



UNIVERSIDADE
ESTADUAL de LONDRINA

LUCAS MATHEUS ALVES

**REGULAMENTAÇÃO REGIONAL NEGOCIADA DO
TRABALHO DE ENTREGA POR PLATAFORMA NO
PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DO MERCOSUL:
ESTUDOS A PARTIR DO PARADIGMA COMUNITÁRIO
EUROPEU**

Londrina
2026

LUCAS MATHEUS ALVES

**REGULAMENTAÇÃO REGIONAL NEGOCIADA DO
TRABALHO DE ENTREGA POR PLATAFORMA NO
PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DO MERCOSUL: ESTUDOS
A PARTIR DO PARADIGMA COMUNITÁRIO EUROPEU**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina-UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Lourival José de Oliveira

LONDRINA

2026

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

ALVES, LUCAS MATHEUS

REGULAMENTAÇÃO REGIONAL NEGOCIADA DO TRABALHO DE ENTREGA POR PLATAFORMA NO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DO MERCOSUL: ESTUDOS A PARTIR DO PARADIGMA COMUNITÁRIO EUROPEU/ LUCAS MATHEUS ALVES. - Londrina, 2026.

135 f.

Orientador: LOURIVAL JOSÉ DE OLIVEIRA. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial, 2026.

Inclui bibliografia.

1. Trabalho por plataforma. Regulamentação do trabalho. Integração Sul Americana. Direito Regional. Direito Comunitário - Tese. I. DE OLIVEIRA, LOURIVAL JOSÉ. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. III. Título.

CDU 34

LUCAS MATHEUS ALVES

**REGULAMENTAÇÃO REGIONAL NEGOCIADA DO
TRABALHO DE ENTREGA POR PLATAFORMA NO
PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DO MERCOSUL: ESTUDOS
A PARTIR DO PARADIGMA COMUNITÁRIO EUROPEU**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina-UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Lourival José de Oliveira
(Orientador)
Universidade Estadual de Londrina (UEL)

Profa. Dra. Renata Vieira Meda
Universidade Estadual de Londrina (UEL)

Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli (UFPR)

Londrina, 2 de julho de 2026

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e a minha tia Leni, que me proporcionaram o suporte necessário para a pós-graduação.

Ao meu orientador, Professor Dr. Lourival José de Oliveira, pela pormenorizada orientação e ensinamentos para a carreira docente.

Aos docentes e colegas de Programa, por todo conhecimento compartilhado, críticas e acolhimento.

Aos meus amigos, que sempre estiveram presentes no apoio emocional. Em especial, à Gabrielle Claus, que de uma aula do colegial se tornou família e à Vanessa Cubas, minha confidente e parceira, do Direito ao que possa (ou não) existir.

ALVES, Lucas Matheus. **Regulamentação Regional Negociada do Trabalho de Entrega por Plataforma no Processo de Integração do Mercosul: Estudos a partir do Paradigma Comunitário Europeu**. 2026. 135 fls. Dissertação do Mestrado em Direito Negocial – Centro de Estudos Sociais Aplicados. Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2026.

RESUMO

A presente dissertação analisa a possibilidade de regulamentação negociada, entre os Estados-membros do Mercosul, do trabalho de entrega por plataforma. Justifica-se a relevância do tema com base em dados empíricos que indicam o crescimento do trabalho de entrega por plataforma, bem como no processo de erosão de direitos sociais trabalhistas outrora assegurados e na inércia dos Estados sul-americanos em enfrentar essas questões. O objetivo geral deste trabalho é investigar como os mecanismos de integração regional do Mercosul podem ser utilizados para enfrentar o déficit de proteção social nessas novas formas de trabalho, sendo a Diretiva 2024/2831 da União Europeia um paradigma de solução adotada por países em bloco. A metodologia é qualitativa, com pesquisa bibliográfica e documental, análise comparada de legislações e método dedutivo, partindo das normas gerais de funcionamento do Mercosul em direção às formas de recepção das normas regionais pelos Estados-membros. A conclusão confirma a hipótese levantada de que é possível a regulamentação do trabalho por plataforma por normas regionais no âmbito do Mercosul, desde que seja realizado um protocolo adicional que avance no processo de integração já almejado pelo bloco.

Palavras-chave: Trabalho por plataforma. Regulamentação do trabalho. Integração Sul Americana. Direito Regional. Direito Comunitário

ALVES, Lucas Matheus. **Negotiated Regional Regulation of Platform-Based Delivery Work in the Mercosur Integration Process and the European Community Paradigm**. 2026. 135 pp. Master's Dissertation in Business Law – Center for Applied Social Studies. State University of Londrina, Londrina, 2026.

ABSTRACT

This dissertation analyzes the possibility of negotiated regulation of platform-based delivery work among Mercosur member states. The relevance of the topic is justified by empirical data demonstrating the growth of platform-based delivery work, as well as the erosion of previously guaranteed social labor rights and the inertia of South American states in addressing these issues. The overall objective of this work is to investigate how Mercosur's regional integration mechanisms can be used to overcome the social protection deficit in these new forms of work, with Directive 2024/2831 of the European Union serving as a paradigm for solutions implemented by countries within the bloc. The methodology is qualitative, employing bibliographic and documentary research, comparative analysis of legislation, and a deductive method, starting from the general operating norms of Mercosur and moving towards the ways in which regional norms are received by member states. The conclusion confirms the hypothesis raised: that the regulation of platform-based work through regional norms within Mercosur is possible, provided an additional protocol is implemented, advancing the integration process already sought by the bloc.

Key-words: Platform-based work. Labor regulation. South American integration. Regional law. Community law.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Gráfico sobre custo de bens de informação

44

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Placar de votação da Diretiva 2024/2831 (anexo A) no Parlamento Europeu	83
--	----

QUADROS

QUADRO 1 - Comparação entre requisitos de proposta legal e já existentes na CLT	46
QUADRO 2 - Projetos apresentados sobre regulamentação do trabalho de entrega por, plataforma e autores/partidos	47
QUADRO 3 - Comparativo de regulamentação do trabalho por plataforma nos países do Mercosul	56
QUADRO 4 - Comparação entre regulamentação do trabalho por plataforma nos principais países da União Europeia	70
QUADRO 5 - Comparação entre dispositivo do protocolo de Ouro Preto e do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia	76
QUADRO 6 - Confronto entre dispositivos da convenção 158 da OIT e Constituição Federal	95

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. AS NOVAS MODALIDADES DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE	15
2.1 A PROTEÇÃO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	15
2.1.1 Desrespeito aos Direitos Fundamentais do Trabalho após a Constituinte de 1988	20
2.2 TRABALHO DECENTE	25
2.3 TRABALHOS ATÍPICOS	27
2.4 A TENDÊNCIA PELA DIMINUIÇÃO NA OFERTA DE TRABALHO DECENTE	29
2.4.1 A Substituição do Vínculo de Emprego por Outras Formas de Contratação	32
3. O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DE ENTREGAS E A EROSION DOS DIREITOS SOCIAIS	35
3.1 A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DE ENTREGAS	35
3.2 EMPREENDEDORISMO E RELAÇÃO DE EMPREGO DISSIMULADA NAS PLATAFORMAS DE ENTREGA	39
3.3 AS PROPOSTAS E TENTATIVAS DE REGULAMENTAÇÃO DAS PLATAFORMAS DE ENTREGA NO BRASIL	45
3.4 AS REGULAMENTAÇÕES PROPOSTAS OU JÁ EXISTENTES NOS ESTADOS-MEMBROS DO MERCOSUL	49
3.4.1 Argentina: Plataformas Enquanto “Fornecedoras de Serviços Informáticos” e o Trabalhador-Cliente, num Contexto de Precarização Legal do Emprego Tradicional.	50
3.4.2 Bolívia e a Inexistência de Regulamentação Específica, Apesar da Carta Constitucional Ampla e Protetiva.	52
3.4.3 Paraguai: Entre o Crescimento Econômico e a Informalidade Trabalhista.	53
3.4.4 Uruguai e o Pioneirismo na Regulamentação do Trabalho por Plataformas no Contexto dos Membros do Mercosul	54

4. A REGULAMENTAÇÃO COMUNITÁRIA EUROPEIA	58
4.1 PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS E MUDANÇAS NO DIREITO DO TRABALHO NA EUROPA ATÉ A ECLOSÃO DAS PLATAFORMAS DE ENTREGA	58
4.2 RELEVÂNCIA DAS PLATAFORMAS NO MERCADO DE TRABALHO EUROPEU E A CRISE DOS MODELOS DE CONTRATO PREEXISTENTES	64
4.3 A CONSTRUÇÃO SOCIAL E POLÍTICA DA REGULAMENTAÇÃO COMUNITÁRIA	66
4.4 A DIRETIVA EUROPEIA 2024/2831	71
5. A POSSIBILIDADE DE REGULAMENTAÇÃO REGIONAL DO TRABALHO DE ENTREGA POR PLATAFORMA NOS ESTADOS-MEMBROS DO MERCOSUL	74
5.1 MECANISMO DE PRODUÇÃO NORMATIVA DO MERCOSUL	75
5.1.1 Histórico em Matéria Laboral	78
5.2 A INTERGOVERNAMENTALIDADE E A INCORPORAÇÃO NACIONAL DAS NORMAS REGIONAIS	81
5.3 LIMITAÇÕES NA FORMA DE REGULAMENTAÇÃO EUROPEIA NO MERCOSUL	83
5.4 DESAFIOS POLÍTICO-NORMATIVOS PARA INSTITUCIONALIZAÇÃO DE NORMA REGIONAL SOBRE O TRABALHO DE ENTREGA POR PLATAFORMA E A POSSIBILIDADE DE SOLUÇÃO SUPRANACIONAL DE INTEGRAÇÃO	86
6. CONCLUSÃO	99
REFERÊNCIAS	101
ANEXO A — DIRETIVA EUROPEIA 2024/2831	109

1. INTRODUÇÃO

Na feira de Hannover, em 2011, o conceito Indústria 4.0 ganhou destaque enquanto novo modelo produtivo, que une o real ao virtual na gestão organizacional (Hermann *et al.*, 2015). É nesse contexto de 4ª Revolução Industrial que foram impostas novas modificações estruturais no mundo do trabalho, com formas de vínculo que destoam do emprego tradicional, até então consagrado por diversos regimes constitucionais e pelo direito internacional, como na Convenção nº 122 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que obrigou os ratificantes a desenvolver “uma política ativa com vista a promover o pleno emprego” (OIT, 1964, s.n.)

E, entre as novas formas de trabalho que não sob vínculo de emprego, estava a modalidade de trabalho por plataformas, ou economia de plataformas, entendida como um mercado triangular, composto por (i) o trabalhador que realiza a atividade, (ii) o consumidor que a solicita e (iii) a plataforma que faz a intermediação entre os dois (Schmidt, 2017). Ainda, o trabalho por plataforma, entre outras espécies, divide-se em transporte de pessoas, atividade em que o trabalhador utiliza seu próprio veículo para oferecer corridas, e em entregas, atividade em que geralmente o trabalhador utiliza a própria motocicleta para entregar bens, principalmente alimentos. Apesar de a primeira espécie guardar semelhanças com a segunda, este trabalho se concentrou nos entregadores, que, conforme foi demonstrado ao longo deste estudo, constituem a categoria com menor rendimento e maior risco de acidentes¹.

Nesse contexto histórico, em 2024, a União Europeia aprovou uma resposta à deficiência de proteção trabalhista e social dos trabalhadores de plataforma: a Diretiva nº 2831 daquele ano (anexo A). De transposição obrigatória para os Estados-membros, a normativa estabeleceu garantias mínimas aos trabalhadores de plataforma, com uniformização jurisprudencial das regras gerais a ser realizada pelo bloco.

Diante da solução europeia e ciente de que as condições dos trabalhadores por plataforma nos países do Mercosul são ainda mais precárias, conforme pesquisas da Fairwork de 2021 e 2025, surgiu uma questão-problema: como os Estados-membros

¹ Inclusive, a Lei 12.997, de 18 de junho de 2014, incluiu no artigo 193 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) os trabalhadores em motocicleta como atividade presumidamente perigosa (Brasil). Entretanto, como os entregadores de plataforma não são empregados, a proteção social não se aplica.

do Mercosul poderiam enfrentar o déficit normativo na proteção dos entregadores por plataforma? Portanto, a pesquisa propôs verificar a viabilidade em torno de regulamentação regional de proteção aos entregadores por plataforma, mediante mecanismos de integração do Mercosul, utilizando-se como paradigma a regulamentação comunitária europeia.

A metodologia deste trabalho foi qualitativa, com pesquisa bibliográfica acerca de institutos do Direito do Trabalho, do Direito Comunitário Europeu e do Direito Regional Sul-americano, documental acerca das legislações nacionais e internacionais aplicáveis ao caso concreto, bem como análise comparativa e integrativa entre as legislações de fontes diversas. Por sua vez, o método adotado foi dedutivo e partiu das normas gerais de funcionamento do Mercosul em direção às normas de aplicabilidade e de recepção do direito regional, especialmente em matéria social, nos Estados-membros do Mercosul.

Por fim, estruturalmente, a presente pesquisa se dividiu em quatro partes. Inicialmente, concentrou-se em investigar o declínio das formas de trabalho tradicional e do próprio Direito do Trabalho.

Em seguida, visou apresentar, diante do declínio indicado anteriormente, as novas formas de trabalho, em especial as de entrega por plataforma, bem como sua relação com o processo de erosão dos direitos sociais constitucional e internacionalmente assegurados, por meio de convenções da OIT, nos Estados-membros do Mercosul.

Então explorou, como paradigma de solução, a legislação adotada pelo bloco europeu com a Diretiva 2831/2024 (anexo A), assim como os processos de amadurecimento internos da questão nos Estados-membros do bloco.

Por fim, respondeu ao problema levantado e confirmou a hipótese de que é possível regulamentar de entrega por plataforma no Bloco de forma regional. Concluiu-se que a forma mais segura de regulamentação ocorreria mediante protocolo adicional, em atenção aos objetivos e instrumentos de integração regional.

Ainda, diante dos possíveis controles de constitucionalidade e convencionalidade nacionais das novas normas, que outorgam parcela de jurisdição à órgão transnacional, foi apresentada a hipótese de o procedimento de internalização ocorrer por quórum qualificado ou procedimento especial, existentes na maior parte dos países dos blocos para normas que versem sobre direitos humanos, seria ou não a forma mais segura de regulamentação.

2. AS NOVAS MODALIDADES DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

O presente capítulo propõe, em um primeiro momento, apresentar o processo de construção e posterior desconstrução da proteção ao trabalho enquanto direito fundamental. Em um segundo momento, busca demonstrar como o projeto constitucional brasileiro de trabalho se coaduna com o conceito de trabalho decente, elaborado pela OIT na década de 1990, e produz efeitos em território nacional. Por fim, pretende evidenciar o contraste entre a assimilação do conceito internamente no Brasil e a proliferação de modelos de trabalhos atípicos, com o aval do STF.

2.1 A PROTEÇÃO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal de 1988 elegeu como fundamentos, no artigo 1º, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Brasil, 1988). Essa dicotomia constitucional é fruto de uma tentativa de incluir várias correntes políticas em um texto que almeja ser plural (Bercovici, 2009). Trata-se, portanto, de uma Constituição com evidente caráter conciliatório.

No entanto, seria um erro resumir o caráter conciliatório a um pacto estacionário, pois, na verdade, o que o texto constitucional brasileiro pretende é uma reforma conciliatória, que se traduz em uma Constituição economicamente dirigente (Bercovici, 2009). No caso nacional, a Constituição não nega, de forma revolucionária, a ordem econômica vigente, mas visa ditar seu futuro.

Quando o dispositivo supracitado elege dois valores antagônicos, há, por um lado, a consagração do modelo capitalista, na livre iniciativa. Por outro, impõe-se ao sistema uma obrigação de observar o valor social do trabalho. Essa dinâmica ocorre no contexto histórico do final da Guerra Fria, quando, apesar da vitória do bloco liderado pelos Estados Unidos da América, já se anunciava o declínio do império norte-americano (Kennedy, 1989).

Esse raciocínio se repete no inciso XIII do artigo 5º. No dispositivo, a liberdade econômica individual é garantida enquanto direito ao “livre exercício de qualquer trabalho”, mas, em atenção ao interesse coletivo, permite-se que a lei crie restrições para que sejam “atendidas as qualificações profissionais” (Brasil, 1988, s.n.).

No artigo 6º da Constituição, o acesso ao trabalho é categorizado como direito social e, em seguida, no artigo 7º, detalha-se o que esse trabalho deve prover e garantir aos trabalhadores: piso salarial proporcional à complexidade da atividade, remuneração noturna superior à diurna, duração máxima da jornada, proteção do trabalho feminino, redução dos riscos, reconhecimento da negociação coletiva, seguro contra acidentes, possibilidade de ação, vedação à distinção entre formas e proteção ampliada aos menores de 16.

Apenas no Título I da Constituição (Dos Princípios Fundamentais), são 30 (trinta) referências expressas ao termo “trabalho”, enquanto o termo “emprego” é utilizado apenas 5 (cinco) vezes. Para além de questões de estética ou linguística, o constituinte fez uma escolha: a primazia da proteção do gênero trabalho sobre a espécie emprego — dito de outra forma, a garantia de diversos direitos para todos os trabalhadores, sendo alguns apenas para empregados.

Embora a tese de que “o constituinte tenha confundido os termos trabalho e emprego” seja defensável, é pouco provável diante da composição de notável saber jurídico da Constituinte. O presidente da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, Geraldo Campos (PMDB–DF), anteriormente fora advogado do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia e chefe da Assessoria Jurídica da Sociedade de Abastecimento de Brasília. O vice-presidente, Osmar Leitão (PFL–RJ), era bacharel em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF), e o relator, Mário Lima (PDMB–BA), tinha ampla experiência com direito coletivo do trabalho enquanto líder sindical dos Trabalhadores do Petróleo. Além disso, a subcomissão recebeu figuras ilustres do Direito do Trabalho, como o Ministro do Trabalho Almir Pazzianotto, que mais tarde se tornaria presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (Brasil, 1992).

Outro indicativo de que a Constituição instituiu a valorização do trabalho como norma imediata e o emprego como objetivo é que o artigo 170, VIII, impõe como princípio da ordem econômica “a busca pelo pleno emprego”. Ou seja, enquanto a proteção da espécie trabalho tornou-se regra imperativa imediata, a busca pelo pleno acesso ao gênero “emprego” tornou-se objetivo da ordem econômica, a ser concretizado.

Ocorre que a falta de conceituação adequada dos termos trabalho e emprego está, infelizmente, presente em decisões do STF, como na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.921, em que a Corte equiparou relações de trabalho e de

emprego (Mallet, 2005). Apesar dessa confusão na Suprema Corte, entre os juslaboralistas a diferenciação entre emprego e trabalho é assunto superado, o que não demanda maior aprofundamento (Silva, 2005).

Portanto, sendo trabalho e emprego conceitos diversos e diante da premissa de que a escolha constitucional foi de proteger, de forma imediata, o primeiro, sua análise deve ser enquanto direito fundamental. Metodologicamente, a Constituição de 1988 divide os direitos fundamentais em cinco partes, ou capítulos: Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, Dos Direitos Sociais, da Nacionalidade, Dos Direitos Políticos e Dos Partidos Políticos.

Quanto à primeira divisão, Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, o Direito do Trabalho se apresenta no inciso XIII, do artigo 5². Para Silva (1996) o dispositivo assegura uma liberdade individual, pois ditasse ou garantisse os requisitos materiais para exercício de determinada profissão, seria considerado um direito social, de segunda geração pela natureza obrigacional positiva em relação ao Estado.

Logicamente, a liberdade de ofício não é destinada somente aos empregados. O livre exercício é inerente ao exercício de profissões majoritariamente liberais, como a advocacia e a medicina. No caso da advocacia, o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Lei 9.806, de 4 de julho de 1994, reforça o fato de que estar empregado “não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional inerentes à advocacia” (Brasil, 1994, s.n.)

Quanto ao capítulo Dos Direitos Sociais, o trabalho surge como um dos direitos sociais previstos no caput do artigo 6^o. Nesse caso, há sim um direito social de segunda geração, que pode ser traduzido como **direito de ter um trabalho** (Fonseca, 2006).

Ainda no capítulo Dos Direitos Sociais da Constituição Federal, o artigo 7^o destina-se a listar os direitos dos trabalhadores, sem distinção entre “urbanos e rurais”³. Essa equiparação foi objeto de intenso debate na constituinte. Segundo se extrai do “Quadro Histórico dos Dispositivos Constitucionais: artigo 7, caput”, houve discussão acerca do alcance desses direitos, em uma tentativa de limitar o conceito de trabalhador.

² É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

³ Antes da Constituinte, doutrinadores, como José Catharino (1977), criticavam a carência de **proteção legal** ao trabalhador do campo, sendo “situação muitíssimo agravada pela notória, intensa e extensa deficiência de fiscalização”.

Um dos efeitos dessa tentativa pode ser observado no trabalho doméstico. Embora a comissão temática tenha rejeitado uma emenda do deputado Gilson Machado (PFL/PE), que retirava o termo “doméstico” do dispositivo, porque, segundo o parlamentar, “não existe este elemento econômico na prestação do trabalho doméstico, reconhecidamente exercido em condições especiais”, a redação restritiva prevaleceu em plenário. Essa restrição perdurou até 2013, quando a Emenda Constitucional nº 72 incluiu o grupo na Constituição.

Por fim, ainda tratando o capítulo Dos Direitos Sociais, a Constituição lista 34 (trinta e quatro) direitos destinados aos trabalhadores, sendo que somente 3 (três) são destinados, de forma expressa, apenas aos empregados: proteção contra despedida arbitrária, seguro-desemprego e licença à gestante⁴.

Em seguida, no artigo 8º, restabeleceu-se a liberdade sindical. Segundo Nicoladeli (2016), a Constituinte estava dividida entre um modelo de pluralidade sindical, defendido por PT, PL, PTB e PFL, e de unicidade, defendida pelo PMDB, PDT, PSB, PCB e PCdoB. A unicidade foi aprovada por ampla maioria e, apesar de o sistema guardar resquícios do corporativismo, a Constituição representou um avanço quanto ao reconhecimento da liberdade sindical, em especial pelo reconhecimento do direito à greve como direito coletivo fundamental (Nicoladeli, 2016).

Por sua vez, esse direito fundamental coletivo também ficou consignado no artigo 9º, sendo que cabe “aos trabalhadores decidirem sobre a oportunidade de exercê-lo” (Brasil, 1988, s.p.). Trata-se, como a maioria dos dispositivos, de direito fundamental dos trabalhadores, e não apenas dos empregados.

Movimentos grevistas de não empregados já ocorreram, como em 2020, quando entregadores organizaram paralisações dos trabalhadores por plataforma. Ao analisarem o movimento, Costa e Paula (2023, p. 574) o enquadraram no conceito e na proteção constitucional de “greve”, porque “a interpretação do direito de greve previsto na Constituição deve ser realizada de forma ampliativa, estendendo-se a todo coletivo formado por trabalhadores na busca por melhores condições de trabalho”.

Os direitos fundamentais do trabalho, sistematicamente, encerram-se nos artigos 10 e 11 da Constituição. Os dispositivos, respectivamente, garantem a participação dos trabalhadores e empregadores em órgãos públicos de interesse

⁴ Na ADI 2110, o STF concluiu que não se pode exigir carência de 10 meses para trabalhadoras autônomas terem acesso ao benefício. Portanto, equiparou o benefício destinado a empregadas às demais trabalhadoras.

previdenciário ou profissional e a eleição de um representante laboral em empresas com mais de 200 empregados.

Em conjunto, os dispositivos analisados neste subcapítulo formam um projeto constitucional de trabalho enquanto direito fundamental. Nesse sentido, Eros Roberto Grau (2004) aponta que o valor social do trabalho (artigo 1º, IV) combinado à valorização do trabalho humano (artigo 170), constitui princípio político constitucionalmente conformador da ordem econômica e da própria República.

E conforme Canotilho (2003) princípios políticos constitucionalmente conformadores são aqueles que unificam as principais escolhas políticas e externalizam a ideologia da Constituinte. Portanto, pode-se considerar o valor social do trabalho, enquanto princípio conformador, não apenas um objetivo, mas limite constitucional que, se cruzado, indicaria uma ruptura político-ideológica com o que foi pactuado em 1988.

No contexto entre a promulgação da Emenda Constitucional nº 26, de 27 de novembro de 1985, que convocou a Assembleia Constituinte, e a sua realização, O *Globo* publicou artigo do então deputado Francisco Dornelles (1986), com o título “Constituinte, consenso e pacto político”. Para o articulista, a Constituição pode ser entendida como uma Carta do Consenso Nacional e que esse consenso deve abranger dois pontos fundamentais: (i) as regras de disputa política e (ii) um pacto quanto ao mínimo de valores e direitos, com finalidade de dar sentido ao próprio funcionamento da democracia (Dornelles, 1986).

Portanto, além de princípio político constitucionalmente conformador no campo da filosofia jurídica, o valor social do trabalho é fruto da busca por um consenso político quanto a um núcleo mínimo de valores básicos, criado ao lado das regras da disputa política.

Quanto à proteção das regras da disputa política, a Lei nº 14.197, de 1º de setembro de 2021, instituiu como crimes contra o Estado Democrático de Direito os atos de ataque, entre outros bens tutelados, às instituições democráticas e ao processo eleitoral. Trata-se de uma valorização, ao eleger como bem relevante para o Direito Penal, do aspecto procedimental criado pelo consenso constituinte.

Ocorre que, embora o aspecto procedimental do consenso constitucional seja objeto de proteção contemporânea, o aspecto material não recebe o mesmo tratamento; isto é, o núcleo mínimo de valores básicos, que inclui o valor social do trabalho, não é defendido como são as instituições democráticas.

Nesse sentido, Oliveira (2023) constata que, após a promulgação da Constituição, foi-se criando uma discrepância entre os valores constitucionais de trabalho e os posicionamentos adotados pelo Estado, principalmente nas decisões do seu órgão judiciário superior, o STF.

Conclui-se que, apesar do projeto constitucional de uma sociedade justa, fraterna e pautada nos valores sociais do trabalho, as forças jurídicas, políticas e econômicas caminharam em sentido oposto após a promulgação. Essa relativização do projeto constitucional evidencia-se nos constantes desrespeitos aos direitos fundamentais do trabalho, seja em decisões em controle concentrado de constitucionalidade, em alterações legislativas ou em dados sobre formalidade no mercado de trabalho.

2.1.1 Desrespeito aos Direitos Fundamentais do Trabalho após a Constituinte de 1988

Embora o pacto de 1988 tenha consagrado alguns direitos do trabalho como fundamentais, sua relativização tem pautado o Judiciário desde então. De um lado, o cerceamento da competência da Justiça Especializada em ações perante o STF, como a ADPF 324, ADC 48, RE 958.252 e ADIs 3395, 3961 e 5625, possibilitou a ampla pactuação de contratos de natureza civil, que retiram a competência da Justiça do Trabalho — decisões estas geralmente consubstanciadas em uma leitura constitucional ampla acerca do direito à livre iniciativa (Alves; Oliveira, 2026). De outro, verifica-se a própria relativização material, como em diversas decisões em controle concentrado de constitucionalidade sobre terceirização, supressão dos salários de servidores em greve e demissão em massa (Oliveira, 2024).

Após as decisões em controle concentrado supracitadas, utilizando-se de uma interpretação ampla das teses ali fixadas, o STF passou a cassar recorrentemente a competência da Justiça do Trabalho por meio de decisões monocráticas em sede de reclamações constitucionais⁵ (Alves; Oliveira, 2026). Entre as decisões monocráticas recentes, a proferida nos Embargos de Declaração na Reclamação nº 78.513, oriunda

⁵ Apesar do art. 992, Código de Processo Civil de 2015, indicar que cabe ao Tribunal cassar a decisão, o parágrafo único do artigo 161 do Regimento Interno do STF, incluído pela Emenda Regimental nº 13, de 25 de março de 2024, permite ao relator “julgar a reclamação quando a matéria for objeto de jurisprudência consolidada do Tribunal”.

do Estado do Mato Grosso, é representativa do atual grau de cerceamento à Justiça Especializada. Nela, decidiu monocraticamente o ministro André Mendonça:

13. Na hipótese sob análise, a alegação é a de que a decisão reclamada teria inobservado os paradigmas constantes da ADPF nº324/DF e do RE nº 958.252-RG/MG (Tema nº 725 do ementário da Repercussão Geral).

14. Com efeito, no âmbito da ADPF nº 324/DF, de relatoria do eminente Ministro Luís Roberto Barroso, Tribunal Pleno, j. 30/08/2018, p. 06/09/2018, e no julgamento do Tema nº 725 do ementário da Repercussão Geral (Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, j. 30/08/2028, p. 13/09/2018), a Suprema Corte reconheceu ser lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho, fixando as seguintes teses, respectivamente:

[...]

16. No caso em tela, porém, a Justiça do Trabalho definiu pelo vínculo de emprego entre as partes, à luz da primazia da realidade, baseado nos elementos de prova que conduziram ao entendimento acerca do preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação de emprego.

[...]

17. Nesse contexto, em que pesem os argumentos lançados, entendo que os elementos fáticos analisados pela Justiça do Trabalho sucumbem ao contexto de vínculo de natureza civil de prestação de serviços, formalizado entre a reclamante e a pessoa jurídica de titularidade do beneficiário conforme afirmado na sua inicial trabalhista, quando pediu:

"o referido contrato por meio do CNPJ deve ser declarado nulo de pleno direito, com fulcro no princípio da primazia da realidade e verdade real (Brasil, 2026, p. 3-4).

O quadro fático analisado pelo ministro era de um vínculo de pedreiro “que trabalhava pessoalmente, de segunda a sábado, das 7h às 18h, com 30 minutos de intervalo, mediante remuneração média de R\$ 3.500,00 mensais, tendo a primeira reclamada aberto firma em nome do reclamante” (Brasil, 2026, p.5)

A decisão do Ministro André Mendonça parece conflitar com o próprio entendimento da Segunda Turma do STF, da qual faz parte, que, em agravo regimental em reclamação, destacou a vulnerabilidade como critério de invalidade do contrato intermediado por pessoa jurídica unipessoal:

3. Procedência do pedido para afirmar a licitude do fenômeno da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviço a empresa tomadora de serviço, destacando-se não somente a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho assentada nos precedentes obrigatórios, mas também a ausência de condição de vulnerabilidade na opção pelo contrato firmado na relação jurídica estabelecida que justifique a proteção estatal por meio do Poder Judiciário. Precedentes. 4. Agravo regimental provido e reclamação julgada procedente (Brasil, 2023).

As duas conclusões possíveis são: a Segunda Turma caminha para afastar o critério de vulnerabilidade ou um pedreiro com salário inferior a dois salários-mínimos foi considerado, implicitamente, como não vulnerável.

Na Primeira Turma, o critério de vulnerabilidade também seria utilizado para a configuração de vínculo de emprego, como se observa no julgamento do Agravo Regimental na Reclamação Constitucional nº 69.168, em que a turma concluiu ser válido contrato não empregatício no caso “de um jornalista que celebrou contrato de prestação de serviços, por remuneração de cerca de 14 mil reais” (Brasil, 2025, p. 44)

Porém, em decisão monocrática na Reclamação Constitucional nº 62.357, o Ministro Cristiano Zanin, integrante da Primeira Turma, cassou decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu vínculo de emprego entre hospital e técnico de radiologia, por entender como válido o contrato de prestação de serviços firmado com a pessoa jurídica do trabalhador (Brasil, 2026). Inclusive, nesse caso, o trabalhador era empregado com carteira assinada e, imediatamente após a demissão, criou pessoa jurídica para prestar os mesmos serviços à mesma empresa.

Esse alcance das decisões monocráticas dos ministros do STF decorre da prevalência do exame ampliado de aderência no STF, em especial pela utilização do termo “qualquer outra forma” presente na tese do Tema 725 da Corte, que inicialmente se tratava de um caso sobre terceirização: “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (Brasil, 2019, s.n.)

Portanto, conclui-se, com relativa segurança jurídica, que a utilização de firma individual em nome do trabalhador é suficiente para que, firmado contrato de prestação de serviços, seja afastada a aplicação da CLT e a competência da Justiça do Trabalho.

Desse modo, torna-se inócua eventual discussão sobre ampliação de direitos do trabalhador empregado. Por exemplo, em 2025, a CCJ do Senado aprovou parecer favorável ao Projeto 148, de 2015, do senador Paulo Paim (PT-RS), que altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal para limitar a jornada semanal a 36 horas semanais (Brasil, 2015). Caso a proposta se torne parte da Constituição, sua aplicação poderá ser esvaziada pelo mercado com a utilização de contratos civis, que, em tese, não se subordinam diretamente ao artigo 7º da Carta.

O desrespeito aos direitos fundamentais no trabalho, embora mais evidente no Supremo, também conta com a colaboração dos Poderes Executivo e Legislativo (Oliveira, 2024). Projetos como a reforma trabalhista e a terceirização tiveram participação ativa do Congresso Nacional e da Presidência da República, tendo, posteriormente, a constitucionalidade de dispositivos reconhecida pelo STF.

Entre os dispositivos reconhecidos como constitucionais, está o tabelamento do dano moral, incluído no parágrafo 1º, artigo 223-G, da CLT⁶. Nesse caso, na ADI 6.050, o Plenário da Suprema Corte concluiu que a utilização do salário do trabalhador como parâmetro de fixação do dano moral sofrido não fere o princípio da dignidade da pessoa humana (Brasil, 2023).

Durante o julgamento, apenas 2 (dois) dos 11 (onze) ministros manifestaram-se pela inconstitucionalidade do tabelamento. São eles Edson Fachin e Rosa Weber, que, respectivamente, concluíram que:

[...] o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana é aqui conclamado porque, mais do que fonte e fundamento de outros direitos fundamentais (como, por exemplo, o direito fundamental à igualdade), tem seu conteúdo nitidamente violado e, portanto, torna-se passível de aplicação direta ao caso em análise.

[...]

A mesma Carta constitucional que erige a dignidade da pessoa humana e os valores do trabalho em sustentáculos da República delega ao Supremo Tribunal Federal a guarda desse arcabouço axiológico, cuja adequada compreensão requer sensibilidade para a unidade e harmonia do ordenamento jurídico na concretização da justiça social como valor supremo do Estado Democrático de Direito.

Ante o exposto, com a devida vênia, acompanho o voto divergente proferido pelo eminente Ministro Edson Fachin (Brasil, 2023, p. 10 e 51-52.):

No TST, embora de forma mais sutil do que no próprio Supremo, também há o reconhecimento da constitucionalidade de dispositivos questionáveis da reforma trabalhista de 2017. Entre os julgados da Corte Trabalhista, destaca-se o Incidente de Recursos Repetitivos nº 23, em que, por estreita maioria, fixou-se a tese de que as normas de direito material da Reforma de 2017 se aplicam aos contratos em curso,

⁶ § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido (Brasil, 2017)

afastando, pois, o princípio da vedação ao retrocesso social e o da aplicação da norma e condição mais benéfica ao trabalhador (Brasil, 2024).

Em outro caso, a Seção de Dissídios Individuais do TST, no processo nº 101675-61.2017.5.01.0000, convalidou norma coletiva que, antes da possibilidade criada pela Lei 13.467/2017, reduziu em 50% o intervalo intrajornada (Brasil, 2024). Portanto, embora a Reforma Trabalhista de 2017, por si, já apresentasse retrocessos sociais, o TST, assim como fez o STF, ampliou esses efeitos ao convalidar negócios jurídicos anteriores à vigência da nova lei e ao aplicar as novas diretrizes aos contratos em curso, ainda que se tratasse de atos jurídicos perfeitos.

Na esfera econômica, o mercado seguiu caminho semelhante ao judiciário na relativização do projeto constitucional trabalhista, em especial na expansão de outras formas de vínculo que não o empregatício. Por exemplo, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2024), entre 2012 e 2022, o percentual de “autônomos” no transporte de entregas subiu de 16,4% para 80,2%.

E, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2025 o Brasil atingiu o número de 32,5 milhões de trabalhadores que não possuem carteira assinada nem registro como pessoa jurídica (Brasil, 2025). Esses dados refletem a tendência histórica do país de gerar postos de trabalho em número adequado, mas de baixa qualidade (Urani, 1995).

Essa tendência ainda perdura: em março de 2024, o Brasil, apesar de possuir 37,9 milhões de trabalhadores com carteira assinada, também registrava 38,8 milhões de trabalhadores na informalidade (Agência Brasil, 2024).

O fenômeno da pejetização⁷ também contribui para a redução do número de empregados, sendo que, ao se compreender o contrato como civil, transfere-se também a competência para seu julgamento à Justiça Comum (Alves; Oliveira, 2025). Entre 2022 e julho de 2023, o Ministério do Trabalho constatou que, diretamente do emprego formal para se tornarem pessoas jurídicas, foram 5,5 milhões de trabalhadores, o que indica uma possível tentativa de fraude trabalhista (Brasil, 2025)

⁷ “Um termo utilizado para referir-se à contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas. Na pejetização — uma expressão frequentemente utilizada para indicar fraude, na qual o empregado está travestido de pessoa jurídica (PJ) com a finalidade de mascarar a verdadeira relação de emprego — não há uma relação triangular” (Pasqualetto, 2023)

Na tese *Essays on Informality* (tradução do autor: ensaios sobre a informalidade), mediante análise de dados de “modelo de agente heterogêneo”, concluiu-se que 53% dos microempreendedores individuais (MEI) atuam como trabalhadores pejetizados (Alvarez, 2023). Ainda, a pesquisa indica uma correlação inversamente proporcional entre o declínio do emprego formal e o crescimento do MEI, ou vice-versa.

Entre os entregadores por plataforma, apenas 21,6% contribuem de alguma forma para a previdência, sendo o MEI o método mais utilizado (IBGE, 2024). Portanto, apesar de a pejetização e a plataformização serem fenômenos contemporâneos, não estão diretamente conectados, uma vez que a maioria dos entregadores por plataforma atua como pessoa física, sem contribuição previdenciária individual ou utilização do instituto do MEI para garantir uma seguridade social mínima.

Diante desse grande contingente de informais e das novas formas de trabalho, faz-se necessário conceituar o que é “trabalho decente” e, posteriormente, o que se entende por “trabalho indecente” ou “atípico”.

2.2 TRABALHO DECENTE

Em 1999, a OIT conceituou trabalho decente como aquele “produtivo, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna à pessoa”. Não se tratou apenas de uma mudança nominativa, mas do resultado de uma revitalização da organização, que buscava um “enfoque integrado” dos diferentes ramos de especialidade da OIT (Barroso, 2023).

A nova agenda da OIT também representou uma aproximação da organização aos direitos humanos fundamentais (Barroso, 2023), na medida em que não mais se dividiria a análise do trabalho em temas diversos e isolados, mas como um conjunto de direitos variados que, em conjunto, podem formar um trabalho decente.

Nas plataformas de entrega, conforme será exposto no próximo capítulo, os trabalhadores recebem remuneração significativamente superior ao pago em empregos tradicionais. Entretanto, de forma isolada, a remuneração superior não constitui um trabalho decente, pois desprovida de outros direitos necessários para o conjunto do que é trabalho decente.

Portanto, para que se alcance o trabalho decente, não basta que o empregador pague uma contraprestação financeira digna e forneça boas condições de trabalho, mas também que a sociedade e o Estado garantam a esse trabalhador seus direitos fundamentais enquanto sujeito complexo, não limitado à sua atividade laboral.

Aliás, a simplificação da identificação do trabalhador com seu objeto de trabalho vem sendo alvo de críticas. Faria e Meneghetti (2007) apontam que, em um último grau, é possível que uma organização sequestre a subjetividade de um trabalhador, isto é, sua “percepção do real, que integra o domínio das atividades psíquicas emocionais e afetivas do sujeito”.

O fenômeno está ligado a um contexto moderno de subjetividade fragmentada do trabalhador (Faria; Menegethetti, 2007), que, na ausência de sólida referência subjetiva, torna-se objeto. Essa aniquilação da subjetividade pode ser considerada, ao menos parcialmente, incompatível com o conceito de trabalho decente. Isso ocorre porque o trabalho decente não é apenas um conjunto de direitos materiais, mas também imateriais (Alvarenga, 2012).

Em 2015, a Assembleia Geral da ONU, retomando diretrizes já afirmadas em 2005, também conectou o conceito de trabalho decente ao objetivo de uma globalização justa nos seguintes termos:

Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (Parágrafo 47) (ONU, 2015).

No mesmo ano, o termo foi incorporado como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), também pela ONU:

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação (ONU, 2015).

Embora possa ser entendido como apenas um compilado de objetivos preexistentes, sem inovação considerável senão puramente semântica (Mocelin, 2011), o conceito de trabalho decente gerou impacto político que produziu efeitos.

Por exemplo, em 2010, o Poder Executivo Federal criou o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), com metas como a de “assegurar às/aos trabalhadoras/es domésticas/os os mesmos direitos previstos na CLT aos demais trabalhadores assalariados” (Brasil, 2010, s.n.) Essa meta se concretizou, ainda que de forma parcial, em regra constitucional com a Emenda Constitucional nº 72 de 2013, e foi regulamentada em 2015, ano projetado pelo PNETD, com a entrada em vigor da Lei Complementar nº 150 (Brasil, 2015).

Outro exemplo recente é a assinatura do Programa Justiça Social para o Sul Global, pactuado entre o Brasil e a OIT em junho de 2023. Entre outros objetivos, o pacto visa promover o trabalho decente em quatro frentes:

[...] erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado; fortalecimento da inspeção e da segurança e saúde no trabalho (SST); promoção da igualdade e da equidade de gênero, raça e geracional no mundo do trabalho; e promoção do emprego digno e da proteção social (Brasil, 2023, s.n.)

Entretanto, apesar de, externamente, o Brasil assumir pactos e até adotar algumas políticas internas sobre trabalho decente, os Poderes político, econômico e judiciário vêm promovendo uma relativização quanto às formas de trabalho, à legislação e à jurisprudência. Como consequência disso, observa-se a precarização do trabalho.

O aumento dos trabalhos atípicos, como os de entrega por plataforma, é uma das facetas dessa precarização. No tópico seguinte, conceituar-se-á o que é um trabalho ou emprego atípico para, no tópico subsequente, também se estabelecer um conceito de “trabalho típico”.

2.3 TRABALHOS ATÍPICOS

A OIT (2016) conceitua trabalho atípico em suas quatro formas principais: (i) emprego temporário, (ii) trabalho a tempo parcial, (iii) trabalho através de agências de trabalho temporário e outras relações de trabalho com múltiplas partes e (iv) relações de trabalho dissimuladas e trabalho por conta própria economicamente dependente.

Essa conceituação guarda semelhança, em sentido oposto, ao que estabelece o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como elementos do vínculo

de emprego: pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade (Brasil, 1943).

No entanto, atipicidade não é equivalente à informalidade ou inobservância da lei. Em alguns casos, expostos abaixo, a própria legislação legítima e garante segurança jurídica na exploração atípica do trabalho.

Por exemplo, os temporários possuem regramento próprio no Brasil desde a entrada em vigência da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Já a jornada parcial foi autorizada pela primeira vez com a Medida Provisória nº 1.709, de 6 de agosto de 1998. O instrumento normativo foi reeditado 41 vezes, sendo a última por meio da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Como a última reedição ocorreu pouco antes da promulgação da Emenda Constitucional nº 32, de 11 de setembro de 2001, a medida provisória continuou em vigor por prazo indeterminado até que a reforma trabalhista de 2017 regulamentasse o tema.

A terceirização também é reconhecida como válida desde a entrada em vigor da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Em 2017, a Lei foi alterada para que constasse expressamente a possibilidade de terceirização de atividades-fim das empresas. No entanto, segundo a tese firmada na ADPF 324, ainda antes da reforma de 2017, a terceirização de atividade-fim já era considerada lícita.

No setor público, também há casos de trabalhos atípicos. O artigo 37, IX, da Constituição Federal, por exemplo, autoriza a contratação temporária mediante atendimento ao indeterminado conceito de “necessidade temporária de excepcional interesse público” (Brasil, 1988).

No campo do combate a doenças, a Administração criou uma categoria de servidores atípicos nos anos 1990: os agentes de saúde (Lima; Moura, 2005). A profissão foi regulamentada pela primeira vez pela Lei nº 10.507, de 10 de julho de 2002, que se limitou a estabelecer que esse trabalhador “prestará os seus serviços ao gestor local do SUS, mediante vínculo direto ou indireto” (Brasil, 2002, s.n.)

À época, os contratos verbais informais, com intermédio de alguma associação, representavam 80% (oitenta por cento) dos agentes comunitários de saúde (Lima; Moura, 2005). O limbo jurídico foi reduzido com a Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2005, que excluiu a possibilidade de vínculo indireto e estabeleceu que, caso não exista lei própria, o trabalhador será submetido ao regime jurídico da CLT.

E no final de 2024, o STF concluiu o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.135. Embora o objeto do julgamento fosse de natureza

formal, haja vista que a redação final do dispositivo não teria seguido o rito previsto no § 2º, artigo 60 da Constituição Federal, o impacto material em relação aos servidores públicos foi notável.

O caso se iniciou com a aprovação da Emenda Constitucional nº 19, de 4 junho de 1998, que extinguiu o regime jurídico único dos servidores. Logo em seguida, alguns partidos da oposição ajuizaram a ADI e obtiveram deferimento da medida cautelar para suspender a nova redação do artigo 39 da Constituição Federal⁸. A cassação da medida ocorreu somente em 2024, com o julgamento pela improcedência da demanda.

2.4 A TENDÊNCIA PELA DIMINUIÇÃO NA OFERTA DE TRABALHO DECENTE

A década de 1990 foi marcada pelo alto desemprego e informalidade no mercado de trabalho, o que transformou a formalidade numa espécie de privilégio, restrito a poucos (Campos; Souen, 2017). Na primeira década do século XXI, com a desvalorização da moeda e o aumento das exportações, essa conjuntura pareceu mudar, mas a mudança logo foi interrompida pelo cenário pós crise de 2008, até culminar na recessão de 2015 (Campos; Souen, 2017).

Em 2016, uma das saídas propostas para enfrentar a crise no mercado de trabalho foi a reforma trabalhista. Para o relator, deputado Rogério Marinho, a reforma era destinada àqueles “que estão relegados à informalidade, ao subemprego, muitas vezes porque a sua realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT” (Brasil, 2017, s.n.)

Desse modo, os reformistas pretendiam, com a flexibilização, facilitar a contratação formal. Ocorre que, anos após a reforma, comparando o que realmente aconteceu com um “Brasil sintético”, em que não houve a reforma, Gustavo Pereira Serra e outros pesquisadores do MADE-FEA/USP (2023) concluíram que não é

⁸ A redação original do artigo 39 dispunha que “a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas” (Brasil, 1988, s.n.). Enquanto a redação nova dispõe que “a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes” (Brasil, 1988, s.n.). Ou seja, a nova redação permite a extinção do Regime Jurídico Único dos servidores de cada ente.

possível concluir se a reforma trabalhista teve ou não impacto sobre a taxa de emprego.

Portanto, ainda é inviável avaliar, cientificamente, se houve impacto da reforma no volume de empregos formais. Entretanto, sobre a qualidade dos empregos gerados após a reforma, algumas constatações são possíveis.

Com a alteração do texto em 2017, a CLT passou a registrar, nos artigos 58-A e 443, respectivamente, normativos sobre trabalho em regime parcial e intermitente. Segundo a redação do artigo 58-A da CLT, o trabalho em regime parcial é aquele “cuja duração não exceda a trinta horas semanais”, sendo que, nesse contrato, não cabem horas extras, a não ser que a jornada “não exceda a vinte e seis horas semanais”, caso em que poderão ser realizadas até seis horas extras.

Quanto ao trabalho intermitente, este foi inserido no artigo 458-A da CLT. O dispositivo exige o contrato em forma escrita e a isonomia salarial, por hora, com os trabalhadores em jornada normal. Além da imprevisibilidade da prestação, na medida em que o §1º do artigo 458-A permite ao empregador convocar o empregado quando achar conveniente, a remuneração mensal abaixo do salário-mínimo pode resultar em contribuição previdenciária insuficiente.

Apesar de incluídos normativamente, os trabalhadores intermitentes podem sofrer “desproteção previdenciária”, consequência da combinação de contribuição mensal abaixo do salário-mínimo, permitida nos regimes intermitente e parcial, e a redação dada pela Reforma da Previdência de 2019 ao artigo 195, §4º, da Constituição Federal, que passou a reconhecer como tempo de contribuição apenas os recolhimentos com valor-base a partir do salário-mínimo (Serau, 2023). Trata-se, portanto, de um desconto previdenciário ineficaz em relação ao contribuinte, que, embora contribua, não irá usufruir do benefício.

Além do risco causado pela ausência de proteção previdenciária, o trabalho intermitente, ao permitir o pagamento pela demanda, transferiu parcialmente o risco da atividade econômica ao empregado (Brito, 2017). Caso o empregador passe por semanas sem demanda, repartirá o prejuízo com o empregado, que terá sua renda reduzida.

Para Leite (2018), a relação contratual intermitente “é, seguramente, uma das mais claras manifestações de superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável”. Ademais, conforme apontado anteriormente, os prejuízos extrapolam a relação de trabalho e resultam, durante o período de

inatividade, em ausência de recolhimento previdenciário e de FGTS, danos que, segundo Franco Filho (2019), são a parcela “mais grave e lamentável” dessa forma de vínculo.

Quanto ao crescimento dessas formas de trabalho atípico no total de empregos gerados, dados do CAGED indicam que o Brasil gerou saldo positivo de 325.604 vagas de trabalho intermitente entre novembro de 2017 e junho de 2022, com aparente aumento anual contínuo (RT, 2022). E, utilizando a mesma metodologia e período, conclui-se que houve saldo positivo de 99.887 vagas de trabalho por tempo parcial, o que também indica aumento anual contínuo (RT, 2022).

Portanto, tem-se que, desde a reforma, mais de 425 mil vagas atípicas foram legalmente reconhecidas e incorporadas ao mercado de trabalho brasileiro. Ainda não há evidências de que essa tendência será invertida ou interrompida, até porque as duas formas de contratação foram declaradas constitucionais na ADI 5.286.

Entretanto, ainda que essas formas de trabalho percorridas neste tópico sejam precárias, tratam-se de espécies do gênero emprego. E, conforme será exposto a seguir, decisões do STF, sendo algumas monocráticas, estão abrindo caminho para expansão de outros gêneros da família trabalho.

Com dados referentes ao período entre 1º de julho de 2023 e 16 de fevereiro de 2024, pesquisadores identificaram, no STF, 114 decisões monocráticas, e nenhuma de Turma ou Plenário, sobre a existência de vínculo de emprego (ANAMATRA; NTADT-USP, 2024)⁹. Apesar de o vínculo se tratar de matéria eminentemente fática, que não se amoldaria às competências atribuídas ao STF pelo artigo 102 da Constituição Federal, o resultado da pesquisa indicou que 75% das decisões examinaram fatos, sendo que 67% resultaram em afastamento da competência da Justiça do Trabalho.

2.4.1 A Substituição do Vínculo de Emprego por Outras Formas de Contratação

Embora a ADPF 324 tivesse como objeto principal discutir a constitucionalidade da terceirização de atividades-fim, o acórdão consignou indicativos claros do

⁹ A pesquisa, fruto de convênio com a ANAMATRA, foi realizada pelo Núcleo de Extensão e Pesquisa “O Trabalho Além do Direito do Trabalho” (NTADT) do Departamento de Trabalho e Previdência Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP).

posicionamento do STF sobre outros temas trabalhistas. Uma das passagens que merece destaque e pode ser considerada uma previsão do que seriam os anos seguintes consta no voto do relator, Ministro Luís Roberto Barroso: “o direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade” (Brasil, 2018, p. 116).

A lógica da frase não pressupõe mais um Estado que intervenha no mercado para garantir alguma medida de equilíbrio nas relações de trabalho, como foi planejado no projeto de 1988¹⁰. No cenário jurídico pós ADPF 324, é o Direito do Trabalho que deve se adequar ao mercado.

O mesmo raciocínio se aplica ao trecho “o sistema sindical”. A existência desse sistema pressupõe que, coletivamente, os trabalhadores podem negociar condições melhores do que sozinhos. Com a ADPF 324, o sindicato, enquanto coletivo dos trabalhadores, também deve se submeter ao mercado e não se opor às negociações individuais.

Em 2020, também sob a relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, o STF consignou, na ementa do acórdão do julgamento da ADI 3.961, que (grifo nosso):

2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). **A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego** (CF/1988, art. 7º) (Brasil, 2020, s.n.)

Combinadas, essas duas ações de controle concentrado de constitucionalidade garantem, para as empresas, segurança jurídica em efetuar contratações não empregatícias. E, caso os tribunais do trabalho reconheçam vínculos de emprego nessas relações, o instrumento da reclamação constitucional tem-se mostrado eficaz para cassar essas decisões. Isso é o que se extrai da análise de mais de mil reclamações constitucionais no STF, com decisões entre 01/07/2023 e 16/02/2024 (ANAMATRA; NTADT-USP, 2024).

Sobre o tema, ainda está pendente de julgamento o Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603, cuja repercussão geral foi reconhecida como Tema 1.389.

¹⁰ Ver tópico 1 deste capítulo.

O caso concreto (processo nº 0000262-33.2020.5.09.0014) discute a possível existência de relação de emprego entre um vendedor comissionado de seguros e uma empresa do setor.

No recurso extraordinário, interposto contra acórdão que negou agravo interno no TST, o recorrente pede que o STF reconheça o *distinguishing* entre a decisão recorrida e o Tema 725 do STF. Sustenta que o caso não se trata apenas de negativa de vínculo entre duas pessoas jurídicas, mas entre uma pessoa jurídica e “a pessoa física (franqueado)” (Silva, 2023). Ainda, aponta que a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a habitualidade são fatos incontroversos consignados no acórdão do Tribunal Regional e que, portanto, o contrato de franquia configura fraude (Silva, 2023).

A depender do resultado, caso a inexistência de pessoa jurídica intermediária, em situações nas quais estejam presentes os requisitos do vínculo de emprego da CLT, não constitua, necessariamente, relação empregatícia, tal lógica poderá ser aplicada aos entregadores por plataforma.

Em 2022, o número de trabalhadores em plataforma atingiu 1,5 milhão de pessoas, sendo 589 mil entregadores (IBGE, 2022). Essa subcategoria nas plataformas pode ser considerada a mais precarizada, visto que apresenta o menor rendimento médio e a maior carga horária semanal de trabalho, respectivamente, R\$1784,00 e 47,6 horas (IBGE, 2022).

Pesquisa encomendada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (AMOBITEC), um grupo patronal do setor, indica um número distinto, na casa dos 385.742 entregadores (CEBRAP, 2023). Quanto ao rendimento médio, a mesma pesquisa indicou que, para uma jornada de 40 horas em 2022, ele pode variar entre R\$1980,00 e R\$3.938,00 (CEBRAP, 2023).

Apesar das diferenças entre a pesquisa do IBGE e a do CEBRAP, alguns dados utilizados por esta última foram retirados da primeira, o que indica certo grau de reconhecimento e convergência metodológica. Entre eles, destacam-se etnia, escolaridade e classe social dos entregadores. A PNAD Covid-19 indica o seguinte perfil: 60% de negros ou pardos, 96% sem ensino superior completo e 83% pertencente à classe C ou abaixo (IBGE, 2020).

O perfil dos entregadores, pertencentes a grupos sujeitos a maior desemprego e menor renda na série histórica do IBGE, seria um indicativo de que o trabalho por plataformas é a única opção. Ocorre que a situação não é tão simples: não se trata

apenas de uma única opção, mas uma escolha consciente do trabalhador. Nesse sentido, dados coletados pela pesquisa “Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativo no Brasil” (NEC–UFBA, 2020) demonstram que 54,4% dos entrevistados não gostariam de estar em um vínculo de emprego com carteira assinada¹¹.

Até aqui, conclui-se que o pacto constitucional de 1988, entre outros direitos fundamentais, elegeu o valor social do trabalho como princípio de eficácia imediata e a relação de emprego como forma prioritária a ser incentivada e protegida pelo Estado. Entretanto, movimentos jurídicos, econômicos e políticos permitiram ou até incentivaram a ascensão de outras formas de trabalho em detrimento da relação de emprego, causando, indiretamente, a erosão dos direitos sociais assegurados aos trabalhadores empregados.

No próximo capítulo, o trabalho por meio de plataformas de entrega e sua relação com a erosão de direitos sociais será analisado como fenômeno complexo, não podendo ser reduzido a uma imposição econômica das *Big Techs*, de um lado, e à vulnerabilidade dos trabalhadores, de outro. Há fatores ideológicos, sociais e até religiosos que podem explicar por que trabalhadores apoiam formas atípicas de relação de trabalho em detrimento do emprego e de seus direitos sociais decorrentes.

¹¹ A pesquisa apontou uma diferença significativa entre entregadores que utilizam moto e aqueles que utilizam bicicleta. Enquanto no grupo motorizado 61,4% não gostariam da carteira assinada, no grupo não motorizado 64% desejam tê-la. A precariedade e os menores rendimentos dos trabalhadores que utilizam bicicleta podem ser uma das explicações para o maior desejo por um vínculo formal.

3. O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DE ENTREGAS E A EROÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

O presente capítulo propõe, a partir das mudanças provocadas pelas revoluções industriais, reconstruir o histórico laboral que, com mudanças tecnológicas e organizacionais, em especial na Quarta Revolução Industrial, possibilitou o surgimento e a proliferação do trabalho por meio de plataformas de entregas. Em seguida, será realizada uma análise da erosão dos direitos do trabalho com o crescimento do modelo de trabalho de entrega por plataformas e as tentativas nacionais sul-americanas para regulamentá-lo.

3.1 A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DE ENTREGAS

Para Hobsbawm (2007), estudar a Revolução Industrial, em um primeiro momento, é estudar a Inglaterra. No clássico *A Era das Revoluções*, o historiador britânico aponta que, entre os anos de 1780 e 1800, apesar de ciência e tecnologia superiores da França, era a Inglaterra que reunia as condições necessárias para transformação industrial, isto é, solução do problema agrário, capital comercial, sistema político liberal e eleição do lucro privado e do desenvolvimento econômico como supremos objetivos da política governamental (2007)¹².

No campo do trabalho, Thompson (1987) aponta que, nesse mesmo período, ocorre a formação da classe operária, não como evento espontâneo, mas como construção histórica, política, cultura e econômica. Para o autor, a formação da classe operária não é um acontecimento unidirecional, mas um processo de formação complexa, isto é, tanto fatores externos quanto internos à própria classe a constituem (Thompson, 1987).

Externamente, os fenômenos da opressão política e da exploração capitalista (Thompson, 1987) moldaram os trabalhadores nos valores sociais do modelo econômico capitalista. Ao mesmo tempo, internamente, os trabalhadores já carregavam valores próprios e, no diálogo com outros iguais, também criaram novos valores e instituições.

¹² Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel (2007).

Sobre **valores sociais**, Kuhn (1977) aponta que foi no século XIX que o termo passou a, de certa forma, substituir o conceito metafísico de **bem supremo**. Portanto, um valor de determinado grupo não corresponde a um correto absoluto, derivado de uma racionalidade perfeita, mas àquilo que o grupo elege como importante e que, inclusive, pode ser prejudicial aos próprios membros daquele corpo social.

Na construção de valores, seria simplista imaginar uma oposição ideológica absoluta entre trabalhadores em busca contínua de melhores condições e a burguesia do lucro. É possível, inclusive, que, em um contexto de alienação, trabalhadores elejam e defendam valores prejudiciais à própria classe, do ponto de vista econômico e social.

Quanto às instituições, em um primeiro momento, o Parlamento Inglês proibiu as associações de trabalhadores, situação legal que perdurou até a aprovação de uma emenda supressiva em 1825 (Silva, 1954). Com o fim da proibição, na década de 1830, o movimento sindical se fortaleceu e organizou greves, sendo que, em 1845, foi criada a Associação Nacional de Sindicatos para a Proteção ao Trabalho (Silva, 1954). Apesar de voltadas à defesa dos interesses dos trabalhadores, essas associações também demonstraram a identidade do grupo que, a partir de um interesse comum, uniu-se em um único corpo.

Na Segunda Revolução Industrial, o sistema gerencial de divisão de tarefas do taylorismo permitiu um aumento de produtividade por meio da organização, sendo o avanço tecnológico secundário naquele momento (Braverman, 1981). Embora os trabalhadores do sistema taylorista pudessem ficar alienados em relação ao restante do processo produtivo, a repetição da tarefa garantia-lhes especialidade e fácil supervisão.

Braverman (1981) também aponta que, nesse período, ocorre a proletarização do trabalhador de colarinho branco (escritório). Se, em outro momento, o trabalhador de colarinho branco representava repertório intelectual e noções amplas do funcionamento do estabelecimento, com a trefização taylorista, o escritório é dividido em pequenas atividades, que podem ser ensinadas individualmente e que também passam a ser exercidas por trabalhadores precarizados.

Ainda durante a Segunda Revolução Industrial, o fordismo representou a “socialização da proposta de Taylor”, porque, apesar da divisão em tarefas, Ford reorganizou o modo de produção de forma coletiva com as esteiras, unindo tecnologia e organização (Moraes Neto, 1991).

Entretanto, o aumento contínuo da produção ocasionalmente poderia encontrar um entrave, e este ocorreu com a crise do petróleo de 1973, quando a “estagflação”, com aumento do preço dos produtos, em especial energia e derivados de petróleo, e estagnação do crescimento econômico e do valor dos salários, comprometeu o poder de compra (Harvey, 1992). Consequentemente, com a diminuição do poder de compra da classe operária, a demanda necessária para absorver a produção em escala fordista ficou comprometida.

A Terceira Revolução Industrial surge como resposta, não apenas tecnológica e laboral, mas também cultural e social (Medeiros; Rocha, 2004). É nesse período que a divisão entre trabalhadores ressurge, não mais entre escritório e chão de fábrica, mas entre trabalhadores com conhecimento tecnológico e aqueles que não o têm. Nesse sentido:

A Terceira Revolução Industrial imprime a marca da exclusão, na qual a força de trabalho é dicotomizada em trabalhadores centrais e periféricos, desempregados e excluídos, dividindo também a parcela de apreensão do conhecimento e a utilização de tecnologias, gerando relações desiguais de poder pelo saber e pelo controle econômico, colocando no topo da escala os empregados das grandes empresas, seguidos dos trabalhadores do setor informal, cujo trabalho é precário e parcial. No extremo inferior da escala estão os desempregados, muitos dos quais não mais conseguirão voltar ao mercado de trabalho, por constituírem a classe de desempregados vítimas do denominado “desemprego estrutural” (Medeiros; Rocha, 2004)

Na Quarta Revolução Industrial, que inicia no começo do século XXI, a observação de Thompson, no sentido de que a classe operária se forma e é formada (1987), ainda pode ser aplicada. Nesta revolução, em que se situa o objeto deste trabalho, as mudanças são mais rápidas, acompanhando a velocidade das novas tecnologias de informação, principalmente quanto ao seu “espalhamento” (Schwab, 2016).

Essa instabilidade no ser, o que Bauman (2011) chamaria, no campo social, de modernidade líquida, isto é, uma nova fase da Era Moderna em que o derretimento das antigas estruturas não foi adequadamente substituído, o que resultou em uma ruptura entre indivíduo e sociedade, também se reflete no mundo do trabalho. Nos novos trabalhos, líquidos ao modo de sua Era, a identidade coletiva dos empregados é substituída pelo individualismo do empreendedorismo, seja este real ou simulado.

Ocorre que os **novos trabalhos** possibilitados pela tecnologia da Quarta Revolução Industrial possuem uma limitação no quesito novidade. Talvez seja mais

apropriado defini-los enquanto relações de trabalho antigas que adotam a roupagem de novas tecnologias. Isso acontece porque o trabalho por entrega não se diferencia muito dos trabalhos por produção, existentes já na Primeira Revolução Industrial, como na indústria têxtil.

Além da instabilidade, o período é marcado pelo *doping* e cansaço. Han (2017) aponta que o *doping*, isto é, o melhoramento contínuo que resulta num excesso de desempenho, tornou-se comum e aceito na contemporaneidade, chamada pelo autor de **Sociedade do Cansaço**. Nas plataformas de entrega, sem limitações de jornada, os ganhos diários podem ser continuamente aumentados — com o aumento da carga-horária, por exemplo. Entretanto, além da limitação astronômica que define a duração do dia, as necessidades fisiológicas impõem barreiras que, se ultrapassadas, geram prejuízos biológicos ao trabalhador.

Dados coletados entre fevereiro e junho de 2022, com amostra de 563 entregadores, indicam jornada diária modal acima de 10 horas, 7 dias por semana (Siqueira *et al.*, 2025). Quando confrontados os dados de jornada e acidentes de trabalho do grupo, a pesquisa indica prevalência de 44,1% de acidentes entre entregadores no ano anterior, percentual aproximadamente 10 (dez) vezes superior ao do restante da população. Entre as principais causas dos acidentes, está a ultrapassagem de sinal vermelho, relacionada pela pesquisa à “pressão de tempo imposta pelas empresas-plataforma de entrega” com o uso de tecnologias que vinculam o tempo de entrega com novos pedidos (Siqueira *et al.*, 2025).

Se, no feudalismo, ao utilizar os meios de produção dos senhores para produzir de forma relativamente autônoma seu sustento, os camponeses lhes destinavam os excedentes, além de outros serviços e pagamentos, após três Revoluções Industriais concluídas e outra em curso, ao utilizar o meio de produção das plataformas digitais, o trabalhador exerce a atividade de forma relativamente autônoma, paga o excedente ao proprietário daquele meio de produção e assume o risco do negócio (Wickham, 2021).

Importante ressaltar que, tanto no modelo feudal quanto no plataformizado, não são retirados integralmente os riscos da atividade econômica do proprietário dos meios de produção, mas estes são distribuídos de forma desigual. Em caso de força maior que impeça a colheita do camponês ou atrapalhe as entregas do trabalhador contemporâneo, é certo que os donos dos meios de produção perdem aquela contribuição; todavia, enquanto o trabalhador ou camponês geralmente depende

daquele valor para o sustento cotidiano, o senhor feudal e o burguês possuem outros contribuintes e fontes de renda.

Quanto à formação dessa nova classe proletária, percebe-se processo semelhante àquele da Primeira Revolução. A exploração econômica na busca do aumento do lucro pelas plataformas, e a opressão política, na negação parlamentar da institucionalização de direitos — conforme será trabalhado no tópico 3 deste capítulo — atuam como fatores externos, enquanto a eleição de valores como o empreendedorismo individual e o início de associações, como no movimento **breque dos apps**¹³, constituem elementos internos da formação desse novo grupo de trabalhadores.

3.2 EMPREENDEDORISMO E RELAÇÃO DE EMPREGO DISSIMULADA NAS PLATAFORMAS DE ENTREGA

Conforme apontado no tópico anterior, os meios de produção são parte fundamental da economia desde antes do sistema capitalista. Por meios de produção, tem-se o:

[...] conjunto formado pelos meios de trabalho e pelo objeto de trabalho. Os meios de trabalho incluem os instrumentos de produção (ferramentas, máquinas), as instalações (edifícios, silos, armazéns), as diversas formas de energia e combustível e os meios de transporte. O objeto de trabalho é o elemento sobre o qual ocorre o trabalho humano: a terra e as matérias-primas, as jazidas minerais e outros recursos naturais. O termo foi elaborado por Marx, tornando-se de uso corrente em economia (Sandroni, 1999).

Portanto, considerando a definição tradicional de meios de produção, poder-se-ia afirmar que os entregadores, ao serem proprietário da motocicleta e de um aparelho celular, controlam seus próprios meios de produção. Entretanto, não se pode classificar como capitalista o trabalhador por mero uso ou aquisição de instrumentos de trabalho. Caso fosse, a classe proletária se esvaziaria na medida em que é comum, embora legalmente questionável, que trabalhadores sejam compelidos a arcar com

¹³ Sobre o movimento, Costa e de Paula (2023) observam que surgiu com a denominação de internet “#Brequedossapps” e que, embora não fossem reconhecidos enquanto movimentos grevistas no seu aspecto jurídico formal, resultaram em um processo de mediação entre os trabalhadores e as plataformas.

custos de equipamentos necessários ao labor na empresa de seu empregador, como o giz para o professor, manuais para o advogado e estetoscópio para o médico.

Essa diferenciação é possível numa concepção marxista porque, embora meios de produção e forças de trabalho possam fazer parte do capital produtivo, não o são por si (Heinrich, 2024). Tais elementos, enquanto fatores de produção, apenas constituem capital produtivo quando dentro do processo de produção capitalista (Heinrich, 2024).

Nas plataformas de entrega, embora os entregadores e os estabelecimentos possuam alguns fatores de produção, não há controle sobre a produção, mas desenvolvimento de algumas atividades isoladas. Dessa conclusão, surge o questionamento: então quem dirige a atividade daquele trabalhador?

Nas relações de emprego tradicionais, é comum a figura da chefia, seja esta o gerente ou o proprietário do negócio. A própria CLT estabelece a figura do empregador como aquele que “dirige a prestação pessoal de serviço” e o gerente como aquela pessoa física que representa ou substitui o empregador, como na participação em audiência de julgamento quando “é facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente” (Brasil, 1943, s.n.)

Logo, apesar de a personalidade ser elemento mais notório na configuração do empregado, ela também se manifesta na configuração subjetiva do empregador, que, ainda quando pessoa jurídica, possui um preposto pessoa física responsável por atos como contratação ou demissão.

No trabalho de entrega por plataforma, seja no início da prestação ou no fim, não há uma pessoa física que contrate e demita. Após baixar o aplicativo, aceitar os termos de uso, não há nenhuma entrevista ou rosto humano. Durante a prestação dos serviços ou no fim do vínculo, não é diferente: apenas um aplicativo impessoal.

É nesse contexto que se discute a possibilidade de subordinação algorítmica. Fincato e Wunsch (2020), ao analisarem o conceito matemático de algoritmo, concluíram que subordinação algorítmica é a forma de controle do trabalho “por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos”.

Pereira (2023), ao lembrar a sedução de Ulisses pelo canto da Sereia na Odisseia de Homero, o compara aos atrativos da plataformização, como jornada flexível e autogestão. Entretanto, tal como Ulisses, o Direito do Trabalho precisa tomar

medidas para evitar que os supostos atrativos da tecnologia levem à morte o valor social do trabalho (Pereira, 2023).

Ainda na obra de Homero, a Ulisses é realizada outra oferta, desta vez não com resultado de morte, mas de vida eterna. Antes de atravessar o mar das sereias, o herói grego tomou todos os cuidados, prevendo o perigo de perder seu próprio controle. Entretanto, na ilha de Calipso, a proposta não era prazer seguido de morte, mas prazer e vida eterna ao lado da ninfa.

Quando comparado ao trabalho plataformizado e seu controle algorítmico, o romance entre Ulisses e Calipso é mais apropriado do que a tentação das sereias. Tal como o herói grego, o trabalhador que abandona a formalidade e rumo ao aplicativo não vislumbra, no futuro, precariedade e consequências negativas ao privilegiar o “prazer” presente, mas sim enriquecimento e liberdade.

Dados obtidos por pesquisa da Clínica de Direito do Trabalho da UFPR (2021) indicam que, entre 46,02% e 75,94% dos trabalhadores, a depender do método de coleta, afirmam possuir total liberdade para recusar um trabalho oferecido e que, entre 52,21% e 63,53%, não desejam que o trabalho por plataforma seja com carteira assinada.

E sobre a renda média dos entregadores, dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) 2024 indicam que o rendimento médio mensal dos plataformizados foi de R\$ 2.119,00, enquanto o dos não plataformizados foi de R\$ 1.653,00 (IBGE, 2024). A diferença de renda, de 28%, é um forte indicativo aos trabalhadores de que a liberdade propagada é, sob sua perspectiva, a melhor forma de vínculo entre os dois lados da relação.

É nesse contexto de prevalência da liberdade das plataformas enquanto garantidora de maior renda que o controle algorítmico exerce um poder de subordinação sutil. Ainda no texto sobre Ulisses, Pereira (2023) conclui que o controle tecnológico das plataformas, como no incentivo financeiro a determinados comportamentos, horários e locais, bem como de punições que podem levar à exclusão do trabalhador, é mais eficiente do que os métodos tradicionais de controle, como o registro de ponto e a gerência. Portanto, a subordinação algorítmica não pode ser entendida apenas como uma chefia tecnológica, mas uma combinação entre a sujeição ao aparato ideológico das plataformas, os mecanismos de incentivo e as punições aplicadas por sistemas automatizados.

Fora das plataformas, mudanças geracionais e sociais também servem de explicação ao porquê os novos trabalhadores optam pelas plataformas ao vínculo formal. Enquanto os *Baby Boomers*¹⁴ e a Geração X¹⁵ possuem certa devoção ao trabalho, embora que por motivos diversos, a Geração Y¹⁶ e, posteriormente, de forma mais intensa, a Z¹⁷, o enxergam como meio de satisfação individual (Coelho Neto, 2022). Esse desprendimento ao trabalho, enquanto dever perante o coletivo, e sua substituição pela busca individual da satisfação, amolda-se perfeitamente à propaganda de empreendedorismo das plataformas, como em lemas do tipo “trabalhe para você mesmo”.

Essas mudanças sociais com foco no indivíduo ocorrem inclusive em fenômenos religiosos contemporâneos. Um exemplo é o crescimento da “teologia coaching”¹⁸, que, com as redes sociais, substitui paulatinamente as pregações tradicionais em TV aberta, com foco no desenvolvimento e sucesso pessoal, tidos como missão divina e que podem ser alcançados pelo esforço individual (Costa, 2022).

Nas plataformas, os ganhos estão diretamente relacionados à quantidade de entregas realizadas, indicador que pode ser aumentado com mais tempo de trabalho ou maior velocidade nas entregas. Desse modo, para o homem que genuinamente crê que o enriquecimento é missão divina, possível mediante esforço e fé, a lógica das plataformas torna-se uma prova: quanto mais trabalho, mais dinheiro.

É evidente que o aumento da jornada de trabalho esbarra em limites fisiológicos, como o sono e a fome. Entretanto, nessa nova corrente religiosa, o desafio a esses limites torna-se prova de fé. Costa (2022) aponta que discursos da teologia coaching colocam o homem como “possuidor do próprio futuro”, interpretação bíblica que não é considerada compatível com a passagem em que, ao ser questionado sobre seu futuro e retorno, Jesus responde que não sabe.

Quanto ao aspecto de controle imediato, embora o empregador não determine as atividades cotidianamente, estas já foram previamente estabelecidas, de tal forma

¹⁴ Nascidos entre 1946 e 1964.

¹⁵ Nascidos entre 1965 e 1980.

¹⁶ Nascidos entre 1981 e 1995.

¹⁷ Nascidos entre 1996 e 2010.

¹⁸ O termo “teologia coaching” refere-se a um movimento religioso que toma o espaço da tradicional “teologia da prosperidade”. Enquanto nesta se buscava negociar com Deus a prosperidade, naquela o homem se liberta e crê que, com sua fé e esforço, obterá as riquezas materiais (Pamplona, 2016).

que, ainda que não haja uma pessoa física direta exercendo comando direto, o entregador segue diretrizes pré-determinadas.

Desse modo, o capital não detém a propriedade direta sobre o meio de produção, mas controla a cadeia produtiva e, em especial, os trabalhadores (Fontes, 2017). Assim, pode-se considerar que o capital não mais se materializa na máquina que produz, mas no sistema de controle por incentivos e punições digitais ao trabalhador, que possui maquinário próprio, qual seja um celular e uma motocicleta.

Além disso, diferentemente da relação capital-trabalho tradicional, em que de um lado há o empregador e, do outro, o prestador de serviço, em uma clara identificação de classes e papéis, as plataformas utilizam um sistema trilateral de trabalho, que pode ser entendido como:

[...] uma relação trilateral ou triangular, pois há necessariamente três pessoas envolvidas: a plataforma digital, o trabalhador e aquele que tem interesse em se valer do trabalho. O barateamento dos custos da tecnologia, sua proliferação e a melhoria das conexões via internet são essenciais para o desenvolvimento do novo sistema produtivo. Na relação trilateral dois ganham e um perde: a plataforma ganha mais do que o interessado por trabalho, que se apropria dele por preço módico (e por isso também ganha um pouco), enquanto o trabalhador perde, pois trabalha muito e recebe pouco. Nesse contexto, o trabalhador é quase sempre vulnerável, pois normalmente quem vende trabalho está em situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal, o que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial. O modelo rápido, fácil e barato só funciona para os que dele enriquecem por permitir a fruição de trabalho sem direitos trabalhistas. Por fim há a busca incessante da plataforma (e em alguma medida também dos interessados por trabalho) de que o Estado se afaste totalmente da relação, não se inserindo para taxar, impor obrigações ou fixar quaisquer limites ou condições (Alves, 2020)

Fora do sistema da empresa de plataforma, os instrumentos de trabalho perdem sua capacidade produtiva. Não é impossível que o trabalhador de entregas, com sua motocicleta, efetue serviços diretamente aos clientes, sem intermediação das plataformas. Porém, por uma série de mecanismos de mercado, as plataformas conseguem concentrar o serviço de modo que, caso o trabalhador tente o serviço de forma 100% autônoma, encontrará barreiras no alcance de clientes, competindo com a própria plataforma.

Assim sendo, em um primeiro momento, a intermediação da plataforma, que possui custos próprios e ainda objetiva auferir lucro, parece ser ilógica na busca pelo menor preço de um mercado capitalista. Tal lógica é alterada pelo custo dos bens de

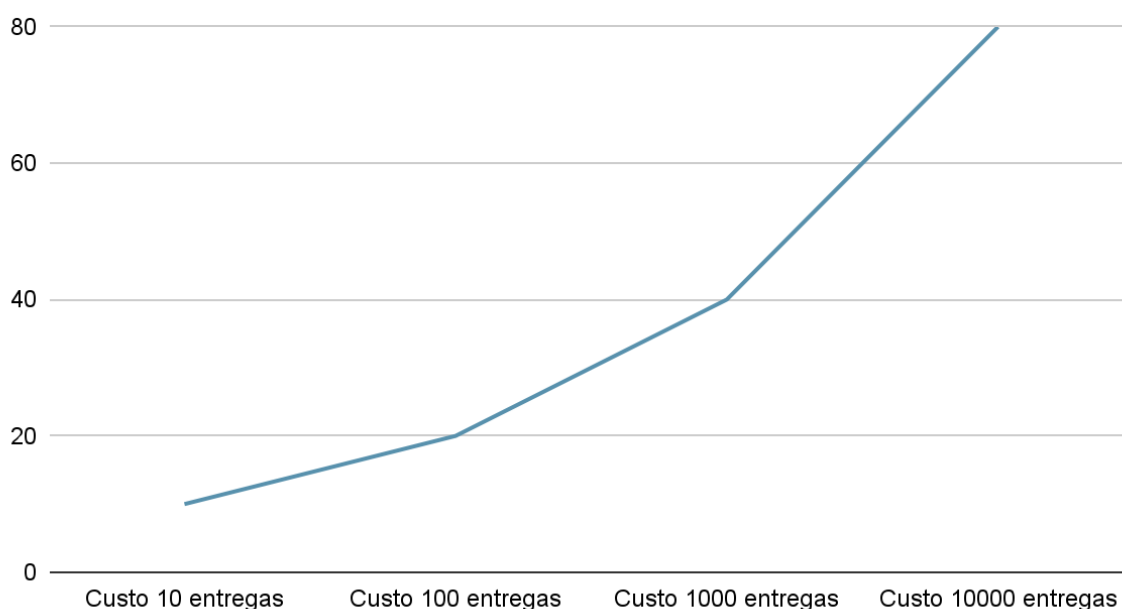
informação, como os digitais, que possuem uma dinâmica diferente da dos bens convencionais.

Sobre o tema, Carvalho (2004) aponta que, enquanto os bens convencionais, em um gráfico que relacione custo médio e quantidade, apresentam formato em “U” — isto é, o custo médio diminui até determinado ponto e, a partir dele, volta a subir —, os bens de informação apresentam, no mesmo gráfico, uma tendência contínua de queda. Isso ocorre porque o custo inicial da informação se concentra no momento inicial (ponto zero), de modo que, à medida que novas unidades são adicionadas, há acréscimo marginal mínimo ao custo total do negócio.

Desse modo, as plataformas de entrega, apesar de possuírem um custo significativo de entrada no mercado, enfrentam um custo baixo de crescimento e expectativa de crescimento permanente do lucro. Dessa forma, cria-se um custo marginal por entrega que, conforme a plataforma se expande, torna-se cada vez menor e de difícil competição por atores autônomos.

Gráfico 1– Gráfico sobre custo de bens de informação

Pontos marcados



Fonte: elaboração própria

É nesse contexto de dificuldade crescente do trabalho verdadeiramente autônomo que se insere o mito do entregador empreendedor. Para a economia,

empreendedor pode ser definido como “aquele que realiza novas combinações dos meios produtivos, capazes de propiciar desenvolvimento econômico” (Schumpeter, 1985).

Ainda, para Schumpeter (1985), essas novas combinações podem significar desde a introdução de novo bem ou método produtivo até a conquista de novos mercados. Portanto, na teoria Schumpeteriana, o empreendedorismo, enquanto motor do desenvolvimento capitalista, envolve inovação ou algum tipo de mudança de mercado a partir da ação desse agente.

E, no campo da Administração, Drucker (1986) investigou o papel da “Inovação e Espírito Empreendedor”, em livro de mesmo nome. Para o professor austríaco, inovação não é fruto de aventura, mas consequência de estudo e método. Portanto, um possível empreendedor por necessidade, sem capital técnico e econômico e sem tempo à disposição, encontraria dificuldades no desenvolvimento de uma inovação no mercado, seja na criação de um novo método produtivo ou criação de um novo bem de consumo.

Não é coincidência que grandes inovações surjam de contextos corporativos, dotados de abundância de recursos e mão de obra qualificada. Além da pesquisa realizada por meio de corpo científico próprio, não é incomum que grandes empresas financiem universidades em troca de projetos de inovação¹⁹.

3.3 AS PROPOSTAS E TENTATIVAS DE REGULAMENTAÇÃO DAS PLATAFORMAS DE ENTREGA NO BRASIL

Uma das primeiras tentativas de regulamentação das plataformas digitais que servem de intermediárias na dinâmica trabalhador-cliente foi o Projeto de Lei (PL) n° 5.069, de 2019. Nele, o deputado Gervásio Maia (PSB-PB) propôs incluir os motoristas por aplicativo na CLT. Com objetivo similar, no mesmo ano, o deputado Sargento Pastor Isidório (Avante-BA) propôs, por meio da alteração da Lei n° 13.640, de 2019 — que ampliou a possibilidade de os municípios regulamentarem os serviços de

¹⁹ À título exemplificativo, no Paraná, empresas como BRDE, Cresol, Renault, Sanepar, ExconMobil e outras com faturamentos igualmente bilionários financiam o ecossistema de inovação da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR), projeto conhecido como “HotMilk”.

transporte individual de passageiros — o PL nº 5.622/2019, que reconheceria o vínculo nos seguintes termos:

Art. 1º - A Fica reconhecido o vínculo empregatício entre as empresas e os motoristas que prestam serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede (Brasil, 2019).

Quanto aos entregadores, as primeiras tentativas de regulamentação surgiram um pouco depois, mas ainda no ano de 2019. Uma delas, de autoria do deputado Mário Heringer (PDT-MG), foi o PL nº 6.015, daquele ano (Brasil). Em síntese, o projeto alterava a CLT para incluir, nas disposições especiais sobre duração da jornada, uma seção sobre “empregados por empresa gestora de plataforma digital ou informatizada” (Brasil, 2019, s.n.)

A proposta original estabelecia vínculo de emprego entre a plataforma e a pessoa física prestadora de serviços, desde que preenchidos quatro requisitos que guardam semelhança aos já existentes no artigo 3º da Consolidação (considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário). Eis três dos quatro requisitos propostos para plataformas e seus “equivalentes” já existentes (Quadro 1):

Quadro 1 – Comparação entre requisitos de proposta legal e já existentes na CLT

I. O serviço seja realizado mediante contrapartida pecuniária;	“mediante salário”
II. A empresa administre a oferta de prestação de serviço e seu respectivo pagamento;	“sob a dependência deste”
IV. A pessoa física realiza cadastro pessoal junto à empresa para a realização do trabalho, informando no mínimo seu número de inscrição de Cadastro de Pessoa Física (CPF).	“pessoa física que prestar serviços”

Fonte: elaboração própria

Portanto, na proposta, há grande grau de similaridade entre a compreensão de vínculo com as plataformas e a forma tradicional de emprego. E o quarto requisito, que pode ser entendido como a finalidade econômica do serviço, guarda relação com a finalidade econômica da atividade: “III. A empresa retenha para si parte do valor

pago à pessoa física pelo serviço, obedecendo a limites dispostos por acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou regulamento ministerial” (Brasil, 2019).

Por fim, quanto ao requisito já existente da não eventualidade, a proposta indica que, acima de 10 horas semanais, o vínculo seria obrigatório. Abaixo desse limite, seria “permitida a contratação do profissional como autônomo”. Nos artigos seguintes, são previstos direitos e obrigações quanto à jornada, remuneração, possibilidade de contrato de experiência, férias anuais, licenças, demissão e reembolsos de despesas.

Após o PL n° 6.015 de 2019, diversos outros projetos também foram apresentados para regulamentar a matéria (Quadro 2).

Quadro 2 – Projetos apresentados sobre regulamentação do trabalho de entrega por plataforma e autores/partidos

Projeto	Autor	Objeto principal
PL n° 3.515/2020	Rubens Otoni (PT-GO) e outros, todos do PT.	Regulamenta o desligamento das plataformas.
PL n° 3.554/2020	Rubens Otoni (PT-GO) e outros, todos do PT.	Dispõe sobre o acesso a EPIs pelos trabalhadores de plataforma.
PL n° 4.172/2020	Henrique Fontana (PT-GO) e outros, todos do PT.	Dispõe sobre um novo tipo de contrato de trabalho para trabalhadores de plataforma.
PL n° 1.976/2021	Nivaldo Albuquerque (PTB/AL).	Enquadra os trabalhadores de plataforma como intermitentes, dentro da CLT.
PL n° 4.037/2023	Daniel Agrobom (PL/GO) e Dayany Bittencourt (UNIÃO/CE).	Regulamenta as punições das plataformas contra os trabalhadores.
PL n° 3.538/2020	Rubens Otoni (PT-GO) e outros, todos do PT.	Estabelece o direito ao afastamento remunerado pelos trabalhadores de plataforma.

PL n° 2.479/2025	Guilherme Boulos (PSOL-SP) e outros, da REDE, PCdoB, PDT, PP, PT, Republicanos, MBD e PSB.	Estabelece valor mínimo de remuneração e estabelece regras de transparência e seguro contra acidentes.
PL n° 805/2022	Alexandre Frota (PSDB-SP).	Obriga o registro em CTPS, e todos os direitos decorrentes, de trabalhadores por plataformas de entrega.
PLP n° 152/2025	Luiz Gastão.	Regulamenta os serviços de transporte individual de passageiros e entrega de plataforma.

Fonte: elaboração própria.

É importante destacar que o enquadramento político dos proponentes é variado, de modo que, no levantamento dos dados acima, constatou-se a presença de partidos diversos, sendo os de esquerda (PT, PCdoB, PSB, PSOL e PDT) os mais presentes nas proposições. Inclusive, dentro do PT, percebe-se uma divergência quanto à forma de regulamentação da plataforma. Apesar de vários nomes das duas listas coincidirem, Otoni (PT-GO) e outros deputados do partido apresentaram várias propostas com direitos específicos, enquanto o projeto de Henrique Fontana (PT-RS) e outros membros do partido visa a criação de um novo tipo de contrato de trabalho.

O projeto do deputado gaúcho estabelece que a relação de trabalho “se forma no momento da aceitação do cadastro do trabalhador pela plataforma” e passa a vigorar por prazo indeterminado (Brasil, 2020). O projeto também regulamenta remuneração, jornada, de forma que fique a critério do trabalhador “escolher seu horário de trabalho e seus períodos de inatividade” (Brasil, 2020 s.n.) dever de informação, rescisão, responsabilidade civil, adicional noturno, gratificação natalina, férias, proteção da saúde do trabalhador, negociação coletiva, questão previdenciária, bem como a criação do Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa e a previsão de não aplicação da referida normativa quando “se verificarem os requisitos previstos no artigo 3º do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, exemplificando condutas que podem caracterizar “subordinação ensejadora do reconhecimento do vínculo de emprego” (Brasil, 2020, s.n.)

Em sentido semelhante ao projeto de Fontana, em 2024, o Poder Executivo Federal encaminhou ao parlamento uma proposta para regulamentação da relação de

trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo, numerada como PLP nº 12/2024. A proposta se restringiu aos trabalhadores de “transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas” (Brasil, 2024).

Essa restrição é contrária aos objetivos iniciais da criação do Grupo de Trabalho²⁰ que elaborou a proposta, pois consta no Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023, que instituiu o referido Grupo de Trabalho, a finalidade de propor regulamentação para “serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas” (Brasil, 2023, s.n.)

Apesar do anúncio do governo de que a proposta final é fruto de acordo entre as categorias (Brasil, 2024), não se trata de um texto consensual, mas de uma proposta do governo que acolheu algumas sugestões dos demais grupos participantes (Antunes, 2024). A proposta inicialmente tripartite se conformou em uma relação angular, na qual trabalhadores e empregados expuseram suas demandas e o governo impôs uma solução, que excluiu a categoria dos entregadores.

3.4 AS REGULAMENTAÇÕES PROPOSTAS OU JÁ EXISTENTES NOS ESTADOS-MEMBROS DO MERCOSUL

A Fairwork, projeto realizado em conjunto pela Universidade de Oxford e pelo Centro de Estudos Sociais WZB de Berlim, vem realizando pesquisas em diversos países sobre a qualidade do trabalho em plataformas, sob a perspectiva do trabalho decente. Entre os critérios adotados pelas pesquisas da Fairwork estão: remuneração, condições de trabalho, condições contratuais, forma de gestão da plataforma e representação dos trabalhadores. Segundo dados dessas pesquisas (Fairwork, 2020; 2021; 2022), que classificam as plataformas com notas de 0 a 10 quanto às condições de trabalho, a maioria das plataformas analisadas no Brasil possui notas entre 0 e 1, enquanto na Argentina a variação modal fica entre 0 e 2.

²⁰ Entre os representantes dos empregados e dos trabalhadores, com relação à atividade econômica de entrega, no Grupo Técnico Tripartite, participaram: Uber, Ifood, Zé Delivery, Rappi, 99, Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos (Anea), Federação Nacional dos Trabalhadores Motociclistas Profissionais e Autônomos (Brasil, 2023).

No Uruguai, a Fairwork (2023) avaliou cinco plataformas, sendo duas com nota 0, duas com nota 1 e outra com nota 7, a SoyDelivery. Os resultados da pesquisa apontam que a SoyDelivery, empresa que surgiu no Uruguai, realiza atividade diversa das demais analisadas, não sendo uma plataforma acessível ao cliente final, mas contratada por comerciantes para a logística de entrega de seus produtos. Além disso, os pesquisadores ressaltam que os veículos geralmente utilizados pelos trabalhadores são “camionetas”²¹.

Por outro lado, ao examinar países da União Europeia, a Fairwork obteve dados diametralmente opostos. Em pesquisa publicada em 2020, concluiu a instituição que 40% das empresas examinadas que atuam na Alemanha possuem nota acima de 5 e apenas 10% com nota abaixo de 2.

Os dados indicam que, apesar de ser um problema global, a plataformização do trabalho resulta em condições mais precárias nos países do Mercosul do que nos da União Europeia. Todavia, a regulamentação dos países do Mercosul caminha a passos lentos.

3.4.1 Argentina: Plataformas Enquanto “Fornecedoras de Serviços Informáticos” e o Trabalhador-Cliente, num Contexto de Precarização Legal do Emprego Tradicional

Na Argentina, as plataformas digitais possuem registro de “fornecedores de serviços informáticos”, excluindo a possibilidade de vínculo de emprego com o cliente trabalhador independente (Pereyra; Poblete, 2022). O resultado dessa relação trabalhador-cliente é um mercado competitivo, sem benefícios ou proteções sociais, em situação semelhante à do século XIX (Goldin, 2020).

Estima-se que, em 2019, 1% da força de trabalho ocupada argentina já estivesse nas plataformas digitais, sendo que a maioria é composta por homens jovens e com alto nível educacional (Madariaga *et al.*, 2019). Especificamente quanto aos entregadores da Glovo e Rappi da Argentina, desde 2018 há notícias de organização dos trabalhadores em associações, embora apartadas dos sindicatos

²¹ Palavra em espanhol que pode se referir tanto a caminhonete quanto a vans.

tradicionais, na luta por direitos como o fim dos bloqueios imotivados de contas (Del Bono, 2019).

Resultado dessa mobilização precoce foi constatado no Legislativo Nacional Argentino que, apenas entre março e novembro de 2020, recebeu cinco Projetos de Lei para regulamentar os direitos trabalhistas e de seguridade social da categoria (Pereyra; Poblete, 2022). Ocorre que, apesar da mobilização dos entregadores durante a pandemia, momento em que a essencialidade dos serviços poderia, inclusive, beneficiar uma possível mesa de negociações, não há notícia de aprovação de um marco legal regulamentador até o momento.

Uma diferença entre a atuação das plataformas no Brasil e na Argentina é que nesta há a exigência de inscrição em um regime simplificado para pequenos contribuintes, conhecido como *monotributo* e que garante que o trabalhador contribuirá com a previdência (Leite *et al.*, 2023).

Com a vitória de Javier Milei nas eleições presidenciais de 2023, considerando sua histórica defesa da desregulamentação das relações econômicas — inclusive laborais —, é pouco provável que ocorra a criação de um marco nacional regulamentador na Argentina. Embora seja possível a apresentação de soluções provinciais para regulamentação, isto é pouco provável na medida em que a Constituição Nacional Argentina estabelece como competência do Congresso Nacional codificar as matérias “trabalhistas e previdenciárias” (Argentina, 1994), restando pouca autonomia local.

E em sentido contrário ao da expansão da proteção trabalhista, o governo de Milei encaminhou projeto conhecido como *Ley de modernización laboral* (tradução do autor: lei de modernização²² das relações de trabalho), de 11 de dezembro de 2025 (Argentina). Entre as propostas, o projeto limita a indenização por rescisão de contrato, permite a criação de banco de horas e “salários dinâmicos” por produtividade, bem como autoriza a redução salarial após reintegração por acidente ou doença (Argentina, 2025).

Apesar da aprovação do Projeto em fevereiro de 2026, pelo Senado Federal Argentino, parte das novas regras foram suspensas pela Justiça em março do mesmo

²² O termo modernização é usualmente utilizado por entidades empresariais para defender reformas trabalhistas. Em 2012, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) do Brasil publicou o livro “101 propostas para a modernização trabalhista”. Entre as sugestões do livro, que posteriormente foram incorporadas pela reforma trabalhista de 2017, estavam a expansão do negociado sobre o legislado e arbitragem para contratos individuais.

ano, entre elas a possibilidade de jornada até 12 horas diárias e restrições ao direito de greve (Brasil, 2026).

A discussão constitucional em torno das novas regras deve perdurar até o trânsito em julgado de decisão da Corte Suprema de Justiça da Nação Argentina. Isso ocorre porque Constituição argentina, em seu artigo 14 b, garante proteção da lei ao trabalho, em especial, em relação a jornada limitada, proteção contra demissão arbitrária e direito de greve, de forma genérica, o que abre possibilidade para interpretações diversas (Argentina, 1994)

3.4.2 Bolívia e a Inexistência de Regulamentação Específica, Apesar da Carta Constitucional Ampla e Protetiva

A Lei Geral do Trabalho, de 24 de maio de 1939, e a Constituição Política do Estado Plurinacional da Bolívia, de 7 de fevereiro de 2009, formam um arcabouço normativo em que vigoram os princípios sociais da norma mais favorável ao trabalhador: da continuidade do emprego, da proteção social e da primazia da realidade (Guzmán, 2012).

Contudo, no setor de entregas, com notória participação no mercado das empresas Yaigo-Yummi e PedidosYa, o entregador é tido como uma empresa parceira, e o contrato destaca que o pagamento de “honorários” e que o serviço é “locado pela empresa”, em vez dos termos remuneração e trabalho (Pereyra; Alegria, 2024). A escolha terminológica, apesar de sutil, visa configurar uma relação comercial entre pessoas jurídicas, afastando, desde logo, qualquer incidência das normas que regulamentam as relações de trabalho no país.

Além disso, é exigido aos entregadores que realizem a compra de material publicitário de uso obrigatório, licenças, seguros e que possuam uma quebra de caixa para fornecer troco aos clientes (Pereyra; Alegria, 2024).

Portanto, pode-se considerar que o trabalho de entregas por plataforma na Bolívia apresenta maior grau de precariedade que nos demais países do Mercosul, na medida em que a relação comercial entre plataformas e entregadores confere maior legitimidade aos contratos presumidamente simétricos.

3.4.3 Paraguai: Entre o Crescimento Econômico e a Informalidade Trabalhista

De forma contraintuitiva, o Paraguai foi o primeiro país da América a criar uma legislação sobre trabalho doméstico, ainda no século XIX, porém, além de não garantir direitos às trabalhadoras, obrigava-as a se cadastrarem nas prefeituras, com objetivo de evitar a fuga dos postos (Rivarola, 1993). Atrasado em relação aos vizinhos americanos, o Paraguai somente criou seu Código de Trabalho em 1961, com a Lei nº 729 daquele ano, legislação que não impediu situações degradantes de trabalho nas décadas seguintes (Bornenave, 1991).

Já durante o século XXI, o Paraguai apresentou desenvolvimento econômico superior aos outros países do Mercosul. Com uma taxa média de 5% ao ano, o país teve crescimento superior ao do Brasil em todos os anos do novo século (Uebel; Machado, 2019). Entretanto, apesar do crescimento econômico, o país ainda é marcado pela informalidade no mercado de trabalho. Em 2018, essa era a situação de 64,3% da população ativa paraguaia (INE, 2021).

Essa informalidade no mercado de trabalho ocorre ainda que a presunção de vínculo de emprego seja presente no Código Trabalhista Nacional, em seu artigo 19: “se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta”²³ (Paraguai, 1993, s.n.) De forma semelhante, apesar de ser possível presumir a relação empregatícia a partir da leitura dos artigos 17²⁴ e 19 do Código de Trabalho, não foi constatada notícia de seu uso para reconhecimento do vínculo de emprego dos entregadores.

Por outro lado, existem algumas propostas de regulamentação em discussão no parlamento. Por exemplo, o expediente nº 2.584.931, que garante aos trabalhadores direitos a um ambiente seguro e salubre, à seguridade social, à não discriminação e à proteção de dados pessoais, além de criar diversas obrigações para as companhias em favor dos usuários (Paraguai, 2025).

²³ Tradução do autor: Presume-se a relação de emprego entre aquele que trabalha e o que utiliza o serviço.

²⁴ Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuera la clase de ella (Paraguai, 1993). Tradução do autor: contrato de trabalho é o vínculo em que um trabalhador se obriga a executar tarefa ou prestar serviço a um empregador, sob a direção e dependência deste, de forma remunerada, independentemente da natureza desta.

3.4.4 Uruguai e o Pioneirismo na Regulamentação do Trabalho por Plataformas no Contexto dos Membros do Merco wqsul

Destoante do restante dos países-membros do Mercosul, o Uruguai aprovou, em 2025, a Lei nº 20.396 daquele ano. O objetivo da legislação, conforme o artigo 1º, é “estabelecer níveis mínimos de proteção para os trabalhadores que exerçam atividades por meio de plataformas digitais” (Uruguai, 2025 — tradução do autor). No referido texto legal, estão assegurados aos trabalhadores os direitos à transparência de algoritmos e sistemas de monitoramento, incluindo o dever de fornecer informações sobre esses mecanismos; à explicação, o que compreende a disponibilização de uma pessoa para esclarecer fatos e a emissão de declarações por escrito sobre decisões tomadas por sistemas automatizados que restrinjam, suspendam ou encerrem a conta de um trabalhador; à proteção de dados pessoais; à prevenção de riscos à saúde; e à limitação da jornada, que não pode ultrapassar 48 horas semanais.

A nova legislação também diferencia os trabalhadores dependentes e os autônomos ou independentes, sendo que o decreto determina a aplicação da Recomendação nº 198 da OIT para estabelecer se a relação de trabalho é dependente ou autônoma (Uruguai, 2025). Salsamendi (2025) observa que a legislação é principalmente destinada a garantir direitos mínimos aos trabalhadores independentes, na medida em que os dependentes são protegidos pela legislação trabalhista tradicional.

Ainda, a Lei uruguaia, em seu artigo 19º, garante a liberdade associativa dos trabalhadores autônomos para negociar coletivamente com as empresas; os acordos coletivos de trabalho resultantes devem, necessariamente, possuir condições mais favoráveis do que as estabelecidas pela lei. Logo, pode-se considerar que, do ponto de vista negocial, a legislação estabeleceu regra semelhante à vigente no Brasil antes da reforma de 2017, quando a condição mais favorável ao trabalhador prevalecia, independentemente de sua origem legal ou negocial.

Sobre o dispositivo, Salsamendi (2025) ressalta que ele se refere, enquanto parte dos acordos coletivos, aos trabalhadores, e não às associações de trabalhadores. Desse modo, é afastada a Lei de Negociação Coletiva uruguaia e criada uma nova fórmula de negociação, possibilitando um acordo coletivo que será aplicado apenas aos trabalhadores que o ratificarem individualmente (Salsamendi,

2025). Portanto, apesar da legislação uruguaia nomear de Direito Coletivo e garantir a aplicação da norma mais favorável, a sua natureza apresenta-se majoritariamente individual, o que desfavorece os trabalhadores na negociação.

De todo modo, a prevalência da norma mais favorável demonstra ser um elemento que favorece a negociação coletiva. Segundo dados agrupados pela CUT-DIEESE (2018), a partir da plataforma Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, utilizando como referência o primeiro semestre de cada ano, o número de instrumentos coletivos de trabalho registrou queda significativa de 2017 para 2018, sendo que os acordos coletivos caíram de 12.123 para 8.675 e as convenções coletivas de 2.532 para 1.596.

Essa queda pode ser explicada pela mudança do ponto de equilíbrio de Nash entre trabalhadores e empregadores. Segundo o matemático Nash (1950), o ponto de equilíbrio ocorre quando cada jogador escolhe a melhor estratégia em relação ao outro, de forma que a mudança unilateral é irracional.

Se antes da reforma de 2017, o engajamento dos trabalhadores para efetivar uma negociação coletiva somente poderia resultar em benefícios, na medida em que, mesmo que derrotados em todas as pautas, ainda obteriam o mesmo que sem a negociação, ou seja, os direitos previstos em lei. Após 2017, criou-se um incentivo negativo dos trabalhadores em se engajar na negociação coletiva. Embora seja possível obter melhores benefícios, também é possível que sejam estabelecidas condições menos favoráveis das já existentes em lei. Dessa maneira, ao favorecer o “negociado sobre o legislado”, em verdade se produz um incentivo negativo às negociações coletivas.

E na lei uruguaia, embora se preveja a negociação coletiva e a prevalência da norma mais favorável, o mesmo artigo restringe os efeitos dos acordos coletivos aos trabalhadores que o subscreverem e aos associados. Essa forma de contratação independente da negociação sindical foi rejeitada pelos movimentos sindicais, que temem a criação de regimes distintos para a mesma atividade (Fairwork, 2025).

Ainda em 2025, a lei foi regulamentada pelo Decreto n° 145/025 (Uruguai). A regulamentação acabou por restringir dispositivos legais ao limitar a definição de tempo à disposição para contagem da jornada de trabalho e ao especificar que o limite semanal se refere a cada plataforma; ou seja, caso o trabalhador preste serviços para duas plataformas, a jornada semanal pode alcançar 96 horas.

Eis a comparação entre o estágio de regulamentação do trabalho de entrega por plataforma nos países do Mercosul (Quadro 3):

Quadro 3 – Comparativo de regulamentação do trabalho por plataforma nos países do Mercosul

	Situação	Direitos já assegurados
Brasil	Propostas em discussão no parlamento. O projeto enviado pelo governo não inclui entregadores.	-
Argentina	Sem discussão atual. Cenário político torna pouco provável a regulamentação.	-
Bolívia	Sem notícia de regulamentação nacional.	-
Paraguai	Em discussão na Câmara Federal.	-
Uruguai	Lei e decreto em vigor sobre o tema	Transparência, informação, proteção de dados pessoais, prevenção de riscos de saúde, limitação de jornada, liberdade associativa e possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego com base na Recomendação n° 198 da OIT.

Fonte: elaboração própria.

Conclui-se que a regulamentação nos países-membros do Mercosul ocorreu de forma nacional apenas no Uruguai, país que ainda conta com uma proteção social bem inferior à adotada pela União Europeia. Esta regulamentação comunitária, aprovada em abril de 2024, é a primeira legislação internacional destinada ao trabalho por plataformas. O alcance dessa legislação, conforme aponta o artigo 1º da diretiva (anexo A), inclui também regras de proteção de dados (EuroParlamento, 2024).

No capítulo a seguir, será analisada a evolução histórica do Direito do Trabalho Europeu até o momento de construção da diretiva (anexo A) que regulamenta as plataformas, com enfoque para os aspectos trabalhistas da nova legislação. Essa análise sobre a regulamentação europeia permitirá que, no capítulo subsequente, o

trabalho avance sobre possibilidades concretas de regulamentação regional nos países-membros do Mercosul.

4. A REGULAMENTAÇÃO COMUNITÁRIA EUROPEIA

Este capítulo propõe percorrer os principais acontecimentos e mudanças no Direito do Trabalho na Europa até o momento da eclosão das plataformas de entrega. Em seguida, o capítulo investiga a construção normativa, em um primeiro momento nacional e, posteriormente, comunitária, em torno dos direitos dos trabalhadores de entrega de plataformas no continente europeu.

4.1 PRINCIPAIS ACONTECIMENTOS E MUDANÇAS NO DIREITO DO TRABALHO NA EUROPA ATÉ A ECLOSÃO DAS PLATAFORMAS DE ENTREGA

Entre os poetas-filósofos pré-socráticos, Hesíodo (1996) critica os ociosos e atribuiu, enquanto fruto do trabalho da administração da natureza, o sustento material e o valor humano perante “os imortais”. Portanto, em um primeiro momento histórico, o trabalho agrícola, do homem enquanto controlador da natureza, aproximá-lo-ia do divino.

No período clássico, a mudança de visão sobre trabalho parece ser mais aguda com Aristóteles, que, no texto *Ética a Nicômaco* (1991), discorre sobre três formas de vida: a vulgar, que objetiva o prazer; a política, que engrandece a honra; e a contemplativa, que busca a razão, isto é, a verdadeira felicidade. Para o filósofo grego, logo, a vida produtiva está mais ligada aos interesses materiais, tido até como vulgares, enquanto a vida contemplativa está ligada à razão. Além disso, para Aristóteles, a estrutura social deriva da própria natureza e, portanto, a propriedade, a escravatura e o papel opressor do Estado seriam fatores perenes (Moses Beer, 1944)

Arendt (2007) contextualiza e atualiza cientificamente as três formas de vida de Aristóteles em três atividades humanas fundamentais, quais sejam, o labor, o trabalho em sentido estrito e a ação. Para a filósofa alemã, o labor possui certa correspondência com as necessidades biológicas, ou seja, naturais; por sua vez, o trabalho visa produzir algo artificial, inexistente na natureza. Por fim, a ação está além do material e se conecta com a condição humana de viver em pluralidade, isto é, sociedade, sendo que os romanos utilizam o termo *inter homines esse* (estar entre homens) como expressão para vida e *inter homines esse desinere* (não estar entre os homens) para morte (Arendt, 2007). Desse modo, embora as necessidades biológicas

e materiais sejam fundamentais para a construção da sociedade, a vivência coletiva deve ser o bloco final desse edifício humano.

No trabalho intermediado por algoritmos, como nas plataformas de entrega, conforme já abordado neste trabalho, há um rompimento da vivência coletiva laboral causada pela falta de contato com colegas. Diante desse efeito negativo, é que, conforme será exposto no tópico seguinte, a legislação comunitária europeia decidiu impor as plataformas o dever de atendimento humano aos trabalhadores.

Com a queda das cidades-estados gregas e a ascensão de Roma, concentraram-se renda e patrimônio, organizando-se a forma de trabalho de modo a expandir a divisão de classes e o acúmulo de riqueza (Marx, 2009). Entretanto, Marx (2009) observa que tal concentração pelas classes dominantes gerou reações das classes dominadas. Um dos resultados históricos desse movimento dialético em Roma foi a promulgação da *Lex Poetelia Papiria*, que proibiu a “auto-garantia” como forma de pagamento de dívidas. Desta forma, a escravidão de cidadãos romanos não seria mais possível diante de dificuldades financeiras.

No trabalho de entrega por plataformas, atribui-se ao trabalhador o ônus por adquirir seus equipamentos de trabalho, entre eles um veículo de valor consideravelmente alto, que pode demandar financiamento. Desse modo, o trabalhador prende-se às plataformas porque necessita pagar o financiamento contratado para financiar seu próprio equipamento de trabalho.

Ocorre que o fim da escravidão dos cidadãos romanos não significou o fim do trabalho forçado de estrangeiros e sua importância para economia republicana e, após, imperial. E esse modelo também acarretou em conflitos entre classes. Na ilha de Sicília, a maior do mediterrâneo, escravos liderados por Euno se revoltaram e constituíram uma monarquia independente, que chegou a escravizar seus antigos donos (Diodoro, 1995). Já no Monte Vesúvio, o gladiador escravizado Espártaco reuniu dezenas de companheiros e, além da libertação, praticou saques divididos de forma igualitária, sendo que o episódio somente se encerrou com a crucificação dos seis mil homens restantes do exército rebelde (Apiano, 2024).

Com a queda de Roma e a ascensão do cristianismo, o trabalho adquiriu nova acepção: em parte, uma maldição divina pelo pecado no Éden; em outra, um instrumento de penitência para alcançar a salvação (Le Goff, 1989). Ao comparar o trabalho medieval ao do período clássico, Arendt (2007) aponta que o trabalho adquiriu um caráter que ultrapassa a produção, pois, de certa forma, rompe a divisão

aristotélica entre o material e o imaterial em relação ao trabalho. O trabalho, pois, torna-se simultaneamente produção, punição e busca do perdão divino.

Durante a reforma protestante, a visão do papel do trabalho é colocada no centro do debate. No clássico *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*, Weber (2004) aponta o trabalho como graça puritana, isto é, uma tarefa entregue por Deus para que o homem produza, sendo criado para tal finalidade. Logo, aquele que trabalha se dignifica e cumpre o dever divino, enquanto aquele que não trabalha peca contra a própria natureza.

Todavia, Weber (2004) também ressalta que a racionalidade protestante provocou desencantamento no mundo, pois se transferiu o foco da fé do irracional ao dever humano material, sendo estas obras possíveis e visíveis. Berger (1985) traduz esse movimento racionalista protestante como o despir-se “dos três mais antigos e poderosos elementos concomitantes ao sagrado: o mistério, o milagre e a magia”. No protestantismo, o homem não depende mais do divino imprevisível para construir riqueza, o trabalho preordenado por Deus é suficiente.

E esse impacto da lógica material protestante pode ser captado em indicadores sociais. Por exemplo, no estudo a “Influência do Catolicismo e Protestantismo no Desenvolvimento Econômico da Europa e América”, a variável “protestante” atua como fator positivo para desenvolvimento de renda per capita e, indiretamente, negativo quanto à taxa de natalidade (Souza, 2007).

Assim, conclui-se que, enquanto na Idade Média o trabalho estava ligado à punição divina, com a reforma protestante passa a ser compreendido como bênção, que, não apenas aproxima do eterno, mas também garante condições materiais melhores na vida terrena. A lógica protestante legitima, pois, a própria ideia de meritocracia e, com ela, a busca perene pela expansão da produção, que será exponencial com a revolução industrial.

Nesse contexto protestante descrito por Weber, marcado pela racionalidade como motriz inclusive da fé, percebe-se, por outro lado, o fenômeno da proletarização. Definido como:

[...] a classe na sociedade civil que não é uma classe da sociedade civil, um estamento que é a dissolução de todos os estamentos, uma esfera que possui um caráter universal por seu sofrimento universal e que não reivindica nenhum direito particular, uma vez que nenhuma injustiça em particular, mas sim a injustiça de modo geral, lhe é perpetrada (Marx, 2005).

Portanto, se a sociedade burguesa, marcada pela racionalidade weberiana, que promovia a expansão e acumulação de riquezas pelos grupos dominantes, bem como desenvolvimento de meios de produção mais eficazes, era a o símbolo do avanço, a proletarianização caminhava em sentido oposto: perda das riquezas e do domínio dos meios de produção pelas classes mais baixas.

Conforme mencionado no tópico 1 do capítulo 2 deste trabalho (A 4ª Revolução Industrial e o trabalho por meio de plataformas de entregas), a Primeira e Segunda Revoluções Industriais, com as mudanças tecnológicas e gerenciais implantadas, modificaram a forma de produção de países como Reino Unido, França, Alemanha e Estados Unidos. E, se por um lado as revoluções permitiram o aumento da produção, por outro, promoveram a proletarianização do trabalhador.

Nos campos ingleses, as “*Enclosure Acts*”²⁵ impediram o acesso dos antigos servos aos campos em que trabalhavam, obrigando-os a se concentrar nas cidades, de forma precária, o que pode ser denominado proletarianização²⁶ (Rolnik, 2015). Foi essa transferência em massa dos trabalhadores do rural para o urbano que garantiu a mão de obra necessária ao avanço do capitalismo industrial, embora resultasse em efeitos sociais adversos.

Nesse contexto de proletarianização, internamente o Estado atua como um mecanismo de preservação das estruturas produtivas, mediante legislações e políticas de governo (Smith, 2010). Externamente, atua como um expansor de mercados, como no final do século XIX e início do século XX, quando os Estados europeus, pressionados pela necessidade de mercados, dominaram territórios fora do continente no que ficou denominado “Imperialismo”, o que também aumentou as rivalidades dentro do continente já afetado pela alta concorrência (Langer, 1972).

Após o apogeu destas rivalidades, com a Primeira Guerra Mundial, os Estados Unidos propuseram uma paz mundial baseada nos princípios “do progresso e do lucro”, modelo que não durou muito tempo e logo resultou em uma nova crise (Tooze, 2014).

Em resposta à grave crise econômica, Adolf Hitler e sua equipe econômica implantaram um modelo focado em infraestrutura e produção militar, que fez a

²⁵ Tradução do autor: leis de cerceamento.

²⁶ Marx (1996,) aponta que os senhores feudais foram quem criaram um grande proletariado “mediante expulsão do campesinato da base fundiária”, que se dirigiu à manufatura de lã na Inglaterra.

economia alemã crescer substancialmente entre 1932 e 1937, provocando a diminuição dos níveis de desemprego e o aumento da renda média (Shirer, 1963). O resultado dessa economia baseada em expansionismo militar é conhecido e resultou na maior guerra da história.

Após o final da Segunda Grande Guerra, era necessário um modelo que fornecesse estabilidade e garantisse um nível de qualidade de vida aos trabalhadores, de modo a evitar um novo apoio a modelos econômicos heterodoxos e militaristas. A resposta encontrada na maior parte do continente europeu foi o “Estado de bem-estar social”, que será discutido no item a seguir.

Gosta Esping-Andersen (1991) defende que não é possível resumir o Estado de bem-estar social apenas em direitos e garantias, mas sim como uma forma de atuação do Estado no “papel do mercado e da família em termos de provisão social”. Ou seja, o Estado de bem-estar social, a serviço do capital, substituiu o papel anteriormente exercido pela família e o que poderia ser suprido por um trabalho decente.

Destaca-se, ainda, que o Estado de bem-estar social não pode ser entendido como um modelo único, mas pelo menos três categorias: *welfare states* (conservadores e corporativistas), *welfare states* (liberais) e *welfare states* (sociais-democratas) (Esping-Andersen, 1991). A primeira categoria se refere a Estados como o alemão e o italiano, em que, apesar dos benefícios sociais, estes possuem forte ligação com o *status* e, portanto, com o vínculo de emprego formal. A segunda se refere a Estados como os Estados Unidos e o Canadá, em que a assistência é destinada principalmente aos pobres, de forma que seus usuários podem ser estigmatizados. Por fim, a última categoria de Esping-Andersen se refere ao modelo adotado pelo seu próprio país de origem, a Dinamarca, em que os benefícios são em regra universais, o que afasta o mercado de direitos sociais básicos como saúde e educação.

Nas décadas de 1980 e 1990, neoliberais reformistas levantaram críticas ao modelo de bem-estar social, visto como rival do desenvolvimento econômico na medida em que diminuiria os incentivos inerentes à economia capitalista, como combate à escassez e desenvolvimento da produção (Paulo Netto, 1995). Além disso, os neoliberais apontaram que o estado de bem-estar social impactava o próprio desenvolvimento social porque estagnou os mais pobres num estado de relativo

conforto e segurança, gerando cidadãos improdutivos e dependentes do governo (Paulo Netto, 1995).

Independentemente do mérito das críticas neoliberais, este foi o movimento vitorioso nas urnas dos países que antes adotavam o Estado de bem-estar social. Ronald Reagan em 1980, Margaret Thatcher em 1979, François Mitterrand em 1981, Helmut Kohl em 1982. Todos tiveram em comum a vitória nas urnas e a implementação da agenda neoliberal. O caso francês é o mais notório da reforma liberal.

Em 1981, o recém-eleito presidente François Mitterrand implantou uma agenda keynesiana²⁷ de expansão de gastos, principalmente sociais (Helleiner, 1996). Todavia, diante da possível crise econômica e isolamento, Mitterrand congelou salários, cortou gastos públicos, reduziu impostos sobre as empresas e transferiu parte das contribuições sociais das empresas para os trabalhadores (Hall, 1986).

A guinada de Mitterrand é simbólica em relação à força da agenda neoliberal das décadas de 1980 e 1990. O Estado de bem-estar social estava em crise e, ao que parece, a resposta neoliberal tornou-se o consenso internacional, capaz de cooptar até a potenciais nucleares que, nas urnas, se opuseram a ele.

Com o aprofundamento do neoliberalismo, o trabalho tradicional, com os direitos e proteções do trabalhador, passa a ser alvo de reformas. Na França, nos anos 2000, os governos de Sarkozy e François Hollande, um conservador e um socialista, respectivamente, promoveram reformas legislativas que, apesar do discurso de “modernização”, flexibilizaram os direitos trabalhistas (Willemez, 2017). Na Itália, a Lei n° 148, de 14 de setembro de 2011, permitiu acordos coletivos em nível

²⁷ No livro *A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda*, Keynes (1988) defendeu que o mercado competitivo não visa naturalmente o pleno emprego, sendo que está ligado à demanda, podendo a economia se estabilizar de forma prolongada em um nível de desemprego alto. Desse modo, ao se aplicar uma política keynesiana, parte-se do pressuposto que o mercado sozinho não garantirá o pleno emprego e que, portanto, cabe ao Estado, enquanto agente social, o papel de induzir essa condição de empregabilidade. Contemporâneo ao economista, o presidente norte-americano Franklin D. Roosevelt implantou uma agenda keynesiana para enfrentar a crise de 1929, que se fundamentou em reflexões sobre o papel da propriedade, dos contratos, da concentração de riqueza e do conceito de Federação (Sunstein, 1987). O resultado dessas reflexões foi uma reforma radical, em que a União incorporou poderes, como na criação de agências reguladoras, e relativizou a autonomia contratual e papel do Estado na Economia, com investimentos massivos (Sunstein, 1987). Embora tenham adotado o modelo para superar a crise, os EUA passaram a se opor ao modelo, especialmente após a crise do petróleo dos anos 1970, quando “baixo crescimento com aceleração inflacionária e desequilíbrios financeiros dos Estados gerou um conflito entre os bens econômicos e os bens sociais” (Lima, 2007). Portanto, ainda que existam algumas políticas keynesianas no mundo capitalista pós-crise do petróleo, a órbita de influência estadunidense os pressionou contra a agenda.

local “visando ao aumento do emprego” e permitindo a disposição de vários direitos, como a possibilidade de contratos a tempo parcial (Itália, 2011).

É durante esse movimento neoliberal, de relativização dos contratos de trabalho, que o avanço da tecnologia permite o surgimento das plataformas de entrega e outros serviços no mercado europeu. O impacto e alcance dessas novas formas de trabalho no mercado europeu serão expostos no tópico seguinte.

4.2 RELEVÂNCIA DAS PLATAFORMAS NO MERCADO DE TRABALHO EUROPEU E A CRISE DOS MODELOS DE CONTRATO PREEXISTENTES

Em 2022, em pesquisa realizada em 16 países da União Europeia, 3% das pessoas em idade ativa (entre 15 e 64 anos) relataram terem trabalhado em plataformas digitais nos últimos doze meses, sendo que um terço correspondia a trabalhadores de entrega (Comissão Europeia, 2022). A pesquisa também constatou que pessoas com ensino superior têm maior incidência nas plataformas do que pessoas com nível médio ou abaixo.

À primeira vista, a maior incidência de diplomados parece ilógica ou contraintuitiva. Conforme pesquisa da Eurostat (Euronews, 2025), realizada em 33 países europeus no ano de 2024, apenas a Turquia apresentou desemprego maior entre graduados do que entre aqueles que não são, fenômeno que pode ser explicado pela taxa maior de estudantes universitários no país.

A renda média dos graduados também não explica essa maior incidência. Conforme o relatório “Investir na Educação 2025”, embora nos países nórdicos a diferença de renda entre graduados e não graduados seja baixa (6% na Islândia, 9% na Suécia e 16% na Dinamarca), a diferença média europeia é alta, em 33% (Eurostat, 2025).

Esses dados reforçam a tese levantada no tópico 2 do capítulo 2 deste trabalho (Empreendedorismo e relação de emprego dissimulada nas plataformas de entrega) de que a plataformização talvez não seja uma imposição econômica das plataformas digitais contra os trabalhadores, mas uma escolha livre e consciente destes.

O perfil dos trabalhadores por plataforma da Europa, jovem e masculino, é o mesmo que vem apoiando políticas heterodoxas de direita nas últimas eleições europeias. No pleito de 2024, os jovens portugueses votaram 4,9 vezes mais na

extrema-direita do que as mulheres de mesma idade, índice que atingiu 6 na Croácia e pode ser visto em outros países do bloco (Carbonell, 2025).

A precariedade dos empregos dos homens jovens e sua oposição à política também é percebido na mudança geracional em relação a pautas progressistas, como no crescimento do antifeminismo (Carbonell, 2025). Esse grupo em expansão foi exposto simultaneamente a dois fenômenos: crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e queda na qualidade dos empregos. Apesar de inexistir ligação aparente entre os dois fenômenos, é possível que os homens jovens os tenham relacionado.

Nesse contexto, levanta-se a questão se a negativa à política tradicional e a pautas progressistas pelos homens jovens pode também ter se expandido para uma negativa ao emprego convencional. Nesse sentido, a pesquisadora em psicologia Smith (2014) defende que os homens, em especial os jovens, diante de um autoentendimento de prejuízo com a ascensão feminina, estariam rejeitando instituições tradicionais, como o casamento e o mercado de trabalho. Portanto, nessa perspectiva, o trabalho em plataformas enquanto “autônomo” seria uma forma de fuga, em uma crise da identidade masculina jovem.

Quanto ao perfil de gênero masculino dos entregadores, em uma pesquisa qualitativa lexical sobre movimentos antifeministas na internet, constatou-se uma participação de 17,86% de interações na categoria “culto ao desempenho”. Nesse grupo de linguagem, evidencia-se um discurso de “ênfase na superação, na autodisciplina e no desenvolvimento pessoal, alinhados à ideologia gerencialista de sucesso” (Daudt *et al.*, 2024). Além disso, a pesquisa também constatou 8,33% de interações agrupadas na categoria “seguindo o próprio caminho”, que engloba “uma busca pela autonomia masculina, além de uma autoridade limitada às próprias decisões” (Daudt *et al.*, 2024).

Quanto ao perfil de idade jovem dos entregadores, pelo enfoque demográfico na Geração Z, também se percebe resistência à estrutura tradicional de trabalho. Em pesquisa empírica realizada por um grupo da Universidade Federal de Ouro Preto, constatou-se que a busca pela felicidade com o trabalho e satisfação pessoal possui mais importância do que prestígio, notoriedade, status e até remuneração para a Geração Z (Ceriberi *et al.*, 2023). Desse modo, em análise conjunta com outros dados coletados, os pesquisadores concluem que cabem as organizações:

(1) repensarem o trabalho, tornando-o mais colaborativo e tecnológico; (2) proporcionarem aos profissionais maior autonomia para definirem como desempenhar suas atividades; (3) adotarem métodos de trabalho mais dinâmicos; e (4) flexibilizarem os cargos por meio de descrições menos enrijecidas (Ceriberi *et al.*, 2023).

Além do impacto negativo ao pensamento racional e positivo em relação à aprendizagem superficial, conforme revelou estudo de Otto (2025), os vídeos curtos podem ser uma ilusão de ganho financeiro imediato para os jovens reticentes a atividades que demandem atenção prolongada²⁸, como assistir vídeos longos. Na Irlanda, a *South East Technological University*²⁹ inclusive criou um curso de 4 (quatro) anos para formar “influenciadores digitais” (France-Presse, 2024).

É nesse contexto de desilusão com as formas tradicionais de trabalho e encantamento dos jovens com o digital que vários países da União Europeia individualmente, e depois enquanto bloco, construíram regulamentações do trabalho em plataformas digitais.

4.3 A CONSTRUÇÃO SOCIAL E POLÍTICA DA REGULAMENTAÇÃO COMUNITÁRIA

Foi em 2021 que a Comissão Europeia encaminhou ao parlamento a proposta que se tornaria a Diretiva 2024/2831 (anexo A). Contudo, a regulamentação a nível comunitário não foi a primeira no continente. O primeiro país europeu a estabelecer uma forma de regulamentação do trabalho por plataforma foi a França, em 2019, com a *Loi d'orientation des mobilités*³⁰. Apesar da lei, composta por 189 artigos, possuir foco normativo na regulamentação dos serviços de mobilidade, com atenção à transição energética e acessibilidade, trouxe novas obrigações e possibilidades legais sobre o trabalho plataformizado no artigo 44 (França, 2019).

Com a promulgação do dispositivo, o Código de Transportes Francês incorporou disposições específicas para atividades de condução de carro e entrega de mercadorias, seja em veículos de duas ou três rodas (França, 2019). Além da limitação ao poder de rescisão das plataformas, foi garantido o direito à informação

²⁸ No Brasil, uma agência de mídia, após entrevista de 3 mil brasileiros da geração Z, concluiu que aproximadamente 75% dos jovens querem ser influenciadores digitais (Inflr, 2022).

²⁹ Tradução do autor: Universidade de Tecnologia do Sudoeste.

³⁰ Tradução do autor: lei de orientação de mobilidade.

pública sobre indicadores de renda dos trabalhadores e possibilidade de negociação coletiva para condições mais favoráveis (França, 2019).

Embora a legislação francesa não tenha presumido o vínculo nem reconhecido uma terceira forma de trabalho — uma categoria intermediária entre o trabalho subordinado tradicional e o trabalho autônomo liberal —, a legislação representou um marco de reconhecimento normativo. A partir dela, em março de 2020, a Corte de Cassação reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber, após a empresa encerrar sua conta (França, 2020).

Também em 2020, na Espanha, o Tribunal Supremo uniformizou a jurisprudência em favor da existência de vínculo de emprego, o que fez o governo espanhol encaminhar proposta legislativa para regulamentação, que ficou conhecida como “Lei Rider”³¹.

O *Real Decreto-ley 9/2021* introduziu dois dispositivos ao Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, respectivamente, o item ‘d’ do artigo 64.4 (atribuições do comitê de empregados das empresas) e a vigésima terceira disposição adicional:

Artigo 64.4, idem d:

Ser informado pela empresa sobre os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem impactar as condições de trabalho, o acesso e a manutenção do emprego, incluindo a criação de perfis.

[...]

Vigésima Terceira Disposição Adicional. Presunção de Emprego no Contexto das Plataformas Digitais de Entrega.

Pela aplicação do disposto no Artigo 8.1, presume-se que a atividade de pessoas físicas que prestam serviços remunerados, consistindo na entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria de consumo, por empregadores que exercem poderes empresariais de organização, gestão e controle direta, indireta ou implicitamente, por meio da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho via plataforma digital, esteja incluída no âmbito desta lei.

Essa presunção não afeta o disposto no Artigo 1.3 desta lei (tradução do autor, 2026)³².

³¹ O nome “Rider” foi extraído do caso judicial que resultou na decisão do Tribunal da Espanha, que ficou conhecido como “Rider vs Glovo”.

³² Original:

Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluido la elaboración de perfiles.
[...]

Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades

Portanto, em sentido semelhante à jurisprudência firmada pelo Tribunal Constitucional Espanhol, a lei incorporou a presunção de vínculo, como também facilitou a fiscalização coletiva.

Na Alemanha, em 2020, uma turma do Bundesarbeitsgericht (2020)³³ reconheceu vínculo de emprego entre trabalhador de tarefas rápidas e a respectiva plataforma. No caso concreto, as instâncias anteriores se negaram a reconhecer o vínculo de emprego, porém a Turma concluiu que a falta de controle sobre os horários, locais e remuneração dos serviços prestados — todos administrados pela plataforma — configura vínculo de emprego (Bundesarbeitsgericht, 2020). A decisão destacou o sistema de pontuação da plataforma, que “premia” os trabalhadores mais empenhados, de forma que consegue direcioná-los, apesar da suposta autonomia (Bundesarbeitsgericht, 2020). Apesar de não configurar jurisprudência vinculante, a publicação da decisão da mais alta corte trabalhista do país serve como fundamento argumentativo para outras decisões e, na falta de legislação, preenche lacunas normativas.

Em Portugal, o trabalho por plataforma foi regulamentado pela Lei n° 13, de 3 de abril de 2023, que inseriu o artigo 12-A ao Código de Trabalho de Portugal. Com 12 itens no artigo, a lei estabeleceu a presunção de vínculo de emprego quando se verificar, individual ou coletivamente, remuneração fixada pela plataforma, poder de direção, supervisão, restrição de autonomia na organização do trabalho, poder disciplinar e equipamentos pertencentes à plataforma (Portugal, 2023). Dessa forma, pode-se inferir que a presunção se aplica à totalidade das plataformas em funcionamento em Portugal, mas também nos modelos existentes em países do Mercosul e União Europeia. A presunção é reforçada pelo princípio da realidade fática, que, no item 3 do artigo 12-A, estabelece que o “disposto no n° 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respectivo vínculo jurídico” (Portugal, 2023, s.n.)

Em seguida, a lei portuguesa estabeleceu como “contraordenação muito grave” a contratação de trabalhadores supostamente autônomos em típica relação dependente, quando puder “causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado”, sendo tais

empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.

³³ A mais alta corte trabalhista do país.

práticas punidas com multas, perda de subsídio, perda de benefício público e proibição de participar de licitações públicas, por até 2 (dois) anos (Portugal, 2023).

Por fim, quanto à Itália, esta adotou solução interessante para pacificação do conflito social que cerca os contratos de trabalho por plataforma. Antes do surgimento das plataformas de entrega, o Decreto Legislativo n° 276, de 10 de setembro de 2003, permitiu, no artigo 61, “relações de colaboração coordenadas e contínuas, predominantemente pessoais e sem subordinação”³⁴ para trabalhos com duração de mais de trinta dias anuais (Itália, 2003). Apesar de relativa proteção social-previdenciária, o modelo permitia uma renovação ilimitada, com colaborações similares, o que fazia daquele vínculo uma espécie de emprego precário (Perulli, 2006).

A partir de 1º de janeiro de 2016, a Lei n° 81, de 15 de junho de 2015, estendeu as regras de trabalho subordinado àquelas “organizadas pelo cliente” (Itália). A lei ainda garantiu para aqueles indivíduos não inscritos como empregados no sistema de seguridade social subsídios de doença, hospitalização, licença maternidade e de paternidade.

Diante desse histórico normativo, em 2019, foi promulgada a Lei n° 128 daquele ano, que se originou da conversão em lei, com modificações, do Decreto-Lei n° 101, de 3 de setembro de 2019 (Itália, 2019). A medida adotada na reunião do Conselho de Ministros de 6 de agosto de 2019, liderado por Giuseppe Conte, pouco antes da crise causada pelo voto de não confiança feito pelo próprio vice primeiro-ministro, Matteo Salvini (Lega), incluiu o termo “inclusive de plataformas digitais” ao texto da Lei n° 81, de 15 de junho de 2015, garantindo as mesmas proteções aos trabalhadores platformizados.

Portanto, antes da entrada em vigor da Diretiva Europeia (anexo A, os principais países do bloco estavam assim organizados quanto à regulamentação do trabalho por plataforma (Quadro 4):

³⁴ Tradução do autor.

Quadro 4 – Comparação entre regulamentação do trabalho por plataforma nos principais países da União Europeia

	Ato normativo/ano	Direitos já assegurados
França	Lei sobre mobilidade (2019) e decisão da Corte de Cassação reconhecendo vínculo de emprego (2020)	Limitação das rescisões, informação pública sobre indicadores de renda e negociação coletiva.
Espanha	Decisão do Tribunal Supremo (2020) e Lei Rider (2021)	Presunção de vínculo de emprego, direito à informação sobre funcionamento dos algoritmos.
Alemanha	Decisão do Bundesarbeitsgericht (2020)	Jurisprudência orientativa no sentido de reconhecer o vínculo de emprego.
Portugal	Lei nº 13 de 2023	Presunção de vínculo de emprego e punição e fiscalização às possíveis fraudes cometidas pelas plataformas.
Itália	Lei nº 128 de 2019	Inclusão dos trabalhadores plataformizados no modelo de trabalho “organizado pelo cliente”, com proteções de seguridade social.

Fonte: elaborado própria com base em leis e decisões nacionais (2026)

Conclui-se que, em um primeiro momento, individualmente, os principais países da União Europeia amadureceram a controvérsia em âmbito interno, seja apenas por meio da criação jurisprudencial, como na Alemanha, seja pela criação de uma lei específica e ampla, como na Espanha. Somente após esses diferentes processos de amadurecimento interno é que a União Europeia aprovou uma legislação comunitária sobre o tema, a Diretiva 2024/2831 (anexo A).

4.4 A DIRETIVA EUROPEIA 2024/2831

Os atos legislativos da União Europeia se dividem em regulamentos, decisões, recomendações, pareceres e diretivas. Conforme o artigo 288 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (2016), os regulamentos são obrigatórios e diretamente aplicáveis; as decisões são obrigatórias apenas para os destinatários; e as recomendações e os pareceres têm caráter meramente orientativo.

Quanto às diretivas, o artigo as define como atos normativos que “vinculam o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto às formas e aos meios” (União Europeia, 2016). Portanto, pode-se afirmar que as diretivas são normas de observância obrigatória, mas sem eficácia imediata, isto é, dependem da incorporação pelos Estados-membro.

Aprovada em outubro de 2024, após três anos de discussão iniciada pela Comissão Europeia, a Diretiva 2024/2831 (anexo A) pode ser dividida em quatro eixos principais: (i) “determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas”; (ii) direito à informação e supervisão humana; (iii) proteção em face da demissão algorítmica; e (iv) outros direitos sociais (União Europeia, 2024).

No artigo 4º, a Normativa Europeia estabelece que os Estados-membros devem “verificar e assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais” (União Europeia, 2024, s.n.). Esse imperativo obriga os países da União Europeia a fiscalizarem as plataformas para o devido enquadramento. Trata-se de obrigação legal voltada principalmente ao direito público, ou seja, da fiscalização do Estado sobre os particulares.

No artigo seguinte, a normativa impõe à presunção legal de relação de trabalho³⁵, de forma que cabe à plataforma demonstrar que não se trata dessa forma de trabalho “tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça” (União Europeia, 2024, s.n.). Trata-se de norma voltada principalmente ao direito privado, ou seja, nas relações entre trabalhador e plataformas.

³⁵ Quando a normativa utiliza o termo “relação de trabalho”, trata-se de equivalente à relação de emprego, no Direito Brasileiro.

No artigo 6, é imposto outro dever de direito público aos Estados, isto é, o dever de implantar “medidas de apoio para assegurar a aplicação efetiva e o cumprimento da presunção legal” (União Europeia, 2024, s.n.) Entre as medidas que devem ser adotadas estão: a emissão de orientações, a realização de fiscalizações eficazes e a formação dos agentes públicos responsáveis, inclusive sobre gestão algorítmica.

Assim, quanto à presunção de vínculo de emprego e fiscalização, a normativa europeia impõe aos países-membros a utilização mecanismos de eficácia horizontal, isto é, obrigacional entre as partes com participação de entidades coletivas e de eficácia vertical, na fiscalização pelo Estado.

Os artigos 7, 8 e 9 da normativa, respectivamente, impõem às plataformas limitações ao tratamento de dados pessoais, o dever de avaliação do impacto dos sistemas na proteção de dados e transparência às formas de decisão adotadas pelos algoritmos. Esse conjunto de obrigações positivas forma o fundamento para a imposição prevista no artigo 10, isto é, a “supervisão humana dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de tomada de decisões” (União Europeia, 2024, s.n.)

A supervisão humana, na medida em que exige uma tradução da linguagem algorítmica para humana, garante a explicabilidade e não opacidade das decisões, isto é, respectivamente, a “propriedade de um sistema de IA para expressar fatores importantes que influenciam os resultados” e ausência de “camadas ocultas” (Miziara, 2024). Com essa adequação de linguagem, também se garante aos órgãos administrativos e jurisdicionais melhor conteúdo fático para decidir e, caso a plataforma descumpra esse dever de humanização, é razoável lhe atribuir o ônus dos fatos que seriam apurados pelos dados.

Conforme abordado no tópico 2 do capítulo 2 deste trabalho (Empreendedorismo e relação de emprego dissimulada nas plataformas de entrega), o trabalho pode e é controlado por algoritmos, o que parte dos doutrinadores chama de “subordinação algorítmica” (Fincato *et al.*, 2020). Nesse sentido, entre os atos de gestão algorítmica que substituem a atuação humana, está o de demissão, sendo este objeto de proteção da Normativa Europeia.

Portanto, no artigo 23, a norma garante a “proteção contra o despedimento”, atribuindo às plataformas o ônus da prova em caso de descumprimento das normas. Em primeiro lugar, o artigo garante ao trabalhador o acesso à decisão fundamentada que esclareça os motivos da demissão, impedindo uma demissão algorítmica

infundada ou humanamente incompreensível. E, combinado com o artigo 18, garante ao trabalhador o acesso a mecanismos de resolução de litígios.

Entre outros direitos sociais estabelecidos pela normativa, estão: proteção da negociação coletiva de trabalho, aplicação da norma mais favorável, proteção da saúde e da segurança do trabalhador de plataforma. Apesar de não se igualarem às proteções existentes nos contratos tradicionais de trabalho, a diretiva (anexo A) proporciona, caso não seja reconhecido o vínculo de emprego no caso concreto, uma variedade de direitos aos trabalhadores plataformizados.

Quanto ao alcance da Diretiva 2024/2831 (anexo A), o artigo 1º a impõe para todo o território da União Europeia e, portanto, a todos os Estados-membros. Apesar de constituir infração a não transposição para o direito interno, há certa margem para que os Estados nacionais fortaleçam as proteções sociais ou, relativizando certos procedimentos, as enfraqueçam. O prazo para que a normativa seja incorporada nos direitos nacionais está consignado no artigo 29 como “até 2 de dezembro de 2026” (União Europeia, 2026). Sendo assim, até o termo final, é possível a ausência total de regulamentação ou, ainda, a validade de uma regulamentação deficitária quanto à proteção social em qualquer país do bloco.

E, segundo o Observatório de Trabalho por Plataforma Europeu (2026), até maio de 2026, apenas Itália já fez a transposição, sendo que alguns países, como a Hungria e Chipre sequer iniciaram o procedimento. Essa dificuldade na transposição indica certa resistência local, que até a data limite será necessariamente superada pela decisão comunitária.

No próximo capítulo, será analisada a compatibilidade de uma regulamentação similar à Diretiva Europeia (anexo A) nos países-membros do Mercosul, de incorporação obrigatória e aplicabilidade indireta, utilizando-se de mecanismos já existentes no bloco americano.

5. A POSSIBILIDADE DE REGULAMENTAÇÃO REGIONAL DO TRABALHO DE ENTREGA POR PLATAFORMA NOS ESTADOS-MEMBROS DO MERCOSUL

Ainda é válido o posicionamento de Anjos (2005) no sentido de que o Mercosul não é uma ordem supranacional, tal como a União Europeia. Na Europa, após um processo de amadurecimento institucional que possui marco entre o final da Idade Média e o Início do Renascimento, foi reconhecida a necessidade de relativização da soberania interna para que fosse alcançado o atual grau de integração (Quadros, 1997).

Nesse contexto, é importante destacar que a atual integração europeia não foi atingida em poucos anos, mas levou décadas. Ainda em 1951, há a criação da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, instituída pelo Tratado de Paris, que reintroduziu a circulação de produtos entre os países que, anos antes, estavam em lados opostos na Segunda Guerra Mundial (Duarte, 2005).

Em período semelhante na América Latina, precisamente em 1960, o Tratado de Montevideu cria a Associação Latino-Americana de Livre Comércio (ALALC), instituição com pouca atuação prática, que, em 1980, na mesma cidade e com tratado de mesmo nome, é transformada na Associação Latino-Americana de Integração (ALADI) (Comba, 1984). Embora, posteriormente, o Tratado de Assunção e o Protocolo de Ouro Preto tenham formado o Mercosul com o objetivo de ser um mercado comum, ainda não se percebe o mesmo nível de relativização da soberania dos países europeus.

Marcadas as distinções, este capítulo propõe, em primeiro lugar, compreender os mecanismos de produção normativa do Mercosul, para depois analisar, em confronto com as limitações existentes, a compatibilidade de uma solução como a da Diretiva Europeia (anexo A) no tocante à regulamentação do trabalho de entrega por plataforma nos Estados-membros do bloco sul-americano.

5.1 MECANISMO DE PRODUÇÃO NORMATIVA DO MERCOSUL

A estrutura atual do Mercosul é estabelecida pelo artigo 1º do Protocolo de Ouro Preto, que é adicional ao Tratado de Assunção (1994, Brasil). O bloco é formado por 6 (seis) órgãos internos:

- I. o Conselho do Mercado Comum (CMC);
- II. o Grupo Mercado Comum (GMC);
- III. a Comissão de Comércio do Mercosul (CCM);
- IV. a Comissão Parlamentar Conjunta (CPC);
- V. o Foro Consultivo Econômico-Social (FCES);
- VI. a Secretaria Administrativa do Mercosul (SAM).

Com mais poderes que os demais, o Conselho do Mercado Comum é o órgão superior do Mercosul; compete a ele “formular políticas e promover as ações necessárias à formação do mercado comum” (Brasil, 1994, s.n.) Por sua vez, o Grupo Mercado Comum exerce papel executivo, tomando medidas para cumprir as decisões do Conselho do Mercado Comum e encaminhando a ele propostas (Brasil, 1994). Por fim, o último órgão com poder decisório é a Comissão de Comércio do Mercosul, que é responsável, entre outras atribuições, por “tomar as decisões vinculadas à administração e à aplicação de tarifa externa comum e dos instrumentos de política comercial comum acordados pelos Estados Partes” (Brasil, 1994, s.n.)

Apesar do nome, a Comissão Parlamentar Conjunta é apenas órgão político auxiliar, que visa auxiliar na incorporação interna das “normas emanadas do Mercosul” e o Foro Consultivo Econômico-Social constitui a representação econômica e social dos países-membros do Mercosul, sendo fonte de consultas não vinculativas (Brasil, 1994). Quanto à Secretaria Administrativa, trata-se de órgão administrativo auxiliar, que efetua publicações, administra o arquivo e outras questões acessórias ao funcionamento cotidiano do Mercosul.

As normas emanadas dos órgãos do Mercosul, conforme artigo 42 do Protocolo de Ouro Preto, possuem “caráter obrigatório e deverão, quando necessário, ser incorporadas aos ordenamentos jurídicos nacionais mediante os procedimentos previstos pela legislação de cada país” (Brasil 1994, s.n.) Logo, diferentemente do modelo europeu, a inovação normativa do Mercosul não pode vincular automaticamente os países-membros, que deverão incorporar a norma no plano

interno, o que pode enfrentar tanto resistências políticas quanto jurídicas, especialmente no controle de constitucionalidade.

Entretanto, o modelo de incorporação normativa do protocolo de Ouro Preto guarda alguma similaridade, especialmente, com as Diretivas da União Europeia. Eis a comparação dos textos que fundamentam os dois tipos normativos (Quadro 5):

Quadro 5 – Comparação entre dispositivo do protocolo de Ouro Preto e do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia

Protocolo de Ouro Preto	Tratado sobre o funcionamento da União Europeia
Art. 42. As normas emanadas dos órgãos do Mercosul previstos no Artigo 2 deste Protocolo terão caráter obrigatório e deverão, quando necessário, ser incorporadas aos ordenamentos jurídicos nacionais mediante os procedimentos previstos pela legislação de cada país.	Art. 288. A diretiva vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios.

Fonte: elaboração própria

Quanto aos regulamentos e às decisões emanadas pela União Europeia, de aplicação direta, não há similar no Mercosul. No entanto, considerando que a forma adotada para regulamentação do trabalho por plataforma na União Europeia é a Diretiva, tem-se como cabível, a princípio, a utilização do Mercosul enquanto fixador de regras e objetivos gerais a serem incorporados, de modo obrigatório, pelos países-membros do bloco.

Quanto ao possível descumprimento de eventual norma criada pelo bloco, inicialmente o anexo III do Tratado de Assunção previa a negociação direta como mecanismo de resolução de conflitos e, subsidiariamente, uma espécie de conciliação entre Estados-Parte (Brasil, 1991, s.n.)

[...] as controvérsias que possam surgir entre os Estados Partes como consequência da aplicação do Tratado serão resolvidas mediante negociações diretas. No caso de não lograrem uma solução, os Estados Partes submeterão a controvérsia à consideração do Grupo Mercado Comum que, após avaliar a situação, formulará no lapso de sessenta (60) dias as recomendações pertinentes às Partes para a solução do diferendo. Para tal fim, o Grupo Mercado Comum poderá estabelecer ou convocar painéis de especialistas ou grupos de peritos com o objetivo de contar com

assessoramento técnico. Se no âmbito do Grupo Mercado Comum tampouco for alcançada uma solução, a controvérsia será elevada ao Conselho do Mercado Comum para que este adote as recomendações pertinentes.

Ainda em 1991, em 17 de dezembro, foi firmado o “Protocolo para a Solução de Controvérsias”, conhecido como “Protocolo de Brasília”. O mecanismo entrou em vigor para o Brasil somente em 1993, com a promulgação do Decreto nº 922, de 10 de setembro de 1993. Esse protocolo manteve a “negociação direta” como principal mecanismo de resolução de conflitos entre os Estados-Parte, mas inseriu o procedimento arbitral como solução heterocompositiva dos conflitos, com jurisdição obrigatória (Brasil, 1991, s.n.)

ARTIGO 7

1 - Quando não se puder solucionar a controvérsia mediante a aplicação dos procedimentos referidos nos Capítulos II e III, qualquer dos Estados-Partes na controvérsia poderá comunicar à Secretaria Administrativa sua intenção de recorrer ao procedimento arbitral que se estabelece no presente Protocolo.

2 - A Secretaria Administrativa notificará de imediato a comunicação ao outro ou outros Estados envolvidos na controvérsia, e ao Grupo Mercado Comum, e terá a seu cargo os trâmites para o desenvolvimento dos procedimentos.

ARTIGO 8

Os Estados-Partes declaram que reconhecem como obrigatória, ipso facto, e sem necessidade de acordo especial, a jurisdição do Tribunal Arbitral que em cada caso se constitua para conhecer e resolver todas as controvérsias a que se refere o presente Protocolo e se comprometem a cumprir suas decisões.

O procedimento previsto no artigo 9 exige 3 (três) árbitros por controvérsia, sendo 1 (um) indicado por cada parte e o terceiro fruto de acordo entre os litigantes, para presidir o colegiado. Para evitar a inércia como estratégia arbitral predatória, os artigos 10 e 11 possibilitam à Secretária Administrativa nomear os membros após decorrido o prazo dos Estados.

Uma característica relevante do Mercosul para o potencial de produção normativa, ainda que não explorada, é uso do termo “mercado comum” pelos seus documentos de fundação, o que significa, além da livre circulação econômica, “políticas econômica e social harmonizadas”, a administração de algumas questões por órgãos supranacionais (Furlan, 2004). Portanto, caso a autoproclamada natureza de mercado comum fosse observada no bloco, a criação de regras gerais compartilhadas em matéria social seria também facilitada.

5.1.1 Histórico em Matéria Laboral

Em 1991, no Tratado de Assunção, consignou-se no preâmbulo o objetivo da integração como “condição fundamental para acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com justiça social” (Mercosul, 1991, s.n.). Embora os preâmbulos de dispositivos normativos não possuam natureza jurídica, e sim política, sua escrita intenção dos atores naquele momento específico em tornar o Mercosul uniforme no que diz respeito aos direitos sociais (Brasil, 2002).

Nos itens com carga normativa, a alusão mais direta a conteúdo sobre trabalho está no anexo IV (cláusula de salvaguarda):

ARTIGO 3

A determinação do dano ou ameaça de dano grave no sentido do presente Regime será analisada por cada país, levando em conta a evolução, entre outros, dos seguintes aspectos relacionados com o produto em questão:

- a) Nível de produção e capacidade utilizada;
- b) Nível de emprego;
- c) Participação no mercado (Mercosul, 1991, s.n.).

O artigo em questão se refere à possibilidade de que “cada Estado-Parte poderá aplicar, até 31 de dezembro de 1994, cláusulas de salvaguarda à importação dos produtos” (Mercosul, 1991, s.n.). Ou seja, a norma não se destina diretamente à expansão ou harmonização das normas laborais, mas sim como mecanismo protecionista contra produtos dos vizinhos do bloco, em sentido político oposto ao da formação do próprio Mercosul.

Ainda em 1991, foi publicada a Resolução Mercosul/GMC 11/1991, na qual o Grupo Mercado Comum estabeleceu a criação do Subgrupo de Trabalho nº 11, com nome de “Assuntos Laborais”. Este movimento é contemporâneo, pelo Conselho do Mercado Comum, da Decisão Mercosul/CMC 16/1991, a qual determinou a reunião dos ministros de trabalho dos países do bloco (Mercosul, 1991).

Já em 1992, o Conselho do Mercado Comum fez outro aceno à importância das questões trabalhistas ao editar a Decisão Mercosul/CMC nº 1/92, que fixou prazos para discussão de questões necessárias ao avanço do bloco (Mercosul, 1992). Para o subgrupo 11, o cronograma determinou, entre outras questões, a “análise comparativa dos sistemas de relações trabalhistas entre os países do Mercosul” e de “custos laborais e nível de salários e aportes sociais” até dezembro de 1992, com apresentação de propostas até setembro de 1993, sendo que o prazo para

apresentação de propostas relativas ao direito coletivo foi o mesmo (Mercosul, 1992). Além disso, o cronograma destacou o item “Custos trabalhistas no Setor de Transporte Terrestre e Marítimo”, que deveria ser concluído até dezembro de 1992.

Ainda em 1992, diante da recomendação nº 5 do Subgrupo de Trabalho nº 11, o Conselho do Mercado Comum também publicou a decisão nº 08/1992, para que os Estados-Parte tomassem medidas contra o emprego não registrado:

CONSIDERANDO:

Que nos Estados Partes se constata a existência de empregos não registrados, com o conseqüente efeito perturbador para a constituição do MERCOSUL.

O CONSELHO DO MERCADO COMUM DECIDE:

Art 1 - Instruir os organismos competentes de cada Estado Parte para que instrumentem as medidas necessárias para evitar o emprego não registrado (Mercosul, 1992, s.n.).

Ocorre que, em 1993, o cronograma previsto para se encerrar naquele ano sofreu duas prorrogações de prazo, a primeira pela decisão Mercosul/CMC nº1/93, e a segunda pela decisão Mercosul/CMC nº 9/93, fazendo com que a nova data para conclusão dos trabalhos fosse 31 de dezembro de 1994. Os resultados normativos das pesquisas destes subgrupos podem ser identificados nas publicações do Mercosul entre 1995 e 1997.

Em matéria laboral e profissional, além dos protocolos para reconhecimento e intercâmbio acadêmico a nível de pós-graduação, destacam-se as seguintes publicações: “Acordo Complementar ao Protocolo de Cooperação e Assistência Jurisdicional em Matéria Civil, Comercial, Trabalhista e Administrativa”, “Acordo Multilateral de Segurança Social do Mercado Comum do Sul” e, principalmente, o “Programa de Ação até o Ano 2000”.

Quanto ao Programa de Ação, aprovado pela decisão MERCOSUL/CMC/95, constam como objetivos a “elaboração de propostas destinadas ao melhoramento das condições de vida e de trabalho na região”, considerando que “a evolução do processo de integração demanda o exame de acordos sobre direitos trabalhistas e sociais” (Mercosul, 1995, s.n.).

Apesar dos planos e manifestações de interesse político, somente em dezembro de 1998 o Mercosul respondeu de forma concreta e institucional às críticas de inação na área social, com a Declaração Sociolaboral do Mercosul (Peduzzi, 2005). A Declaração, composta por 25 (vinte e cinco) artigos, compromete os Estados-Partes

a promover, em matéria trabalhista: (i) a não discriminação, (ii) a igualdade, (iii) a eliminação do trabalho forçado e de menores, (iv) a liberdade associativa e sindical e o consequente respeito à negociação coletiva, (v) os direitos à greve, à seguridade social, à saúde, à segurança no trabalho e à formação profissional e (vi) a proteção dos desempregados em conjunto com o fomento do emprego (Mercosul, 1998).

Quanto à aplicação da declaração, restou consignado no artigo 20 do documento que os “Estados Partes comprometem-se a respeitar os direitos fundamentais inscritos nesta Declaração e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos” (Mercosul, 1998, s.n.). O mesmo dispositivo também recomendou a instituição de uma Comissão Sociolaboral tripartite, sem poder sancionador, possuindo papel mais consultivo e de coleta de dados do que fiscalizador da declaração. Dessa forma, apesar de a Declaração Sociolaboral ser a primeira fonte de direito trabalhista do Mercosul, não lhe foram atribuídos mecanismos coercitivos, tratando-se *soft law*³⁶.

Conforme recomendado, no ano seguinte, em 1999, a Comissão Sociolaboral Tripartite do Mercosul foi implantada pela Resolução nº 15 daquele ano. Peduzzi (2005) destaca que o órgão também possui natureza negocial, isto é, de “ação política e pressão sindical”, com finalidade de submeter questões concretas ao Grupo Mercado Comum, órgão executivo do bloco.

As decisões da Comissão Sociolaboral Tripartite, para resultar em inovação jurídica, passam por pelo menos três fases: (i) aprovação de planos, programa ou relatório pela própria Comissão, (ii) aprovação da sugestão pelo Grupo Mercado Comum para encaminhamento ao Conselho de Mercado Comum, (iii) aprovação por este. Ainda, para que seja dotada de alguma coercibilidade jurídica, a medida aprovada pelo Conselho de Mercado Comum deve ser referendada e incorporada nos ordenamentos jurídicos internos.

Apesar da falta de coercibilidade institucional das medidas tomadas até hoje pelo Mercosul em matéria laboral, não se pode desconsiderar a utilização voluntária dos planos elaborados pela Comissão Sociolaboral e aprovados enquanto resolução pelo Grupo Mercado Comum. Por exemplo, em 2006 o Mercosul publicou a resolução

³⁶ *Soft Law* é um **direito não obrigatório**, sendo admitido enquanto fonte jurídica porque “o direito é composto não somente por um conjunto de normas jurídicas obrigatórias e capazes de impor sanção”, mas também daquilo que é orientativo ou costumeiro (Oliveira *et al.*, 2010).

do Plano Regional para a Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e, em 2007, o Brasil promulgou a Lei nº 11.542, de 12 de novembro de 2007, que Institui o Dia Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e promoveu campanhas sobre o tema (Brasil, 2007).

Desse modo, pode-se concluir que, apesar da existência, o Direito Trabalhista criado pelo Mercosul ainda não é dotado de coercitividade, com incorporação obrigatória pelos Estados. Nesse contexto, a intergovernamentalidade e a incorporação voluntária das normas pelos Estados nacionais são necessárias para que se atribua grau de eficácia às normas de direito regional trabalhista.

5.2 A INTERGOVERNAMENTALIDADE E A INCORPORAÇÃO NACIONAL DAS NORMAS REGIONAIS

Inicialmente, é necessário distinguir intergovernamentalidade de transnacionalidade e supranacionalidade. Transnacionalidade é aquilo que consegue ultrapassar a barreira geográfica do Estado-nação, pode estar situada num contexto de declínio do Estado-Nação (Baumman, 2003). Quando se fala de transnacionalidade, não necessariamente há expansão do direito positivo nacional, mas inclusive sua relativização para que as barreiras internacionais sejam reduzidas.

Já com a supranacionalidade, há a relativização dos poderes nacionais, mas também seu deslocamento a um ente ou direito unificado. Supranacionalidade é, pois, outorga em favor de uma organização aglutinadora. Pode-se citar a União Europeia como exemplo de supranacionalidade.

Por sua vez, o termo intergovernamentalidade é usualmente definido como “processos de mera cooperação internacional” (Lupi, 2001). Este é o adotado pelo Protocolo de Ouro Preto no artigo 2º, ao atribuir natureza intergovernamental ao “Conselho do Mercado Comum, o Grupo Mercado Comum e a Comissão de Comércio do Mercosul” (Brasil, 1994, s.n.).

Já cooperação e integração distinguem-se, principalmente, pelos objetivos. Enquanto a primeira visa uma união ampla, inclusive com significativos reconhecimentos recíprocos de poderes para afastar a distinção entre nacionais, a segunda visa apenas diminuir essas diferenças (Balassa, 1961). Portanto, para que ocorra integração, deve existir supranacionalidade, isto é, outorga de poderes nacionais em favor de um órgão ou sistema normativo específico.

Apesar de o Mercosul se autorreferenciar como projeto de integração, que pressupõe algum grau de supranacionalidade, não se observam transferências significativas de poder em favor do órgão ou, então, reconhecimento de poderes de outros países, como decisões judiciais em matéria trabalhista. Também é difícil definir o Mercosul como bloco de cooperação na medida em que, em discurso e questões comerciais, há uma relação diversa da mera cooperação, que sequer necessitaria de um órgão intermediador entre os entes nacionais. Sobre o possível enquadramento jurídico institucional do Mercosul, tem-se que:

[...] em qualquer hipótese o MERCOSUL não está sendo construído para conformar-se a padrões organizacionais previamente definidos em manuais universitários de direito comunitário, mas para atender a requisitos econômicos e políticos de natureza objetiva, que escapam — e assim deve ser — a qualquer definição teórica em pretensa coerência metodológica (Almeida, 2000)

Ainda na década de 1990, Rattner (1998) observou que as poucas iniciativas do Mercosul trataram majoritariamente aos aspectos comerciais de integração, sem aprofundar nas questões políticas ou culturais. Após quase três décadas, a integração pretendida ainda pode ser considerada como meta distante. O venezuelano Ruiz (2007) critica a posição de **união aduaneira imperfeita** do Mercosul, que se apresenta como déficit institucional perene.

Entre as populações dos Estados-membros, o Mercosul também parece ter pouca mobilização ou ânimo social. Nessa perspectiva, Mariano e Vigevani (2022) apontam que o Mercosul estagnou num patamar de bloco não consolidado e entre os fatores impeditivos, está a falta de vantagens visíveis para as populações. É razoável que um cidadão questione: o que eu ganhei com o bloco? Difícil é encontrar quem consiga afirmar isso positivamente.

Dessa incerteza quanto à natureza jurídica institucional do Mercosul, surgem limitações sobre a forma de se efetivar norma similar a da Diretiva Europeia sobre trabalho por plataformas. Assim, deve-se considerar as limitações e incertezas institucionais para adaptação ao bloco.

5.3 LIMITAÇÕES NA FORMA DE REGULAMENTAÇÃO EUROPEIA NO MERCOSUL

Conforme já abordado, a inexistência de consenso sobre o efetivo modelo do Mercosul gera um elevado grau de incerteza na criação de novas normas, o que torna seus limites variáveis conforme o entendimento político vigente. Para Oliveira (2001), o Mercosul ora adota modelo neofuncional, ora neorrealista, que partem, respectivamente, da ideia original do bloco de um contínuo processo de integração e de uma visão pessimista quanto à natureza humanas, sendo o sucesso dependente de disputas nacionais dos estados participantes do bloco.

Conforme apontado no tópico 1 deste capítulo (Mecanismo de produção normativa do MERCOSUL), apesar de existir órgãos no Mercosul, a nenhum deles é atribuído poder legislativo, e as medidas emanadas dos órgãos auxiliares, em geral, são meramente orientativas. Portanto, a forma de se criar uma inovação normativa, de caráter obrigatório, é um novo protocolo adicional ao próprio Tratado de Assunção.

Ocorre que o protocolo, sendo este complementar ao tratado inicialmente firmado, necessita de unanimidade, ou, então, será impositivo somente aos países que a ele aderirem. Dessa maneira, ao projetar uma regulamentação ao modo da em vigor na Europa, é necessário considerar que ela não será impositiva aos países do bloco que lhe forem resistentes.

Caso a União Europeia adotasse o mesmo modelo do Mercosul, a própria Diretiva 2024/2831 (anexo A) provavelmente não seria implantada em alguns países. Na votação da União Europeia (2024), por exemplo, os resultados da votação foram os seguintes (Tabela 1):

Tabela 1 – Placar de votação da Diretiva 2024/2831 (anexo A) no Parlamento Europeu

Favorável	Contrário	Abstenção
554	56	24

Fonte: elaboração própria

Entre os grupos com mais votos contrários, o Reformistas e Conservadores Europeus (RCE) com 9, o Renew (renovar a Europa) com 21 e o ID (Identidade e Democracia) com 14. Na França, o partido do presidente Emmanuel Macron,

Renascimento, integra o grupo *Renew*, enquanto o maior partido da oposição, o Reagrupamento Nacional, faz parte do bloco ID.

Ocorre que com o modelo europeu, ainda que houvesse forças francesas contrárias ao texto, sua aplicação foi imposta à França. Em matéria comercial, a França também marcou posicionamento contrário ao acordo Mercosul-União Europeia (Brasil, 2026). Entretanto, isto não impediu a assinatura do documento pelo bloco europeu e o país receberá produtos agrícolas de concorrentes sul-americanos, ainda que sejam prejudiciais ao seu mercado interno.

Esse fenômeno, aparentemente contraditório entre política interna e externa, pode ser fator decisivo na viabilidade de uma regulamentação regional. Na teoria de jogos de dois níveis, os atores políticos atuam simultaneamente em duas disputas por poder, a interna e a externa, ocorre que cada movimento em um tabuleiro político impacta o outro, gerando aparentes decisões irracionais quando analisado apenas um dos cenários (Putnam, 1988). Portanto, ainda que a regulamentação do trabalho de entrega por plataforma não seja objetivo da política interna da Argentina no governo Javier Milei, ou do governo de outros países no futuro, o pode ser da política externa, desde que exista incentivo para isso.

O principal incentivo para regulamentação do trabalho de entrega por plataforma para os países do bloco pode não ser a proteção dos trabalhadores, mas sim uma experiência de integração, num mundo com blocos consolidados e aumento de concorrência.

Sendo serviço não substituível por atividades realizadas externamente – não é possível imaginar que se realize entregas fora do território em que ocorre o serviço, e representando parcela considerável, mas não decisiva, do PIB³⁷, a regulamentação das plataformas de entrega pode ser um experimento de risco restrito e grande e avanço institucional no processo de integração.

Por sua vez, a falta de integração atual se evidencia pela não vinculação obrigatória de suas inovações normativas, sendo que os países do Mercosul já apresentaram sinais de desrespeito ao bloco, com a busca por jurisdição externa para

³⁷ Segundo a FIPE (2024), o ecossistema da IFood, maior das plataformas de entrega, movimentou aproximadamente 0,55% do PIB em 2023. Entretanto, como já trabalhado nesta pesquisa, a plataforma é mera intermediária da relação entre restaurantes, consumidores e entregadores. Dessa forma, caso a regulamentação provoque a saída da plataforma do Mercado, ainda que se diminuam as transações, não é provável a diminuição de 0,55% do PIB, mas sim da fração de eficiência atribuída ao Mercado pelo modal.

resolução de conflitos internos, como no caso da “crise das papeleiras”. Em 2006, inicialmente, o Uruguai e a Argentina tentaram resolver o conflito acerca da instalação de fábricas de celulose no lado uruguaio da fronteira por meio dos mecanismos previstos no protocolo de Olivos, ou seja: negociação direta, conciliação, tribunal arbitral *ad hoc* e, por último, Tribunal Permanente de Revisão (Almeida, 2007). O procedimento se iniciou com a utilização de estratégias protelatórias, como a da Argentina, no papel de presidente do Mercosul, que tentou atrasar o processo, o qual ao final resultou em laudo do Tribunal Arbitral *ad hoc* determinando que não fosse bloqueado o empreendimento uruguaio (Almeida, 2007).

Além de não interpor recurso ao Tribunal Permanente de Revisão, ignorando o laudo arbitral, a Argentina apresentou nova reclamação à Corte Internacional de Justiça, em Haia (Almeida, 2007). Por sua vez, o Uruguai também requereu à Comissão Internacional de Justiça medidas cautelares em face da suposta omissão argentina em retirar grupos que bloqueavam estradas de acesso à usina de celulose (Almeida, 2007). O resultado do julgamento foi, por treze votos a um, de que o Uruguai violou suas obrigações formais em relação aos artigos 7 a 12 do Estatuto do Rio Uruguai e, por onze votos a três, que o Uruguai não violou substancialmente as regras materiais do Estatuto, o que lhe permite continuar a atividade produtiva e impede os bloqueios argentinos (CIJ, 2010).

Quanto às limitações materiais em sentido stricto, as Constituições dos 5 (cinco) Estados-membros, conforme será abordado no tópico 4 deste capítulo (Adaptações necessárias para adoção do modelo europeu), não obstam a incorporação de normas jurídicas internacionais, prevendo condições favorecidas para as que versarem sobre direitos humanos, como matéria de proteção trabalhista em alguns países³⁸.

³⁸ As Constituições Federais, da Bolívia no artigo 256, do Brasil no artigo 5º, §3º, do Paraguai no artigo 142, da Argentina no artigo 22, garantem status diferenciado aos tratados internacionais que versem sobre direitos humanos.

5.4 DESAFIOS POLÍTICO-NORMATIVOS PARA INSTITUCIONALIZAÇÃO DE NORMA REGIONAL SOBRE O TRABALHO DE ENTREGA POR PLATAFORMA E A POSSIBILIDADE DE SOLUÇÃO SUPRANACIONAL DE INTEGRAÇÃO

O primeiro desafio, quanto à formalização do acordo, seria o modelo adotado. Conforme apontado anteriormente, inexistia norma de natureza jurídica idêntica a das diretivas europeias. E, ainda que fosse possível a criação de tal norma, haveria dificuldades na sua uniformização jurisprudencial. Enquanto na União Europeia, a Corte Europeia tem competência para pacificar jurisprudência acerca de regras gerais, prevalecendo sobre as jurisdições nacionais, no Mercosul os órgãos visam a outras formas de resolução de conflitos entre os membros, com preferência pela negociação direta.

Para a questão, a solução mais viável do ponto de vista institucional seria a incorporação da norma como protocolo adicional, sendo necessária a formalização por todos os Estados-membro e, posteriormente, a transposição para os direitos nacionais. Evidente que, aos países que não a ratificassem, a norma não produziria efeitos, sendo necessária, pois, a construção política internacional acerca da norma antes de sua incorporação nos Estados-membros.

Quanto à segunda questão, seria necessário que o protocolo adicional sobre o tema avançasse também na pauta supranacional. O Mercosul, enquanto órgão dotado de personalidade jurídica, também pode ser encarregado de jurisdição, com a transferência de poderes dos Estados em favor dele para julgamento de questões relativas às normas gerais fixadas pelo próprio protocolo adicional.

Sobre essa questão, a controvérsia poderia surgir em torno de possíveis vedações constitucionais internas, como na proibição de transferência parcial de jurisdição para órgão supranacional do Mercado Comum. Ocorre que, conforme exposto individualmente abaixo, as cartas nacionais não parecem configurar óbice à medida.

Na Argentina, a Constituição Federal prevê, no artigo 75 (tradução livre³⁹ — grifo do autor), que cabe ao Congresso:

³⁹ No original (Argentina, 1995):

22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto

22. Aprovar ou rejeitar tratados celebrados com outras nações e com organizações internacionais e concordatas com a Santa Sé. Os tratados e concordatas têm uma hierarquia mais alta do que as leis.

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; A declaração universal dos direitos humanos; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; o Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos e seu Protocolo Opcional; a Convenção para a Prevenção e Punição do Crime de Genocídio; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; a Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes; a Convenção sobre os Direitos da Criança; nas condições da sua validade, têm hierarquia constitucional, não derogam nenhum artigo da primeira parte desta Constituição e devem ser entendidos como complementares aos direitos e garantias por ela reconhecidos. Só podem ser denunciados, se for o caso, pelo Poder Executivo Nacional, com a aprovação prévia de dois terços de todos os membros de cada Câmara.

Os demais tratados e convenções sobre direitos humanos, depois de aprovados pelo Congresso, exigirão o voto de dois terços da totalidade dos membros de cada Câmara para gozar da hierarquia constitucional.

[...]

24. Aprovar tratados de integração que deleguem poderes e jurisdição a organizações supra-estatais em condições de reciprocidade e igualdade, e que respeitem a ordem democrática e os direitos humanos. As normas ditadas em consequência têm uma hierarquia mais alta do que as leis.

A aprovação desses tratados com os Estados latino-americanos exigirá a maioria absoluta da totalidade dos membros de cada Câmara. No caso de tratados com outros Estados, o Congresso Nacional, com maioria absoluta dos membros presentes de cada Câmara, declarará a conveniência da aprovação do tratado e ele somente poderá ser aprovado com o voto da maioria absoluta do conjunto, dos membros de cada Câmara, após cento e vinte dias do ato declaratório.

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención Sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán el voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

[...]

24. Aprobar tratados de integración que deleguen competencia y jurisdicción a organizaciones supraestatales en condiciones de reciprocidad e igualdad, y que respeten el orden democrático y los derechos humanos. Las normas dictadas en su consecuencia tienen jerarquía superior a las leyes.

La aprobación de estos tratados con Estados de Latinoamérica requerirá la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada Cámara. En el caso de tratados con otros Estados, el Congreso de la Nación, con la mayoría absoluta de los miembros presentes de cada Cámara, declarará la conveniencia de la aprobación del tratado y sólo podrá ser aprobado con el voto de la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada Cámara, después de ciento veinte días del acto declarativo.

La denuncia de los tratados referidos a este inciso, exigirá la previa aprobación de la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

A denúncia dos tratados a que se refere este inciso exigirá a aprovação prévia da maioria absoluta da totalidade dos membros de cada Câmara (Argentina, 1995, s.n.).

Portanto, já consta expressamente a possibilidade de delegação de jurisdição para fins de integração, cabendo ao parlamento aprová-la, o que já seria necessário para transposição do protocolo adicional.

E no Uruguai (tradução livre⁴⁰ — grifo do autor), a Constituição estabelece que:

Artigo 6º. Nos tratados internacionais celebrados pela República, esta propondrá cláusula estipulando que todas as controvérsias surgidas entre as partes contratantes serão resolvidas por meio de arbitragem ou outros meios pacíficos. **A República empenhar-se-á pela integração social e econômica dos Estados latino-americanos, especialmente no que diz respeito à defesa comum de seus produtos e matérias-primas.** Promoverá, ainda, a complementaridade efetiva de seus serviços públicos.

[...]

Artigo 46º. - O Estado dará asilo aos indigentes ou àqueles que, por falta de recursos suficientes, se encontram incapacitados para o trabalho devido à sua inferioridade física ou mental crônica.

O Estado combaterá os vícios sociais por meio da lei e das Convenções Internacionais.

[....]

Artigo 85º. - A Assembleia Geral é responsável por:

7) Declarar guerra e aprovar ou rejeitar, por maioria absoluta dos votos dos membros de cada Câmara, os tratados de paz, aliança, comércio e as convenções ou contratos de qualquer natureza celebrados pelo Poder Executivo com potências estrangeiras (Uruguai, 1967, s.n.)

Apesar de não citar expressamente a delegação jurisdicional a mecanismo supranacional, a constituição uruguaia não apresenta qualquer dispositivo que, pelo menos de forma explícita, esteja em sentido contrário. Ainda, há um dever da República Oriental em promover a integração latino-americana, que pode ser

⁴⁰ No original (Uruguai, 1967):

Artículo 6º.- En los tratados internacionales que celebre la República propondrá la cláusula de que todas las diferencias que surjan entre las partes contratantes, serán decididas por el arbitraje u otros medios pacíficos. La República procurará la integración social y económica de los Estados Latinoamericanos, especialmente en lo que se refiere a la defensa común de sus productos y materias primas. Asimismo, propenderá a la efectiva complementación de sus servicios públicos.

[...]

Artículo 46º. - El Estado dará asilo a los indigentes o carentes de recursos suficientes que, por su inferioridad física o mental de carácter crónico, estén inhabilitados para el trabajo.

El Estado combatirá por medio de la ley y de las Convenciones Internacionales, los vicios sociales.

[...]

Artículo 85º. - A la Asamblea General compete:

7º) Decretar la guerra y aprobar o reprobado por mayoría absoluta de votos del total de componentes de cada Cámara, los tratados de paz, alianza, comercio y las convenciones o contratos de cualquier naturaleza que celebre el Poder Ejecutivo con potencias extranjeras.

cumprido no avanço da integração mediante jurisdição supranacional em matéria específica.

Quanto ao Paraguai (tradução livre), sua Constituição estabelece que:

Artigo 122 - MATÉRIAS QUE NÃO PODEM SER SUJEITAS A REFERENDO
As seguintes matérias não podem ser sujeitas a referendo:

1. Relações internacionais, tratados, convenções ou acordos internacionais;
[...]

Artigo 141 - TRATADOS INTERNACIONAIS

Tratados internacionais validamente concluídos, aprovados por lei do Congresso, e cujos instrumentos de ratificação tenham sido trocados ou depositados, fazem parte do ordenamento jurídico interno, com a hierarquia determinada pelo Artigo 137.

Artigo 142 - DENÚNCIA DE TRATADOS

Tratados internacionais relativos a direitos humanos só podem ser denunciados por meio dos procedimentos que regem as emendas a esta Constituição. [...]

Artigo 224 - COMPETÊNCIAS EXCLUSIVAS DO SENADO

As competências exclusivas do Senado são:

1. iniciar a apreciação de projetos de lei relativos à aprovação de tratados e acordos internacionais;
[...]

Artigo 238 - DEVERES E PODERES DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Os deveres e poderes do Presidente da República são:

7. Administrar as relações exteriores da República. Em caso de agressão externa, e, com autorização prévia do Congresso, declarar Estado de Defesa Nacional ou negociar a paz; negociar e assinar tratados internacionais; receber os chefes de missões diplomáticas de países estrangeiros e admitir seus cônsules e nomear embaixadores, com o consentimento do Senado
(Paraguai, 1992, s.n.)

De forma similar à uruguaia, não há na constituição paraguaia a possibilidade expressa de transferência de jurisdição em favor de órgão supranacional, como também não há a vedação, sendo, portanto, permitido ao legislador que o faça. Também há na constituição paraguaia tratamento especial aos tratados sobre direitos humanos, que podem incluir as questões relativas ao trabalho a depender da interpretação nacional.

Já a Constituição Do Estado Plurinacional da Bolívia (tradução livre⁴¹ — grifo do autor) estabelece que:

⁴¹ No original (Bolívia, 2009):

Artículo 13.

IV. Los tratados y convenios internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa Plurinacional, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los Estados de Excepción prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Constitución se interpretarán de conformidad con los Tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Bolivia.

Artículo 14.

III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

Artigo 13.

IV. **Os tratados e convenções internacionais ratificados pela Assembleia Legislativa Plurinacional, que reconhecem os direitos humanos e proíbem sua limitação durante estados de emergência, prevalecem na ordem jurídica interna.** Os direitos e deberes consagrados nesta Constituição serão interpretados de acordo com os tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Bolivia.

Artigo 14.

III. O Estado garante a todas as pessoas e grupos, sem qualquer discriminación, o livre e efetivo exercício dos derechos establecidos en esta Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales de derechos humanos.

[...]

Artigo 158.

I. A Assembleia Legislativa Plurinacional tem as seguintes competências, além das determinadas por esta Constituição e pela lei:

14. **Ratificar tratados internacionales celebrados pelo Poder Ejecutivo, na forma estabelecida por esta Constituição.**

[...]

Artigo 172. O Presidente do Estado tem as seguintes competências, além das establecidas por esta Constitución e pela lei:

5. Dirigir a política exterior; **assinar tratados internacionales**; Nomear funcionarios públicos diplomáticos e consulares de acuerdo con la ley; e admitir funcionarios extranjeros en general.

[...]

Artículo 158.

I. Son atribuciones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, además de las que determina esta Constitución y la ley:

14. Ratificar los tratados internacionales celebrados por el Ejecutivo, en las formas establecidas por esta Constitución.

[...]

Artículo 172.

Son atribuciones de la Presidenta o del Presidente del Estado, además de las que establece esta Constitución y la ley

5. Dirigir la política exterior; suscribir tratados internacionales; nombrar servidores públicos diplomáticos y consulares de acuerdo a la ley; y admitir a los funcionarios extranjeros en general.

[...]

Artículo 202.

Son atribuciones del Tribunal Constitucional Plurinacional, además de las establecidas en la Constitución y la ley, conocer y resolver

9. El control previo de constitucionalidad en la ratificación de tratados internacionales.

Artículo 255.

I. Las relaciones internacionales y la negociación, suscripción y ratificación de los tratados internacionales responden a los fines del Estado en función de la soberanía y de los intereses del pueblo.

Artículo 256.

I. Los tratados e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que hayan sido firmados, ratificados o a los que se hubiera adherido el Estado, que declaren derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, se aplicarán de manera preferente sobre ésta.

II. Los derechos reconocidos en la Constitución serán interpretados de acuerdo a los tratados internacionales de derechos humanos cuando éstos prevean normas más favorables.

Artículo 257.

I. Los tratados internacionales ratificados forman parte del ordenamiento jurídico interno con rango de ley.

II. Requerirán de aprobación mediante referendo popular vinculante previo a la ratificación los tratados internacionales que impliquen:

4. Cesión de competencias institucionales a organismos internacionales o supranacionales, en el marco de procesos de integración.

Artículo 258.

Los procedimientos de celebración de tratados internacionales se regularán por la ley.

[...]

Artigo 202. O Tribunal Constitucional Plurinacional tem as seguintes competências, além das estabelecidas na Constituição e na lei: ouvir e decidir:

9. Análise prévia da constitucionalidade na ratificação de tratados internacionais.

Artigo 255.

I. As relações internacionais e a negociação, assinatura e ratificação de tratados internacionais servem aos propósitos do Estado, de acordo com a soberania e os interesses do povo.

Artigo 256.

I. Os tratados e instrumentos internacionais de direitos humanos que tenham sido assinados, ratificados ou aos quais o Estado tenha aderido, e que declarem direitos mais favoráveis do que os contidos na Constituição, prevalecerão sobre a Constituição.

II. Os direitos reconhecidos na Constituição serão interpretados de acordo com os tratados internacionais de direitos humanos, quando estes previrem normas mais favoráveis.

[...]

Artigo 257.

I. Os tratados internacionais ratificados integram o ordenamento jurídico nacional com força de lei.

II. Os tratados internacionais que envolvam o seguinte deverão ser aprovados por referendo popular vinculativo antes da ratificação:

4. Transferência de poderes institucionais para organizações internacionais ou supranacionais no âmbito dos processos de integração.

Artigo 258.

Os procedimentos para a celebração de tratados internacionais serão regidos por lei (Bolívia, 2009, s.n.)

Dessa maneira, tem-se que a Constituição do Estado Plurinacional da Bolívia, além de prever a prevalência dos tratados internacionais de direitos humanos em relação à lei e à própria carta, exige um procedimento mais complexo que os vizinhos para a maioria dos instrumentos jurídicos: (i) negociação e assinatura pelo executivo, (ii) ratificação pelo parlamento e (iii) exame prévio de constitucionalidade pelo Tribunal Constitucional Plurinacional. Quanto às transferências de poderes para organizações supranacionais, objeto desta análise, a constituição boliviana também exige referendo popular prévio, de caráter vinculante. Por fim, a Constituição da Bolívia possui previsão de norma legal regulamentadora.

E em atenção ao mandamento constitucional, a Lei de Celebração de Tratados (tradução livre⁴² — grifo do autor), de 18 de setembro de 2013, regulamenta que:

⁴² No original (Bolívia 2013):

Artículo 25°.- (Integración) En la negociación y suscripción de Tratados relativos a integración y de las normas derivadas del Derecho Comunitario, deberá observarse las disposiciones y principios establecidos por la Constitución Política del Estado. Los representantes del Estado Plurinacional de Bolivia ante Organismos Parlamentarios Supraestatales emergentes de los procesos de integración, se elegirán mediante sufragio universal, debiendo cumplir los requisitos dispuestos en el Tratado respectivo y/o los determinados por la Asamblea Legislativa Plurinacional.

Artigo 25. (Integração) Na negociação e assinatura de tratados relativos à integração e das normas derivadas do Direito Comunitário, devem ser observadas as disposições e os princípios estabelecidos pela Constituição Política do Estado. Os representantes do Estado Plurinacional da Bolívia nos órgãos parlamentares supranacionais resultantes dos processos de integração serão eleitos por sufrágio universal e deverão atender aos requisitos estabelecidos no respectivo tratado e/ou aos determinados pela Assembleia Legislativa Plurinacional.

[...]

Artigo 42º - (Referendo popular vinculativo prévio à ratificação de tratados internacionais)

I. De acordo com as disposições da a, os seguintes Tratados Internacionais **exigirão aprovação por meio de referendo popular vinculativo antes de sua ratificação:**

- a. Questões de fronteira,
- b. Integração monetária,
- c. Integração econômica estrutural e
- d. **Transferência de poderes institucionais para organizações internacionais ou supranacionais no âmbito dos processos de integração.**

II, **Caso o Tratado Internacional seja aprovado por referendo, será enviado à Assembleia Legislativa Plurinacional para ratificação por lei,**

[...]

Artículo 42º.- (Referendo popular vinculante previo a la ratificación de los tratados internacionales)

I. De acuerdo a lo establecido en la Constitución Política del Estado, requerirán de aprobación mediante referendo popular vinculante previo a su ratificación, los Tratados Internacionales relativos

- a. Cuestiones limítrofes,
- b. Integración monetaria,
- c. Integración económica estructural, y
- d. Cesión de competencias institucionales a Organismos Internacionales o supranacionales en el marco de procesos de integración.

II. Si el Tratado Internacional fuera aprobado por referendo, se remitirá a la Asamblea Legislativa Plurinacional para su ratificación mediante Ley, para formar parte del ordenamiento jurídico interno con tal rango.

III. Si el resultado del referendo popular vinculante fuere negativo, el Ministerio de Relaciones Exteriores podrá renegociar o en su caso archivar el Tratado Internacional.

IV. Los referendos populares vinculantes previos a la ratificación de un Tratado Internacional, se realizarán cuando sean previstos por la Constitución Política del Estado o solicitados por iniciativa popular o por representantes de la Asamblea Legislativa Plurinacional, los mismos se cubrirán con recursos del Tesoro General del Estado

Artículo 43º.- (Referendo popular vinculante previo a la ratificación solicitado por iniciativa popular o representantes de la Asamblea Legislativa Plurinacional) En el caso del referendo popular vinculante solicitado por iniciativa popular o por representantes de la Asamblea Legislativa Plurinacional respecto de cualquier Tratado, se aplicará el procedimiento establecido para el referendo nacional en la Ley del Régimen Electoral, y de conformidad a lo previsto en el Artículo 259, Parágrafo I de la Constitución Política del Estado.

Artículo 44º.- (Suspensión de plazos para la ratificación) El anuncio de convocatoria a referendo suspenderá por el plazo que demande los trámites del mismo, el proceso de ratificación del Tratado, hasta la obtención de los resultados definitivos.

Artículo 45º.- (Consulta de constitucionalidad) Conforme el procedimiento previsto en la Ley del Régimen Electoral, el Tribunal Constitucional Plurinacional se pronunciará previamente sobre la constitucionalidad del contenido de los Tratados sometidos a referendo.

Artículo 46º.- (Denuncia de los tratados aprobados por referendo)

I. Los Tratados aprobados por referendo deberán someterse a un nuevo referendo, en el caso de pretenderse su denuncia por iniciativa de la Presidenta o Presidente del Estado.

II. El trámite respectivo será de referendo nacional por iniciativa presidencial. Si la denuncia del Tratado Internacional fuera aprobado por referendo, se remitirá a la Asamblea Legislativa Plurinacional para su ratificación mediante Ley, para formar parte del ordenamiento jurídico interno con tal rango.

passando a integrar o ordenamento jurídico interno com a devida homologação.

III. Caso o resultado do referendo popular vinculativo seja negativo, o Ministério das Relações Exteriores poderá renegociar ou, se for o caso, arquivar o Tratado Internacional.

IV. Os referendos populares vinculativos prévios à ratificação de um Tratado Internacional serão realizados quando previstos pela Constituição Política do Estado ou solicitados por iniciativa popular ou por representantes da Assembleia Legislativa Plurinacional; estes serão financiados com recursos do Tesouro Geral do Estado.

Artigo 43º.- (Referendo popular vinculativo prévio à ratificação, solicitado por iniciativa popular ou por representantes da Assembleia Legislativa Plurinacional) No caso de referendo popular vinculativo solicitado por iniciativa popular ou por representantes da Assembleia Legislativa Plurinacional relativamente a qualquer Tratado, será aplicado o procedimento estabelecido para o referendo nacional na Lei do Regime Eleitoral, e em conformidade com as disposições do Artigo 259, Parágrafo I, da Constituição Política do Estado.

Artigo 44º - (Suspensão dos prazos para ratificação) O anúncio de um referendo suspenderá, pelo período necessário para os seus procedimentos, o processo de ratificação do Tratado, até que os resultados finais sejam obtidos.

Artigo 45º - (Consulta de constitucionalidade) **De acordo com o procedimento previsto na Lei do Regime Eleitoral, o Tribunal Constitucional Plurinacional pronunciar-se-á previamente sobre a constitucionalidade do conteúdo dos Tratados submetidos a referendo.**

Artigo 46º - (Denúncia de tratados aprovados por referendo)

I. Os tratados aprovados por referendo devem ser submetidos a um novo referendo caso se pretenda a sua denúncia por iniciativa do Presidente do Estado.

II. O procedimento envolverá um referendo nacional iniciado pelo Presidente. Se a denúncia do Tratado Internacional for aprovada em referendo, será encaminhada à Assembleia Legislativa Plurinacional para ratificação por lei, passando a integrar o ordenamento jurídico nacional com esse estatuto (Bolívia, 2013, s.n.)

Apesar de a Lei Regulamentadora expressamente prever mecanismos para efetivação da integração e do direito comunitário, mantém as exigências formais rígidas para os tratados internacionais na Bolívia. Outrossim, estipula que os órgãos supranacionais parlamentares deverão ser eleitos por sufrágio universal. No caso em análise, o possível órgão transnacional possuiria somente função jurisdicional limitada à interpretação das regras gerais fixadas por eventual protocolo adicional, o que não demandaria processo eleitoral. Porém, trata-se da situação mais complexa de integração que os outros países, por necessitar da aprovação prévia dos três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e da população, por meio de referendo vinculativo.

Por fim, quanto ao Brasil, a Constituição de 1988 (grifo do autor) estabelece que:

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:

§ 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.

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão.

[...]

Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;

[...]

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional;

Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

b) declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal (Brasil, 1988, s.n.).

Importante destacar que, além de possibilitar o status constitucional aos tratados internacionais sobre direitos humanos, a jurisprudência do STF se solidificou no sentido de que, quando não possuírem o status constitucional, os tratados sobre direitos humanos possuem status supralegal⁴³.

Entre os tratados sobre direitos humanos, estão os específicos sobre direitos sociais, que, por sua vez, englobam os de natureza trabalhista. O debate em torno da constitucionalidade da Convenção nº 158 da OIT exemplifica a controvérsia em torno desses tratados de temática laboral.

Ratificada em 1995 e promulgada em 1996, o tratado foi objeto da ADI 1480. Em petição inicial, a Confederação Nacional do Transporte (CNT), apoiada por parecer do professor Saulo Ramos, defendeu a incompatibilidade dos artigos 4 e 10 da convenção com os artigos 7º, I, da Constituição Federal e 10, I, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (Quadro 6):

⁴³ Neste sentido, ficou consignado na ADI 5.240 que:

Esse caráter supralegal do tratado devidamente ratificado e internalizado na ordem jurídica brasileira — porém não submetido ao processo legislativo estipulado pelo art. 5º, § 3º, da CF/1988 — foi reafirmado pela edição da Súmula Vinculante 25, segundo a qual “é ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito”. Tal verbete sumular consolidou o entendimento deste Tribunal de que o art. 7º, item 7, da CADH teria ingressado no sistema jurídico nacional com status supralegal, inferior à CF/1988, mas superior à legislação interna, a qual não mais produziria qualquer efeito naquilo em que conflitasse com a sua disposição de vedar a prisão civil do depositário infiel.

Quadro 6 – Confronto entre dispositivos da convenção 158 da OIT e Constituição Federal

Convenção nº 158 da OIT	Constituição Federal e ADCT
Artigo 4 Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. [...] Artigo 10 Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é justificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.	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; [...] Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

Fonte: elaboração própria

Do cotejo dos dispositivos acima, não se extrai conflito direto, mas apenas regulamentação oriunda de órgão internacional com projeção ampliada da proteção constitucionalmente assegurada. Entretanto, em 1997, o STF deferiu medida cautelar para que, até o final do julgamento, fosse vedada “qualquer exegese que, divorciando-se dos fundamentos jurídicos do voto do relator e desconsiderando o caráter meramente programático das normas, as aplique” (Brasil, 2001). E, no acórdão que referendou a decisão liminar, consignou o relator, Ministro Celso de Mello:

Os tratados internacionais celebrados pelo Brasil — ou aos quais o Brasil venha a aderir — não podem, em consequência, versar matéria posta sob reserva constitucional de lei complementar. É que, em tal situação, a própria Carta Política subordina o tratamento legislativo de determinado tema ao exclusivo domínio de lei complementar, que não pode ser substituída por

qualquer outra espécie normativa infraconstitucional, inclusive pelos atos internacionais já incorporados ao direito positivo interno (Brasil, 2001).

Outra controvérsia constitucional em torno da Convenção 158 da OIT se deu com o Decreto nº 2.100/1996. Nele, o Presidente da República tornou pública a decisão de cessar os efeitos, “a partir de 20 de novembro de 1997, da Convenção da OIT nº 158, relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 22 de junho de 1982, visto haver sido denunciada” (Brasil, 1996, s.n.). Ocorre que, diante da ausência de manifestação prévia do Congresso Nacional sobre o tema, com apoio de parecer técnico de Amaldo Sussekind⁴⁴, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e a Central Única dos Trabalhadores ajuizaram a ADI 1695, que alegava violação ao artigo 49, I, da Constituição Federal⁴⁵ (Lobato; Loguercio; Crivelli, 1997).

A controvérsia somente se encerrou com a publicação do acórdão de julgamento, em 2024, que confirmou a tese fixada na ADC 39, um ano antes:

[...] a denúncia pelo Presidente da República de tratados internacionais aprovados pelo Congresso Nacional, para que produza efeitos no ordenamento jurídico interno, não prescinde de sua aprovação pelo Congresso”. Esse entendimento se aplica a partir da publicação da ata de julgamento da ADC nº 39, mantendo-se a eficácia das denúncias realizadas até esse marco temporal (Brasil, 2024, s.n.).

Por sua vez, com tese quase idêntica, a ADC nº 39 concluiu que, sim, é necessária a aprovação pelo congresso para o presidente denunciar um tratado internacional; entretanto, por fins de segurança jurídica, aplica-se “o entendimento a partir da publicação da ata do julgamento, mantendo-se a eficácia das denúncias realizadas até esse marco temporal” (Brasil, 2023, s.n.)

Dessa forma, o STF validou, utilizando-se de modulação de efeitos, a denúncia da convenção nº 158 da OIT sem aprovação do Congresso Nacional. Entre os argumentos utilizados para essa modulação, estavam os eminentemente econômicos, como os utilizados pelo Ministro Nunes Marques:

⁴⁴ Ex-presidente do TST e membro da Comissão que elaborou a CLT no governo Vargas, Sussekind apontou que a denúncia violou o prazo decenal para o ato, o dever de consulta imposto pela Convenção nº 144 da OIT, e a competência exclusiva do Congresso Nacional (1997).

⁴⁵ Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;

[...] a considerarmos que se trata de matéria debatida em convenção internacional, a título comparativo, conforme consta na página da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na internet, a maior parte dos países não aceitou a Convenção 158 em seus ordenamentos. Estão incluídos nesse grupo, entre outros, Alemanha, Itália, Inglaterra, Japão, Estados Unidos da América, Canadá, Colômbia, Chile, Paraguai e Cuba.

Além de todos os argumentos apresentados pelos eminentes colegas, importa destacar que, nada obstante seja louvável o zelo do art. 158 da Convenção da OIT, seus efeitos podem ser adversos à sociedade. Isso explica, no meu entender, a provável razão da denúncia feita por decreto do então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, cioso do fortalecimento do número de empregos, bem como da indispensabilidade, para tanto, de investimento nacional e internacional, com vistas à evolução e à geração de desenvolvimento da sociedade brasileira. Daí a necessidade de conferir efeitos prospectivos à decisão (Brasil, 2023).

Apesar de a posição ter sido referendada pela maioria do STF, há omissão no tratamento, haja vista a natureza de direitos humanos e, conseqüentemente, direitos fundamentais dos tratados sobre direitos trabalhistas. Sobre a posição dos tratados de direitos internacionais que versem sobre direitos humanos, Sarlet (2011) leciona que “a condição de direitos fundamentais é absolutamente incompatível com uma hierarquia normativa infraconstitucional, visto que direitos fundamentais são sempre direitos constitucionais e não podem estar à disposição plena do legislador ordinário”.

Dessa forma, a restrição de direitos fundamentais, quando não limitados expressamente pela Carta, ocorre somente diante da colisão com outras normas constitucionais, não sendo possível negar efeito a um deles, o que demanda ponderação entre normas (Lordelo, 2020). No caso da ADC 39 e ADI 1695, a modulação se fundamentou em segurança jurídica e proteção da economia com “o fortalecimento do número de empregos”.

Transportando esse argumento para outros casos possíveis, a lógica permitiria afastar outros direitos fundamentais trabalhistas em razão da geração de empregos. Fundo de garantia, salário-mínimo, décimo terceiro, adicional noturno, férias, licença à gestante e à paternidade e outros direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal logicamente aumentam o custo da contratação, o que diminui a oferta de empregos. No entanto, não é razoável que, a partir de um não princípio fundamental, como suposta defesa da economia de forma genérica, limitem-se todos os direitos sociais supracitados.

Portanto, no caso brasileiro, um dos maiores riscos à proteção trabalhista dos entregadores de plataforma por meio de integração normativa no Mercosul é a provável modulação de efeitos em futuro julgamento de controle concentrado de

constitucionalidade. Uma barreira às modulações e resistência jurídicas internas, tanto no Brasil como nos países que adotam sistema semelhante, como na Argentina, é a incorporação do tratado que por quórum qualificado, o que garantiria status constitucional ou supralegal à norma.

No Brasil, o procedimento é disciplinado pelo artigo 5º, parágrafo terceiro, da Constituição Federal, inserido após a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que garante aos tratados “sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros” equivalência às emendas constitucionais (Brasil, 2004). Na Argentina, o artigo 24 garante aos tratados que deleguem poderes aos órgãos supranacionais latino-americanos aprovados por maioria absoluta da totalidade dos membros das duas casas possuem status supralegal (Argentina, 1994). Quanto à Bolívia, respeitada a exigência de referendo popular, as normas que versem sobre direitos humanos e sejam mais favoráveis do que as previstas na Constituição automaticamente a sobrepõe, independente do quórum qualificado ou não no parlamento (Bolívia, 2013).

6. CONCLUSÃO

A investigação aqui realizada permitiu confirmar a hipótese sugerida, de que é possível a regulamentação do trabalho de entrega por meio do Mercosul. Partiu-se da premissa de que a regulamentação do trabalho de entrega por plataformas, enquanto fenômeno da 4ª Revolução Industrial e que ultrapassa barreiras geográficas, não pode ser enfrentada como problema local, mas como um problema a ser resolvido pela integração regional, seja na União Europeia ou no Mercosul.

Inicialmente, restou demonstrado como o conceito de trabalho decente se coaduna com o valor social do trabalho, princípio constitucional assegurado pelas constituições da maioria dos países do Mercosul. Entretanto, também se evidenciou um processo de erosão deste valor constitucional, sendo que, no Brasil, o agente principal da mudança é o STF.

Em seguida, conclui-se que o modelo de plataformas de entrega se fundamenta na transferência de riscos ao trabalhador e na redução de custos dos bens de informação, o que torna economicamente inviável eventual concorrência dos trabalhadores que decidirem não se submeter às plataformas. Além disso, o sistema de “empreendedorismo” dos trabalhadores de entrega por plataforma se legitima em questões ideológicas, de valorização de uma suposta autonomia e da premissa de que a única limitação à prosperidade seria a falta de vontade do próprio trabalhador, que pode estender sua jornada até o limite biológico.

Quanto ao processo europeu de regulamentação, compreende-se que a Diretiva 2024/2831 (anexo A) demandou amadurecimento interno nos principais países-membros, antes de ser imposta a todo bloco. A regulamentação comunitária atua como um padrão mínimo de proteção aos trabalhadores, que pode ser complementado e adaptado pelos membros do bloco.

Por fim, evidenciaram-se as limitações político-institucionais do bloco sul-americano, que relega às normas laborais a *soft law*. Também se observaram as falhas nacionais em tentativas de regulamentação, como no Brasil, em que o PLP nº 12/2024 excluiu os entregadores. Entretanto, após analisar os dispositivos constitucionais internos e os objetivos de integração do Mercosul, conclui-se que, mediante protocolo adicional, é possível uma solução conjunta dos países do bloco para regulamentação regional do trabalho de entrega por plataforma no Mercosul, mediante a utilização de protocolo adicional.

Para elaboração de diretrizes materiais das normas gerais a serem adotadas por um Protocolo Adicional no Mercosul, a Diretiva Europeia 2024/2831 (anexo A) pode servir de fonte. Entre as normas da Diretiva que poderiam ser adaptadas para realidade sul-americana, estão: (i) a presunção legal de relação de trabalho, que inverte o ônus de forma que seja atribuído às *big techs* o dever de demonstrar a autonomia do trabalhador; (ii) a garantia de supervisão e revisão humanas, de forma que iniba a chamada “demissão algorítmica”; (iii) a transparência do funcionamento e conclusões dos sistemas automatizados, de forma que permita tanto a contestação direta à plataforma como questionamento judicial adequados; (iv) a possibilidade de negociação coletiva, com associação representativa dos trabalhadores não empregados, mas vinculados às plataformas.

Quanto aos aspectos formais de incorporação, para evitar maior resistência dos judiciários nacionais, o Protocolo Adicional pode dar ênfase ao aspecto de direitos humanos, abrangendo também outras questões conexas, como discriminação de gênero, origem e raça. Como a maioria das Constituições nacionais atribui eficácia constitucional aos tratados internacionais de direitos humanos, desde que observado rito próprio, a incorporação dessa forma, com finalidade ampliativa de direitos, protegeria as normas regulamentadoras internas de eventuais ofensivas judiciais ou legislativas das *big techs*.

Internamente no Mercosul, a construção do Protocolo Adicional pode utilizar uma estrutura já existente, a Comissão Sociolaboral Tripartite do Mercosul, de forma que a proposta efetivamente apresentada seja fruto de negociação entre Estados, empresas e trabalhadores.

Por fim, além da proteção aos trabalhadores, a regulamentação significaria um avanço no processo de integração regional, que, desde a fundação do bloco, encontra-se paralisado por disputas comerciais. A questão trabalhista, enquanto movimento de proteção dos países aos trabalhadores em face das plataformas de entrega, pode ser uma solução política para contornar a disputa comercial entre os países do bloco e avançar no processo de integração, com a utilização de pautas sociais de menor resistência interna.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paula Wojcikiewicz. **O caso das Papeleiras**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2007. Disponível em: <https://direitosp.fgv.br/casoteca/caso-papeleiras>. Acesso em: 01 dez. 2025.

ALMEIDA, Paulo Roberto. O Brasil e o futuro do MERCOSUL: dilemas e opções. *In*: CASELLA, Paulo Borba *et al.* (coord.). **MERCOSUL: integração regional e globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. 2012. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2012. Disponível em http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AlvarengaRZa_1.pdf Acesso em: 10 out. 2025

Alvarez, Bruna Mirelle Silva. **Essays on informality**. 2023. Tese (Doutorado em Direito) – Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2023. Disponível em <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/77d2d361-b687-4a8f-8618-e96d7dddb7cf/content>. Acesso em: 10 set. 2025

ALVES, Amauri Cesar. Sistemas produtivos, direito do trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais. *In*: DO, Gabriela Neves (org.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2020.

ALVES, Lucas Matheus. Oliveira, Lourival José de. O Conflito Acerca da Competência da Justiça do Trabalho e as Dificuldades que Estão Sendo Criadas para o Trabalhador no Acesso à Justiça. *In*: PASCHOAL, Thais Amoroso. BAROSA, Agnaldo de Souza (coord.). **Vulnerabilidades, Mobilização do Direito e Acesso à Justiça**. São Carlos: Pedro E João, 2025.

ANTUNES, Ricardo. O Brasil na contramão da regulamentação do trabalho em plataformas. *In*: ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação**. São Paulo: Boitempo, 2024.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. Posfácio de Celso Lafer. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina**: reformada por la Convención Nacional Constituyente el 22 de agosto de 1994. Buenos Aires: Senado de la Nación, 1995.

ARGENTINA. **Proyecto de Ley de Modernización Laboral**. Buenos Aires: 2025. Disponível em: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/proyecto_de_ley_de_modernizacion_laboral_vf.pdf. Acesso em: 1 jan. 2026.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim. São Paulo: Abril Cultura, 1991.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA); UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Núcleo de Extensão e Pesquisa "O Trabalho Além do Direito do Trabalho" (NTADT). **Nota Técnica n.º 1/2024**: análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho no Brasil: período de 01/07/2023 a 16/02/2024. Brasília, DF: ANAMATRA, 2024. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2024/2%C2%BA_Relat%C3%B3rio_NTADT_Anamatra_-_2024.pdf. Acesso em: 1 jan. 2026.

BALASSA, Bela. **Teoria da integração Econômica**. Tradução de Maria Filipa Gonçalves e Maria Elsa Ferreira. Lisboa: Clássica Editora, 1961.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O "trabalho decente": do conceito à prática. **Revista Direito, Estado e Sociedade**, [S. l.], n. 62, 2023. DOI: 10.17808/des.0.1411. Disponível em: <https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/view/1411>. Acesso em: 1 fev. 2026.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

BERCOVICI, Gilberto. **Os princípios estruturantes e o papel do Estado. A Constituição brasileira de 1988 revisitada : recuperação histórica e desafios atuais das políticas públicas nas áreas econômica e social..** Brasília, DF: Ipea. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2009.

BERGER, Peter L. **O dossel sagrado**: elementos para uma teoria sociológica da religião. Organização de Luiz Roberto Benedetti. Tradução de José Carlos Barcellos. São Paulo: Paulus, 1985.

BORDENAVE, Enrique B. La administración de justicia en la época liberal. **Cuadernos Históricos**, Asunción: Archivo del Liberalismo, n. 19, 1991.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BRITO, Marcelo Palma de. Posição Legal: art. 443, caput e §3º, da CLT. In: FONSECA, Rodrigo Dias da (org.). **Reforma trabalhista comentada**: Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

CAMPOS, Guilherme Caldas de Souza; SOUEN, Jacqueline Aslan. Da euforia ao retrocesso: o comportamento do emprego formal no Brasil no período recente. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 28, n. 1(51), p. 1-22, 2017.

CANOTILHO, José Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 2003.

CARBONELL, Javier. **From provider to precarious**: how young men's economic decline fuels the antifeminist backlash. Brussels: European Policy Centre (EPC), European Politics and Institutions Programme, 8 Apr. 2025. Disponível em: https://d1xp398qalq39s.cloudfront.net/content/From_Precarious_to_Provider_paper.pdf. Acesso em: 1 fev. 2026.

CARVALHO, Selma. Os bens de informação e o problema da primeira cópia. **RAE — Revista de Administracao de Empresas**, v. 44, p. 97–107, 2004. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37300>. Acesso em: 8 ago. 2025.

COMBA, Andrea. Da ALALC à ALADI. Tradução de Anna Maria Villela. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 21, n. 81, p. 33-46, jan./mar. 1984. Suplemento. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/185420>. Acesso em: 7 jun. 2026.

CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA. **Pulp Mills on the River Uruguay (Argentina v. Uruguay)**: judgment of 20 April 2010. Haia: CIJ, 2010. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/135/135-20100420-JUD-01-00-EN.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2025.

COSTA, Ilton Garcia da; PAULA, Bruna Balthazar de. O movimento “a breque dos apps”: plataformas digitais no Brasil e o direito fundamental à greve dos trabalhadores por aplicativos. **REI — Revista Estudos Institucionais**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 555–580, 2023. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/620>. Acesso em: 04 jan. 2026.

DAUDT, Rafaella S.; VALIATI, Vanessa; CONTE, Daniel. Representações sociais emergentes no universo Red Pill e MGTOW brasileiro. **E-Compós**, [S. l.], v. 28, 2025. DOI: 10.30962/ecompos.2870. Disponível em: <https://www.e-compos.org.br/e-compos/article/view/2870>. Acesso em: 7 jun. 2026.

DIEESE. **Acompanhamento das negociações coletivas pós-reforma trabalhista**. São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/d/sistema/livros/6392/arquivo/acompanhamento-das-negociacoes-coletivas-pos-reforma-trabalhista.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2025

DRUCKER, Peter. **Inovação e espírito empreendedor**: prática e princípios. São Paulo: Pioneira, 1986.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. **As três economias políticas do Welfare State**. Tradução de Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Lua Nova, 1991.

EURONEWS. **Educated but still unemployed**: how does unemployment vary among university graduates across Europe? Lyon, 2025. Disponível em: <https://www.euronews.com/business/2025/07/27/educated-but-still-unemployed-how-does-unemployment-vary-among-university-graduates-across>. Acesso em: 12 out. 2025.

FAIRWORK (2021). **Relatório Fairwork Brasil 2021**. Oxford: Fairwork, 2021

FAIRWORK (2025). **Relatório Fairwork Brasil 2025**. Oxford: Fairwork, 2025

FAIRWORK (2025). **STRATIFICATION, VULNERABILITY, AND LABOUR RIGHTS OF WORKERS IN THE PLATFORM ECONOMY IN URUGUAY: THE CHALLENGES OF REGULATION**. Oxford: Fairwork, 2025

FARIA, J. H. de; MENEGHETTI, F. K. O Sequestro da Subjetividade. In: FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 45-67.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Revista do NIEP-Marx**, Niterói, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017

FRANCO FILHO, Georgenor. O trabalho intermitente (entre idas e vindas). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, 2019.
Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2018>.
Acesso em: 02 jan. 2026

FURLAN, Fernando de Magalhães. **Integração e soberania: o Brasil e o Mercosul**. São Paulo: Aduaneiras, 2004.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

FONSECA, Maria Hemília. Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. 2006. 383 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7259>. Acesso em: 2 mar. 2025

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

GOLDIN, Adrián. **Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina**. Santiago: CEPAL, jun. 2020. 74 p. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>. Acesso em: 14 jan. 2026.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2017.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HEINRICH, Michael. **Introdução a O capital de Karl Marx**. Tradução de César Montari Barreira. São Paulo: Boitempo, 2024.

HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. **Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: a literature review**. St. Gallen: Business Engineering Institute, 2015.

HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções: 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra,

2012.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)**: trabalho por meio de plataformas digitais 2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

KENNEDY, Paul. **Ascensão e queda das grandes potências**: transformação econômica e conflito militar de 1500 a 2000. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

KUHN, Helmut. Os valores. *In*: GADAMER, Hans-Georg; VOGLER, Paul (org.). **Antropologia Filosófica II**. São Paulo: EDUSP, 1977.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Márcia de Paula. DEL BONO, Andrea. LIMA, Jacob Carlos O trabalho de plataforma no Brasil e na Argentina: uma visão comparada. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 11, n. 29, p. 41-68, 2023.

LIMA, Jacob Carlos; MOURA, Maria da Conceição. Trabalho atípico e capital social: os Agentes Comunitários de Saúde na Paraíba. **Sociedade & Estado**, Brasília, DF, v. 20, n. 1, p. 103-133, jan./abr. 2005.

LORDELO, João Paulo. **Noções gerais de Direito e Formação Humanística**. Salvador: Juspodivm, 2020.

LUPI, André Lipp Pinto Basto. **Soberania, OMC e Mercosul**. São Paulo: Aduaneiras, 2001.

MALLET, Estevão. Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após a emenda constitucional n. 45/2004. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 71, n. 1, p. 198-216, jan./abr. 2005.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996

MARX, Karl **Formações econômicas pré-capitalistas**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2009.

MEDEIROS, Soraya Maria de.; ROCHA, Semíramis Melani Melo. Considerações sobre a terceira Revolução Industrial e a força de trabalho em saúde em Natal. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 399–409, 2004.

MIZIARA, Raphael. A proteção contra despedida algorítmica no contexto laboral: consequências pelo descumprimento do direito à explicabilidade previsto no art. 20 da LGPD. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 90, n. 1, p. 230–249, 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/44>. Acesso em: 10 out. 2025.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Do trabalho precário ao trabalho decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. *Revista de Ciências Sociais*, Fortaleza, v.

42, n. 2, p. 47-62, 2011.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

NASH, John. Equilibrium points in n-person games. **Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)**, v. 36, n. 1, p. 48–49, 1950.

NICOLADELI, Sandro Lunard. **LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E O PROJETO DA OIT: DIÁLOGOS E ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS**. 2016. Tese (Doutorado em Direito) — Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/44669/R%20-%20T%20-%20SANDRO%20LUNARD%20NICOLADELI.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2025.

NETO, N. J. C. Geração Z e o mercado de trabalho: atração e retenção / Generation Z and the job market: attraction and retention. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 20603–20612, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n3-322. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/45556>. Acesso em: 7 jun. 2026.

PAULO NETTO, José. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995

OLIVEIRA, Liziane Paixão Silva; BERTOLDI, Márcia Rodrigues. A importância do soft law na evolução do direito internacional. *In*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 19., 2010, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: CONPEDI, 2010.

OLIVEIRA, Lourival José. A desconstrução do valor constitucional do trabalho digno. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, DF, v. 26, n. 138, 2024. Disponível em: Acesso em: 10 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Desafíos para el trabajo decente: el trabajo en plataformas digitales no Paraguai**. Assunção: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/media/378761/download>. Acesso em: 5 abr. 2026.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Aplicabilidade da Declaração Sociolaboral do Mercosul nos Estados Partes. *In*: ENCONTRO DE CORTES SUPREMAS DO MERCOSUL, 3., 2005, Brasília. **Resumos [...]**. Brasília, DF: STF, 2005. p. 1-9.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, n. 69, 2023.

PEREYRA, Francisca; POBLETE, Lorena. Desafios de la regulación del trabajo de plataformas digitales de reparto en Argentina. **Revista de Temas Sociológicos**, Buenos Aires, n. 31, 2022.

PERULLI, Adalberto. Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e

situação italiana. **Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale**, Roma, n. 4, p. 731–752, 2006. Disponível em:

ROLNIK, Raquel. **Guerra dos lugares**: a colonização da terra e da moradia na era das finanças. São Paulo: Boitempo, 2015.

SALSAMENDI, Gabriel. Lei 20.396 e Decreto 145/025: trabalhadores que atuam em plataformas digitais de entrega de mercadorias e transporte de pessoas. **Derecho Laboral**, Montevideu, v. 68, n. 298, p. 613–627, 2025.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia**. Rio de Janeiro: Record, 1999

SCHMIDT, Florian A. **Digital labour markets in the platform economy**: mapping the political challenges of crowd work and gig work. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democracia**. Tradução de Sérgio Goês de Paula. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. O marco do contrato intermitente. **Revista Eletrônica DO TRT-PR**. 80 anos da CLT. Curitiba: TRT-9ª Região, v. 12, n. 120, 2023.

SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SANCHES, Marina da Silva. A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei 13.467/2017. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 50., 2022, Fortaleza. **Anais [...]**. Niterói: ANPEC, 2022. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2022/submissao/files_l/i13-12956d6276f2328ec9d40e2b014f341d.pdf. Acesso em: 5 abr. 2026.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

SILVA, Otavio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 71, n. 1, jan./abr. 2005.

SIQUEIRA, Janaina Santos de; WERNECK, Guilherme Loureiro; PENA, Paulo Gilvane Lopes; FERNANDES, Rita de Cássia Pereira. Trabalho subordinado de entregadores em empresas-plataforma de entrega e acidentes nas ruas: magnitude e fatores associados. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, 2025.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TOOZE, J. Adam. **The Deluge: The Great War, America and the Remaking of Global Order, 1916-1931**. Nova York: Viking Penguin. 2014.

UEBEL, Roberto Rodolfo Georg; MACHADO, N. P. A Geografia Econômica do Paraguai do século 21: novas dinâmicas e perspectivas. **Boletim Geográfico do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n. 33, p. 9–32, 2019.

UFPR. **O trabalho controlado por plataformas digitais**. Curitiba: Clínica de Direito do Trabalho da UFPR, 2022. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em: 2 jun. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho**, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Bruxelas: Jornal Oficial da União Europeia, 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831. Acesso em: 2 ago. 2025.

URUGUAI. **Ley nº 20.396**. Trabajadores que prestan servicios para empresas que utilicen plataformas digitales para la distribución o el transporte de personas y bienes. Montevideo: IMPO, 2025. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20396-2025>. Acesso em: 5 jan. 2026.

URUGUAI. **Decreto nº 145/025**. Reglamentación de la Ley 20.396 sobre plataformas digitais. Montevideo: Presidência da República, 2025. Disponível em: <https://www.gub.uy/presidencia/institucional/normativa/decreto-n-145025-se-reglamenta-ley-n-20396>. 5 jan. 2026..

URANI, André. Crescimento e geração de emprego e renda no Brasil. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, Rio de Janeiro, n. 35, p. 5–38, 1995

WICKHAM, Chris. How did the feudal economy work? The economic logic of medieval societies. **Past & Present**, v. 251, n. 1, p. 3-40, maio 2021.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução de José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ANEXO A — DIRETIVA EUROPEIA 2024/2831



2024/2831

11.11.2024

DIRETIVA (UE) 2024/2831 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de 23 de outubro de 2024

relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), e o artigo 16.º, n.º 2,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões ⁽²⁾,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário ⁽³⁾,

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União tem como objetivos, designadamente, promover o bem-estar dos seus povos e empenhar-se no desenvolvimento sustentável de uma Europa assente, nomeadamente, num crescimento económico equilibrado e numa economia social de mercado altamente competitiva, tendo como meta o pleno emprego e o progresso social.
- (2) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia («Carta») prevê que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas e equitativas que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade. O artigo 27.º da Carta protege o direito dos trabalhadores à informação e à consulta na empresa. O artigo 8.º da Carta determina que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito. O artigo 12.º da Carta determina que todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião e de associação a todos os níveis. O artigo 16.º da Carta reconhece a liberdade de empresa. O artigo 21.º da Carta proíbe a discriminação.
- (3) Do mesmo modo, o quinto princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais («Pilar»), proclamado em Gotemburgo, em 17 de novembro de 2017, afirma que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação; que deve ser garantida a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos; que devem ser promovidas formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade; que devem ser incentivados o empreendedorismo e o trabalho por conta própria; que a mobilidade profissional deve ser facilitada; e que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. O Pilar prevê, no seu princípio n.º 7, que, no início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os direitos e obrigações que para si decorrem da relação de trabalho; que, antes de uma decisão de despedimento, os trabalhadores têm o direito de ser informados dos fundamentos do despedimento e a que lhes seja concedido um período razoável de pré-aviso; e que os trabalhadores têm direito a acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito a recurso, acompanhado de uma compensação adequada. O princípio n.º 10 do Pilar dispõe que os trabalhadores têm, nomeadamente, direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e de segurança no trabalho, bem como o direito à proteção dos seus dados pessoais no âmbito da relação laboral. A Cimeira Social do Porto, realizada em 7 de maio de 2021, aprovou o plano de ação que acompanha o Pilar.

⁽¹⁾ JO C 290 de 29.7.2022, p. 95.

⁽²⁾ JO C 375 de 30.9.2022, p. 45.

⁽³⁾ Posição do Parlamento Europeu de 24 de abril de 2024 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de 14 de outubro de 2024.

- (4) A digitalização está a mudar o mundo do trabalho, a melhorar a produtividade e a flexibilidade, mas comporta também alguns riscos para o emprego e as condições de trabalho. As tecnologias baseadas em algoritmos, incluindo os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões, permitiram o aparecimento e o crescimento de plataformas de trabalho digitais. Se forem devidamente regulamentadas e aplicadas, as novas formas de interação digital e as novas tecnologias no mundo do trabalho podem criar oportunidades de acesso a empregos dignos e de qualidade para pessoas que tradicionalmente não teriam tal acesso. No entanto, se não forem regulamentadas, podem também resultar numa vigilância baseada em meios tecnológicos, aumentar os desequilíbrios de poder e a opacidade na tomada de decisões, bem como pôr em risco condições de trabalho dignas, a saúde e a segurança no trabalho, a igualdade de tratamento e o direito à privacidade.
- (5) O trabalho em plataformas digitais é efetuado por pessoas através da infraestrutura digital das plataformas de trabalho digitais, que prestam um serviço aos seus clientes. O trabalho em plataformas digitais é efetuado numa grande variedade de domínios e caracteriza-se por um elevado grau de heterogeneidade no que respeita aos tipos de plataformas de trabalho digitais, aos setores abrangidos e às atividades exercidas, bem como aos perfis das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Através dos algoritmos, as plataformas de trabalho digitais organizam, em menor ou maior grau dependendo do seu modelo de negócio, a execução do trabalho, a remuneração pelo trabalho e a relação entre os clientes e as pessoas que executam o trabalho. O trabalho em plataformas digitais pode ser efetuado exclusivamente em linha através de ferramentas eletrónicas (trabalho em plataformas digitais em linha) ou de forma híbrida, combinando um processo de comunicação em linha com uma atividade subsequente no mundo físico (trabalho em plataformas digitais efetuado no local). Muitas das plataformas de trabalho digitais existentes são entidades comerciais internacionais que exercem as suas atividades e instalam modelos de negócio em vários Estados-Membros ou além-fronteiras.
- (6) O trabalho em plataformas digitais pode criar oportunidades para aceder mais facilmente ao mercado de trabalho, obter rendimentos adicionais através de uma atividade secundária ou beneficiar de alguma flexibilidade na organização do tempo de trabalho. Ao mesmo tempo, a maioria das pessoas que trabalham em plataformas digitais tem outro emprego ou outra fonte de rendimentos e tende a ser mal remunerada. Além do mais, o trabalho em plataformas digitais está em rápida evolução, resultando em novos modelos de negócio e formas de emprego que, por vezes, não estão abrangidas pelos sistemas de proteção existentes. Assim sendo, é importante acompanhar esse processo com salvaguardas adequadas para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, independentemente da natureza da relação contratual. Em especial, o trabalho em plataformas digitais pode resultar numa imprevisibilidade dos horários de trabalho e pode dificultar a distinção entre «relação de trabalho» e «atividade independente», bem como a separação de responsabilidades dos empregadores e trabalhadores. A classificação incorreta do estatuto profissional tem consequências para as pessoas afetadas, na medida em que pode restringir o acesso aos direitos laborais e sociais existentes. Além disso, gera condições injustas de concorrência para as empresas que classificam corretamente os seus trabalhadores e tem implicações nos sistemas de relações laborais dos Estados-Membros, na sua base tributável e na cobertura e sustentabilidade dos seus sistemas de proteção social. Embora excedam o contexto do trabalho em plataformas digitais, estes desafios são especialmente significativos e prementes na economia das plataformas digitais.
- (7) Os processos judiciais em vários Estados-Membros revelam uma classificação incorreta persistente do estatuto profissional em certos tipos de trabalho em plataformas digitais e que ocorre sobretudo nos setores em que as plataformas de trabalho digitais exercem um certo grau de direção e controlo. Embora as plataformas de trabalho digitais classifiquem frequentemente as pessoas que trabalham em plataformas digitais como trabalhadores por conta própria ou «contratantes independentes», muitos tribunais concluíram que as plataformas exercem de facto uma direção e controlo sobre essas pessoas, integrando-as muitas vezes nas suas atividades comerciais principais. Por essa razão, os tribunais reclassificaram os alegados trabalhadores por conta própria como trabalhadores das plataformas.
- (8) Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões que utilizam algoritmos substituem cada vez mais as funções que os gestores normalmente desempenham nas empresas, como a atribuição de trabalho, a fixação da remuneração de cada tarefa, a determinação dos horários de trabalho, a comunicação de instruções, a avaliação do trabalho efetuado, a concessão de incentivos ou a aplicação de tratamento desfavorável. As plataformas de trabalho digitais, em particular, utilizam esses sistemas algorítmicos como prática normal de organização e gestão do trabalho efetuado em plataformas, através das suas infraestruturas. As pessoas que trabalham em plataformas digitais e que estão sujeitas a essa gestão algorítmica, muitas vezes, não têm acesso a informações sobre o funcionamento dos algoritmos, quais os dados pessoais utilizados ou a forma como o comportamento dessas pessoas afeta as decisões tomadas pelos sistemas automatizados. Além disso, os representantes dos trabalhadores, os outros representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, os serviços de inspeção do trabalho e outras autoridades competentes não têm acesso a essas informações. Ademais, as pessoas que trabalham em plataformas digitais muitas vezes não conhecem os motivos das decisões tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados e não conseguem obter uma explicação para essas decisões, de as debater com uma pessoa de contacto, de as contestar, de pedir que sejam retificadas ou, se for o caso, de recorrer das mesmas.

- (9) Quando as plataformas operam em vários Estados-Membros ou além-fronteiras, muitas vezes não é claro onde e por quem é efetuado o trabalho em plataformas digitais, especialmente no caso do trabalho em plataformas digitais em linha. Além disso, as autoridades nacionais competentes não podem aceder facilmente aos dados sobre as plataformas de trabalho digitais, incluindo o número de pessoas que trabalham em plataformas digitais, o seu estatuto profissional e as condições de trabalho, o que dificulta o controlo da aplicação das regras em vigor.
- (10) Atualmente, existem vários instrumentos jurídicos que estabelecem normas mínimas para as condições de trabalho e os direitos laborais em toda a União. Entre estes contam-se, nomeadamente, as Diretivas 2003/88/CE ⁽⁴⁾, 2008/104/CE ⁽⁵⁾ e (UE) 2019/1152 ⁽⁶⁾ do Parlamento Europeu e do Conselho, e outros instrumentos específicos relacionados com a saúde e a segurança no trabalho, as trabalhadoras grávidas, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, o trabalho a termo, o trabalho a tempo parcial e o destacamento de trabalhadores. Além disso, o Tribunal de Justiça da União Europeia («Tribunal de Justiça») tem decidido ⁽⁷⁾ que o «tempo de prevenção», durante o qual estão significativamente restringidas as possibilidades de o trabalhador exercer outras atividades, deve ser considerado tempo de trabalho. A Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽⁸⁾ prevê um regime geral que define requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos da União.
- (11) A Recomendação do Conselho de 8 de novembro de 2019 ⁽⁹⁾ recomenda aos Estados-Membros a adoção de medidas para assegurar uma cobertura formal e efetiva, a adequação e a transparência dos regimes de proteção social a todos os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.
- (12) O Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁰⁾ assegura a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e, em especial, prevê determinados direitos e obrigações, bem como salvaguardas para o tratamento lícito, equitativo e transparente dos dados pessoais, inclusive nas decisões individuais automatizadas.
- (13) O Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹¹⁾ promove a equidade e a transparência para os utilizadores profissionais que recorrem aos serviços de intermediação em linha disponibilizados pelos operadores das plataformas digitais.
- (14) Embora os atos jurídicos da União em vigor incluam certas salvaguardas gerais, os desafios suscitados pelo trabalho em plataformas digitais exigem medidas específicas adicionais. A fim de enquadrar adequadamente, e de forma sustentável, o desenvolvimento do trabalho em plataformas digitais, é necessário que a União estabeleça direitos mínimos para os trabalhadores de plataformas digitais e regras destinadas a melhorar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, de modo a dar resposta a esses desafios. Deverão ser introduzidas medidas que facilitem a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais na União, e a transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais deverá ser melhorada, inclusive em situações transfronteiriças. Além disso, as pessoas que trabalham em plataformas digitais deverão beneficiar de direitos, tendo em vista a promoção da transparência, da equidade, da supervisão humana, da segurança e da responsabilização. Esses direitos deverão também ser concedidos por forma a proteger os trabalhadores e melhorar as condições de trabalho na gestão algorítmica, incluindo o exercício da negociação coletiva. Importa salvaguardar esses direitos para melhorar a segurança jurídica e procurar criar condições de concorrência equitativas entre as plataformas de trabalho digitais e os prestadores de serviços fora de linha e promover um crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na União.
- (15) A Comissão realizou uma consulta em duas fases junto dos parceiros sociais, em conformidade com o artigo 154.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. Essa consulta não resultou num acordo entre os parceiros sociais no sentido de encetar negociações sobre estas questões. No entanto, é essencial tomar medidas neste domínio a nível da União e adaptar o atual regime jurídico ao novo contexto do trabalho em plataformas digitais, incluindo no que diz respeito ao recurso aos sistemas automatizados de monitorização e aos sistemas automatizados de tomada de decisões. Além

⁽⁴⁾ Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

⁽⁵⁾ Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

⁽⁶⁾ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

⁽⁷⁾ Acórdão do TJUE de 21 de fevereiro de 2018, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82; acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 9 de março de 2021, *RJ/Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 9 de março de 2021, *D.J./Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

⁽⁸⁾ Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

⁽⁹⁾ Recomendação do Conselho, de 8 de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (JO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

⁽¹⁰⁾ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

⁽¹¹⁾ Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativo à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha (JO L 186 de 11.7.2019, p. 57).

disso, a Comissão procedeu a amplos intercâmbios com as partes interessadas, incluindo plataformas de trabalho digitais, associações das pessoas que trabalham e plataformas digitais, peritos do meio académico, dos Estados-Membros e de organizações internacionais, e representantes da sociedade civil.

- (16) A presente diretiva visa melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais e salvaguardar os dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Ambos os objetivos estão a ser prosseguidos em simultâneo e, embora se reforcem mutuamente e estejam indissociavelmente ligados, um não é secundário em relação ao outro. No que diz respeito ao artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do TFUE, a presente diretiva prevê regras destinadas a apoiar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais e a melhorar as condições e a transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças, bem como a proteger os trabalhadores no contexto da gestão algorítmica. No que diz respeito ao artigo 16.º do TFUE, a presente diretiva prevê regras para melhorar a proteção das pessoas que trabalham em plataformas digitais no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais, aumentando a transparência, a equidade, a supervisão humana, a segurança e a responsabilidade pelos procedimentos de gestão algorítmica pertinentes do trabalho em plataformas digitais.
- (17) A presente diretiva deverá aplicar-se às pessoas que trabalham em plataformas digitais na União que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho ou que, com base numa apreciação dos factos, se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. As disposições em matéria de gestão algorítmica que estão relacionadas com o tratamento de dados pessoais deverão aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham em plataformas digitais e não têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho.
- (18) A presente diretiva deverá prever regras obrigatórias que se apliquem a todas as plataformas de trabalho digitais, independentemente do seu local de estabelecimento ou de outro direito aplicável, desde que o trabalho em plataformas digitais organizado através dessa plataforma de trabalho digital seja efetuado na União.
- (19) As plataformas de trabalho digitais diferem das outras plataformas em linha pelo facto de utilizarem sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para organizar o trabalho efetuado por uma pessoa a pedido, pontual ou repetido, do destinatário de um serviço prestado pela plataforma. Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões tratam os dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, e tomam ou apoiam decisões que afetam, nomeadamente, as condições de trabalho. Essas características fazem com que as plataformas de trabalho digitais sejam uma forma de organização da prestação de serviços por profissionais distinta das formas mais convencionais de organização da prestação de serviços, como os tradicionais serviços de aluguer de veículos com condutor ou de expedição de serviços de transporte. Além disso, a crescente complexidade da organização estrutural das plataformas de trabalho digitais é indissociável da sua rápida evolução, criando frequentemente sistemas com uma geometria variável na organização do trabalho. Por exemplo, pode haver casos em que as plataformas de trabalho digitais prestam um serviço cujo destinatário é a própria plataforma de trabalho digital ou uma entidade empresarial distinta dentro do mesmo grupo de empresas, ou em que o trabalho está organizado de tal forma que se esbatem os tradicionais padrões que são geralmente reconhecíveis nos sistemas de prestação de serviços. Tal pode também ser o caso das plataformas de microtrabalho ou de trabalho colaborativo, que são um tipo de plataforma de trabalho digital em linha que proporciona às empresas e a outros clientes acesso a uma mão de obra ampla e flexível para a conclusão de pequenas tarefas que podem ser realizadas à distância utilizando um computador e uma ligação à Internet, como por exemplo a etiquetagem. As tarefas são divididas e distribuídas por um grande número de pessoas («colaboradores»), que as podem completar de forma assíncrona.
- (20) A organização do trabalho executado pelas pessoas deverá envolver, pelo menos, um papel significativo na correspondência entre a procura do serviço e a oferta do trabalho executado por uma pessoa que tem uma relação contratual com a plataforma de trabalho digital ou um intermediário, independentemente da sua designação formal pelas partes ou da natureza dessa relação contratual, e está disponível para executar uma tarefa específica. A organização desse trabalho pode ainda incluir outras atividades como o processamento dos pagamentos. Não deverão ser consideradas plataformas de trabalho digitais, as plataformas em linha que não organizam o trabalho efetuado pelas pessoas, mas que apenas disponibilizam os meios para criar a relação entre os prestadores de serviços e os utilizadores finais, sem mais envolvimento por parte da plataforma, designadamente, publicitando ofertas ou pedidos de serviços, ou agregando e divulgando os prestadores de serviços disponíveis numa determinada zona. A definição de «plataforma de trabalho digital» não deverá incluir os prestadores de um serviço cujo principal objetivo seja explorar ou partilhar ativos, como o arrendamento de alojamento de curta duração, ou através do qual pessoas que não sejam profissionais possam revender bens, nem os prestadores de um serviço que organizam atividades de voluntariado. A definição deverá ser limitada aos prestadores de um serviço relativamente ao qual a organização do trabalho efetuado pela pessoa, como o transporte de pessoas ou bens ou os serviços de limpeza, constitua uma componente necessária e essencial, e não menor e meramente acessória.

- (21) As modalidades e os processos de representação dos trabalhadores variam entre os Estados-Membros, refletindo as respetivas histórias, instituições e situações económicas e políticas. Entre as condições propícias ao bom funcionamento do diálogo social figura a existência de sindicatos e organizações de empregadores fortes e independentes, com acesso às informações pertinentes necessárias para participar no diálogo social e respeitar os direitos fundamentais da liberdade de associação e de negociação coletiva.
- (22) De acordo com a Convenção n.º 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos Representantes dos Trabalhadores (1971), atualmente ratificada por 24 Estados-Membros, os representantes dos trabalhadores podem ser pessoas reconhecidas como tal pelo direito e práticas nacionais, quer sejam representantes sindicais, isto é, representantes livremente eleitos pelos sindicatos ou pelos membros dos sindicatos; ou representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições legislativas ou regulamentares nacionais ou com as convenções coletivas, e cujas funções não se estendam às atividades que sejam reconhecidas como prerrogativa exclusiva dos sindicatos nos países em causa. A referida convenção estabelece que, sempre que na mesma empresa existam simultaneamente representantes sindicais e representantes eleitos, essa representação não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos respetivos sindicatos ou dos seus representantes, e que deve ser incentivada a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos interessados ou os seus representantes.
- (23) Os Estados-Membros ratificaram a Convenção n.º 98 da OIT sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva (1949), segundo a qual os atos designados para promover a criação de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores, ou para manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controlo de organizações de empregadores, são considerados atos de ingerência, contra os quais os Estados membros da OIT devem proteger as organizações de trabalhadores. É importante que esses atos sejam abordados a fim de assegurar que, ao definirem ou aplicarem modalidades práticas de informação e consulta nos termos da presente diretiva, os empregadores e os representantes dos trabalhadores trabalhem num espírito de cooperação, com o devido respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses tanto da empresa ou do estabelecimento como dos trabalhadores.
- (24) Em alguns casos, as pessoas que trabalham em plataformas digitais não têm uma relação contratual direta com a plataforma de trabalho digital, mas têm uma relação com um intermediário através do qual trabalham em plataformas de trabalho digitais. Esta forma de organizar o trabalho em plataformas digitais resulta frequentemente numa vasta série de relações diferentes e complexas entre várias partes, incluindo cadeias de subcontratação, bem como em responsabilidades pouco definidas entre a plataforma de trabalho digital e os intermediários. As pessoas que trabalham em plataformas digitais através de intermediários estão expostas aos mesmos riscos relacionados com a classificação incorreta do seu estatuto profissional e com os sistemas automatizados de monitorização ou os sistemas automatizados de tomada de decisões que as pessoas que trabalham diretamente para as plataformas de trabalho digitais. Os Estados-Membros deverão, por conseguinte, fixar medidas adequadas a fim de assegurar que, ao abrigo da presente diretiva, as pessoas que trabalham em plataformas digitais através de intermediários beneficiam do mesmo nível de proteção que as pessoas que trabalham em plataformas digitais e que têm uma relação contratual direta com as plataformas de trabalho digitais. Os Estados-Membros deverão criar mecanismos adequados incluindo, se for caso disso, sistemas de responsabilidade solidária.
- (25) A fim de combater o falso trabalho independente no trabalho em plataformas digitais e facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos adequados para prevenir e eliminar a classificação incorreta do estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Esses procedimentos deverão ter como objetivo verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, convenções coletivas ou práticas nacionais, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça e, por conseguinte, assegurar que os trabalhadores de plataformas digitais beneficiam plenamente dos mesmos direitos que os outros trabalhadores, em conformidade com o direito da União e o direito e convenções coletivas nacionais pertinentes. Sempre que a existência de uma relação de trabalho for determinada com base nos factos, a parte, ou partes, que assumem as obrigações que incumbem ao empregador deverão ser claramente identificadas e cumprir as obrigações correspondentes dos empregadores ao abrigo do direito da União e do direito e convenções coletivas nacionais aplicáveis no seu setor de atividade.
- (26) Sempre que se verifique que uma parte é um empregador e preenche as condições para ser uma empresa de trabalho temporário nos termos da Diretiva 2008/104/CE, são aplicáveis as obrigações previstas nessa diretiva.
- (27) O princípio do primado dos factos, segundo o qual a determinação da existência de uma relação de trabalho se deverá basear principalmente nos factos relacionados com a execução efetiva do trabalho, incluindo a remuneração pelo trabalho, e não pela descrição que as partes dão à relação de trabalho, em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006), é particularmente pertinentes para o trabalho em plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes.

- (28) O abuso do estatuto de trabalhador independente, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado frequentemente associada ao trabalho não declarado. A situação de falso trabalho independente ocorre quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador por conta própria. As falsas declarações de trabalho independente são frequentemente feitas para evitar determinadas obrigações jurídicas ou fiscais ou para criar uma vantagem competitiva em relação às empresas que cumprem a lei. Em diversos acórdãos ⁽¹²⁾, o Tribunal de Justiça decidiu que a qualificação de «trabalhador independente», à luz do direito nacional, não exclui que uma pessoa deva ser qualificada de «trabalhador», na aceção do direito da União, se a independência dessa pessoa for meramente fictícia, ou seja, quando oculte uma relação de trabalho.
- (29) Assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais não deverá impedir a melhoria das condições dos verdadeiros trabalhadores por conta própria que trabalham em plataformas. Para o efeito, a Comunicação da Comissão de 30 de setembro de 2022, que contém «orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da União às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes individuais» e indica que, segundo a Comissão, as convenções coletivas relativas às condições de trabalho entre trabalhadores independentes individuais e plataformas de trabalho digitais relativas às condições de trabalho não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE, pode servir de orientação útil. No entanto, é fundamental que a introdução dessas convenções coletivas não comprometa os objetivos prosseguidos pela presente diretiva, em especial a correta classificação das pessoas que trabalham em plataformas digitais no que diz respeito ao seu estatuto profissional.
- (30) A direção e o controlo podem assumir diferentes formas em casos concretos, tendo em conta que o modelo de economia das plataformas está em constante evolução. Por exemplo, a plataforma de trabalho digital pode exercer a direção e o controlo não só por meios diretos, mas também através da aplicação de medidas punitivas ou outras formas de tratamento desfavorável ou pressão. No contexto do trabalho em plataformas digitais, é muitas vezes difícil para as pessoas que trabalham em plataformas digitais dispor de um acesso adequado às ferramentas e informações necessárias para arguir perante uma autoridade competente a natureza real da sua relação contratual e os direitos dela decorrentes. Além disso, a gestão das pessoas que trabalham em plataformas digitais através de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões caracteriza-se por uma falta de transparência por parte da plataforma de trabalho digital. Essas características do trabalho em plataformas digitais perpetuam o fenómeno do erro de classificação como falso trabalho independente, dificultando assim a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais e o acesso a condições de vida e de trabalho dignas pelos trabalhadores de plataformas digitais. Por conseguinte, os Estados-Membros deverão definir medidas que prevejam uma facilitação processual efetiva para as pessoas que trabalham em plataformas digitais ao determinar o seu estatuto profissional correto. Neste contexto, uma presunção legal de uma relação de trabalho a favor das pessoas que trabalham em plataformas digitais é um instrumento eficaz que contribui significativamente para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais. Por conseguinte, deverá presumir-se juridicamente que uma relação contratual é uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, sempre que se verifiquem factos indicativos da direção e do controlo.
- (31) Uma presunção legal eficaz exige que o direito nacional torne efetivamente mais fácil para as pessoas que trabalham em plataformas digitais beneficiarem da presunção. Os requisitos da presunção legal não deverão ser onerosos e deverão diminuir as dificuldades que as pessoas que trabalham em plataformas digitais possam ter em apresentar elementos de prova que indiquem a existência de uma relação de trabalho numa situação em que se verifica um desequilíbrio de poder face à plataforma de trabalho digital. O objetivo da presunção legal é resolver e corrigir eficazmente o desequilíbrio de poder entre as pessoas que trabalham em plataformas digitais e as plataformas de trabalho digitais. As modalidades da presunção legal deverão ser definidas pelos Estados-Membros, na medida em que as mesmas assegurem a previsão de uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais, e que não tenham por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, em processos que visem determinar o estatuto profissional correto dessas pessoas. A aplicação da presunção legal não deverá conduzir automaticamente à reclassificação das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, deverá caber à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

⁽¹²⁾ Acórdãos do Tribunal de Justiça de:

- 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
- 13 de janeiro de 2004, *Debra Allonby/Acrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
- 14 de outubro de 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e outros*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
- 11 de novembro de 2010, *Dita Danosa/LKB Lízings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
- 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
- 9 de julho de 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
- 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
- 16 de julho de 2020, *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
- e despacho do Tribunal de Justiça de 22 de abril de 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (32) Em consonância com o objetivo da presente diretiva de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, através da facilitação da determinação do seu estatuto profissional correto e assegurando, assim, que gozem dos direitos pertinentes decorrentes do direito da União e do direito e convenções coletivas nacionais, a presunção legal deverá aplicar-se em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa o estatuto profissional da pessoa que trabalha em plataformas digitais. Embora a presente diretiva não imponha aos Estados-Membros qualquer obrigação de aplicar a presunção legal em processos fiscais, penais e de segurança social, é fundamental que a presunção legal seja efetivamente aplicada em todos os Estados-Membros nos termos da presente Diretiva. Em particular, nenhuma disposição da presente diretiva deverá impedir os Estados-Membros, nos termos do direito nacional, de aplicarem a presunção legal nesses processos fiscais, penais e de segurança social ou noutros processos administrativos ou judiciais nem de reconhecerem os resultados de procedimentos em que a presunção legal tenha sido aplicada para efeitos de concessão de direitos aos trabalhadores reclassificados ao abrigo de outros domínios do direito.
- (33) Por razões de segurança jurídica, a presunção legal não deverá produzir efeitos jurídicos retroativos, devendo, por conseguinte, aplicar-se apenas ao período com início em 2 de dezembro de 2026, inclusive para as relações contratuais concluídas anteriormente e ainda vigentes nessa data. Por conseguinte, as reclamações relativas à eventual existência de uma relação de trabalho anterior a essa data, bem como os direitos e obrigações decorrentes da relação até essa data, deverão ser apreciadas unicamente com base no direito da União e nacional aplicável antes dessa data, incluindo a Diretiva (UE) 2019/1152.
- (34) A relação entre a pessoa que trabalha em plataformas digitais e a plataforma de trabalho digital pode não satisfazer os requisitos de uma relação de trabalho em conformidade com a definição prevista pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor no Estado-Membro em causa, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Os Estados-Membros deverão assegurar a possibilidade de ilidir a presunção legal, provando, com base nessa definição, que a relação em causa não constitui uma relação de trabalho. As plataformas de trabalho digitais têm uma visão completa de todos os elementos factuais que determinam a natureza jurídica da relação, em especial os algoritmos através dos quais gerem as suas operações. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais deverão ter o ónus da prova quando alegam que a relação contratual em causa não é uma relação de trabalho. Uma ilisão bem-sucedida de uma presunção legal num processo judicial ou administrativo não deverá obstar à aplicação da presunção legal em processos judiciais ou recursos subsequentes, de acordo com o direito processual nacional.
- (35) A aplicação efetiva da presunção legal através de um quadro de medidas de apoio é essencial para garantir a segurança jurídica e a transparência a todas as partes envolvidas. Essas medidas deverão incluir a divulgação de informações pormenorizadas ao público, a elaboração de orientações sob a forma de recomendações concretas e práticas para as plataformas de trabalho digitais, as pessoas que trabalham em plataformas digitais, os parceiros sociais e as autoridades nacionais competentes, bem como a realização de controlos e inspeções eficazes, em conformidade com o direito e práticas nacionais, nomeadamente, se for caso disso, fixando metas para esses controlos e inspeções.
- (36) Essas medidas deverão apoiar a determinação da existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor no Estado-Membro em causa, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, incluindo, se for caso disso, a confirmação da classificação de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais como verdadeiro trabalhador independente. Para que as autoridades nacionais competentes possam desempenhar as suas funções de aplicação das disposições da presente diretiva, tendo particularmente em conta a competência dos Estados-Membros para decidir sobre o pessoal das autoridades nacionais, deverão dispor de pessoal suficiente. Para tal, é necessário dotar as autoridades nacionais competentes de recursos humanos adequados, com as qualificações necessárias e o acesso a formação adequada, e a disponibilidade de conhecimentos técnicos especializados no domínio da gestão algorítmica. A Convenção n.º 81 da OIT sobre a Inspeção do Trabalho (1947) dá indicações sobre a forma de determinar um número suficiente de inspetores do trabalho para o cumprimento efetivo das suas funções. As decisões de autoridades nacionais competentes que resultem numa alteração do estatuto profissional de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais deverão ser tidas em conta pelas autoridades nacionais competentes ao decidirem os controlos e inspeções que tencionam realizar.
- (37) As autoridades competentes dos Estados-Membros deverão colaborar entre si, nomeadamente através do intercâmbio de informações, tal como previsto no direito e práticas nacionais, a fim de assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais.
- (38) Embora o Regulamento (UE) 2016/679 estabeleça um regime geral para a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, é necessário prever regras específicas que respondam às preocupações relacionadas com o tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões no contexto do trabalho em plataformas digitais. O artigo 88.º do Regulamento (UE) 2016/679 já prevê que os Estados-Membros podem criar, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral. A presente diretiva prevê salvaguardas mais

específicas relativamente ao tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados no contexto do trabalho em plataformas digitais, proporcionando assim um nível mais elevado de proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Em especial, a presente diretiva prevê regras mais específicas em relação ao Regulamento (UE) 2016/679 no que diz respeito à utilização e à transparência relativa a sistemas automatizados de tomada de decisões. A presente diretiva prevê igualmente medidas adicionais ao Regulamento (UE) 2016/679 no contexto do trabalho em plataformas digitais, a fim de salvaguardar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, em especial quando as decisões são tomadas ou apoiadas pelo tratamento automatizado de dados pessoais. Neste contexto, os termos relativos à proteção de dados pessoais na presente diretiva deverão ser entendidos à luz das definições constantes do Regulamento (UE) 2016/679.

- (39) Os artigos 5.º, 6.º e 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 exigem que os dados pessoais sejam tratados de forma lícita, leal e transparente. Tal implica determinadas restrições à forma como as plataformas de trabalho digitais podem tratar os dados pessoais através de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões. No entanto, no caso específico do trabalho em plataformas digitais, não se pode presumir que o consentimento das pessoas que trabalham em plataformas digitais para o tratamento dos seus dados pessoais é dado livremente. Muitas vezes, as pessoas que trabalham em plataformas digitais não têm uma verdadeira liberdade de escolha ou não podem recusar ou retirar o consentimento sem prejuízo da sua relação contratual, dado o desequilíbrio de poder entre a pessoa que trabalha em plataformas digitais e a plataforma de trabalho digital. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais não deverão tratar os dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais com base no facto de essas pessoas terem dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais.
- (40) As plataformas de trabalho digitais não deverão, por meio de sistemas de monitorização automatizados nem de qualquer sistema automatizado utilizado para tomar ou apoiar decisões que afetem as pessoas que trabalham em plataformas digitais, tratar quaisquer dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico das pessoas que trabalham em plataformas digitais, tratar quaisquer dados pessoais relacionados com as suas conversas privadas, recolher dados pessoais enquanto as pessoas que trabalham em plataformas digitais não estiverem a executar um trabalho na plataforma, tratar dados pessoais para prever o exercício dos direitos fundamentais, incluindo a liberdade de associação, o direito de negociação e ação coletivas ou o direito de informação e consulta, tal como definidos na Carta, nem deverão tratar dados pessoais para inferir a origem racial ou étnica, o estatuto migratório, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a deficiência, o estado de saúde, incluindo a doença crónica ou o estatuto serológico VIH, o estado emocional ou psicológico, a filiação sindical, a vida sexual ou a orientação sexual das pessoas.
- (41) As plataformas de trabalho digitais não deverão tratar dados biométricos das pessoas que trabalham em plataformas digitais para efeitos de identificação, ou seja, para verificar a identidade de uma pessoa comparando os seus dados biométricos com os dados biométricos de várias pessoas armazenados numa base de dados (identificação «um para muitos»). Tal não afeta a possibilidade de as plataformas de trabalho digitais procederem a verificações biométricas, ou seja, à verificação da identidade de uma pessoa comparando os seus dados biométricos com dados anteriormente disponibilizados por essa mesma pessoa (verificação ou autenticação «um para um»), sempre que esse tratamento de dados pessoais seja lícito nos termos do Regulamento (UE) 2016/679 ou de outro direito da União e nacional pertinente.
- (42) Os dados baseados em biometria são dados pessoais resultantes de um tratamento técnico específico de traços, sinais ou características de índole física, fisiológica ou comportamental de uma pessoa singular, tais como expressões faciais, movimentos, frequência de pulsação, voz, toques no teclado ou marcha, os quais podem ou não permitir ou confirmar a identificação de uma pessoa singular.
- (43) O tratamento de dados pessoais por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados pelas plataformas de trabalho digitais é suscetível de resultar num risco elevado para os direitos e liberdades das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais deverão sempre realizar uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados, em conformidade com os requisitos previstos no artigo 35.º do Regulamento (UE) 2016/679. Tendo em conta os efeitos que as decisões tomadas pelos sistemas automatizados de tomada de decisões têm nas pessoas que trabalham em plataformas digitais e, em especial, nos trabalhadores de plataformas digitais, a presente diretiva prevê regras mais específicas acerca da consulta das pessoas que trabalham em plataformas digitais e dos seus representantes no contexto das avaliações de impacto sobre a proteção de dados.
- (44) Para além dos requisitos previstos no Regulamento (UE) 2016/679, as plataformas de trabalho digitais deverão estar sujeitas a obrigações de transparência e comunicação de informações relativamente aos sistemas automatizados de monitorização e aos sistemas automatizados utilizados para tomar ou apoiar decisões que afetem as pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, tais como o seu recrutamento, o seu acesso à atribuição de tarefas e a organização das mesmas, a sua remuneração, a sua segurança e saúde, o seu tempo de trabalho, o seu acesso a formações, a sua promoção ou equivalente, e a sua situação contratual, nomeadamente a restrição, suspensão ou encerramento da sua conta. Importa especificar o tipo e forma de informações sobre tais sistemas automatizados que devem ser facultadas às pessoas que trabalham em

plataformas digitais, bem como o momento da prestação dessas informações. Os trabalhadores de plataformas digitais deverão receber essas informações de uma forma concisa, simples e compreensível, sempre que os sistemas e as suas características os afetem diretamente a eles e, quando aplicável, afetem as suas condições de trabalho, de forma a estarem efetivamente informados. Importa que tenham o direito a solicitar informações completas e pormenorizadas sobre todos os sistemas pertinentes. Deverão também ser prestadas informações exaustivas e pormenorizadas sobre esses sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões aos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais e às autoridades nacionais competentes, a pedido destas, a fim de lhes permitir exercer as suas funções.

- (45) Para além do direito à portabilidade dos dados pessoais que o titular dos dados tenha disponibilizado a um responsável pelo tratamento em conformidade com o artigo 20.º do Regulamento (UE) 2016/679, as pessoas que trabalham em plataformas digitais deverão ter o direito de receber, sem entraves e num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática, os dados pessoais gerados pela sua execução do trabalho no contexto dos sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões de uma plataforma de trabalho digital, incluindo classificações e avaliações, a fim de os transmitir ou mandar transmitir a terceiros, nomeadamente outra plataforma de trabalho digital. As plataformas de trabalho digitais deverão disponibilizar às pessoas que trabalham em plataformas digitais ferramentas para facilitar a portabilidade efetiva dos dados de forma gratuita, a fim de exercerem os seus direitos ao abrigo da presente diretiva e do Regulamento (UE) 2016/679.
- (46) Em certos casos, as plataformas de trabalho digitais não põem formalmente termo à sua relação com uma pessoa que trabalha em plataformas digitais, mas restringem a conta dessa pessoa. A restrição da conta deverá ser entendida como uma limitação imposta à capacidade dessa pessoa de realizar trabalho na plataforma através da conta, incluindo a restrição do acesso à conta ou à atribuição de tarefas.
- (47) As plataformas de trabalho digitais recorrem amplamente à utilização de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões para gerir as pessoas que trabalham em plataformas digitais. A monitorização por meios eletrónicos pode ser intrusiva e as decisões tomadas ou apoiadas por esses sistemas, tais como as decisões relacionadas com a oferta ou a atribuição de tarefas a essas pessoas, a sua remuneração, a sua segurança e saúde, o seu tempo de trabalho, o seu acesso a formações, a sua promoção ou estatuto dentro da organização e o seu estatuto contratual, afetam diretamente as pessoas que trabalham em plataformas digitais, que podem não ter contacto direto com um gestor ou supervisor humano. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais deverão assegurar uma supervisão humana e efetuar regularmente, e em qualquer caso de dois em dois anos, uma avaliação do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões nas pessoas que trabalham em plataformas digitais, inclusive, se for caso disso, nas suas condições de trabalho e na igualdade de tratamento no trabalho. Os representantes dos trabalhadores deverão participar no processo de avaliação. As plataformas de trabalho digitais deverão assegurar recursos humanos suficientes para efeitos de supervisão e avaliação. As pessoas encarregadas da supervisão pela plataforma de trabalho digital deverão dispor da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função e, em especial, do direito de anulação de decisões automatizadas. Deverão beneficiar de proteção contra decisões de despedimento, medidas disciplinares ou qualquer outro tratamento desfavorável no exercício das suas funções. Além disso, é importante que as plataformas de trabalho digitais abordem as lacunas sistemáticas na utilização de sistemas automatizados de monitorização e de sistemas automatizados de tomada de decisões. Assim, sempre que as atividades de supervisão identifiquem um risco elevado de discriminação no trabalho ou de violação dos direitos das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as plataformas de trabalho digitais deverão tomar medidas adequadas para lhes dar resposta, incluindo a possibilidade de deixar de usar esses sistemas.
- (48) O Regulamento (UE) 2016/679 exige que os responsáveis pelo tratamento dos dados apliquem medidas adequadas para salvaguardar os direitos, liberdades e interesses legítimos do titular dos dados, quando este seja objeto de decisões baseadas exclusivamente no tratamento automatizado. Essa disposição exige, no mínimo, que o titular dos dados tenha direito à intervenção humana do responsável pelo tratamento dos dados, para poder expressar o seu ponto de vista e contestar a decisão. Para além dos requisitos previstos no Regulamento (UE) 2016/679, no contexto da gestão algorítmica e tendo em conta o impacto grave nas pessoas que trabalham em plataformas digitais das decisões de restrição, suspensão ou cessação da sua relação contratual ou da sua conta, ou de qualquer decisão que cause um prejuízo equivalente, essas decisões deverão ser sempre tomadas por um ser humano.
- (49) Para além dos requisitos do Regulamento (UE) 2016/679 no contexto da gestão algorítmica do trabalho em plataformas digitais, as pessoas que trabalham em plataformas digitais deverão ter o direito a obter, sem demora injustificada, uma explicação da plataforma de trabalho digital relativamente a uma decisão, à ausência de uma decisão ou a um conjunto de decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de tomada de decisões. Para o efeito, a plataforma de trabalho digital deverá conceder às pessoas que trabalham em plataformas digitais a possibilidade de analisarem e clarificarem os factos, as circunstâncias e os motivos das decisões com uma pessoa de contacto designada pela plataforma de trabalho digital. Além disso, determinadas decisões são suscetíveis de ter efeitos negativos particularmente significativos nas pessoas que trabalham em plataformas digitais, em especial nos seus potenciais rendimentos. no que respeita às decisões que restrinjam, suspendam ou encerrem a conta de uma

pessoa que trabalha em plataformas digitais, que recusem o pagamento do trabalho efetuado por essa pessoa, ou que afetem os aspetos essenciais da relação contratual, a plataforma de trabalho digital deverá disponibilizar à pessoa que trabalha em plataformas digitais, o mais rapidamente possível e, o mais tardar, na data em que essas decisões produzem efeitos, uma declaração por escrito dos motivos dessas decisões. Se a explicação ou os motivos apresentados não forem satisfatórios ou se as pessoas que trabalham em plataformas digitais considerarem que os seus direitos foram violados por determinada decisão, deverão também ter o direito a solicitar à plataforma de trabalho digital que reveja a decisão e de obter uma resposta devidamente fundamentada, sem demora injustificada e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas após a apresentação do seu pedido. Sempre que tais decisões violarem os direitos dessas pessoas, nomeadamente os seus direitos laborais, o direito à não discriminação ou o direito à proteção dos seus dados pessoais, a plataforma de trabalho digital deverá retificar essas decisões sem demora injustificada ou, se tal não for possível, oferecer uma indemnização adequada pelos danos sofridos e tomar as medidas necessárias para evitar decisões semelhantes no futuro, incluindo, se for o caso, a modificação ou a cessação da utilização dos sistemas automatizados de tomada de decisões em causa. No que diz respeito à revisão humana de decisões, as disposições pertinentes do Regulamento (UE) 2019/1150 deverão prevalecer no que diz respeito aos utilizadores profissionais.

- (50) A Diretiva 89/391/CEE do Conselho ⁽¹³⁾ introduz medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, incluindo a obrigação de as entidades empregadoras avaliarem os riscos profissionais para a saúde e a segurança, e consagra princípios gerais de prevenção a aplicar pelas entidades empregadoras. Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões têm potencialmente um impacto significativo na segurança e na saúde física e mental dos trabalhadores de plataformas digitais. A direção, avaliação e disciplina algorítmica intensifica o esforço de trabalho, aumentando a monitorização e o ritmo exigido aos trabalhadores, minimizando os intervalos no fluxo de trabalho e alargando a atividade profissional para além do local de trabalho e do horário de trabalho convencionais. A limitada aprendizagem no trabalho e a limitada influência sobre as tarefas devido à utilização de algoritmos não transparentes, à intensificação do trabalho e à insegurança decorrentes do uso de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões, são suscetíveis de aumentar o stress e a ansiedade dos trabalhadores. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais deverão avaliar esses riscos, analisar se as salvaguardas previstas pelos sistemas são adequadas para eliminar os riscos e adotar medidas de prevenção e proteção adequadas. Deverão evitar que a utilização de tais sistemas resulte numa pressão indevida sobre os trabalhadores ou ponha em risco a sua saúde. A fim de reforçar a eficácia dessas disposições, a plataforma de trabalho digital deverá disponibilizar a sua avaliação dos riscos e a sua avaliação das medidas de atenuação aos trabalhadores de plataformas digitais, aos seus representantes e às autoridades competentes.
- (51) As pessoas que trabalham em plataformas digitais estão expostas, em especial no trabalho em plataformas digitais efetuado no local, a um risco de violência e assédio, sem terem um local de trabalho físico onde possam apresentar queixas. O assédio e o assédio sexual são suscetíveis de ter um impacto negativo na saúde e na segurança dos trabalhadores de plataformas. Por conseguinte, os Estados-Membros deverão prever medidas preventivas, incluindo a criação de canais de denúncia eficazes. Os Estados-Membros são igualmente incentivados a apoiar medidas eficazes de combate à violência e ao assédio no trabalho em plataformas digitais e, em especial, a incluir canais de denúncia adequados para as pessoas que trabalham em plataformas digitais que não têm uma relação de trabalho.
- (52) A informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores, que são regulamentadas a nível da União nos termos da Diretiva 2002/14/CE, são fundamentais para promover um diálogo social eficaz. Uma vez que a introdução ou a alteração substancial da utilização de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões pelas plataformas de trabalho digitais têm um impacto direto na organização do trabalho e nas condições de trabalho individuais dos trabalhadores de plataformas digitais, são necessárias medidas adicionais para assegurar que as plataformas de trabalho digitais informam e consultam eficazmente os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais antes de essas decisões serem tomadas, ao nível adequado. Dada a complexidade técnica dos sistemas de gestão algorítmica, as informações deverão ser prestadas em tempo útil para permitir que os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais se preparem para a consulta, com a assistência de um perito escolhido pelos trabalhadores de plataformas digitais ou pelos seus representantes de forma concertada, se necessário. As medidas de informação e consulta previstas na Diretiva 2002/14/CE não são afetadas pela presente diretiva.
- (53) Na ausência de representantes dos trabalhadores, os trabalhadores deverão poder ser diretamente informados pela plataforma de trabalho digital de qualquer introdução ou alteração substancial da utilização dos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões.
- (54) Várias pessoas que trabalham em plataformas digitais são trabalhadores independentes. O impacto dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados pelas plataformas de trabalho digitais na proteção dos dados pessoais dos trabalhadores independentes e nas suas possibilidades de remuneração é semelhante ao impacto sofrido pelos trabalhadores de plataformas digitais. Por conseguinte, os

⁽¹³⁾ Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

direitos previstos na presente diretiva relativos à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, a saber, os que dizem respeito à transparência relativa aos sistemas automatizados de monitorização e aos sistemas automatizados de tomada de decisões, às restrições ao tratamento ou recolha de dados pessoais, ao controlo humano e à revisão de decisões significativas, deverão aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham em plataformas sem uma relação de trabalho. Os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho, à informação e à consulta dos trabalhadores de plataformas digitais ou dos seus representantes, que são específicos dos trabalhadores por conta de outrem à luz do direito da União, não devem ser aplicáveis às pessoas que trabalham em plataformas digitais que não têm uma relação de trabalho. O Regulamento (UE) 2019/1150 prevê salvaguardas em matéria de equidade e transparência para os trabalhadores independentes que trabalham em plataformas, desde que sejam considerados utilizadores profissionais na aceção desse regulamento. No que diz respeito à revisão humana de decisões significativas, as disposições pertinentes do Regulamento (UE) 2019/1150 deverão prevalecer no que diz respeito aos utilizadores profissionais.

- (55) As obrigações das plataformas de trabalho digitais, nomeadamente em matéria de informação e consulta no que diz respeito aos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões, aplicam-se independentemente de tais sistemas serem geridos pela própria plataforma de trabalho ou por um prestador de serviços externo que efetue o tratamento de dados em nome da plataforma de trabalho.
- (56) A fim de permitir que as autoridades nacionais competentes assegurem que as plataformas de trabalho digitais cumprem a legislação e a regulamentação laboral, em especial quando estejam estabelecidas num Estado-Membro que não o Estado-Membro onde o trabalhador de plataformas digitais executa o trabalho ou num país terceiro, as plataformas de trabalho digitais deverão declarar o trabalho efetuado por trabalhadores de plataformas digitais às autoridades competentes do Estado-Membro em que o trabalho é executado. Um sistema de prestação de informações sistemático e transparente, inclusive a nível transfronteiriço, é também fundamental para a prevenção de concorrência desleal entre as plataformas de trabalho digitais. A obrigação de declarar o trabalho efetuado por trabalhadores de plataformas digitais nos termos da presente diretiva não deverá substituir as obrigações relativas a declarações ou notificações previstas noutros atos jurídicos da União.
- (57) A Autoridade Europeia do Trabalho, criada pelo Regulamento (UE) 2019/1149 do Parlamento Europeu e do Conselho⁽¹⁴⁾, contribui para assegurar uma mobilidade laboral justa em toda a União, em especial facilitando a cooperação e o intercâmbio de informações entre os Estados-Membros com vista à aplicação e cumprimento coerentes, eficientes e efetivos do direito da União aplicável, coordena e apoia inspeções concertadas e conjuntas, realiza análises e avaliações de risco sobre questões de mobilidade laboral transfronteiriça e apoia os Estados-Membros no combate ao trabalho não declarado. Por conseguinte, tem um papel importante a desempenhar na resposta aos desafios associados às atividades transfronteiriças de muitas plataformas de trabalho digitais, bem como às relacionadas com o trabalho não declarado no trabalho em plataformas digitais.
- (58) As informações relativas ao trabalho em plataformas digitais efetuado por pessoas que trabalham em plataformas de trabalho digitais, ao número dessas pessoas, à sua situação contratual ou estatuto profissional e aos termos e condições gerais aplicáveis às relações contratuais são essenciais para apoiar as autoridades competentes ao procurarem determinar o estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais e garantir o cumprimento das obrigações legais, bem como para os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais no exercício das suas funções representativas. Essas autoridades e representantes deverão também ter o direito a solicitar às plataformas de trabalho digitais esclarecimentos e informações adicionais sobre as informações facultadas.
- (59) Existem provas da utilização de trabalho não declarado em plataformas de entrega em vários Estados-Membros. Essa prática é realizada através de identidades alugadas, que consiste em pessoas que trabalham em plataformas digitais, que gozam do direito a trabalhar, se registarem na plataforma de trabalho digital e alugarem as suas contas a migrantes indocumentados ou a menores. Tal implica uma falta de proteção dessas pessoas, incluindo os nacionais de países terceiros em situação irregular, cuja situação conduz frequentemente a uma limitação do acesso à justiça por receio de retaliação ou risco de deportação. A Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁽¹⁵⁾ determina normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular. As obrigações de transparência e as regras relativas aos intermediários previstas na presente diretiva contribuem fortemente, juntamente com a Diretiva 2009/52/CE, para resolver a questão do trabalho não declarado em plataformas digitais. Além disso, é fundamental que as plataformas de trabalho digitais assegurem a verificação fiável da identidade das pessoas que trabalham em plataformas digitais.

⁽¹⁴⁾ Regulamento (UE) 2019/1149 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, que institui uma Autoridade Europeia do Trabalho, altera os Regulamentos (CE) n.º 883/2004, (UE) n.º 492/2011 e (UE) 2016/589 e revoga a Decisão (UE) 2016/344 (JO L 186 de 11.7.2019, p. 21).

⁽¹⁵⁾ Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular (JO L 168 de 30.6.2009, p. 24).

- (60) Foi desenvolvido um vasto sistema de disposições de execução do acervo social da União, cujos elementos deverão ser aplicados à presente diretiva, a fim de garantir que as pessoas que trabalham em plataformas digitais tenham acesso a mecanismos atempados, eficazes e imparciais de resolução de litígios e a vias de recurso, incluindo uma indemnização adequada pelos danos sofridos. Mais especificamente, e tendo em conta o caráter fundamental do direito a uma proteção jurídica eficaz, as pessoas que trabalham em plataformas digitais deverão continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo da relação de trabalho ou outra relação contratual que deu azo à alegada violação de direitos ao abrigo da presente diretiva.
- (61) Os representantes deverão poder, em conformidade com o direito e práticas nacionais, representar uma ou várias pessoas que trabalhem numa plataforma em qualquer processo judicial ou administrativo para fazer valer os direitos ou obrigações decorrentes da presente diretiva. A possibilidade de intentarem ações em nome ou em apoio de várias pessoas que trabalhem numa plataforma digital visa facilitar esses processos que, de outro modo, não teriam lugar devido a barreiras processuais e financeiras ou pelo receio de represálias.
- (62) O trabalho em plataformas digitais caracteriza-se pela inexistência de um local comum de trabalho onde as pessoas que trabalham em plataformas digitais se possam conhecer e comunicar entre si e com os seus representantes, também com vista a defender os seus interesses perante a plataforma de trabalho digital. É, pois, necessário criar canais de comunicação digitais que sejam adequados à organização do trabalho em plataformas de trabalho digitais, e que permitam às pessoas que trabalham em plataformas digitais comunicar entre si de forma segura e privada e ser contactadas pelos seus representantes. As plataformas de trabalho digitais deverão criar esses canais de comunicação através da sua própria infraestrutura digital ou outros meios igualmente eficazes, respeitando, simultaneamente, a proteção dos dados pessoais e abstendo-se de aceder ou monitorizar essas comunicações.
- (63) Nos processos judiciais ou administrativos relativos aos direitos e obrigações previstos na presente diretiva, as informações relativas à organização do trabalho que possibilita a determinação do estatuto profissional correto e, em especial, saber se a plataforma de trabalho digital dirige ou controla determinados elementos ou dirige a execução do trabalho, bem como outros elementos relativos à utilização de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões, podem estar na posse da plataforma de trabalho digital e não ser facilmente acessíveis a estas pessoas ou às autoridades competentes. Por conseguinte, os tribunais nacionais ou as autoridades competentes deverão poder exigir que a plataforma de trabalho digital divulgue os elementos de prova pertinentes que estejam sob o seu controlo, incluindo informações confidenciais, desde que sejam tomadas medidas efetivas de proteção dessas informações.
- (64) Uma vez que a presente diretiva prevê regras mais específicas e adicionais em relação ao Regulamento (UE) 2016/679 no contexto do trabalho em plataformas digitais para assegurar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as autoridades de controlo previstas nos termos do artigo 51.º do Regulamento (UE) 2016/679 deverão ter competência para controlar a aplicação dessas salvaguardas. O regime processual do Regulamento (UE) 2016/679, em especial os capítulos VI, VII e VIII, deverá ser aplicável na execução das regras mais específicas e adicionais da presente diretiva, em especial no que diz respeito à supervisão, aos procedimentos de cooperação e coerência, e às vias de recurso, à responsabilidade e sanções, incluindo a competência para impor coimas até aos montantes referidos no artigo 83.º, n.º 5, do referido regulamento.
- (65) Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados no contexto do trabalho das plataformas digitais envolvem o tratamento de dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais e afetam as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores de plataformas digitais, o que suscita questões relacionadas com a legislação relativa à proteção de dados, bem como com outros domínios do direito, como o direito do trabalho. As autoridades de controlo da proteção de dados e outras autoridades competentes deverão, por conseguinte, cooperar, inclusive a nível transfronteiriço, na aplicação da presente diretiva, nomeadamente através do intercâmbio de informações pertinentes, sem afetar a independência das autoridades de controlo da proteção de dados.
- (66) A fim de assegurar a eficácia da proteção prevista na presente diretiva, é essencial proteger as pessoas que trabalham em plataformas digitais que exercem os seus direitos conferidos pela presente diretiva contra o despedimento ou contra a cessação do seu contrato, bem como contra qualquer ação de efeito equivalente, incluindo a suspensão da sua conta.
- (67) Atendendo a que o duplo objetivo da presente diretiva, a saber, a melhoria das condições de trabalho em plataformas de trabalho digitais e a proteção dos dados pessoais, não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, mas pode, devido à necessidade de definir requisitos mínimos comuns, ser mais bem alcançado ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do TUE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esse objetivo.

- (68) A presente diretiva define requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzirem ou manterem disposições mais favoráveis às pessoas que trabalham em plataformas digitais. Os direitos adquiridos ao abrigo do atual regime jurídico deverão continuar a ser aplicáveis, inclusive no que respeita a mecanismos para verificar a existência de uma relação de trabalho, salvo quando a presente diretiva introduza disposições mais favoráveis. A aplicação da presente diretiva não pode ser utilizada para reduzir os direitos previstos no direito da União ou nacional em vigor neste domínio nem pode constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção no domínio abrangido pela presente diretiva, ou as prerrogativas existentes conferidas aos representantes dos trabalhadores.
- (69) A autonomia dos parceiros sociais deverá ser respeitada. Os Estados-Membros deverão poder autorizar os parceiros sociais a, sob condições específicas, manter, negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas que difiram de determinadas disposições da presente diretiva, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores de plataformas digitais seja respeitado.
- (70) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar a imposição desnecessária de restrições administrativas, financeiras e jurídicas que obstem à criação e ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas (PME). Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto das suas disposições de transposição nas PME, a fim de garantir que estas não são afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos.
- (71) Os Estados-Membros deverão poder confiar a aplicação da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem conjuntamente e desde que tenham sido tomadas todas as medidas necessárias pelos Estados-Membros para assegurar que os parceiros sociais poderão sempre garantir os resultados pretendidos no âmbito da diretiva. Os Estados-Membros deverão também, em conformidade com o direito e práticas nacionais, adotar medidas adequadas para garantir a participação efetiva dos parceiros sociais, e promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação da presente diretiva.
- (72) De acordo com a declaração política conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos⁽¹⁶⁾, os Estados-Membros assumiram o compromisso de fazer acompanhar a notificação das suas medidas de transposição, nos casos em que tal se justifique, de um ou mais documentos que expliquem a relação entre os componentes de uma diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão desses documentos se justifica.
- (73) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada em nos termos do artigo 42.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho⁽¹⁷⁾ e emitiu parecer em 2 de fevereiro de 2022,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1. A presente diretiva visa melhorar as condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais no trabalho em plataformas digitais através:
- a) Da introdução de medidas para facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas;
- b) Da promoção da transparência, da equidade, da supervisão humana, da segurança e da responsabilização na gestão algorítmica do trabalho em plataformas digitais; e

⁽¹⁶⁾ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

⁽¹⁷⁾ Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão n.º 1247/2002/CE (JO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

c) Da melhoria da transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças.

2. A presente diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais na União que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho ou que, com base numa apreciação dos factos, se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

A presente diretiva estabelece igualmente regras para melhorar a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais, prevendo medidas em matéria de gestão algorítmica aplicáveis às pessoas que trabalham em plataformas digitais na União, incluindo as que não têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho.

3. A presente diretiva aplica-se às plataformas de trabalho digitais que organizam trabalho em plataformas digitais efetuado na União, independentemente do seu local de estabelecimento ou do direito que seja de outra forma aplicável.

Artigo 2.º

Definições

1. Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:

- a) «Plataforma de trabalho digital», uma pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que satisfaz cumulativamente os seguintes requisitos:
 - i) é prestado, pelo menos em parte, à distância, através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel,
 - ii) é prestado a pedido de um destinatário do serviço,
 - iii) implica, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho efetuado por pessoas a título oneroso, independentemente de esse trabalho ser executado em linha ou num local determinado,
 - iv) implica a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões;
- b) «Trabalho em plataformas digitais», o trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e efetuado na União por uma pessoa, com base numa relação contratual entre a plataforma de trabalho digital ou um intermediário e essa pessoa, independentemente da existência ou não de uma relação contratual entre a pessoa ou um intermediário e o destinatário do serviço;
- c) «Pessoa que trabalha em plataformas digitais», uma pessoa que efetua trabalho em plataformas digitais, independentemente da natureza da relação contratual ou da designação dessa relação pelas partes envolvidas;
- d) «Trabalhador de plataformas digitais», qualquer pessoa que trabalha em plataformas digitais que tem um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, ou que se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça;
- e) «Intermediário», uma pessoa singular ou coletiva que, para efeitos de disponibilização de trabalho numa plataforma de trabalho digital ou através dela:
 - i) estabelece uma relação contratual com essa plataforma de trabalho digital e uma relação contratual com a pessoa que trabalha em plataformas digitais, ou
 - ii) está numa cadeia de subcontratação entre essa plataforma de trabalho digital e a pessoa que trabalha em plataformas digitais;
- f) «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais, como sindicatos e representantes livremente eleitos pelos trabalhadores de plataformas digitais, em conformidade com o direito e práticas nacionais;
- g) «Representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais», os representantes dos trabalhadores e, na medida em que estejam previstos no direito e práticas nacionais, os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais que não sejam trabalhadores de plataformas digitais;

- h) «Sistemas automatizados de monitorização», os sistemas utilizados para, ou que apoiam, a monitorização, a supervisão ou a avaliação, por meios eletrónicos, do desempenho do trabalho das pessoas que trabalham em plataformas digitais ou as atividades realizadas no ambiente de trabalho, inclusive através da recolha de dados pessoais;
- i) «Sistemas automatizados de tomada de decisões», os sistemas utilizados para tomar ou apoiar, por meios eletrónicos, decisões que afetem significativamente as pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, em especial as decisões que afetam o seu recrutamento, o seu acesso à atribuição de tarefas e a sua organização, os seus rendimentos, incluindo a fixação dos preços das tarefas individuais, a sua segurança e saúde, o seu tempo de trabalho, o seu acesso a formação, a sua promoção ou equivalente, e a sua situação contratual, incluindo a restrição, suspensão ou encerramento de contas pessoais.
2. A definição de «plataforma de trabalho digital» prevista no n.º 1, alínea a), não inclui os prestadores de um serviço cujo principal objetivo seja explorar ou partilhar ativos ou através do qual pessoas que não são profissionais podem revender bens.

Artigo 3.º

Intermediários

Os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para assegurar que, quando uma plataforma de trabalho digital recorre a intermediários, as pessoas que trabalham em plataformas digitais que têm uma relação contratual com um intermediário beneficiam do mesmo nível de proteção nos termos da presente diretiva que as pessoas que têm uma relação contratual direta com uma plataforma de trabalho digital. Para o efeito, os Estados-Membros tomam medidas, em conformidade com o direito e práticas nacionais, para definir mecanismos adequados que incluam, se for caso disso, sistemas de responsabilidade solidária.

CAPÍTULO II

ESTATUTO PROFISSIONAL

Artigo 4.º

Determinação do estatuto profissional correto

1. Os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente através da aplicação da presunção legal de relação de trabalho nos termos do artigo 5.º.
2. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas.
3. Sempre que seja determinada a existência de uma relação de trabalho, a parte, ou as partes, responsáveis pelas obrigações que incumbem ao empregador devem ser claramente identificadas de acordo com os sistemas jurídicos nacionais.

Artigo 5.º

Presunção legal

1. A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiquem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

2. Para efeitos do n.º 1, os Estados-Membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-Membros asseguram que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.

3. A presunção legal prevista no presente artigo é aplicável em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a determinação do estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

A presunção legal não é aplicável aos processos relativos a questões fiscais, penais ou de segurança social. No entanto, os Estados-Membros podem aplicar a presunção legal a esses processos nos termos do direito nacional.

4. As pessoas que trabalham em plataformas digitais e, em conformidade com o direito e práticas nacionais, os seus representantes, têm o direito a instaurar o processo a que se refere o n.º 3, primeiro parágrafo, para determinar o estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

5. Sempre que uma autoridade nacional competente considere que uma pessoa que trabalha em plataformas digitais possa ter sido incorretamente classificada, toma as medidas ou inicia os procedimentos adequados, em conformidade com o direito e práticas nacionais, a fim de determinar o estatuto profissional correto dessa pessoa.

6. No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes de 2 de dezembro de 2026 e que estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal prevista no presente artigo só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data.

Artigo 6.º

Medidas de apoio

Os Estados-Membros devem adotar um quadro de medidas de apoio para assegurar a aplicação efetiva e o cumprimento da presunção legal. Devem, em particular:

- a) Emitir orientações adequadas, nomeadamente sob a forma de recomendações concretas e práticas destinadas às plataformas de trabalho digitais, às pessoas que trabalham em plataformas digitais e aos parceiros sociais, para que compreendam e apliquem a presunção legal, incluindo os procedimentos relativos à ilisão dessa presunção;
- b) Elaborar orientações e definir procedimentos adequados para as autoridades nacionais competentes, em conformidade com o direito e práticas nacionais, inclusive no que diz respeito à colaboração entre autoridades nacionais competentes, a fim de identificar, visar e sancionar proativamente as plataformas de trabalho digitais que não cumpram as regras aplicáveis à determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais;
- c) Prever controlos e inspeções eficazes efetuados pelas autoridades nacionais competentes, em conformidade com o direito ou práticas nacionais e, em especial, prever, se for caso disso, controlos e inspeções em plataformas de trabalho digitais específicas sempre que a existência de uma relação de trabalho entre tal plataforma e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais tenha sido determinada por uma autoridade nacional competente, assegurando simultaneamente que esses controlos e inspeções são proporcionados e não discriminatórios;
- d) Proporcionar formação adequada às autoridades nacionais competentes e disponibilizar conhecimentos técnicos especializados no domínio da gestão algorítmica, a fim de permitir que essas autoridades desempenhem as funções referidas na alínea b).

CAPÍTULO III

GESTÃO ALGORÍTMICA

Artigo 7.º

Limitações ao tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões

1. As plataformas de trabalho digitais não devem, por meio de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões:

- a) Tratar dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais;
 - b) Tratar dados pessoais relacionados com conversas privadas, incluindo intercâmbios com outras pessoas que trabalham em plataformas digitais e os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais;
 - c) Recolher dados pessoais de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais quando esta não esteja a disponibilizar ou efetuar um trabalho em plataformas digitais;
 - d) Tratar dados pessoais para prever o exercício dos direitos fundamentais, nomeadamente os direitos sociais, como a liberdade de associação, o direito de negociação e ação coletivas ou o direito de informação e consulta, tal como definidos na Carta;
 - e) Tratar quaisquer dados pessoais para inferir a origem racial ou étnica, o estatuto migratório, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a deficiência, o estado de saúde, incluindo a doença crónica ou o estatuto serológico VIH, o estado emocional ou psicológico, a filiação sindical, a vida sexual ou a orientação sexual;
 - f) Tratar quaisquer dados biométricos, na aceção do artigo 4.º, ponto 14, do Regulamento (UE) 2016/679, de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais para determinar a identidade dessa pessoa, comparando esses dados com os dados biométricos de pessoas singulares armazenados numa base de dados.
2. O presente artigo é aplicável a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais desde o início do processo de recrutamento ou seleção.
3. Para além dos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões, o presente artigo aplica-se igualmente sempre que as plataformas de trabalho digitais utilizarem sistemas automatizados que tomem ou apoiem decisões que, de alguma forma, afetem as pessoas que trabalham em plataformas digitais.

Artigo 8.º

Avaliação de impacto sobre a proteção de dados

1. O tratamento de dados pessoais por uma plataforma de trabalho digital através de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões é um tipo de tratamento suscetível de conduzir a um elevado risco para os direitos e liberdades das pessoas singulares, na aceção do artigo 35.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2016/679. Ao realizar, nos termos da referida disposição, uma avaliação do impacto do tratamento de dados pessoais por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo as limitações ao tratamento nos termos do artigo 7.º da presente diretiva, as plataformas de trabalho digitais, na qualidade de responsáveis pelo tratamento na aceção do artigo 4.º, ponto 7, do Regulamento (UE) 2016/679, procuram obter os pontos de vista das pessoas que trabalham em plataformas digitais e dos seus representantes.
2. As plataformas de trabalho digitais disponibilizam a avaliação a que se refere o n.º 1 aos representantes dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Transparência relativa aos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões

1. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais informem as pessoas que trabalham em plataformas digitais, os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais e, mediante pedido, as autoridades nacionais competentes, sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou de sistemas automatizados de tomada de decisões.

Essas informações devem indicar:

- a) No que diz respeito aos sistemas automatizados de monitorização:
 - i) se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução,
 - ii) as categorias de dados e de ações monitorizados, supervisionados ou avaliados por esses sistemas, incluindo qualquer avaliação pelo destinatário do serviço,
 - iii) o objetivo da monitorização e a forma como o sistema deve efetuar essa monitorização,

- iv) os destinatários ou categorias de destinatários dos dados pessoais tratados por esses sistemas e qualquer transmissão ou transferência desses dados pessoais, inclusive no âmbito de um grupo de empresas;
 - b) No que diz respeito aos sistemas automatizados de tomada de decisões:
 - i) se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução,
 - ii) as categorias de decisões tomadas ou apoiadas por tais sistemas,
 - iii) as principais categorias de dados e os principais parâmetros tidos em conta por esses sistemas e a importância relativa desses parâmetros nas decisões automatizadas, incluindo a forma como o comportamento ou os dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais influenciam as decisões,
 - iv) os motivos subjacentes a qualquer decisão de restringir, suspender ou encerrar contas pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, de recusar remuneração por trabalho efetuado por essas pessoas, bem como a qualquer decisão que altere a sua situação contratual ou qualquer decisão de efeito equivalente ou prejudicial;
 - c) Todas as categorias de decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados que afetam de alguma forma as pessoas que trabalham em plataformas digitais.
2. As plataformas de trabalho digitais prestam as informações referidas no n.º 1 sob a forma de documento escrito, que pode ser em formato eletrónico. As informações devem ser apresentadas de uma forma transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples.
3. As plataformas de trabalho digitais disponibilizam às pessoas que trabalham em plataformas digitais, de forma concisa, as informações a que se refere o n.º 1 no que diz respeito aos sistemas e às suas características que as afetam diretamente incluindo, se for caso disso, as suas condições de trabalho:
- a) O mais tardar no primeiro dia de trabalho;
 - b) Antes da introdução de alterações que afetem as condições de trabalho, a organização do trabalho ou a monitorização da execução do trabalho; e
 - c) Em qualquer momento, mediante pedido das pessoas que trabalham em plataformas digitais.

A pedido das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as plataformas de trabalho digitais prestam também, de forma exhaustiva e pormenorizada, as informações a que se refere o n.º 1 no que diz respeito a todos os sistemas pertinentes e às suas características.

4. As plataformas de trabalho digitais prestam aos representantes dos trabalhadores, de forma exhaustiva e pormenorizada, as informações a que se refere o n.º 1 no que diz respeito a todos os sistemas pertinentes e às suas características. As plataformas de trabalho digitais prestam essas informações:
- a) Antes da utilização desses sistemas;
 - b) Antes da introdução de alterações que afetem as condições de trabalho, a organização do trabalho ou o acompanhamento da execução do trabalho; e
 - c) A qualquer momento a pedido dos representantes dos trabalhadores.

As plataformas de trabalho digitais prestam às autoridades nacionais competentes, de forma exhaustiva e pormenorizada, as informações a que se refere o n.º 1 a qualquer momento, a seu pedido.

5. As plataformas de trabalho digitais prestam as informações referidas no n.º 1 às pessoas que participam num processo de recrutamento ou seleção. As informações devem ser prestadas em conformidade com o n.º 2, ser concisas e dizer respeito apenas aos sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados nesse procedimento e ser prestadas antes do início do processo de recrutamento ou seleção.

6. As pessoas que trabalham em plataformas digitais têm direito à portabilidade dos dados pessoais gerados através da sua execução do trabalho no contexto dos sistemas automatizados de monitorização ou dos sistemas automatizados de tomada de decisões da plataforma de trabalho, incluindo classificações e avaliações, sem afetar negativamente os direitos do destinatário do serviço ao abrigo do Regulamento (UE) 2016/679.

A plataforma de trabalho digital disponibiliza gratuitamente ferramentas às pessoas que trabalham em plataformas digitais para facilitar o exercício efetivo dos seus direitos de portabilidade, referidos no artigo 20.º do Regulamento (UE) 2016/679 e no primeiro parágrafo do presente número. Se a pessoa que trabalha em plataformas digitais o solicitar, a plataforma de trabalho digital transmite esses dados pessoais diretamente a terceiros.

Artigo 10.º

Supervisão humana dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de tomada de decisões

1. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais supervisionam e, com a participação dos representantes dos trabalhadores, efetuam regularmente e, em qualquer caso, de dois em dois anos, uma avaliação do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões nas pessoas que trabalham em plataformas digitais, inclusive, se for caso disso, nas suas condições de trabalho e na igualdade de tratamento no trabalho.
2. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais assegurem os recursos humanos necessários para uma supervisão e avaliação eficazes do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões. As pessoas encarregadas da supervisão e avaliação pela plataforma de trabalho digital devem dispor da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função, nomeadamente para anularem decisões automatizadas. Essas pessoas beneficiam de proteção contra o despedimento ou medida equivalente, medidas disciplinares e qualquer outro tratamento desfavorável no exercício das suas funções.
3. Se a supervisão ou a avaliação a que se refere o n.º 1 identificar um elevado risco de discriminação no trabalho devido à utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões ou concluir que as decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões violaram os direitos das pessoas que trabalham em plataformas digitais, a plataforma de trabalho digital toma as medidas necessárias, incluindo, se for caso disso, a alteração do sistema automatizado de monitorização ou do sistema automatizado de tomada de decisões, ou a interrupção da sua utilização, a fim de evitar tais decisões no futuro.
4. As informações sobre a avaliação nos termos do n.º 1 são transmitidas aos representantes dos trabalhadores de plataformas digitais. As plataformas de trabalho digitais disponibilizam também essas informações às pessoas que trabalham em plataformas digitais e às autoridades nacionais competentes, a pedido destas.
5. Qualquer decisão de restringir, suspender ou pôr termo à relação contratual ou à conta de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais ou qualquer outra decisão de prejuízo equivalente deve ser tomada por um ser humano.

Artigo 11.º

Revisão humana

1. Os Estados-Membros asseguram que as pessoas que trabalham em plataformas digitais têm o direito a obter, sem demora injustificada, uma explicação verbal ou por escrito da plataforma de trabalho digital sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões. A explicação é apresentada de forma transparente e inteligível, utilizando uma linguagem clara e simples. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais preveem o acesso das pessoas que nelas trabalham a uma pessoa de contacto, designada pela plataforma, para analisar e clarificar os factos, as circunstâncias e os motivos que levaram à decisão. As plataformas de trabalho digitais asseguram que essas pessoas de contacto dispõem da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função.

As plataformas de trabalho digitais facultam às pessoas que trabalham em plataformas digitais uma declaração escrita dos motivos de qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões que restrinja, suspenda ou encerre a conta da pessoa que trabalha em plataformas digitais, de qualquer decisão de recusa do pagamento pelo trabalho efetuado pela pessoa que trabalha em plataformas digitais, de qualquer decisão que afete a situação contratual da pessoa que trabalha em plataformas digitais, de qualquer decisão com efeitos semelhantes ou de qualquer outra decisão que afete os aspetos essenciais do trabalho ou de outras relações contratuais, sem demora injustificada, e, o mais tardar, na data em que essa decisão produzir efeitos.

2. As pessoas que trabalham em plataformas digitais e, em conformidade com o direito ou práticas nacionais, os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais que atuam em nome das mesmas têm direito a solicitar à plataforma de trabalho digital que reveja as decisões a que se refere o n.º 1. A plataforma de trabalho digital responde a esse pedido dando à pessoa que trabalha em plataformas digitais uma resposta suficientemente precisa e devidamente fundamentada, sob a forma de documento escrito, que pode ser em formato eletrónico, sem demora injustificada e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas a partir da data de receção do pedido.

3. Caso a decisão a que se refere o n.º 1 viole os direitos de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais, a plataforma de trabalho digital retifica-a sem demora e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas a contar da adoção da decisão. Se tal retificação não for possível, a plataforma de trabalho digital oferece uma compensação adequada pelos danos sofridos. Em qualquer caso, a plataforma de trabalho digital toma as medidas necessárias, incluindo, se adequado, a alteração do sistema automatizado de tomada de decisões ou a interrupção da sua utilização, a fim de evitar tais decisões no futuro.

4. O presente artigo não afeta os procedimentos disciplinares e de despedimento previstos no direito, convenções coletivas e práticas nacionais.

5. O presente artigo não se aplica às pessoas que trabalham em plataformas digitais que sejam também utilizadores profissionais na aceção do artigo 2.º, ponto 1, do Regulamento (UE) 2019/1150.

Artigo 12.º

Segurança e saúde

1. Sem prejuízo da Diretiva 89/391/CEE e das diretivas conexas no domínio da segurança e saúde no trabalho, as plataformas de trabalho digitais devem, no que toca aos trabalhadores de plataformas digitais:

- a) Avaliar os riscos dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de tomada de decisões para a sua segurança e saúde, em especial no que diz respeito aos riscos de acidentes de trabalho, riscos psicossociais e ergonómicos;
- b) Avaliar se as salvaguardas daqueles sistemas são adequadas aos riscos identificados, tendo em conta as características específicas do ambiente de trabalho;
- c) Introduzir medidas de prevenção e proteção adequadas.

2. Em relação aos requisitos previstos no n.º 1 do presente artigo, as plataformas de trabalho digitais asseguram a informação, consulta e participação efetivas dos trabalhadores de plataformas digitais e/ou dos seus representantes, em conformidade com os artigos 10.º e 11.º da Diretiva 89/391/CEE.

3. As plataformas de trabalho digitais não podem utilizar os sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões de nenhuma forma que possa exercer pressão indevida sobre os trabalhadores de plataformas digitais ou que ponha em risco a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores de plataformas digitais.

4. Para além dos sistemas automatizados de tomada de decisões, o presente artigo aplica-se igualmente sempre que as plataformas de trabalho digitais utilizem sistemas automatizados que apoiem ou tomem decisões que, de alguma forma, afetem os trabalhadores de plataformas digitais.

5. A fim de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores de plataformas digitais, nomeadamente devido à violência e ao assédio, os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais tomam medidas preventivas, incluindo a disponibilização de canais de denúncia eficazes.

Artigo 13.º

Informação e consulta

1. A presente diretiva não prejudica a Diretiva 89/391/CEE no que respeita à informação e à consulta, nem as Diretivas 2002/14/CE ou 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de maio de 2009, relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária (JO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

2. Os Estados-Membros asseguram que a informação e a consulta, na aceção do artigo 2.º, alíneas f) e g), da Diretiva 2002/14/CE, dos representantes dos trabalhadores pelas plataformas de trabalho digitais abranjam igualmente as decisões suscetíveis de conduzir à introdução ou a alterações substanciais na utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões.

Para efeitos do presente número, a informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores são efetuadas de acordo com as disposições relativas ao exercício dos direitos de informação e consulta previstas na Diretiva 2002/14/CE.

3. Os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais podem ser assistidos por um especialista da sua escolha, sempre que tal seja necessário para analisar a matéria que é objeto de informação e consulta e para formular um parecer. Sempre que uma plataforma de trabalho digital tenha mais de 250 trabalhadores num determinado Estado-Membro, as despesas do especialista serão suportadas pela plataforma desde que sejam proporcionadas. Os Estados-Membros podem determinar a frequência dos pedidos de peritagem, assegurando simultaneamente a eficácia da assistência.

Artigo 14.º

Prestação de informações aos trabalhadores

Caso não existam representantes dos trabalhadores de plataformas digitais, os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais informam diretamente os trabalhadores de plataformas digitais em causa sobre as decisões suscetíveis de conduzir à introdução, ou a alterações substanciais na utilização, de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões. As informações são prestadas sob a forma de documento escrito, que pode ser em formato eletrónico. As informações são facultadas de forma transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples.

Artigo 15.º

Disposições específicas aplicáveis aos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais que não os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais

Os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, com exceção dos representantes dos trabalhadores, só podem exercer os direitos conferidos aos representantes dos trabalhadores de plataformas nos termos do artigo 8.º, n.º 2, do artigo 9.º, n.ºs 1 e 4, do artigo 10.º, n.º 4, e do artigo 11.º, n.º 2, na medida em que atuem em nome de pessoas que trabalham em plataformas digitais que não sejam trabalhadores de plataformas digitais no que diz respeito à proteção dos seus dados pessoais.

CAPÍTULO IV

TRANSPARÊNCIA RELATIVA AO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Artigo 16.º

Declaração de trabalho em plataformas digitais

Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais declarem o trabalho efetuado pelos trabalhadores de plataformas digitais às autoridades competentes do Estado-Membro em que o trabalho é executado, em conformidade com as regras e os procedimentos previstos no direito do Estado-Membro em causa.

O presente artigo não prejudica as obrigações específicas impostas pelo direito da União segundo as quais o trabalho deve ser declarado aos organismos competentes do Estado-Membro em situações transfronteiriças.

Artigo 17.º

Acesso a informações pertinentes sobre o trabalho em plataformas digitais

1. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais disponibilizam, às autoridades competentes e aos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as seguintes informações:

- a) O número de pessoas que trabalham em plataformas digitais através da plataforma de trabalho digital em causa, desagregado por nível de atividade, e a sua situação contratual ou estatuto profissional;

- b) Os termos e condições gerais, fixados pela plataforma de trabalho digital e aplicáveis às relações contratuais;
 - c) A duração média da atividade, o número médio semanal de horas trabalhadas por pessoa e o rendimento médio da atividade desempenhada pelas pessoas que trabalham regularmente através da plataforma de trabalho digital em causa;
 - d) Os intermediários com os quais a plataforma de trabalho digital tem uma relação contratual.
2. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais disponibilizam às autoridades competentes informações sobre o trabalho efetuado pelas pessoas que trabalham em plataformas digitais e o seu estatuto profissional.
3. As informações a que se refere o n.º 1 são facultadas relativamente a cada Estado-Membro em que as pessoas efetuem trabalho em plataformas digitais através da plataforma de trabalho digital em causa. No que se refere ao n.º 1, alínea c), as informações só são facultadas mediante pedido.
4. As informações a que se refere o n.º 1 são atualizadas, pelo menos, de seis em seis meses e, no que se refere ao n.º 1, alínea b), sempre que os termos e condições forem alterados de forma substancial.

Não obstante o disposto no primeiro parágrafo, no que diz respeito às plataformas de trabalho digitais que sejam PME, incluindo as microempresas, os Estados-Membros podem permitir que a frequência da atualização da informação, a que se refere o n.º 1, seja, pelo menos, anual.

5. As autoridades competentes e os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais têm o direito a solicitar às plataformas de trabalho digitais esclarecimentos e informações adicionais sobre quaisquer informações prestadas, inclusive pormenores sobre o contrato de trabalho. As plataformas de trabalho digitais respondem a esse pedido, apresentando uma resposta devidamente fundamentada e sem demora injustificada.

CAPÍTULO V RECURSOS E EXECUÇÃO

Artigo 18.º Direito de recurso

Sem prejuízo dos artigos 79.º e 82.º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros asseguram que as pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo aquelas cuja relação de trabalho ou outra relação contratual tenha cessado, têm acesso a mecanismos atempados, eficazes e imparciais de resolução de litígios e ao direito de recurso, incluindo uma indemnização adequada pelos danos sofridos, em caso de violação dos seus direitos decorrentes da presente diretiva.

Artigo 19.º Procedimentos em nome ou em apoio das pessoas que trabalham em plataformas digitais

Sem prejuízo do artigo 80.º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros asseguram que os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais e as entidades jurídicas que, em conformidade com o direito ou práticas nacionais, tenham um interesse legítimo na defesa dos direitos das pessoas que trabalham em plataformas digitais, podem intervir em qualquer processo judicial ou administrativo para fazer valer direitos ou obrigações decorrentes da presente diretiva. Os Estados-Membros asseguram que esses representantes e entidades jurídicas podem agir em nome ou em apoio de uma ou várias pessoas que trabalhem em plataformas em caso de violação de qualquer direito ou obrigação decorrente da presente diretiva, em conformidade com o direito ou práticas nacionais.

Artigo 20.º Canais de comunicação para as pessoas que trabalham em plataformas digitais

Os Estados-Membros adotam as medidas necessárias para assegurar que as plataformas de trabalho digitais proporcionam às pessoas que trabalham em plataformas digitais, através da infraestrutura digital das plataformas de trabalho digitais ou de outros meios igualmente eficazes, a possibilidade de contactarem e comunicarem entre si de forma segura e privada, e contactarem ou serem contactadas pelos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, cumprindo

simultaneamente as disposições do Regulamento (UE) 2016/679. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais se abstenham de aceder ou monitorizar esses contactos e comunicações.

Artigo 21.º

Acesso aos elementos de prova

1. Os Estados-Membros asseguram que, nos processos relativos às disposições da presente diretiva, os tribunais nacionais ou as autoridades competentes possam exigir que a plataforma de trabalho digital divulgue todos os elementos de prova pertinentes que estejam sob o seu controlo.
2. Os Estados-Membros asseguram que os tribunais nacionais têm competência para ordenar a divulgação dos elementos de prova que contenham informações confidenciais, sempre que tal seja considerado pertinente para o processo. Os Estados-Membros asseguram que, ao exigir a divulgação dessa informação, os tribunais nacionais dispõem de medidas eficazes para proteger as informações.

Artigo 22.º

Proteção contra formas de tratamento desfavorável ou consequências adversas

Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proteger as pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo as que são suas representantes, contra qualquer tratamento desfavorável por parte da plataforma de trabalho digital ou contra quaisquer consequências adversas decorrentes de uma queixa contra a plataforma de trabalho digital ou de eventuais processos instaurados para garantir o cumprimento dos direitos previstos na presente diretiva.

Artigo 23.º

Proteção contra o despedimento e ónus da prova

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proibir o despedimento ou a cessação do contrato das pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou ação equivalente, bem como qualquer ação preparatória nesse sentido, com o fundamento de que exerceram os direitos previstos na presente diretiva.
2. As pessoas que trabalham em plataformas digitais que considerem ter sido despedidas, ter sido alvo de cessação do seu contrato ou terem sido sujeitas a ações de efeito equivalente, com o fundamento de terem exercido os direitos previstos na presente diretiva, podem solicitar à plataforma de trabalho digital que exponha de forma devidamente fundamentada os motivos do despedimento, da cessação do contrato ou da ação equivalente. A plataforma de trabalho digital apresenta esses motivos por escrito, sem demora injustificada.
3. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que, no caso de as pessoas que trabalham em plataformas digitais, referidas no n.º 2, comprovarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou organismo competente, factos que permitam presumir que existiu tal despedimento, cessação do contrato ou ação equivalente, incumbe à plataforma de trabalho digital provar que o despedimento, a cessação do contrato ou a ação equivalente se baseou noutros motivos que não os referidos no n.º 1.
4. Os Estados-Membros podem não aplicar o n.º 3 nos processos em que a averiguação dos factos incumba ao tribunal ou a outra autoridade ou órgão competente.
5. O n.º 3 não é aplicável aos processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

Artigo 24.º

Fiscalização e sanções

1. A autoridade ou autoridades de controlo responsáveis pelo controlo da aplicação do Regulamento (UE) 2016/679 são igualmente responsáveis por controlar e velar pela aplicação dos artigos 7.º a 11.º da presente diretiva no que respeita à proteção de dados, em conformidade com as disposições pertinentes dos capítulos VI, VII e VIII do Regulamento (UE) 2016/679.

O limite máximo das coimas a que se refere o artigo 83.º, n.º 5, do referido regulamento é aplicável às infrações aos artigos 7.º a 11.º da presente diretiva.

2. As autoridades a que se refere o n.º 1 e outras autoridades nacionais competentes cooperam, se for caso disso, na aplicação da presente diretiva, no âmbito das respetivas competências, em especial caso surjam questões relacionadas com o impacto dos sistemas automatizados de monitorização ou dos sistemas automatizados de tomada de decisões nas pessoas que trabalham em plataformas digitais. Para o efeito, essas autoridades trocam informações pertinentes entre si, incluindo informações obtidas no contexto de inspeções ou investigações, mediante pedido ou por sua própria iniciativa.
3. As autoridades nacionais competentes cooperam através do intercâmbio de informações pertinentes e de boas práticas sobre a aplicação da presunção legal, com o apoio da Comissão.
4. Sempre que as pessoas que trabalham em plataformas digitais trabalhem numa plataforma digital num Estado-Membro diferente daquele em que a plataforma de trabalho digital está estabelecida, as autoridades competentes desses Estados-Membros trocam informações para efeitos de aplicação da presente diretiva.
5. Sem prejuízo da aplicação do Regulamento (UE) 2016/679 a que se refere o n.º 1, os Estados-Membros estabelecem as regras relativas às sanções aplicáveis em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou das disposições pertinentes já em vigor sobre direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. As sanções previstas devem ser efetivas, dissuasivas e proporcionadas em relação à natureza, gravidade e duração da infração cometida pela empresa e ao número de trabalhadores afetados.
6. Em caso de infrações relacionadas com a recusa das plataformas de trabalho digitais em cumprir uma decisão judicial que determine o estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, os Estados-Membros preveem sanções, que podem incluir sanções financeiras.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 25.º

Promoção da negociação coletiva no trabalho em plataformas digitais

Sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais e tendo em conta a diversidade das práticas nacionais, os Estados-Membros tomam medidas adequadas para promover o papel dos parceiros sociais e incentivar o exercício do direito à negociação coletiva no trabalho em plataformas digitais, incluindo medidas no que diz respeito à determinação do estatuto profissional correto dos trabalhadores de plataformas digitais e facilitar o exercício dos seus direitos relacionados com a gestão algorítmica previstos no capítulo III.

Artigo 26.º

Cláusula de não regressão e disposições mais favoráveis

1. A presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores de plataformas digitais nos Estados-Membros, inclusive no que respeita a procedimentos previstos para a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, bem como às prerrogativas existentes dos seus representantes.
2. A presente diretiva não prejudica a prerrogativa de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores de plataformas digitais, ou incentivarem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores de plataformas digitais, em consonância com os objetivos da diretiva.
3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer outros direitos conferidos às pessoas que trabalham em plataformas digitais por outros atos jurídicos da União.

Artigo 27.º**Divulgação de informações**

Os Estados-Membros asseguram que as disposições nacionais de transposição da presente diretiva, juntamente com as disposições pertinentes já em vigor relativas à matéria a que se refere o artigo 1.º, incluindo informações sobre a aplicação da presunção legal, sejam levadas ao conhecimento das pessoas que trabalham em plataformas digitais e das plataformas de trabalho digitais, incluindo as PME, bem como do público em geral. Os Estados-Membros asseguram que essas informações são facultadas de forma clara, inteligível e facilmente acessível, incluindo às pessoas com deficiência.

Artigo 28.º**Convenções coletivas e regras específicas sobre o tratamento de dados pessoais**

Os Estados-Membros podem, por lei ou convenções coletivas, prever regras mais específicas para assegurar a proteção dos direitos e liberdades no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais ao abrigo dos artigos 9.º, 10.º e 11.º, nos termos do artigo 26.º, n.º 1. Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar, em conformidade com o direito ou práticas nacionais, convenções coletivas que, no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores de plataformas digitais, estabeleçam disposições relativas ao trabalho em plataformas diferentes das referidas nos artigos 12.º e 13.º e, quando confiem aos parceiros sociais a sua aplicação nos termos do artigo 29.º, n.º 4, diferentes das referidas no artigo 17.º.

Artigo 29.º**Transposição e aplicação**

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até 2 de dezembro de 2026. Do facto informam imediatamente a Comissão.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros fazem referência à presente diretiva ou são acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como é feita a referência.

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.

3. Em conformidade com o direito e práticas nacionais, os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para assegurar a participação efetiva dos parceiros sociais, bem como para promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação da presente diretiva.

4. Os Estados-Membros podem confiar a aplicação da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto, desde que tomem todas as medidas necessárias para que os parceiros sociais possam sempre garantir os resultados pretendidos pela presente diretiva.

Artigo 30.º**Reexame pela Comissão**

Até 2 de dezembro de 2029, a Comissão, após consulta aos Estados-Membros, aos parceiros sociais a nível da União e às principais partes interessadas, e tendo em conta o impacto nas PME, incluindo nas microempresas, reexamina a aplicação da presente diretiva e propõe, se for caso disso, as alterações legislativas necessárias. No seu reexame, a Comissão presta particular atenção ao impacto do recurso a intermediários na aplicação global da presente diretiva, bem como à eficácia da presunção legal de relação de trabalho.

Artigo 31.º**Entrada em vigor**

A presente diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 32.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Estrasburgo, em 23 de outubro de 2024.

Pelo Parlamento Europeu

A Presidente

R. METSOLA

Pelo Conselho

O Presidente

ZSIGMOND B. P.
