

# A necessidade de um estatuto do trabalho para viabilizar direitos para motoristas de aplicativos em plataformas digitais

*The need for a labor statute to enable rights for app-based drivers on digital platforms*

**Eduardo da Silva Calixto**

Mestrando em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina, eduardo.calixtoequip@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7320-7104.

**Sidnei Machado**

Professor Associado de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, Pós-Doutor em Direito pela Université Paris Nanterre (França), sidneimchd@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8934-7566.

**RESUMO:** Examina a evolução do Direito do Trabalho e a transformação da condição contratual dos trabalhadores no contexto do neoliberalismo, com foco particular nas plataformas digitais. Com o advento do neoliberalismo, o papel do Estado mudou de garantidor de direitos para um agente que promove a desregulamentação e flexibilização das relações laborais, afetando profundamente o conceito de “estatuto” do contrato de trabalho. A partir da análise dos trabalhos de Ruth Dukes e Wolfgang Streeck (2023), o artigo explora como a classe trabalhadora perdeu o senso de igualitarismo e consciência de classe, destacando a perda de direitos e a mudança de enfoque das relações de trabalho. O artigo se concentra na experiência dos trabalhadores de plataformas digitais, que exemplificam a transformação do trabalho sob o impacto da economia digital e da desregulamentação do trabalho. O estudo revela como esses trabalhadores enfrentam precarização e falta de representação coletiva, refletindo uma tendência global de enfraquecimento dos direitos trabalhistas e maior flexibilidade contratual. Analisa a desregulamentação das leis trabalhistas e o surgimento de novas formas de trabalho, como o *crowdwork* e o trabalho sob demanda. Debate o Projeto de Lei Complementar 12/2024, que exclui trabalhadores de plataformas digitais da proteção da CLT e sugere um “estatuto” para trabalhadores de plataformas digitais poderia oferecer uma solução para essas questões, promovendo melhores condições de trabalho e garantindo uma proteção mais equitativa. Como conclusão, destaca a necessidade de adaptar o Direito do Trabalho às novas realidades sociais e tecnológicas, mantendo o compromisso com a justiça social e a dignidade do trabalhador, e resistindo à tendência de desregulamentação caracterizada nas últimas décadas.

**Palavras-chave:** Trabalho em plataformas. Precarização. Estatuto do Trabalho. Direito do Trabalho.

**ABSTRACT:** This study examines the evolution of Labor Law and the transformation of workers’ contractual status within the neoliberal context, with a particular focus on digital platforms. Under neoliberalism, the State’s role has shifted from guaranteeing rights to promoting deregulation and flexibility in labor relations, profoundly impacting the concept of the “status” of employment contracts. Drawing on the works of Ruth Dukes and Wolfgang Streeck (2023), the article explores how the working class has lost its sense of egalitarianism and class consciousness, highlighting the erosion of rights and shifts in the focus of labor relations. The article centers on the experiences of digital platform workers, who exemplify the transformation of labor under the influence of the digital economy and labor deregulation. It reveals how these workers face precarious conditions and lack collective representation, reflecting a global trend of weakened labor rights and increased contractual flexibility. The study examines the deregulation of labor laws and the emergence of new forms of work, such as *crowdwork* and on-demand jobs. Additionally, it discusses the Law number 12/2024, which excludes platform workers from CLT protections, and proposes that a tailored “statute” for

digital platform workers could provide solutions, promoting better working conditions and equitable protections. The conclusion emphasizes the need to adapt Labor Law to new social and technological realities while upholding commitments to social justice and worker dignity, resisting the deregulation trends of recent decades.

**Keywords:** Platform work, Precarization, Labor Statute, Labor Law

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Estatuto e contrato de trabalho e a desregulamentação do Direito do Trabalho. 3. Trabalhadores em Plataformas Digitais e Regulamentação Jurídica. 4. A viabilidade de um estatuto dos trabalhadores de plataformas digitais. 5. Considerações finais. Referências.

## 1. INTRODUÇÃO

Ao longo das décadas, o Direito do Trabalho não apenas evoluiu como um mecanismo de proteção aos trabalhadores, mas também serviu como meio de legitimação dos meios de produção para promover o desempenho industrial da sociedade capitalista. Nesse contexto, a condição contratual e social do trabalho sofreu transformações drásticas. Este artigo tem como objetivo analisar o conceito de “estatuto” do contrato de trabalho e compreender como, sob a perspectiva neoliberal, a sociedade industrial afastou o trabalhador enquanto portador de direitos e participante coletivo no capital, em prol da produtividade econômica e estabilidade social.

O artigo se propõe a investigar, com base nos trabalhos de Ruth Dukes e Wolfgang Streeck (2023), como a classe trabalhadora vem perdendo o senso de igualitarismo e consciência de classe na contemporaneidade. Ademais, será discutido como as transformações sociológicas e jurídicas do contrato de trabalho e a intervenção estatal, que passou de garantidor de direitos mínimos para um agente que deslegitima uma ideia de Constituição do trabalho.

Para tornar a discussão mais concreta e objetiva, o artigo se concentrará nos trabalhadores de plataformas digitais, um exemplo contemporâneo das transformações no Direito do Trabalho. Este enfoque permitirá explorar como a revolução neoliberal dos últimos 40 anos criou fraturas significativas no sistema trabalhista. A partir da ideia de estatuto do trabalho, será analisado como no campo das plataformas digitais os trabalhadores e trabalhadoras inseridos nesse contexto acabam sendo ainda mais atingidos, seja pela baixa representatividade coletiva, ou ainda, pelo limbo jurídico que acompanham prestadores de serviço no contexto das TICs.

Assim, analisar-se-á os dispositivos legislativos brasileiros recentes que evidenciam a tendência neoliberal das últimas décadas de restringir a atuação sindical e os direitos trabalhistas universalmente aplicáveis para esses prestadores de serviço, promovendo novos valores nas relações de trabalho, como o empreendedorismo e contratos autônomos.

Metodologicamente, e por óbvio, sem esgotar o tema, este artigo adota uma abordagem histórica do Direito do Trabalho, considerando-o intrínseco ao capitalismo e sujeito às suas mutações, afinal, o trabalho é uma mercadoria fictícia e toda proteção oriunda do Direito do Trabalho, bem como, da crítica promovida pela Sociologia e Filosofia do Trabalho servem como contramovimentos que criam conflitos e buscam resolver a questão econômica capitalista, proporcionando equidade e justiça.

## 2. ESTATUTO E CONTRATO DE TRABALHO E A DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Sociedade, economia e trabalho evoluem à medida que novos cenários jurídicos e políticos interagem entre si. Foi assim com a ruptura do modelo de Estado Liberal Clássico, que ao dar espaço para o Estado Social, consagrou normas de proteção ao trabalho e ao trabalhador. Igualmente, com a consagração do *Welfare State* que aliou desenvolvimento econômico e proteção social até o momento de sua crise e avanço do Estado Neoliberal, presenciado cada vez mais nas economias mundiais.

O contrato de trabalho ao mesmo tempo que é um conceito, uma ideologia, também é uma instituição, que talvez seja a principal instituição legal no campo das relações de trabalho. Contrato e estatuto têm sido usados há tempos para significar os tipos de relação social, onde:

‘contrato’ refere-se ao acordo voluntário e a livre estipulação de termos pelas partes da relação e ‘estatuto’, se refere aos direitos e obrigações, privilégios e deveres, capacidades e incapacidades adquiridos pelas partes em razão de pertencerem a uma categoria social ou legal específica: pai, esposa, patrão, empregado (Dukes; Streeck, 2021, p.4-6).

A relação entre empregador e empregado expõe a simbiose existente entre “contrato” e “estatuto”, posto que os atores desse contrato, embora formalmente livres para decidir se concordam ou não com as condições para viabilização do contrato, na prática, após a formalização desse contrato, um se torna patrão e outro empregado, ambos com direitos e obrigações.

Lembra-se que, a formação do contrato de trabalho remonta a necessidade de uma base principiológica, sobretudo, à luz do Princípio da Proteção, critério essencial que orienta o Direito do Trabalho, com amparo de reduzir a desigualdade do “contrato”, afinal, o fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho, surgindo como forma de mitigar a liberdade do contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais (Plá Rodriguez, 2000, p. 36).

Ruth Dukes e Wolfgang Streeck (2021, p. 10), discorrem como a ideia de estatuto traz uma série de prerrogativas independentemente de ações individuais ou contratualmente estipuladas. A ideia de *estatuto para o trabalho* amplia o conceito de cidadania, pois reconhece o interesse público e a participação democrática entre capital e trabalho.

Percebeu-se essa cidadania industrial nos anos de ouro do Estado de Bem-Estar Social, principalmente com a participação efetiva de sindicatos e com o desenvolvimento econômico baseado na intervenção do Estado nas relações de trabalho. Esse estatuto do trabalho se sobrepõem a concepção de emprego, ele humaniza o trabalho. Alain Supiot explora esse espírito em sua obra *O Espírito de Filadélfia – A Justiça Social Diante do Mercado Total* (2014), não no sentido de defender o desaparecimento do emprego assalariado, mas de conectar os direitos sociais de forma unitária.

Nesse sentido, o artigo II da Declaração de Filadélfia de 1944, alia a justiça social ao trabalho:

a) todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais;

- b) A realização das condições que permitem atingir este resultado deve constituir o objectivo central de qualquer política nacional e internacional;
- c) todos os programas de acção e medidas tomadas no plano nacional e internacional, nomeadamente no domínio económico e financeiro, devem ser apreciados deste ponto de vista e aceites apenas na medida em que pareçam favorecer, e não prejudicar, o cumprimento deste objectivo fundamental;
- d) cabe à Organização Internacional do Trabalho examinar e considerar à luz deste objectivo fundamental, no domínio internacional, todos os programas de acção e medidas de ordem económica e financeira;
- e) ao executar as tarefas que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho, depois de ter considerado todos os factores económicos e financeiros pertinentes, está autorizada a incluir nas suas decisões e recomendações todas as disposições que considerar apropriadas.

O estatuto do trabalho pode assumir formas distintas, contanto que incorpore normas sociais e económicas que adequem a justiça social nas relações de trabalho. O estatuto pode “incluir tanto normas sociais quanto regras legais, bem como crenças compartilhadas, mantidas por grupos específicos ou em setores ou localidades específicas, sobre o que é justo em um determinado contexto (...) influenciados por estatutos sociais associados a gênero, raça, idade, nacionalidade, classe social e assim por diante” (Dukes; Streeck, 2021, p. 14).

Todavia, no que corresponde ao contrato de trabalho, em sua essência, esse pode se submeter a parâmetros distintos, a exemplo, de um modelo legislado ou de um modelo negociado de produção de conteúdo do Direito do Trabalho.

As relações modernas no direito do trabalho são basicamente contratuais, fruto de uma concepção kelsniana do Direito. O contrato legitima as liberdades, mas ao mesmo tempo, tolhe uma das partes, no campo do Direito do Trabalho isso é perceptível ao evitarmos crises e rupturas no *status quo*, ou seja, uma constante anarquia na luta entre capital e trabalho.

Porém, as relações de trabalho ao serem reguladas exclusivamente por meio do contrato se tornam em algumas oportunidades mais desejáveis do que outras. Do ponto de vista dos trabalhadores, se tem a matriz principiológica e protecionista no Direito do Trabalho, institucionalizada por meio de códigos, leis, portarias, que primam pela proteção ao hipossuficiente, a ideia de norma mais favorável ou de condição mais benéfica, por sua vez, do ponto de vista do empregador, a depender do modelo de intervenção do Estado, depara-se com normais mais flexíveis, ou ainda, com uma crescente onda de desregulamentação de direitos consagrados em décadas passadas.

Portanto, a configuração entre contrato e estatuto nas relações de trabalho não é apenas uma questão de escolha entre modelos, mas um processo dinâmico que deve ser continuamente ajustado para refletir as necessidades e expectativas de todas as partes envolvidas: trabalhadores, empregadores e a sociedade em geral. A análise constante dessas formas de regulação é essencial para garantir que a legislação e as instituições públicas promovam um equilíbrio justo e sustentável. Logo, entender essa diferença e trabalhar para um alinhamento adequado contribui para a construção de um ambiente

laboral mais equitativo e adaptado às complexidades contemporâneas.

A institucionalização do contrato de trabalho, principalmente no pós-guerra, criou uma esfera pública do trabalho, resultando no que se chama de “estatuto dos trabalhadores”, exemplificado pela CLT no Brasil. No entanto, a crise atual do Direito do Trabalho mostra uma tendência de dismantelar este estatuto e retornar a ideias contratuais do século XIX.

Os economistas frequentemente veem o Direito do Trabalho como um modelo meramente compensatório, sem considerar sua função de promover justiça social, este ramo do direito destaca-se como um pilar essencial para a manutenção do Estado Social, funcionando como um bastião de civilidade em termos jurídicos e sociais. A sua defesa robusta é crucial não apenas a nível interno, mas também a nível internacional. Contudo, este ramo do direito está atualmente atravessando uma crise que necessita ser diagnosticada e discutida de maneira aprofundada. Elementos como a globalização, a reestruturação produtiva, o neoliberalismo e, mais recentemente, a inserção de tecnologias avançadas, como a inteligência artificial, estão redesenhando as fronteiras das relações de trabalho, incorrendo em uma verdadeira precarização do trabalho.

### 3. TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS E REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA

O padrão homogêneo fordista/taylorista baseado em uma produção em larga escala do Estado Liberal Clássico e no Estado de Bem-Estar Social foi substituído, de certa forma, pelo modo de produção toyotista. Soma-se isto o avanço do fenômeno da globalização econômica que afetou sensivelmente os meios de produção e consagrou um modelo neoliberal de intervenção do Estado na economia e nas relações de trabalho.

A tecnologia e a descentralização do poder decisório dos Estados aliado a um pluralismo jurídico no cerne dos processos econômicos, jurídicos e políticos dos países cedeu espaço para uma desregulamentação em matéria de trabalho formal e informal, gerando discussões e reflexos diretos no conceito de *trabalho digno* e trabalhador estando presente a partir desse contexto a faceta do *capitalismo destrutivo*<sup>1</sup>, que se adapta aos novos anseios do modelo econômico predominante.

Com isso, novas modalidades de trabalho vão surgindo e o desenho contemporâneo da classe trabalhadora possui uma nova face. O trabalho assalariado de homens e mulheres que vivem da venda de sua força de trabalho em troca de salário no âmbito da indústria, agricultura e outros serviços, submetem-se a uma *nova morfologia*<sup>2</sup> da classe trabalhadora que também apresenta novos significados ao trabalho.

---

1 Schumpeter (2017, p. 117-119) expõe que o capitalismo é um processo evolucionário, sendo, por natureza, um método de transformação econômica que não se estaciona, seja pelas mutações industriais, pelo crescimento populacional e do capital, pela necessidade de novos bens de consumo, novos métodos de produção ou transporte em busca de novas formas de organização, de lucro ou de redução de custos.

2 As profundas metamorfoses que o capitalismo proporciona fez com que o conceito de classe trabalhadora fosse ampliado. Segundo Ricardo Antunes (2020, p. 33) essa *nova morfologia*, incorpora a “totalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, cada vez mais integrados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas”.



Sem o propósito de elastecer o novo significado do trabalho e sua corporificação no meio tecnológico-científico-informacional atual, ainda que brevemente, faz-se necessário expor como as TICs (Tecnologias de Informação e da Comunicação) estão presentes como um elemento novo e central no futuro do trabalho, do trabalhador e de uma possível/visível precarização do trabalho.

A partir dos meios técnicos e informatizados das TICs, percebe-se uma engenhosa forma de escravidão digital, que se utiliza cada vez mais da flexibilização total do mercado de trabalho, expandido para trabalhadores e trabalhadoras dos mais diversos tipos, a exemplo de médicos, motoristas, advogados, profissionais dos serviços de limpeza, com contratos “uberizados”, “pejotizados”, “intermitentes”, “flexíveis”, obrigados a cumprirem metas ampliando o chamado *precariado* (Antunes, 2020, p. 36-37).

Igualmente, esse macroambiente que a *gig economy* apresenta proporciona contratos de curta duração com trabalhadores independentes a partir de duas principais formas de trabalho: o *crowdwork* e o *work on-demand*. O primeiro envolve plataformas virtuais de trabalho coletivo onde indivíduos cumprem tarefas (*tasks*) das mais diversas formas, muitas vezes subalternas e monótonas, a exemplo das atividades da *Amazon Mechanical Turk* e daquelas presentes nas “fazendas de cliques”<sup>3</sup>. Por sua vez, os *work on-demand* correspondem ao trabalho sob demanda de aplicativos, são os mais comuns vistos através de empresas que gerenciam atividades tradicionais como transporte e limpeza, a exemplo da Uber e Ifood (Feliciano; Pasqualetto, 2019, p.15).

Esse trabalho plataformizado dialoga com as reformas laborais ocorridas em diversas partes do mundo e no Brasil de 2017, demonstrando formas de trabalho flexíveis e precárias com a negação da proteção que se espera do direito do trabalho à luz de discursos de autonomia, parceria e flexibilidade no e do trabalho (Bridi, 2022, p. 11).

No âmbito da digitalização, esses fenômenos estão remodelando a forma como os serviços são prestados e geridos. Isso implica novas configurações organizacionais, como a descentralização das plantas industriais e a criação de novas cadeias produtivas. Essas mudanças afetam o contrato de trabalho clássico e as relações coletivas de trabalho, além de desafiar o Judiciário Trabalhista, refletindo uma redefinição mais ampla do conceito de trabalho.

Nos últimos anos, tanto no Brasil quanto em diversos outros países, se testemunhou uma tendência à desregulação de direitos e a uma maior flexibilidade nas legislações trabalhistas. A implementação de medidas de flexissegurança, famosas nos países escandinavos, e a flexibilização normativa que admite a negociação individual (como é o caso do empregado hipersuficiente no artigo 444 da CLT), mostram uma inclinação político-legislativa presente em sistemas anglo-saxões que priorizam a autonomia privada no campo do trabalho. Em contraste, há também visões ultraliberais que defendem uma mínima intervenção estatal.

É importante destacar que o Direito do Trabalho, é em sua essência, de matriz europeia e, ao ser

---

3 As “fazendas de cliques” funcionam como uma forma de gerar “engajamento real” em perfis de influenciadores, políticos e empresas em redes sociais como Youtube, Instagram e Facebook através de uma espécie de compra de seguidores. O intermediador efetua o pagamento de menos de 1 centavo para que pessoas reais sigam, comentem e frequentem as redes sociais do “comprador”. Disponível em: < <https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2021/O-que-s%C3%A3o-plataformas-de-fazendas-de-clique-e-por-que-elas-importam>>.

transplantado para o Brasil, encontrou desafios particulares. Desde a herança da escravidão até as intervenções do Estado a partir de regimes ditatoriais, a falta de um trabalho verdadeiramente livre impôs dificuldades na aplicação equitativa desse direito. Esses elementos históricos e estruturais criaram um cenário de conflito inerente à dinâmica das relações laborais.

A retórica de “colaboradores” trabalhando com um propósito comum esconde a realidade da luta de classes intrínseca ao capitalismo, justificando a intervenção estatal para regular esses conflitos. A sociedade fragmentada e desigual exige um modelo onde o Estado atua como intermediário nestas disputas, especialmente em uma democracia que reconhece esses antagonismos e cria mecanismos para mediá-los. Isso se reflete na consolidação de normas como a CLT, na legitimação de punições como a justa causa e na regulação da greve, salvaguardando ao mesmo tempo a livre iniciativa e a continuidade do funcionamento do mercado.

Dessa forma, ao abordar a complexidade da crise atual do trabalho e do Direito do Trabalho, é essencial entender essas inter-relações e desafios, propondo uma análise crítica e integrada que seja capaz de adaptar o Direito do Trabalho às novas realidades sociais e tecnológicas, garantindo a sua sobrevivência e relevância no futuro.

No contexto brasileiro, principalmente com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o trabalho digno constitui um pilar da ordem social, econômica e democrática do Estado, sendo consagrado no rol de direitos sociais do art. 7º e também como um princípio da ordem econômica, exposto no artigo 170 da Carta Maior.

A partir disto, a Constituição de 1988 enfatiza a função social do direito do trabalho de proteger o trabalhador, garantindo direitos fundamentais individuais e coletivos, tanto que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano (Machado, 2022, p. 166).

Essas mudanças exigem um novo padrão regulatório para o mundo do trabalho e, no Brasil, essa regulamentação tem sido alvo de disputas e narrativas. O Governo Lula, por meio do Projeto de Lei Complementar 12/2024, cria um novo modelo de trabalho subordinado por plataformas que escancara ainda mais o modelo legislado brasileiro dominado por interesses contrários a noção de um estatuto do trabalho defendido acima.

O PL 12/2024, exclui os trabalhadores por plataformas da proteção da CLT e cria uma terceira categoria de prestadores de serviços, onde seu artigo 3º, afirma que “o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas [...] será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo”.

Conforme expõe Ricardo Antunes (2024, p. 9) “(...) a proposta seja para *legalizar a desregulamentação*, uma vez que forja a desapareição e faz evaporar a condição real de subordinação e de assalariamento, isto é, a efetividade real que molda o trabalho em plataformas, cuja concretude evidencia ao limite o reconhecimento inescapável da subordinação do trabalho”.

Trata-se de um projeto de lei que consagra a vitória das plataformas e que ceifa a busca por criar condições de trabalho justas e decentes dentro dos objetivos da Constituição Federal brasileira, alinhando a própria Organização Internacional do Trabalho.

## 4. A VIABILIDADE DE UM ESTATUTO DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Em termos de legislação, o empregado típico se distingue do trabalhador autônomo, no Brasil, o empregado precisa preencher os requisitos da relação de emprego, exauridos no art. 3º, da CLT. Enquanto o autônomo, é uma espécie do gênero *trabalho*, que está classificado no artigo 442-B, da CLT.

Enquanto o empregado trabalha sob um contrato de trabalho, o autônomo está submetido a um contrato de prestação de serviços, ambos, com proteções jurídicas distintas:

A distinção entre emprego e autônomo é fundamental para os sistemas de direito do trabalho porque, tipicamente, apenas os empregados têm direitos trabalhistas, incluindo direitos coletivos ou solidários de formar e ingressar em sindicatos. A lei reconhece que o empregado está em uma posição de subordinação ou vulnerabilidade em relação à organização empregadora. O trabalhador autônomo, por outro lado, é tratado como independente - economicamente, organizacionalmente - daqueles com quem ela contrata para trabalhar em troca de dinheiro e, como tal, não precisa da proteção da lei ou da filiação sindical. Subjacente a essa justificativa está um imaginário social ou legal (Taylor, 2002) do trabalhador autônomo como pequeno empresário, autônomo ou empreendedor, que voluntariamente renuncia à segurança do emprego em favor da autonomia e da chance de obter lucro. O empregado pode ser imaginado, ao contrário, como tendo aceitado que seu trabalho será regulamentado e controlado pela gerência e que ela terá apenas liberdade limitada ao longo do dia de trabalho, mas que, como compensação, pode contar com um salário chegando ao final de cada mês, licença médica quando estiver doente e uma aposentadoria quando chegar a hora de se aposentar. Trabalhadores, de acordo com a psicologia popular da teoria econômica, são 'avessos ao risco'; eles têm uma 'preferência psicológica' pela segurança. Empreendedores estão dispostos a correr riscos e esperam ser recompensados por isso (DUKES; STREECK, 2023, p. 17).

No campo dos trabalhadores por plataformas, a viabilidade de um estatuto do trabalho pode mitigar a exclusão proporcionada pela precarização do trabalho advinda de medidas legislativas neoliberais com proteções e valores típicos de uma relação de emprego, no cerne deste caminho um agente importante poderia corroborar para a instituição de um estatuto, qual seja: a organização coletiva.

A partir de uma organização coletiva, seja por meio de sindicatos ou por associações<sup>4</sup>, somada a crescente disseminação de novas tecnologias para viabilizar trabalhos de transporte de passageiros ou de entregas como alternativa de renda para trabalhadores se tem um desafio:

O crescente contingente de entregadores por aplicativos impõe desafios adicionais à organização coletiva. A ausência de vínculo de trabalho formal elimina a referência de quem é o empregador, a quem direcionar as reivindicações e a negociação de melhores condições de trabalho. Além disso, a configuração desta como uma nova atividade, sob novas formas de contratação ou na ausência de contrato, cria uma diferenciação nas condições de trabalho e na identidade com a atividade profissional reconhecida e regulamentada pelo Estado brasileiro. Motoboys, motofretistas, motocas,

---

4 Obstáculos à organização e à mobilização de trabalhadores informais e precários, principalmente, no campo das plataformas, a exemplo de motoboys e entregadores, tem de ser considerados. Soma-se a isto, o discurso do empreendedorismo burguês, de que esses trabalhadores são empreendedores de si mesmo e que os sindicatos são partidários a cooptados por agendas políticas de esquerda.



entregadores, são algumas das denominações que caracterizam as relações de trabalho nesse setor. Apesar do crescimento da base nos últimos anos, não houve aumento na sindicalização, mas sim redução (GALVÃO; LEMOS; TRÓPIA, 2024, p. 168).

Seja pelo viés da organização coletiva através de associações ou de entidades sindicais<sup>5</sup>, os trabalhadores por plataformas podem se organizar e discutirem melhores condições, ainda que fora do vínculo típico de emprego, mas independentemente de serem representados por sindicatos ou por associações, esses trabalhadores devem promover ações de solidariedade e defender interesses coletivos por meio da negociação coletiva, greves e outras formas de mobilização (Galvão; Lemos; Trópia, 2024, p. 168).

Nessa promoção de defesa dos interesses que a Associação Nacional dos Entregadores por Aplicativos (ANEA), tem tomado espaço nas mesas de negociação e nos grupos de trabalho, inclusive no PL 12/2024, intervindo nos debates sobre a regulação da atividade, mesmo com posições distintas, seus representantes vem tentando assumir a defesa da CLT, inclusive, por meio de recente cartilha, propuseram um “estatuto dos trabalhadores de plataformas digitais” que reconhece a presunção de emprego, com maior autonomia, desenvolvimento pessoal e melhores condições de renda (Galvão; Lemos; Trópia, 2024, p. 167).

Nesse sentido, a *Carta de Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativos (ANEA) sobre Regulação das Plataformas Digitais* (2023, p. 4), dispõe em um dos eixos de propostas, a definição de um estatuto, cujas regras buscam:

**1. Formalização da relação de trabalho:** Definição de um estatuto dos trabalhadores de plataformas digitais que regule as condições mínimas para o trabalho de pessoas que prestam serviços remunerados na entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria de consumo, por meio de motocicletas, bicicletas ou automóveis, por pessoas jurídicas que contratam para trabalho controlado por plataforma digital. A relação de trabalho deve ser considerada com presunção de emprego, com enumeração de critérios objetivos de classificação. A formalização deve ser feita através do efetivo cadastro do trabalhador na plataforma digital, permitindo-lhe trabalhar em múltiplas plataformas, obrigando as empresas fornecer informações por meio de um sistema de escrituração digital disponibilizado pelo Governo Federal, que visa unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos trabalhadores que lhe prestam serviços remunerados.

Além desse eixo, vinculado a ideia de estatuto, são debatidos direitos como seguro contra acidentes de trabalho, garantias contra desligamento abusivo, auxílio-doença e auxílio acidente, entre outros.

Ocorre que este debate ainda pressupõe um desequilíbrio por parte da atuação do Judiciário, ainda mais no Brasil, visto que a jurisprudência dos Tribunais brasileiros tem se dividido em

---

<sup>5</sup> A formação sindical pressupõe o preenchimento dos requisitos legais disciplinados na CLT, sobretudo, unidos no conceito de unicidade sindical e preenchidos pela ideia de categoria profissional. Nestas regras os, motoboys, por exemplo, vão precisar entrar na Justiça por meio de seus sindicatos, ou ainda, celebrar acordos ou convenções coletivas. Por sua vez, as associações, dotadas de natureza jurídica própria, não possuem a mesma legitimidade negocial dos sindicatos, mas podem atuar em prol da proteção social e da solidariedade, voltando-se a benefícios individuais e não coletivos para os trabalhadores inseridos nesse contexto (GALVÃO; LEMOS; TRÓPIA, 2024, p. 168).

reconhecer ou não o vínculo de emprego que, conseqüentemente, priorizaria a ideia de estatuto para essa categoria de trabalhadores.

A Justiça do Trabalho, com certa frequência, entende que as relações de motoristas e entregadores de aplicativos possui vínculo de emprego, inclusive aguarda-se decisão pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, todavia, o Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2024, realizou audiência pública no âmbito do Recurso Extraordinário (RE) 1446336, em razão da repercussão geral reconhecida no Tema 1.291, onde a Uber questiona decisão do TST que reconheceu vínculo empregatício entre empresa e motorista.

Na audiência pública que reuniu 58 participantes, incluindo representantes de sindicatos, associações, especialistas, empresas e entidades governamentais, se teve o objetivo de ampliar a discussão e subsidiar a decisão do STF. O debate ocorre em um contexto de divergências jurisprudenciais. Enquanto a Justiça do Trabalho frequentemente reconhece o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas, o STF, em decisões anteriores, tem afastado essa possibilidade, remetendo os casos à Justiça Comum.

De toda forma, se evidencia uma pluralidade de visões sobre o tema. Enquanto entidades como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) defenderam o reconhecimento do vínculo empregatício, representantes das plataformas e de associações empresariais argumentam que a regulamentação deve preservar a autonomia dos trabalhadores e a flexibilidade do modelo. O debate também trouxe à tona propostas de regulação específica para o setor, como o mencionado Projeto de Lei (PL) 12/2024.

O julgamento do STF terá repercussão geral, definindo o entendimento que deverá ser seguido por todos os ramos do Judiciário. A decisão poderá influenciar não apenas as relações de trabalho nas plataformas digitais, mas também o futuro da regulação do trabalho no contexto do capitalismo de plataforma.

Dentro desse processo de evolução tecnológica do capitalismo, aliada as novas formas de extração do trabalho e da atuação do Estado na (des)regulamentação do direito do trabalho é fundamental que se valorize os primados constitucionais na busca por normas que validem direitos mínimos e respeitem o patamar civilizatório principiológico e, fundamental, que vise manter a dignidade do trabalhador e um *estatuto do trabalho além do emprego*, que não guarde relação com as medidas de desregulamentação para suprir as expectativas dos mercados, mas ligadas a valores de solidariedade que implementem um regime de trabalho realmente humano.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução da sociedade, economia e trabalho é um fenômeno intrinsecamente ligado à interação entre novos cenários jurídicos e políticos. A transição do Estado Liberal Clássico para o Estado Social introduziu normas de proteção ao trabalho e ao trabalhador, culminando na era do Welfare State, que combinou desenvolvimento econômico com proteção social até o surgimento do Estado Neoliberal, cada vez mais predominante nas economias globais.

O contrato de trabalho, além de ser um conceito e uma ideologia, é uma instituição central nas relações laborais. Este se fundamenta no equilíbrio entre “contrato” e “estatuto”, onde o contrato se

refere ao acordo voluntário entre as partes, enquanto o estatuto compreende direitos e obrigações adquiridos por pertencer a uma categoria específica. Assim, embora formalmente livres para estabelecer os termos do contrato, empregador e empregado, ao firmarem um contrato, assumem papéis específicos com direitos e deveres respectivos.

A base principiológica do contrato de trabalho, especialmente o Princípio da Proteção, visa mitigar a desigualdade inerente às relações laborais, proporcionando um amparo jurídico ao trabalhador, a parte mais vulnerável. Ruth Dukes e Wolfgang Streeck discutem como a ideia de estatuto amplia o conceito de cidadania ao reconhecer a participação democrática entre capital e trabalho. Este conceito foi especialmente evidente durante os anos dourados do Estado de Bem-Estar Social, com sindicatos atuantes e intervenção estatal nas relações de trabalho, humanizando o trabalho e conectando direitos sociais de forma unitária.

A Declaração de Filadélfia de 1944 exemplifica a aliança entre justiça social e trabalho, propondo que todos os programas e ações devem ser avaliados pela sua capacidade de promover o progresso material e o desenvolvimento espiritual com dignidade, segurança econômica e oportunidades iguais. Esse estatuto de trabalho deve incorporar normas sociais e econômicas que garantam a justiça social nas relações laborais, influenciadas por diversos fatores sociais, como gênero, raça e classe social.

A essência do contrato de trabalho pode variar entre modelos legislados e negociados. No contexto atual, marcado pela digitalização e flexibilização, surgem novos desafios e formas de trabalho, especialmente na economia de plataformas digitais. A *gig economy* e o avanço tecnológico reconfiguram a classe trabalhadora e introduzem novas modalidades de trabalho, como o trabalho sob demanda e o *crowdwork*. Essas mudanças resultam em formas de trabalho mais flexíveis, mas também mais precárias, como contratos “uberizados” e “pejotizados”.

A desregulamentação e flexibilização legislativa, exemplificada pela reforma trabalhista brasileira de 2017, refletem uma tendência global de redução da proteção trabalhista em favor de uma maior autonomia contratual. No entanto, essa abordagem muitas vezes ignora a necessidade de justiça social e a proteção dos trabalhadores mais vulneráveis.

No Brasil, a Constituição de 1988 consagra o trabalho digno como pilar da ordem social e econômica, enfatizando a função social do direito do trabalho em proteger o trabalhador e garantir direitos fundamentais. No entanto, propostas legislativas recentes, como o Projeto de Lei Complementar 12/2024, desafiam essa proteção ao criar categorias de trabalhadores autônomos excluídos das garantias da CLT, favorecendo a desregulamentação e precarização do trabalho.

A viabilidade de um estatuto específico para trabalhadores de plataformas digitais pode ser uma solução para mitigar a exclusão e precarização. A organização coletiva, seja por sindicatos ou associações, é crucial para promover melhores condições de trabalho e defender interesses coletivos. Iniciativas como a Associação Nacional dos Entregadores por Aplicativos (ANEA) demonstram a importância de mobilização e negociação coletiva na busca por um estatuto que reconheça a presunção de emprego e garanta direitos fundamentais aos trabalhadores de plataformas digitais.

Portanto, a evolução das relações de trabalho exige um equilíbrio dinâmico entre contrato e estatuto, refletindo as necessidades e expectativas de trabalhadores, empregadores e sociedade. A institucionalização de normas que promovam a justiça social e protejam os trabalhadores é essencial

para um ambiente laboral equitativo e adaptado às complexidades contemporâneas. A defesa robusta do direito do trabalho, adaptado às novas realidades sociais e tecnológicas, é crucial para garantir sua relevância e sustentabilidade no futuro.

## REFERÊNCIAS

- ALIANÇA NACIONAL DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS. **Carta de Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativos (ANEA) sobre Regulação das Plataformas Digitais**. 2024. Disponível em: <https://www.anea.net.br/alianca.pdf>. Acesso em: agosto de 2024.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm). Acesso em: agosto de 2024.
- BRIDI, Maria Aparecida. Prefácio. In: **PLATAFORMAS DIGITAIS: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. Organização: Sidnei Machado; Alexandre Pilan Zanoni. Curitiba: Editora UFPR, 2022.
- DUKES, Ruth; STREECK, Wolfgang. **Democracy at Work: Contract, Status and Post-Industrial Justice**. Cambridge: Polity Press, 2022.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o Direito do Trabalho: **Gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões**. In: **INFOPROLETÁRIOS E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: Editora LTr, 2019. p. 13-20.
- GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia Rocha; TRÓPIA, Patrícia Vieira. **Estratégias sindicais de organização de trabalhadores/as afetados pela precarização no Brasil**. In: SILVA, Sandro Pereira et al. (Orgs.). **Regulação trabalhista e ação coletiva de trabalhadores no Brasil no século XXI**. 10. ed. Brasília, DF: Associação dos Funcionários do Ipea, 2024. PDF.
- MACHADO, Sidnei. Direitos. In: **PLATAFORMAS DIGITAIS: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. Organização: Sidnei Machado; Alexandre Pilan Zanoni. Curitiba: Editora UFPR, 2022.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**. Conferência Internacional do Trabalho, 26ª Sessão, Filadélfia, 1944. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em: agosto de 2024.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.
- SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democracia**. São Paulo: Editora Unesp, 2017.
- SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: A justiça social diante do mercado Total**. Belo Horizonte: Del Rey, 2014.