, 2023. 426 p. (Coleção estudos Enamat, v. 2).

⁵⁹³ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Gabinete do Ministro. **Portaria n. 672, de 08 de novembro de 2021**. Disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências. Brasília-DF: ME, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/legislacao/PortariaMTPn672Disciplinaosprocedimentosprogramasecondiesdesegurancaadenotrabalho.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2025.

⁵⁹⁴ Art. 117 da Portaria 672/2021: As normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho são classificadas em: I - normas gerais: normas que regulamentam aspectos decorrentes da relação jurídica prevista em Lei, sem estarem condicionadas a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicos específicos; II - normas especiais: normas que regulamentam a execução do trabalho considerando as atividades, instalações ou equipamentos empregados, sem estarem condicionadas a setores ou atividades econômicas específicos; e III - normas setoriais: normas que regulamentam a execução do trabalho em setores ou atividades econômicas específicos. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, *op. cit.*

⁵⁹⁵ BALAZEIRO; AZEVEDO NETO, *op. cit.*

que se apresenta como um possível objeto de futura ampliação das Normas Regulamentadoras.

Considerando que a NR-1 do MTE⁵⁹⁶ exerce função introdutória em relação às demais Normas Regulamentadoras (NRs) — ao estabelecer disposições gerais, campo de aplicação, definições comuns, diretrizes e requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais, bem como medidas preventivas em segurança e saúde no trabalho —, entende-se ser possível a inclusão, em seu conteúdo, de medidas voltadas à efetivação do direito à desconexão para os trabalhadores plataformizados, em especial motoristas e entregadores.

Nessa perspectiva, o reconhecimento de determinadas garantias aos trabalhadores plataformizados revela-se intrínseco a um mínimo existencial de dignidade humana, sendo viável uma norma regulamentadora abordar, entre outras questões, a **proteção contra acidentes de trabalho** (assegurando aos trabalhadores digitais a proteção frente a riscos físicos), bem como a **proteção contra riscos psicossociais**, considerando que esses trabalhadores podem estar expostos a pressões excessivas, níveis elevados de estresse e outros fatores psicossociais adversos, restando imprescindível garantir mecanismos de proteção eficazes contra tais riscos.⁵⁹⁷

Dessa forma, a criação de uma Norma Regulamentadora específica para os trabalhadores de plataformas digitais poderia representar um instrumento fundamental para o reconhecimento de direitos mínimos relacionados à saúde e à segurança no trabalho, *in casu*, disposições que garantam o direito à desconexão para este novo modelo de atividade, além de contribuir para o fortalecimento do senso de identidade e para a garantia de um tratamento básico a esse contingente crescente de trabalhadores.⁵⁹⁸

⁵⁹⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Publicação na Portaria MTB n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília-DF: MTE, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 06 maio 2025.

⁵⁹⁷ BALAZEIRO, Alberto Bastos; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Normas regulamentadoras: um olhar para o futuro pelo prisma do trabalho decente. In: DELGADO, Mauricio Godinho, BALAZEIRO, Alberto Bastos (Coord.) **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho**: percursos para a efetividade do trabalho decente. Brasília: Enamat, 2023. 426 p. (Coleção estudos Enamat, v. 2).

⁵⁹⁸ *Ibidem*.

À luz de toda a análise desenvolvida ao longo deste estudo, apresenta-se a seguir uma proposta de modelo normativo com fundamento na NR 1.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
GABINETE DO MINISTRO**

PORTARIA Nº 01, DE 15 DE MAIO DE 2025

Aprova a nova redação do capítulo “1.9 Do Direito à Desconexão dos Trabalhadores de Plataformas” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no art. 1º, caput, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, resolve:

Art. 1º Incluir os subitens **1.9, 1.9.1, 1.9.2, 1.9.3, 1.9.4, 1.9.5, 1.9.6, 1.9.7** na NR-1, com a seguinte redação:

1.9 Do Direito à desconexão aplicado aos trabalhadores mediados por plataformas tecnológicas

1.9.1. Os trabalhadores plataformizados farão jus ao direito à desconexão digital, assegurando-se o respeito ao seu tempo de descanso, aos períodos de licença e quaisquer outros afastamentos, bem como à sua esfera de privacidade pessoal e familiar;

1.9.2. As plataformas digitais deverão abster-se da utilização de procedimentos que impeçam o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de desligar-se;

1.9.3. As formas de exercício desse direito deverão observar a natureza e as particularidades da relação de trabalho, com o objetivo de assegurar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Sua regulamentação será definida mediante acordo entre a plataforma digital e os representantes dos trabalhadores plataformizados;

1.9.4. Para fins de viabilizar o pleno exercício do direito à desconexão, através de acordo entre a plataforma digital e os representantes dos trabalhadores plataformizados, deverão ser implementados procedimentos que busquem a transparência quanto aos percentuais de comissões e taxas cobradas dos trabalhadores plataformizados;

1.9.5. O dever da plataforma digital de assegurar a desconexão implica observar o respeito à duração máxima razoável de tempo de conexão do trabalhador plataformizado e eventualmente restringir o uso dos meios tecnológicos de comunicação relacionados ao trabalho quando verificado o uso além dos limites razoáveis de tempo de conexão;

1.9.6. As plataformas digitais asseguram a saúde e a segurança dos trabalhadores plataformizados, mediante a apresentação, no ato de sua inscrição, de um documento informativo por escrito que identifica tanto os riscos gerais quanto os riscos específicos relacionados ao uso excessivo de conexão à plataforma;

1.9.7. Cabe ao Trabalhador Plataformizado colaborar para a efetivação dos períodos de desconexão, cumprindo as orientações e normas pertinentes à saúde e segurança do trabalho, bem como aos limites de tempo de conexão eventualmente dispostos pelas Plataformas Digitais e/ou em acordo entre a Plataforma Digital e os representantes dos Trabalhadores plataformizados.

Art. 2º Os subitens 1.9, 1.9.1 e 1.9.2 das Disposições Gerais da Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1) passarão a ser numerados, respectivamente, 2.1, 2.1.1 e 2.1.2.

Art. 3º Acrescentar, no Anexo I - Termos e Definições - da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, publicado pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 09 de março de 2020, os seguintes termos e definições:

- **Direito à Desconexão:** conjunto de prerrogativas e medidas destinadas a assegurar o tempo de não trabalho e de não conexão do trabalhador plataformizado, possibilitando-lhe tempo de descanso e intervalos;
- **Plataformas Digitais:** empresas de tecnologia que atuam como intermediárias digitais e facilitam a interação, transação e compartilhamento de informações entre seus usuários;

- **Trabalhador Plataformizado:** pessoa física inserida em uma relação de trabalho, com ou sem vínculo de emprego, que presta serviços através de plataforma digital intermediadora, inclusive motoristas e entregadores;

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

5 CONCLUSÃO

A presente dissertação teve por objetivo analisar a possibilidade de aplicação do direito à desconexão aos trabalhadores de plataformas digitais, em especial motoristas e entregadores, independentemente do vínculo jurídico que mantenham com as empresas intermediadoras. Partindo da constatação de que a Quarta Revolução Industrial provocou profundas alterações na organização produtiva e nas relações de trabalho, evidenciou-se a emergência das plataformas digitais como novas estruturas institucionais de coordenação econômica, caracterizadas por intensa conectividade, disponibilidade permanente e desregulação das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida.

Conforme visto ao longo da presente pesquisa, está em curso uma revolução cujos fundamentos estão ancorados em sistemas avançados de tecnologia da informação e comunicação, robótica, impressão 3D, além de uma ampla coleta e processamento de dados, os quais são usados de maneira integrada. Essas diversas inovações tecnológicas implicaram, sem sombra de dúvida, em um novo sistema de prestação de trabalho.

Como demonstrado, a sociedade está diante de uma transformação que vai além do aspecto estrutural, destacando-se, principalmente, uma alteração funcional porquanto alterou radicalmente a forma de prestação do trabalho, realidade que exige uma profunda reformulação e um realinhamento do Direito do Trabalho. É perceptível que cada revolução industrial foi marcada por transformações significativas na forma de organização da produção, o que igualmente se verifica com o advento da Quarta Revolução Industrial, especialmente diante do surgimento das plataformas digitais.

O mundo e a sociedade mudaram, de maneira irreversível. Historicamente, o compartilhamento de bens e serviços sempre esteve presente nas formas de organização humana, mas com a expansão das redes digitais, esse comportamento ancestral foi potencializado em escala global.

A economia colaborativa, também chamada de economia do compartilhamento, reflete as operações praticadas no século XXI, as quais se fundamentam na partilha de bens e serviços entre indivíduos, mediada por plataformas digitais - organizações que se desenvolvem a partir do avanço das tecnologias da informação e da internet, que reduzem significativamente os custos de

transação entre pares, permitindo o compartilhamento de recursos de forma descentralizada e eficiente.

A análise teórica da economia de plataforma sob a perspectiva da Nova Economia Institucional, especialmente a partir da Teoria dos Custos de Transação, permitiu compreender tais plataformas como uma nova forma de organização da produção. A economia de plataforma, ao operar por meio da fragmentação de tarefas e da intermediação digital, escapa das categorias tradicionais de mercado e firma, exigindo novos enquadramentos normativos.

Este novo modelo organizacional que é a plataforma digital, empresa de tecnologia que atua na intermediação de fornecimento de bens e serviços, tendo como maiores e melhores exemplos empresas como Airbnb, Amazon Mechanical Turk, Uber, Ifood, entre outras, abre caminho para um inédito e emergente modo de prestação de trabalho. Pessoas físicas que integram uma grande nuvem de trabalhadores se ativam nas mais diversas atividades (de acordo com o escopo da plataforma) e prestam trabalhos específicos e determinados a quem busca tais serviços, tudo sendo intermediado pela plataforma digital. Como expressão mais significativa destes trabalhadores, pode-se referir os motoristas e entregadores de aplicativo.

Segundo o que foi demonstrado, os trabalhadores de plataformas digitais, tomando-se como base motoristas e entregadores, vivenciam um tipo de relação laboral que foge aos moldes tradicionais do vínculo empregatício. Da mesma maneira, não se encaixam na configuração do trabalho autônomo.

Todavia, ainda que a Quarta Revolução Industrial tenha promovido um avanço tecnológico disruptivo em ritmo exponencial, rompendo com diversos paradigmas estabelecidos, o trabalho humano mantém suas características atávicas, preservando elementos essenciais que o vinculam à dignidade, à subjetividade e à condição existencial do ser humano.

À luz do que foi exposto no Capítulo 3, o trabalho não deve ser visto apenas como meio de sobrevivência, mas também como expressão da dignidade humana. Trata-se de um elemento essencial da condição humana, fonte de realização pessoal, integração social e exercício da cidadania. Como elemento intrinsecamente humano, o trabalho ultrapassa o estatuto de mercadoria e não pode ser regulado apenas pelas leis de mercado, sob pena de objetificação da pessoa do trabalhador e esvaziamento do princípio da dignidade.

Desta feita, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, deve ser reconhecido e tutelado juridicamente não apenas sob critérios formais, mas a partir da centralidade do valor do trabalho e da dignidade da pessoa humana. A ausência de vínculo formal e o estranhamento desta relação com a relação de emprego (na forma dos arts. 2º e 3º da CLT), não deve ser usada como justificativa para negar direitos sociais fundamentais mínimos, sendo necessário um novo olhar regulatório que reconheça o caráter humano e social do trabalho em suas múltiplas formas.

Considerando as especificidades do trabalho realizado por meio de plataformas digitais, especialmente a contínua possibilidade de conexão por parte do trabalhador, o presente estudo avançou na análise da viabilidade de aplicação do direito à desconexão aos trabalhadores inseridos nesse contexto.

No Capítulo 4, o direito à desconexão é abordado em sua dimensão teórica e normativa. Parte-se da constatação de que o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho são dimensões fundamentais para a qualidade de vida e a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, sejam eles empregados, trabalhadores autônomos, voluntários, estagiários, etc.

O estudo dos fundamentos jurídicos do direito à desconexão demonstrou que este se insere no arcabouço dos direitos fundamentais à saúde, à dignidade e ao descanso do trabalhador, podendo ser estendido, por interpretação sistemática e finalística, também aos trabalhadores plataformizados, os quais, até o presente momento, não possuem tipologia específica no ordenamento jurídico pátrio.

Examinou-se os fundamentos constitucionais e infraconstitucionais que sustentam um direito à desconexão no Brasil, assim como as experiências legislativas de países como França, Itália, Espanha, Chile e Portugal, os quais instituíram normas específicas para preservar o tempo de descanso diante das novas formas de hiperconectividade laboral.

Diante disso, argumentou-se pela viabilidade de incorporação do direito à desconexão no contexto brasileiro, inclusive por meio de dispositivos nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, sem necessidade de prévia qualificação da relação jurídica como empregatícia. Considerando que se trata de uma norma de caráter genérico e introdutório, defende-se a possibilidade de sua inserção na NR-1, por meio da criação de dispositivos específicos que contemplem as atividades dos trabalhadores plataformizados. A proposição parte da premissa de que a saúde e a segurança do trabalho devem ser garantidas a todos os trabalhadores,

independentemente da existência de vínculo de emprego formal, sendo a desconexão elemento imprescindível para a preservação do bem-estar desses sujeitos.

A proposta normativa apresentada estabelece obrigações tanto para as plataformas digitais — que deverão abster-se de práticas que dificultem o desligamento — quanto para os próprios trabalhadores, que terão o dever de colaborar com as medidas voltadas à efetividade da desconexão. A medida busca equilibrar os interesses e responsabilidades de ambas as partes, reconhecendo as especificidades do trabalho mediado por tecnologia e a necessidade de corresponsabilidade para a efetividade do direito.

Ressalta-se que a proposta não exige, como condição prévia, o reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador plataformizado e a plataforma digital, o que representa um avanço metodológico importante para a regulação do trabalho em plataformas. Trata-se de um modelo que busca garantir o mínimo existencial de proteção social, saúde e dignidade no trabalho, fundamentado em normas constitucionais e compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da OIT.

Ao longo do trabalho, foi possível constatar que o direito à desconexão constitui uma resposta normativa urgente frente aos desafios impostos pela nova morfologia do trabalho. Sua institucionalização revela-se compatível com os princípios do Estado Democrático de Direito e necessária para assegurar a centralidade da pessoa humana nas relações produtivas.

A efetivação do direito à desconexão no contexto das plataformas digitais representa não apenas uma adequação normativa às transformações do mundo do trabalho, mas também uma exigência ética, constitucional e civilizatória. Sua incorporação às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho constitui medida viável, legítima e compatível com o ordenamento jurídico nacional, apta a promover a saúde, a dignidade e a justiça nas novas formas de labor.

Esta pesquisa enfrentou limitações quanto ao acesso a fontes específicas. No campo jurídico, observa-se uma escassez de materiais que tratem do direito à desconexão fora da esfera do vínculo empregatício ou vinculados ao trabalho mediado por plataformas digitais. Diante dessa lacuna, recorreu-se a fontes em diferentes idiomas e provenientes de distintas áreas do conhecimento, como sociologia, economia e tecnologia da informação, a fim de suprir as exigências da investigação proposta.

O direito é um sistema em constante evolução, que precisa se ajustar às transformações dos fatos jurídicos que busca normatizar. Com o surgimento de novas questões provocadas pelas inovações e mudanças na sociedade, torna-se fundamental revisar as normas tradicionais para avaliar sua compatibilidade com essas novas situações.

Questões anteriormente inexistentes ou de menor relevância podem adquirir protagonismo, exigindo a reavaliação das normas tradicionais para oferecer soluções eficazes aos desafios atuais. Assim, a concretização de novos valores já consagrados na ordem jurídica e social torna-se uma prioridade para o funcionamento do sistema jurídico.

Se faz necessário, de maneira urgente, uma renovação, ou, porque não dizer, uma transição do Direito do Trabalho, tanto em termos materiais (alteração de sua extensão e volume), como no que respeita a sua intensidade e do nível específico de regulamentação, buscando uma nova dimensão para a disciplina.

Conclui-se, portanto, que o direito à desconexão constitui uma exigência normativa urgente e compatível com os valores constitucionais do Estado Democrático de Direito, devendo ser garantido a todos os trabalhadores, inclusive aqueles inseridos em novas formas laborais mediadas por plataformas digitais. Tal reconhecimento contribui não apenas para a proteção da saúde e do bem-estar desses trabalhadores, mas também para a afirmação de sua dignidade enquanto sujeitos de direitos em um cenário produtivo cada vez mais desmaterializado e tecnologicamente mediado.

Este trabalho não encerra o debate, mas pretende oferecer uma contribuição concreta para sua ampliação, sugerindo caminhos regulatórios sensíveis às mutações tecnológicas em curso e comprometidos com a defesa dos valores fundamentais da pessoa que trabalha. Nesse sentido, recomenda-se que estudos futuros aprofundem a análise dos impactos sociais e econômicos da regulamentação do direito à desconexão do trabalho intermediado por plataformas, bem como seus reflexos sobre os modelos de negócio e sobre a organização dos sistemas produtivos contemporâneos.

REFERÊNCIAS

- ABRAMOVAY, Ricardo. A economia híbrida do século XXI. Rio de Janeiro, dez. 2014. In: COSTA, Eliane; AGUSTINI, Gabriela. (Orgs.). **De baixo para cima**. São Paulo: Aeroplano, 2014. Disponível em https://ricardoabramovay.com/wp-content/uploads/2015/02/A-Economia-H%C3%ADbrida_do-S%C3%A9culo-XXI_De-Baixo-para-Cima_Abramovay_12_2014.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.
- AIRBNB. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.airbnb.com/>. Acesso em: 10 abr. 2025.
- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 05 mar. 2025.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na constituição federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**, v. 16, n. 7, São Paulo, 2017.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 13. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2020.
- ASSOCIAÇÃO CULTURAL MONTFORT. **Encíclica Rerum Novarum**. Carta encíclica de sua Santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários. Roma, 15 de maio de 1891. Disponível em: <https://www.montfort.org.br/bra/documentos/enciclicas/rerumnovarum/#Afamilia>. Acesso em: 13 mar. 2025.
- AZENHA, Carolina. **Direito à desconexão: o caso português do dever de abstenção de contacto**. Coimbra: Almedina, 2024.
- BALAZEIRO, Alberto Bastos; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Normas regulamentadoras: um olhar para o futuro pelo prisma do trabalho decente. In: DELGADO, Mauricio Godinho, BALAZEIRO, Alberto Bastos (Coord.) **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho: percursos para a efetividade do trabalho decente**. Brasília: Enamat, 2023. 426 p. (Coleção estudos Enamat, v. 2).
- BARROS, Alice Monteiro de. Considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e pracista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 4, p. 158-170, out./dez. 2001.

BAUWENS, Michel. Peer to peer and human evolution. **Integral Visioning**, v. 15, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/200025905_P2P_and_Human_Evolution_Peer_to_peer_as_the_premise_of_a_new_mode_of_civilization. Acesso em: 02 abr. 2025. Acesso em: 10 abr. 2025.

BECKER, Luciana Rosa. **O direito fundamental social ao trabalho na atualidade**. 2017. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, RS, 2017. Disponível em <http://tede.upf.br/jspui/handle/tede/1433>. Acesso em: 10 maio 2025.

BENKLER, Yochai. Coase's Penguin, or Linux and “The Nature of the Firm”. **Yale Law Journal**, v. 112, 2002. Disponível em <http://benkler.org/CoasesPenguin.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BENKLER, Yochai. Sharing Nicely: On shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. **Yale Law Journal**, v. 114, 2004. Disponível em <http://benkler.org/SharingNicely.html>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BIRKINSHAW, Julian. How is technological change affecting the nature of the corporation? **Journal of the British Academy**, v. 6, n. 1, p. 185–214, dez. 2018.

BITENCOURT, Mérilan. **Trabalhabilidade: um direito fundamental pós-moderno**. São Paulo: Dialética, 2024. *E-book*.

BOTSMAN, Rachel. The sharing economy lacks a shared definition. **Fast Company**, 21 nov. 2013. Disponível em: <http://www.fastcoexist.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre/RS: Bookman, 2011. *E-book*.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Casa Civil, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em 12 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977.** Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 1977. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6514.htm. Acesso em 12 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília-DF: Casa Civil, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL, **Decreto n. 7.602, de 08 de novembro de 2011.** Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho PNSST. Brasília-DF: Casa Civil, 2011. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e-biblioteca/politica-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-pnsst.pdf/view>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 8.112 de 11 de novembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília-DF: Casa Civil, 1990. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - AIRR - 0010430-03.2022.5.03.0011.** Relatora: Ministra Liana Chaib, Data de julgamento: 17/12/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR: n. 10575-88.2019.5.03.0003,** Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, julgado em 09 set. 2020. Brasília-DF: Diário Oficial da União, 11 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR: n. 11199-47.2017.5.03.0185.** Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, julgado em 18 dez. 2018. Brasília-DF: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 31 jan. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/669958328>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - AIRR: 2058-43.2012.5.02.0464.** Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27 out. 2017. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0002058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar>. Acesso em: 09 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - RR 0001036-15.2023.5.07.0014.** Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, Data de julgamento: 17/12/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24 jan. 2025.

BRITO, Dante Ponte de. Novos horizontes de responsabilidade civil nas relações de consumo e os desafios regulatórios no cenário da economia de plataforma. *In*: LEAL, Larissa Maria de Moraes. **A defesa do consumidor na contemporaneidade**. Recife: Fasa, 2021. *E-book*.

BRYNJOLFSSON, Erik; McAfee, Andrew. **A segunda era das máquinas**. Trabalho, progresso e prosperidade em uma época de tecnologias brilhantes. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015.

CANOTILHO, J.J. *et al.* (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 3. ed. São Paulo: SaraivaJur / Almedina / IDP, 2023.

CAPOZZI, Alexandre; HAYASHI, Gustavo; CHIZZOLA, Renata. Economia compartilhada. **Boletim de Inovação de Sustentabilidade – BISUS 2018**, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, v. I., 2018. Disponível em <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/bisus2018-vol1-economia-compartilhada.pdf>. Acesso em: 12 out. 2024.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Revista Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-85, jan./dez. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistadaufmg/article/view/2756/1615>. Acesso em: 02 fev. 2025.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, maio/ago. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/4Gfs5qPqFWbFn7Q7h85zFsp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 mar. 2025.

CARDOSO, Ana Cláudia; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore – FASF**, v. 5, edição especial, p. 206-230, 2020.

CARVALHO, Carlos Eduardo; SANTOS FOLGUEIRA, Ricardo; SILVA, Ana Lúcia P. Economia do compartilhamento e custos de transação: os casos Uber e Airbnb. **Revista Pesquisa e Debate [S. l.]**, v. 31, n. 1(55), 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/40293>. Acesso em: 11 abr. 2025.

CARVALHO, Joana Campos. **Os contratos celebrados através de plataformas digitais**. Coimbra: Almedina, 2023.

CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo; CARAÇA, João. **A crise e seus efeitos: as culturas econômicas da mudança**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

CASTELSS, Manuel. **A sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

CATAUDELLA, Cristina M.; FREITAS FILHO, Nei Barbosa de. O direito à desconexão e o trabalho à distância na Itália. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, [S. l.]**, v. 10, n. 2, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/562>. Acesso em: 27 abr. 2025.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. Capital e trabalho: há um diálogo?. **Associação Juízes e Juízas para a Democracia – AJD**. [2023?]. Disponível em: <https://www.ajd.org.br/artigos/420-44capital-e-trabalho-ha-um-dialogo>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. **Código Del Trabajo**. Dirección del Trabajo Chile, mayo 2025. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 15 maio 2025.

CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. **Ley 21220**. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. Chile, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 25 abr. 2025.

CHOI, Hyung Rim. The business model for the sharing economy between SMEs. **WSEAS Transactions on Business and Economics**, v. 11, 2014.

CIALTÍ, Pierre-Henri. El derecho a la desconexión en francia: mas de lo que parece? **Temas Laborales**, n. 137, p. 163-181, 2017. Disponível em <https://investiga.upo.es/documentos/5eb2893029995203e241051b>. Acesso em: 10 maio 2025.

COASE, Ronald H. **A Firma, o mercado e o direito**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2022.

COASE, Ronald H. The nature of the firm. **Economica**, New Series, v. 4, n. 16, p. 386-405, nov. 1937. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x?msocid=2a21576dcf6b6871230842a6cebd697d>. Acesso em: 10 abr. 2025.

COASE, Ronald H. The problem of social cost. **Journal of Law and Economics**, v. 3, p. 1-44, out. 1960. Disponível em: <http://links.jstor.org/sici?sici=0022-2186%28196010%293%3C1%3ATPOSC%3E2.0.CO%3B2->. Acesso em: 03 mar. 2025.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book*.

COTRIM, João Miguel Oliveira. Measuring the sharing economy. **Business Research Unit**, Instituto Universitário de Lisboa, jul. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/303909669_Measuring_the_Sharing_Economy. Acesso em: 24 fev. 2025.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. A força vinculante das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs do MTE) e o anexo II da NR-17. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, v. 21, n. 48, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho – TST**, Brasília, v. 71, n. 02, maio/ago. 2005.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, 1995. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27168/mauricio_godinho_jornada_no_direito_do_trabalho.pdf?sequence=2. Acesso em: 10 abr. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DEMSETZ, Harold. The theory of the firm revisited. In: FOSS, Nicolai J. **The theory of the firm: critical perspectives on business and management**. New York: Routledge, 2000. v. 4. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=qzgnISfhGooC&oi=fnd&pg=PA102&dq=The+theory+of+the+firm+revisited.+Demsetz&ots=e5l2LQSEHI&sig=je9qy8aCL8Q7kITTihsS0QZ71-l#v=onepage&q=The%20theory%20of%20the%20firm%20revisited.%20Demsetz&f=false>. Acesso em: 05 fev. 2025.

DOGSTER. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.dogster.com/>. Acesso em: 10 fev. 2025.

ECKHARDT, Giana; BARDHI, Fleura. The sharing economy isn't about sharing at all, **Harvard Business Review**, 28 jan. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>. Acesso em: 05 abr. 2025.

ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. Rio de Janeiro, Universidade Federal Fluminense, ano 4, n. 4, 2006. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4603/4239>. Acesso em: 28 de dez. 2024.

ETSY. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.etsy.com/pt/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

EUROPEAN UNION. **Diretivas da União Europeia**. 1988. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/european-union-directives.html>. Acesso em: 04 abr. 2025.

EVANS, David. Background notes in two-sided markets. **Series Roundtables on Competition Policy**, n. 97, 04 de jun. 2009. Disponível em: <https://www.ftc.gov/system/files/attachments/us-submissions-oecd-2000-2009/roundtabletwosided.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025.

FARAH JUNIOR, Moisés Francisco. A terceira revolução industrial e o novo paradigma produtivo: algumas considerações sobre o desenvolvimento industrial brasileiro nos anos 90. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 45-61, maio/ago. 2000.

FERNANDES, Francisco Liberal. **O trabalho e o tempo**: comentário ao código de trabalho. Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Centro de Investigação Jurídico-Económica, 2018. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

FERNANDES, Juliano Gianechini; BITENCOURT, Mérilan de Deus. Direitos fundamentais sociais, trabalho e tecnologia. *In*: ASSIS, Bóris Chechi de *et al.* (coord). **Direito e Processo do trabalho**: estudos em homenagem aos 25 anos de docência do professor Gilberto Stürmer na PUCRS. Londrina, Thoth, 2022. p. 69-81.

FERREIRA, Karolina Matias. Economia compartilhada e consumo colaborativo: uma revisão da literatura. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12, CONGRESSO INOVARSE, 3, 2016, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: Firjan, 2016.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 05 maio 2025.

FONSECA, Fernanda Cristina de Moraes. **Novos tempos de trabalho, flexíveis e digitais**: diálogo com a desconexão. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2019. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/90297>. Acesso em: 05 mar. 2025.

FORTES, Olga V. Relação algorítmica e relação de emprego: suas diferenças inconciliáveis. Estadão. **Blog Fausto Macedo**, 11 ago. 2021. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/politica/blog-do-fausto-macedo/relacao-algoritmica-e-relacao-de-emprego-suas-diferencas-inconciliaveis/?srsltid=AfmBOorULJmd9uzc0PMI6yO6HUJyFGW7bV7zXVT9fDGug84Xo4slQKiR>. Acesso em: 05 maio 2025.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH, 2006.

FURQUIM, Maria Celia de Araújo. **Nem empregado, nem autônomo**: parassubordinado. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GANSKY, Lisa. **Mesh**: porque o futuro dos negócios é compartilhar. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

GARCIA, Lucia dos Santos. **O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização**: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/231884>. Acesso em: 10 jan. 2025.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020.

GERHARD, Felipe; SILVA JUNIOR, Jeová Torres; CAMARA, Samuel Façanha. Tipificando a economia do compartilhamento e a economia do acesso. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 795-814, out/dez. 2019.

GOBIERNO DE ESPAÑA. **Constitución Española**. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 27 dez. 1978. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. **Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado**, Madrid, 07 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673&tn=1&p=20230509>. Acesso em: 19 mar. 2025.

GÓES, Maurício de Carvalho. CARPES, Ataliba Telles. De volta para o futuro: Green Jobs, migrações e trabalhabilidade. Apontamentos de novos horizontes para o direito do(ao) trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 212, p. 39-61, jul./ago. 2020.

GÓES, Maurício de Carvalho; Engelmann, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GONÇALVES, Reinaldo. Grupos econômicos: uma análise conceitual e teórica. **Revista Brasileira de Economia**, Fundação Getúlio Vargas – FGV, 1991. Disponível em: <http://periodicos.fgv.br>. Acesso em: 03 mar. 2025. Acesso em: 03 mar. 2025.

GRISCI, Carmem Ligia Lochins. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v.19, n. 1, p. 2-13, 1999.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis-RJ: Vozes, 2015.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. **The Hamilton Project**, 2015. Disponível em: https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em: 09 maio 2025.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre a origem da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1989.

HED Rad Software. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.hedrad.com/>. Acesso em: 10 fev. 2025.

HIRA, Andy.; REILLY, Katherine. The emergence of the sharing economy: implications for development. **Journal of Developing Societies**, v. 2, n. 33, p. 1-16, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/317611811_The_Emergence_of_the_Sharing_Economy_Implications_for_Development. Acesso em 25 mar. 2025.

HOFFMANNAN-RIEM, Wolfgang. **Teoria geral do direito digital**: transformação digital, desafios para o direito. São Paulo: Forense, 2022.

HOFFMANNAN-RIEM, Wolfgang. **Teoria geral do direito digital**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. *E-book*.

HOWE, Jeff. The rise of crowdsourcing. **Wired Magazine**, v. 14, n. 6, jun. 2006. Disponível em: https://sistemas-humano-computacionais.wdfiles.com/local--files/capitulo%3Aredes-sociais/Howe_The_Rise_of_Crowdsourcing.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção nº 144**. Convenção relativa às consultas tripartidas destinadas a promover a execução das Normas Internacionais do Trabalho. Genebra, 02 jun. 1976. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c144_pt.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

ISTOCK PHOTO. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.istockphoto.com/br>. Acesso em: 10 maio 2025.

ITALIA. Presidenza del Consiglio dei Ministri. **Legge 22 maggio 2017, n. 81**. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (17G00096). 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81~art18-com3bis>. Acesso em: 18 abr. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blücher, 2020.

KENSKI, Vani Moreira. Novas tecnologias: o redimensionamento do espaço e do tempo e os impactos no trabalho docente. **Revista Brasileira de Educação**, [recurso online], n. 8, p. 58-71, 1998.

LAMBELHO, Ana. A disponibilidade digital põe em causa os direitos humanos dos trabalhadores? **Jornal Jurídico**, v. 5, n. 2, 12 nov. 2022. Disponível em: <https://revistas.ponteditora.org/index.php/j2/article/view/568>. Acesso em: 10 maio 2025.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: the intermediation and capitalization of digital economic circulation. **Finance and Society**, v. 3, n. 1, p. 11-31, Cambridge University Press, 09 nov. 2023. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/finance-and-society/article/platform-capitalism-the-intermediation-and-capitalisation-of-digital-economic-circulation/8DA262AC62FF66F97154F6CF5F77870C>. Acesso em: 15 mar. 2025.

LARES, Francisco Lozano. Tiempo de trabajo y derechos digitales. In: ORTEGA, Santiago Gonzáles. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. In: XXXVIII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. 2020.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

LESSIG, Lawrence. **Remix: making art and commerce thrive in the hybrid economy**. UK: The Penguin Press, 2008.

LIMA, Gabriela Eulálio de. A ordem econômica e o seu fundamento na valorização do trabalho humano. **Revista de Direito de Direitos Fundamentais e Justiça – PUCRS**, Porto Alegre, v. 10, n. 35, 2016. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/95>. Acesso em: 25 mar. 2025.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Plataformas digitais: o trabalho controlado por plataformas digitais no brasil: dimensões, perfis e direitos. **UFPR - Clínica Direito do Trabalho**, Curitiba, [2022?].

MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise econômica do Direito**. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. *E-book*. p. 519. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522497652/>. Acesso em: 20 out. 2024.

MALHA. In: MICHAELIS, Dicionário brasileiro da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 2025. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/malha>. Acesso em: 05 mar. 2025.

MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.]**, v. 106, n. 106-107, p. 217-245, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 1 abr. 2025.

MARC, Jorge E. El trabajo humano. *In*: FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7259>. Acesso em: 10 maio 2025.

MARKOVIC, Elia; ROSSINI, Clauber O. Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.12, n.1, p. 94-110, 2021.

MARQUES, Cláudia Lima. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. **Revista de Direito do Consumidor – Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 111, ano 26, p. 247-268, maio/jun. 2017.

MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araújo. **Tecnologias e (nova) existência humana**: reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Porto Alegre, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2023. *E-book*.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2022. *E-book*.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2024.

MARTINS, Sergio P. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. 2024. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2024. *E-book*.

MARX, Karl. **O capital**. Tomo I, Coleção Os Economistas. São Paulo: Abril Cultural, 1983. v. I.

MELLO, Hivy Damasio Araujo; TONELLI, Maria José. **Tempo é Dinheiro? A construção do tempo na administração contemporânea**. 2015. Disponível em: https://www.academia.edu/30267379/Tempo_%C3%A9_dinheiro_A_constru%C3%A7%C3%A3o_do_tempo_na_administra%C3%A7%C3%A3o_contempor%C3%A2nea. Acesso em: 23 jan. 2025.

MELO, Sandro Nahmias. LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **O direito à desconexão do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **O direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho**. Uberlândia: Marco Teórico, 2023.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p.137-154, jan./jun. 2010.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de trabalho – Contramão dos serviços de consumo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 42, n. 72, p.113-128, jul./dez. 2005.

METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail**: rapport à l'attention de Mme. Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social. Vie publique, Paris, sept. 2015. Disponível em <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/154000646.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Gabinete do Ministro. **Portaria n. 672, de 08 de novembro de 2021**. Disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências. Brasília-DF: ME, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/legislacao/PortariaMTPn672Disciplinaosprocedimentosprogramasecondiesdeseguranaesadenotrabalho.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Publicação na Portaria MTB n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília-DF: MTE, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em: 06 maio 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Gabinete do Ministro. **Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília-DF: MT, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 04 maio 2025.

MIRÓ, Teresa Iguartua. El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. CEF, 432, p. 61-87, 2019.

MORAES FILHO, Evaristo de. O direito ao trabalho. *In*: V CONFERÊNCIA NACIONAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil, **Anais...** Rio de Janeiro, Asgráfica, 1974.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade/organização**. Brasília: ESMPU, 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**, ano IX da 4ª série, n. 2, [2019?].

MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

MUÑOZ, Maria Rosa Martín. **Tiempo de trabajo y desconexión digital**. *In*: ORTEGA, Santiago Gonzáles. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. *In*: XXXVIII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. 2020.

MUÑOZ, Rosa Martín. El derecho a la desconexión digital: modelos comparados y regulación legal y convencional en España. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 59, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Lourival José de; FIGUEIREDO, Mayra Freira de. A reforma trabalhista e a liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 8, n. 3, 2017.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do Trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, v. 93, n.1, p.152-175, abr. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.107-130, jan./jun. 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasil, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Conceito de trabalho decente**. Brasília, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da>. Acesso em: 27 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. *In*: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ginebra, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalhar para um futuro melhor**. Comissão Mundial Para o Futuro do Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_759861.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO ECONÔMICA E DESENVOLVIMENTO - OCDE. **The economic and social role of internet intermediaries**. Abril 2010. Disponível em: <https://www.oecd.org/digital/ieconomy/44949023.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2025.

PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W; CHOUDARY, Sangeet Paul. **Plataforma a revolução da estratégia**: o que é a plataforma de negócios, como surgiu e como transforma a economia em alta velocidade. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W; CHOUDARY, Sangeet Paul. Pipelines, platforms and the new rules of strategy. **Harvard Business Review**, abr. 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/04/pipelines-platforms-and-the-new-rules-of-strategy>. Acesso em: 15 abr. 2025.

PARLAMENTO EUROPEU. Direito a desligar. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar (2019/2181(INL)). **Jornal Oficial da União Europeia**, 21 jan. 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021>. Acesso em: 15 abr. 2025.

PARLAMENTO EUROPEU. **Relatório sobre as plataformas em linha e o mercado único digital**. 31 maio 2017. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0204_PT.html. Acesso em: 27 jan. 2025.

PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2019/2161 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de novembro de 2019 que altera a Diretiva 93/13/CEE do Conselho e as Diretivas 98/6/CE, 2005/29/CE e 2011/83/UE do Parlamento Europeu e do Conselho a fim de assegurar uma melhor aplicação e a modernização das regras da União em matéria de defesa dos consumidores. **Jornal Oficial da União Europeia**, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2161>. Acesso em: 03 mar. 2025.

PERES, Ursula Dias. Custos de transação e estrutura de governança no setor público. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, São Paulo, v. 9, n. 24, p. 15-30, maio/ago. 2007.

PERISTA, Heloísa; MAXIMIANO, Sandra; FREITAS, Fátima. Família, género e trajectórias de vida: uma questão de (usos do) tempo. In: IV CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA. APS – ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SOCIOLOGIA. Portugal, 2017. Disponível em: https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR462dffeb8da19_1.pdf. Acesso em: 12 abr. 2025.

PIRES, Marcos Cordeiro. O Brasil, o mundo e a quarta revolução industrial: reflexões sobre os impactos econômicos e sociais. **Revista da Economia Política e História Econômica**, n. 39, dez. 2017.

PITTS, David *et al.* **Red Hat Linux**. 2. ed. Indianápolis: Sams Publishing. 1998. Disponível em:

<https://www.weblessons.org/docs/clabdocs/unix/RedhatLinux2ndEditionUnleashed.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. **Revista Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-202, 2022.

PORTUGAL. Diário De La República. **Lei 83/2021, de 06 de dezembro**. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Portugal, 06 dez. 2021. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 22 abr. 2025.

PORTUGAL. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. **Livro verde sobre o futuro do trabalho**. Lisboa, 2021. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqScTAUAAAA%3d>. Acesso em: 15 abr. 2025.

RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?. **Trabajo y Derecho**, n. 78, 01 jun. 2021. Disponível em: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2021/06/w-sanguinetti-derecho-a-la-desconexion-y-deber-de-reconexion-digital-td-78.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

RENZETTI, Rogério. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Código do Trabalho**. Capítulo II: Negociação obrigatória nas empresas (artigos L2242-1 a L2242-21). França, 15 abr. 2025. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177932/#LEGISCTA000035627889. Acesso em: 10 maio 2025.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Corte de Cassação, Câmara do Trabalho, 17 de fevereiro de 2004, 01-45.889, não publicado**. França, 17 fev. 2004. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, [S.l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015. DOI: 10.23925/ls.v19i35.26678. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/26678>. Acesso em: 03 mar. 2025.

RIBEIRO, Viviane Licia. **Aspectos atuais e polêmicos do trabalho em plataformas digitais**. São Paulo: Mizuno, 2022.

RIBEIRO JUNIOR, Raymundo. Inefetividade das normas de saúde e segurança do trabalho à luz da análise econômica do direito. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho, BALAZEIRO, Alberto Bastos (Coord.) **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho: percursos para a efetividade do trabalho decente**. Brasília: Enamat, 2023. 426 p. (Coleção estudos Enamat, v. 2).

RIO DE JANEIRO. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Especial n. 1446336**. Órgão de origem: Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Edson Fachin. Atualizado em 14 de maio de 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 16 maio 2025.

ROCHA, Danilo Aparecido Champan. O diabo coxo e a fundação da imprensa ilustrada em São Paulo. **Revista Dimensões**, Universidade Federal do Espírito Santo, n. 45, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/dimensoes/article/view/21065>. Acesso em: 15 mar. 2025.

ROCHET, Jean Charles; TIROLE, Jean. Platform competition in two-sided-markets. **Journal of the European Economic Association**, v. 1, n. 4, p. 990-1029, 2003. Disponível em: <https://academic.oup.com/jeea/article/1/4/990/2280902>. Acesso em: 02 abr. 2025.

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, p. 57-74, jan./jun. 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de derecho laboral**. Tomo II – Contrato de Trabajo. Montevideo: Acali, 1978. v. I.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). 9. ed. Rio de Janeiro: Saraiva JUR, 2023. *E-book*.

ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 66, n. 4, p. 84-91, out./dez. 2000.

SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. *In*: TRINDADE, Manuel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direitos dos contratos**. Uma nova abordagem do direito contratual como redutor das falhas de mercado. Paraná: Thoth, 2021.

SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho. *In*: **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores**. IPEA, Brasília-DF, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

SCHOR, Juliet. Debatendo a Economia Compartilhada. **Great Transition Initiative**, out. 2014. Disponível em: <https://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 02 abr. 2025.

SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. *In*: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília-DF, Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 12 maio 2025.

SIGNES, Adrián Todolí. O direito à desconexão digital aprovado pela LOPDGDD e a prevenção de riscos laborais. **Blog Argumentos de Direito do Trabalho**. 17 jan. 2019. Disponível em: <https://adriantodoli.com/2019/01/17/el-derecho-a-la-desconexion-digital-aprobada-por-la-lopdgdd-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

SIGNES, Adrian Todoli. The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers need for protection. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383. Acesso em: 15 abr. 2025.

SILVA, Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, 2007.

SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Escola de Direito, Universidade do Minho, Portugal, 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/92369/1/Gabriela%20Rangel%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

SILVA, Paula Jaeger da. **O trabalho nas plataformas digitais de intermediação: estudo sobre a natureza jurídica da relação com os motoristas de aplicativo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SIMÃO FILHO, Adalberto; PEREIRA, Sérgio Luiz. **A empresa ética em ambiente ecoeconômico**. A contribuição da empresa e da tecnologia de automação para um desenvolvimento sustentável inclusivo. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 10 abr. 2025.

SRNIECK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

STEFANO, Valerio de. The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. **Comparative Labor Law & Policy Journal; Bocconi Legal Studies Research Paper**, n. 2682602, 28 out. 2015.

STONE, Brad. **As upstarts**: como a Uber, o Airbnb e as Killers Companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo. [S.l.]: Intrínseca, 2017. *E-book*. Disponível em https://www.google.com.br/books/edition/As_upstarts/GyMpDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&pg=PT4&printsec=frontcover. Acesso em: 20 abr. 2025.

STURZA, Janaína Machado. MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 50, p. 109-125, jan./jun. 2017. Disponível em: <http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/artigo%205.pdf>. Acesso em: 05 maio 2025.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac São Paulo, 2018.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain. O trabalho não é uma mercadoria: o conteúdo e o significado do trabalho no século XXI. **Revisão Internacional do Trabalho**, v. 160, n. 1, 2021.

SUPIOT, Alain. **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. Junho 1998. Disponível em: https://medelnet.eu/wp-content/uploads/2012/02/supiotreport_en.pdf. Acesso em: 19 mar. 2025.

SZTAJN, Rachel. **A teoria jurídica da empresa**: atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2002.

SZTAJN, Rachel. **A teoria jurídica da empresa**: atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2004.

SZTAJN, Rachel. Law and economics. *In*: ZYLBERSZTAJN, Decio; STAJN, Rachel. **Direito & economia**: análise econômica do direito e das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

THE ARCHITECTURE of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. *In*: INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. 15 maio 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/architecture-digital-labour-platforms-policy-recommendations-platform>. Acesso em: 20 abr. 2025.

THIELMANN, Ricardo. **A teoria dos custos de transação e as estruturas de governança**: uma análise do caso do setor de suinocultura no Vale do Rio Piranga – MG. Gestão e Tecnologia para a Competitividade. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 23-25 out. 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/991852.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2025.

THOMPSON, Edward Palmer. Time, work-discipline, and industrial capitalism. **Past & Present**, v. 38, n. 1, p. 56-97, dez. 1967. Disponível em: <https://academic.oup.com/past/article-abstract/38/1/56/1454624>. Acesso em: 05 abr. 2025,

TRINDADE, Manuel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direitos dos contratos**. Uma nova abordagem do direito contratual como redutor das falhas de mercado. Paraná: Thoth, 2021.

TRINDADE. Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 6, n. 4, 2020.

UBER. [Site institucional]. Disponível em: <https://www.uber.com/>. Acesso em: 10 abr. 2025a.

UBER. **Quais são os requisitos para dirigir pelo app da Uber?** 2025b. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 10 maio 2025.

UBER. **Requisitos para veículos no Brasil**. 2025c. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/vehicle-requirements/>. Acesso em: 10 maio 2025.

UBER. **Como o preço da Uber é calculado, e como funciona o preço dinâmico?** 2025d. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-calcular-valor-uber/>. Acesso em: 10 maio 2025.

UBER. **Código de Comunidade da Uber**. 2025e. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 10 maio 2025.

UBER. **Entenda por que motoristas e entregadores parceiros podem perder o acesso às contas**. 2025f. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/deactivation-review/>. Acesso em: 10 maio 2025.

UBER BRASIL. **Segurança como prioridade**. Brasil, 2025a. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/seguranca-como-prioridade/>. Acesso em: 10 maio 2025.

UBER BRASIL. **Termos gerais dos serviços de tecnologia**. Brasil, 2025b. Disponível em: <https://tb-static.uber.com/prod/reddog/country/Brazil/licensed/89028134-654e-4c64-8a46-5b24c779bef2.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

UNITED NATIONS. **Declaração universal dos direitos humanos**. 2025. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 05 maio 2025.

VALENTE, Jonas Chagas Lucio. Apresentação do dossiê temático “Plataformas digitais, economia e poder”. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, jan./abr. 2020.

VALENTE, Jonas Chagas Lucio; LIMA, Marcos Vinicius Urupá Moraes de. Regulação de plataformas digitais: mapeando o debate internacional. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, maio 2020. Disponível em: <https://revista.ibict.br/liinc/article/view/5100>. Acesso em: 10 fev. 2025.

VALENTE, Nathalia. 200 anos de Constituição: conheça a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil. **Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho**, 19 jun. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/200-anos-de-constitui%C3%A7%C3%A3o-conhe%C3%A7a-a-evolu%C3%A7%C3%A3o-dos-direitos-trabalhistas-no-brasil>. Acesso em: 10 abr. 2025.

VALENTIN, Michaël. **O modelo Tesla**. Do toyotismo ao teslismo: as estratégias disruptivas de Elon Musk. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2023.

VERONESE, Alexandre. Comentário ao artigo 6º, caput. *In*: BONAVIDES, Paulo; MIRANDA, Jorge; AGRA, Walber de Moura. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

VIANA, Márcio Túlio. Relações de Trabalho e Competência: Esboço de Alguns Critérios. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 40, n.70 (supl. esp.), p.151-170, jul./dez. 2004.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

WHITROW, Gerald James. **O que é tempo**: uma visão clássica sobre a natureza do tempo. Tradução Maria Ignez Duque Estada. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

WILLIAMSON, Óliver. **Las instituciones económicas del capitalismo**. México: Fondo de Cultura Económica, 1989.

WILLIAMSON, Óliver. The vertical integration of production: market failure considerations. **American Economic Review**, v. 61, n. 2, p. 112-123, fev. 1971. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/4733004_The_Vertical_Integration_of_Production_Market_Failure_Considerations. Acesso em: 04 mar. 2025.

ZANATTA, Rafael A. F. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. *In*: ZANATTA, Pedro C. B de Paula; KIRA, Beatriz. (Orgs.). **Economias do compartilhamento e do direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

ZIMERMANN, Cirlene Luiza. A insuficiência das normas regulamentadoras para a efetividade da prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos (Coord.). **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho**: percursos para a efetividade do trabalho decente. Brasília: Enamat, 2023. 426 p. (Coleção estudos Enamat, v. 2).

ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme-SP: Mizuno, 2024.

ZYLBERSZTAJN, Décio. **Estruturas de governança e coordenação do agribusiness**: uma aplicação da nova economia das instituições. 241f. Tese (Tese Livre Docência) – Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/livredocencia/12/tde-02082024-105634/publico//Ld_Decio_Zylberstajn.pdf. Acesso em: 15 maio 2025.

ZYLBERSZTAJN, Decio; STAJN, Rachel. Análise econômica do direito e das organizações. *In*: ZYLBERSZTAJN, Decio; STAJN, Rachel. **Direito & economia**: análise econômica do direito e das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

ANEXO A – TERMO DE APROVAÇÃO

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS
NÍVEL MESTRADO PROFISSIONAL

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **“O DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO DE PLATAFORMA: IMPACTOS E DESAFIOS JURÍDICOS E SÓCIO-ECONÔMICOS.”**, elaborado pela mestrandia **Carla Regina Thomé Wedy**, foi julgado adequado e aprovado por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS - Profissional.

Porto Alegre, 17 de junho de 2025.



Prof. Dr. **Fabiano Koff Coulon**

Coordenador do Programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa
e dos Negócios

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dr. Maurício de Carvalho Góes

Membro: Dr. Guilherme Wunsch

Membro: Dr. Wilson Engelmann

Membro: Dr. Fabiano Koff Coulon

Membro: Dr. Gilberto Sturmer