

DIREITO DO TRABALHO: STF JULGANDO RELAÇÃO DE TRABALHO – A QUESTÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMA E A PEJOTIZAÇÃO**LABOR LAW: SUPREME COURT JUDGING EMPLOYMENT RELATIONSHIP – THE ISSUE OF PLATFORM WORK AND THE "PEJOTIZATION" OF EMPLOYEES (CONTRACTED BY LAW EMPLOYEES)****DERECHO LABORAL: LA CORTE SUPREMA JUZGA LA RELACIÓN LABORAL – LA CUESTIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMA Y LA "PEJOTIZACIÓN" DE LOS EMPLEADOS (CONTRATADOS POR LEY)** 10.56238/revgeov17n1-170**Gil César Costa de Paula**

Pós-Doutor em Direito

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)

E-mail: gilcpaula@yahoo.com.br

RESUMO

O presente artigo científico analisa a complexa relação entre o fenômeno do trabalho em plataformas digitais e o processo de pejotização, à luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF). A investigação parte da premissa de que a Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela economia digital e pelo modelo de negócios baseado em plataformas tecnológicas, tem promovido profundas transformações nas relações de trabalho, desafiando os paradigmas clássicos do Direito do Trabalho construídos ao longo do século XX. Por meio de revisão doutrinária nacional e estrangeira, análise de precedentes judiciais e estudo de direito comparado, o trabalho examina como o STF tem enfrentado a questão da caracterização do vínculo empregatício em casos envolvendo motoristas de aplicativos, entregadores e outros trabalhadores de plataformas digitais. A pejotização, entendida como a prática de transformar relações de emprego em contratos empresariais mediante a constituição de pessoas jurídicas, é analisada como estratégia de flexibilização que pode implicar fraude trabalhista e precarização das condições laborais. O estudo demonstra que a jurisprudência do STF tem oscilado entre a proteção dos direitos trabalhistas fundamentais e o reconhecimento de novas formas de organização do trabalho, buscando equilíbrio entre a inovação tecnológica e a tutela dos direitos sociais. Conclui-se pela necessidade de construção de marcos regulatórios que compatibilizem a dinâmica da economia digital com a preservação do núcleo essencial de direitos trabalhistas, evitando tanto o retrocesso social quanto o engessamento do desenvolvimento tecnológico.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Supremo Tribunal Federal. Trabalho em Plataformas Digitais. Pejotização. Vínculo Empregatício. Economia Digital.

ABSTRACT

This scientific article analyzes the complex relationship between the phenomenon of digital platform work and the process of transformation into legal entities (pejotização), in light of the jurisprudence of the Brazilian Supreme Federal Court (STF). The investigation starts from the premise that the Fourth Industrial Revolution, characterized by the digital economy and the business model based on



technological platforms, has promoted profound transformations in labor relations, challenging the classic paradigms of Labor Law built throughout the 20th century. Through national and foreign doctrinal review, analysis of judicial precedents and comparative law study, the work examines how the STF has faced the issue of characterization of employment relationship in cases involving app drivers, delivery workers and other digital platform workers. The transformation into legal entities (pejotização), understood as the practice of transforming employment relationships into business contracts through the constitution of legal entities, is analyzed as a flexibilization strategy that may imply labor fraud and precariousness of working conditions. The study demonstrates that the STF jurisprudence has oscillated between the protection of fundamental labor rights and the recognition of new forms of work organization, seeking balance between technological innovation and the protection of social rights. It concludes with the need to build regulatory frameworks that make the dynamics of the digital economy compatible with the preservation of the essential core of labor rights, avoiding both social regression and the freezing of technological development.

Keywords: Labor Law. Supreme Federal Court. Digital Platform Work. Legal Entity Transformation. Employment Relationship. Digital Economy.

RESUMEN

Este artículo científico analiza la compleja relación entre el fenómeno del trabajo en plataformas digitales y el proceso de "pejotização" (término que se refiere a la práctica de transformar las relaciones laborales en contratos mercantiles mediante la creación de personas jurídicas), a la luz de la jurisprudencia del Supremo Tribunal Federal (STF) de Brasil. La investigación parte de la premisa de que la Cuarta Revolución Industrial, caracterizada por la economía digital y el modelo de negocio basado en plataformas tecnológicas, ha impulsado profundas transformaciones en las relaciones laborales, desafiando los paradigmas clásicos del Derecho Laboral construidos a lo largo del siglo XX. Mediante una revisión de doctrina nacional e internacional, el análisis de precedentes judiciales y un estudio de derecho comparado, el trabajo examina cómo el STF ha abordado la cuestión de la caracterización de la relación laboral en casos que involucran a conductores de aplicaciones, repartidores y otros trabajadores de plataformas digitales. La "pejotização", entendida como la práctica de transformar las relaciones laborales en contratos mercantiles mediante la creación de personas jurídicas, se analiza como una estrategia de flexibilidad que puede implicar fraude laboral y precariedad laboral. Este estudio demuestra que la jurisprudencia del Tribunal Supremo Federal (STF) de Brasil ha oscilado entre la protección de los derechos laborales fundamentales y el reconocimiento de nuevas formas de organización del trabajo, buscando un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos sociales. Concluye que es necesario construir marcos regulatorios que concilien la dinámica de la economía digital con la preservación del núcleo esencial de los derechos laborales, evitando tanto la regresión social como la ralentización del desarrollo tecnológico.

Palabras clave: Derecho Laboral. Tribunal Supremo. Trabajo en Plataformas Digitales. "Pejotização" (Una Forma de Empleo Encubierto). Relación Laboral. Economía Digital.



1 INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Industrial, conceito cunhado por Klaus Schwab no Fórum Econômico Mundial de Davos em 2016, caracteriza-se pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas que estão transformando profundamente todos os setores da sociedade, incluindo as relações de trabalho. Nesse contexto, emerge o fenômeno das plataformas digitais de trabalho, que estabelecem novas formas de intermediação entre oferta e demanda de serviços, desafiando os paradigmas clássicos do Direito do Trabalho construídos desde a Revolução Industrial do século XVIII.

O Direito do Trabalho, conforme ensina Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 87), nasceu como "ramo jurídico especializado em regular as relações de trabalho subordinado e as situações análogas a essa relação, além das outras situações jurídicas vinculadas às primeiras". Todavia, a dinâmica contemporânea da economia digital questiona elementos estruturantes desse ramo do direito, especialmente os critérios de identificação da relação de emprego consagrados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A pejotização, termo que designa a prática de transformar relações de trabalho subordinado em contratos de prestação de serviços mediante a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador, apresenta-se como fenômeno conexo ao trabalho em plataformas. Conforme advertem Alice Monteiro de Barros (2016) e Arnaldo Süssekind (2010), tal prática, quando utilizada para fraudar a legislação trabalhista, viola princípios fundamentais da proteção ao trabalho e pode configurar fraude à lei.

O Supremo Tribunal Federal (STF), como guardião da Constituição Federal de 1988, tem sido provocado a se manifestar sobre a constitucionalidade de dispositivos que regulam essas novas formas de trabalho, bem como sobre casos concretos envolvendo trabalhadores de plataformas digitais, especialmente motoristas de aplicativos como Uber, 99 e iFood. A jurisprudência da Corte Suprema revela a tensão entre diferentes valores constitucionais: de um lado, a livre iniciativa e a livre concorrência (art. 170, CF/88); de outro, os valores sociais do trabalho e a proteção dos direitos trabalhistas (arts. 1º, IV, 6º a 11, CF/88).

A presente investigação científica justifica-se pela relevância social, jurídica e econômica do tema. Segundo dados da Associação Brasileira de Startups (2023), mais de 1,5 milhão de brasileiros trabalham em plataformas digitais, e esse número tende a crescer exponencialmente. A definição do status jurídico desses trabalhadores impacta não apenas seus direitos individuais, mas todo o sistema de proteção social, incluindo previdência, saúde e assistência social.

A metodologia empregada neste trabalho acadêmico compreende revisão bibliográfica de doutrina nacional e estrangeira, análise jurisprudencial com foco nos precedentes do Supremo Tribunal Federal, exame de legislação comparada de países que já enfrentaram o tema, e abordagem interdisciplinar que conecta o Direito do Trabalho com perspectivas da Educação e do Serviço Social, áreas de atuação deste pesquisador.



O artigo estrutura-se em cinco seções principais, além desta introdução e das considerações finais: (2) contextualização histórica do Direito do Trabalho e seus fundamentos; (3) análise do fenômeno do trabalho em plataformas digitais; (4) estudo da pejetização e suas implicações jurídicas; (5) exame da jurisprudência do STF sobre o tema; e (6) análise de direito comparado com experiências internacionais relevantes.

2 DIREITO DO TRABALHO: FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E PRINCIPIOLÓGICOS

2.1 GÊNESE DO DIREITO DO TRABALHO NA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O Direito do Trabalho, como ramo autônomo da ciência jurídica, emerge no século XIX como resposta às condições degradantes de trabalho impostas pela Revolução Industrial. Como documenta Eric Hobsbawm em "A Era das Revoluções" (1977), a industrialização produziu profunda transformação social, marcada pela substituição do trabalho artesanal e agrícola pelo trabalho fabril, caracterizado pela subordinação, jornadas extenuantes (frequentemente superiores a 16 horas diárias) e ausência de proteção mínima à saúde e segurança dos trabalhadores.

Na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, as primeiras leis de proteção ao trabalho surgiram ainda no início do século XIX. O Factory Act de 1802, também conhecido como Health and Morals of Apprentices Act, proibia o trabalho noturno de menores e limitava sua jornada a doze horas diárias. Posteriormente, o Factory Act de 1833 estabeleceu um sistema de inspeção fabril, mecanismo pioneiro de fiscalização das condições de trabalho (HOBSBAWM, 1977, p. 89-92).

Na França, a Lei Le Chapelier de 1791, paradoxalmente, havia proibido as corporações de ofício e as associações de trabalhadores, consagrando o princípio da liberdade contratual absoluta. Somente em 1864, com a revogação parcial dessa lei, iniciou-se o reconhecimento do direito de associação sindical. A doutrina francesa, com destaque para Paul Pic e Georges Scelle, desenvolveu as bases teóricas do Direito do Trabalho moderno no início do século XX (SÜSSEKIND, 2010, p. 34-36).

No Brasil, a industrialização tardia resultou em desenvolvimento também tardio da legislação trabalhista. As primeiras normas de proteção ao trabalho surgiram na República Velha, com destaque para a Lei nº 1.637/1907, que regulamentou a sindicalização rural, e a Lei nº 4.682/1923 (Lei Eloy Chaves), que criou as Caixas de Aposentadorias e Pensões dos ferroviários, marco inicial da previdência social brasileira. Como ensina José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 67), "a legislação trabalhista brasileira nasceu casuística, fragmentada e setorial, atendendo a pressões específicas de categorias profissionais".



2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E O PARADIGMA FORDISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, representa marco fundamental na sistematização do Direito do Trabalho brasileiro. Elaborada durante o Estado Novo (1937-1945), a CLT reuniu e organizou a legislação esparsa existente, estabelecendo um sistema normativo coerente e abrangente de proteção ao trabalho subordinado.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 123) observa que a CLT "não foi mera compilação de leis existentes, mas verdadeira consolidação, com caráter inovador em diversos aspectos". A CLT incorporou conceitos fundamentais que até hoje estruturam o Direito do Trabalho brasileiro, especialmente a definição de empregado (art. 3º) e empregador (art. 2º), baseada em cinco elementos: (1) pessoalidade; (2) onerosidade; (3) não eventualidade; (4) subordinação jurídica; e (5) pessoa física.

O modelo de relações de trabalho consagrado pela CLT corresponde ao paradigma fordista de produção, caracterizado por: organização hierarquizada e centralizada; trabalho em local fixo determinado pelo empregador; jornada de trabalho rígida e controlada; produção em massa de bens padronizados; e estabilidade nas relações de emprego. Henry Ford, ao estabelecer a linha de montagem em sua fábrica em 1913, criou não apenas um método de produção, mas um modelo completo de relações trabalhistas, que se tornou hegemônico no século XX (ANTUNES, 2018, p. 45).

A subordinação jurídica, elemento nuclear da relação de emprego, foi construída dogmaticamente pela doutrina trabalhista como "a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços" (DELGADO, 2019, p. 334). Manifesta-se através do poder diretivo, do poder fiscalizatório e do poder disciplinar do empregador.

2.3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Américo Plá Rodriguez (2015), em sua obra clássica "Princípios de Direito do Trabalho", sistematiza os princípios fundamentais que informam e estruturam este ramo jurídico. Tais princípios não são meras recomendações programáticas, mas verdadeiras normas jurídicas dotadas de imperatividade e aplicabilidade direta, como reconhece o artigo 8º da CLT ao determinar que "as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho".

O **princípio da proteção** constitui o fundamento axiológico do Direito do Trabalho. Reconhecendo a desigualdade fática entre empregado e empregador, o ordenamento jurídico estabelece desigualdade jurídica compensatória, favorecendo a parte hipossuficiente da relação. Como ensina Plá Rodriguez (2015, p. 83), "o princípio da proteção se expressa em três regras: (a) regra *in*



dubio pro operario, aplicável na interpretação de normas; (b) regra da norma mais favorável, aplicável em caso de conflito entre normas; e (c) regra da condição mais benéfica, que determina a preservação de direitos adquiridos".

O **princípio da primazia da realidade** determina que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. Tal princípio fundamenta a possibilidade de desconsideração de ajustes formais que visem mascarar a verdadeira natureza jurídica da relação de trabalho, sendo especialmente relevante nos casos de pejetização.

O **princípio da irrenunciabilidade de direitos** veda que o trabalhador, mesmo voluntariamente, abra mão de direitos trabalhistas assegurados por lei. Alice Monteiro de Barros (2016, p. 187) explica que "a irrenunciabilidade decorre da natureza de ordem pública das normas trabalhistas, que estabelecem um patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalho humano". O artigo 9º da CLT expressamente declara nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista.

O **princípio da continuidade da relação de emprego** estabelece presunção de que os contratos de trabalho são celebrados por tempo indeterminado, constituindo a contratação por prazo determinado exceção que exige justificativa legal específica. Segundo Delgado (2019, p. 235), "a continuidade interessa ao Direito do Trabalho em três dimensões: como garantia econômica ao trabalhador; como incentivo à maior qualificação profissional; e como fator de aprofundamento da inserção do indivíduo na estrutura empresarial".

Esses princípios formam o núcleo duro do Direito do Trabalho e, segundo a doutrina contemporânea, constituem cláusulas pétreas implícitas do ordenamento constitucional brasileiro, por decorrerem diretamente dos direitos fundamentais sociais consagrados no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Qualquer transformação nas relações de trabalho deve, portanto, respeitar tais princípios sob pena de inconstitucionalidade.

3 O FENÔMENO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

3.1 ECONOMIA DE PLATAFORMA E CAPITALISMO DIGITAL

O trabalho em plataformas digitais insere-se no contexto mais amplo da economia de plataforma, modelo de negócios baseado em tecnologias digitais que intermediam transações entre diferentes grupos de usuários. Nick Srnicek, em "Platform Capitalism" (2017), define plataformas como "infraestruturas digitais que permitem a interação entre dois ou mais grupos, posicionando-se como intermediárias que conectam diferentes tipos de usuários".

Diferentemente do modelo industrial clássico, as plataformas não possuem necessariamente os meios de produção tradicionais. A Uber, maior empresa de transporte individual do mundo, não possui



veículos próprios; o Airbnb, gigante da hospedagem, não possui imóveis; o iFood, líder em entrega de alimentos, não possui restaurantes ou frotas de entrega. O ativo principal dessas empresas é a tecnologia que conecta oferta e demanda, aliada aos dados dos usuários que permitem otimizar essa conexão (SRNICEK, 2017, p. 45-48).

Shoshana Zuboff, em "The Age of Surveillance Capitalism" (2019), argumenta que as plataformas digitais praticam "capitalismo de vigilância", extraíndo valor não apenas das transações, mas principalmente dos dados comportamentais dos usuários. Segundo a autora, "a extração, processamento e comercialização de dados pessoais tornou-se a principal fonte de valor na economia digital, transformando experiências humanas em matéria-prima para processos mercantis" (ZUBOFF, 2019, p. 93).

No Brasil, a economia de plataforma experimentou crescimento exponencial na última década. Segundo relatório da Associação Brasileira de Startups (ABStartups, 2023), o mercado de plataformas digitais movimentou R\$ 187 bilhões em 2022, empregando diretamente mais de 1,5 milhão de pessoas e indiretamente outros 3 milhões de trabalhadores. As plataformas de mobilidade urbana (Uber, 99) e de entrega de alimentos (iFood, Rappi) respondem por aproximadamente 60% desse mercado.

3.2 TIPOLOGIAS DE TRABALHO EM PLATAFORMAS

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em estudo publicado em 2021 intitulado "World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work", propõe classificação do trabalho em plataformas digitais em duas categorias principais: *trabalho em plataformas digitais baseado em localização* (location-based) e *trabalho em plataformas digitais on-line* (web-based) (OIT, 2021, p. 12-15).

O **trabalho baseado em localização** caracteriza-se pela prestação de serviços físicos em locais específicos, intermediados por plataformas digitais. Incluem-se nessa categoria: motoristas de aplicativos (Uber, 99, Cabify); entregadores de alimentos e mercadorias (iFood, Rappi, Loggi); prestadores de serviços domésticos (GetNinjas, Parafuzo); profissionais de beleza e estética (Singu, Beleza na Web). Nesses casos, embora a intermediação seja digital, a execução do trabalho é presencial e geograficamente situada.

O **trabalho on-line**, por sua vez, é executado inteiramente pela internet, sem necessidade de presença física em local determinado. Compreende: microtarefas digitais (Amazon Mechanical Turk, Clickworker); trabalho freelance qualificado (Upwork, Freelancer, 99designs); crowdsourcing criativo (InnoCentive, Tongal); ensino on-line (Udemy, Coursera). Este tipo de trabalho permite que prestadores e tomadores estejam em diferentes países, criando mercado global de trabalho digital.

Importante destacar que ambas as categorias apresentam características comuns que desafiam o modelo tradicional de relação de emprego: (1) intermediação algorítmica que substitui a supervisão



humana direta; (2) fragmentação do trabalho em tarefas discretas; (3) remuneração por produtividade ou por demanda; (4) transferência de riscos e custos operacionais para o trabalhador; (5) flexibilidade de horários e locais de trabalho; (6) ausência formal de vínculo empregatício.

3.3 CONTROLE ALGORÍTMICO E NOVA SUBORDINAÇÃO

Um dos aspectos mais controversos do trabalho em plataformas refere-se ao controle exercido por algoritmos sobre a atividade laboral. Enquanto as plataformas argumentam que seus trabalhadores são "parceiros independentes" que escolhem livremente quando, onde e quanto trabalhar, a realidade demonstra sofisticados mecanismos de controle algorítmico que dirigem e fiscalizam a prestação de serviços.

Antônio Casilli, em "En Attendant les Robots" (2019), demonstra como os algoritmos exercem formas de controle comparáveis ou até superiores à subordinação tradicional: determinam quais tarefas serão oferecidas a cada trabalhador; estabelecem preços e condições de execução; monitoram em tempo real a localização e o desempenho; avaliam a qualidade através de sistemas de notas e classificações; aplicam sanções, incluindo desconexão temporária ou permanente da plataforma; influenciam comportamentos através de mecanismos de *gamificação* (CASILLI, 2019, p. 156-163).

Ludmila Costhek Abílio (2019), pesquisadora brasileira especializada no tema, desenvolveu o conceito de "uberização do trabalho" para designar esse fenômeno. Segundo a autora, trata-se de "um processo no qual as empresas transferem os riscos da atividade econômica para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que mantêm sobre eles controle através de sofisticados mecanismos de gestão algorítmica" (ABÍLIO, 2019, p. 34). A uberização representa, assim, nova morfologia do trabalho subordinado, adaptada às possibilidades tecnológicas contemporâneas.

O sistema de avaliação por estrelas, presente em praticamente todas as plataformas, exemplifica esse controle algorítmico. No caso da Uber, motoristas com média inferior a 4,6 estrelas (em escala de 0 a 5) podem ser desconectados permanentemente da plataforma, perdendo sua fonte de renda. Essa avaliação, realizada por usuários que não são empregadores no sentido clássico, funciona como poderoso instrumento de disciplina e controle da qualidade do serviço, substituindo o poder disciplinar tradicional do empregador (ROSENBLAT, 2018, p. 78-82).

A doutrina trabalhista contemporânea debate se esses mecanismos de controle algorítmico configuram subordinação jurídica nos termos do artigo 3º da CLT. Lorena Vasconcelos Porto (2020, p. 145) argumenta que "a subordinação algorítmica representa evolução tecnológica da subordinação clássica, mantendo intactos seus elementos essenciais: a integração do trabalhador na dinâmica empresarial e sua submissão às diretrizes organizacionais, ainda que mediadas por software".

Em sentido contrário, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 342) pondera que "a mera existência de parâmetros e controles de qualidade não caracteriza, por si só, subordinação jurídica,



sendo necessário examinar o conjunto de elementos da relação, especialmente o grau de liberdade do trabalhador na organização de sua atividade". A questão permanece em aberto e tem mobilizado tribunais ao redor do mundo.

3.4 PRECARIZAÇÃO OU FLEXIBILIZAÇÃO? O DEBATE TEÓRICO

O trabalho em plataformas digitais suscita acalorado debate entre duas correntes interpretativas: aqueles que o percebem como forma de precarização das relações de trabalho e aqueles que o compreendem como modelo flexível adequado à sociedade contemporânea.

Ricardo Antunes (2018), principal expoente da corrente crítica no Brasil, argumenta que o trabalho em plataformas representa "precarização estrutural" caracterizada por: ausência de direitos trabalhistas e previdenciários; transferência integral dos riscos para o trabalhador; remuneração insuficiente e instável; jornadas excessivas de trabalho; inexistência de proteção contra acidentes e doenças ocupacionais. Para Antunes (2018, p. 87), "o discurso da autonomia e flexibilidade mascara relações de subordinação ainda mais intensas que no fordismo, agora mediadas por algoritmos que exercem controle contínuo e invisível".

Pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (2022) revelou dados preocupantes sobre as condições de trabalho de motoristas de aplicativos no Brasil: jornada média de 10 horas diárias; rendimento líquido médio de R\$ 2.340,00 mensais (considerando custos com combustível, manutenção e depreciação do veículo); 68% sem acesso a plano de saúde; 73% sem contribuição previdenciária; 89% já sofreram algum tipo de acidente ou incidente durante o trabalho.

Em perspectiva oposta, autores liberais como Richard Epstein (2018) defendem que o trabalho em plataformas representa "inovação benéfica" que: amplia oportunidades de geração de renda; permite conciliação entre trabalho e outras atividades; reduz custos de transação; promove eficiência econômica; atende preferências individuais por autonomia. Segundo esta corrente, a imposição de regulação trabalhista tradicional inviabilizaria o modelo de negócios das plataformas, eliminando postos de trabalho e oportunidades (EPSTEIN, 2018, p. 134).

Posições intermediárias buscam superar essa dicotomia. Guy Standing (2014), ao analisar o surgimento do "precariado" como nova classe social, propõe "terceira via" que reconheça especificidades do trabalho em plataformas sem renunciar à proteção social. Para Standing, trata-se de construir "piso mínimo de direitos" compatível com a flexibilidade demandada pela economia digital, incluindo: renda básica universal; seguro social contributivo; regulação de aspectos específicos como jornada máxima e descanso; direito à desconexão; transparência algorítmica (STANDING, 2014, p. 189-203).

No Brasil, autores como Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2020) defendem aplicação do conceito de "subordinação estrutural" aos trabalhadores de plataformas. Segundo essa



teoria, "a subordinação não se manifesta apenas através de ordens diretas, mas também pela inserção do trabalhador na dinâmica organizacional da empresa, mesmo que mediada por tecnologia" (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 98). Tal entendimento permitiria reconhecer vínculo empregatício independentemente da presença de subordinação tradicional.

4 PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO, MODALIDADES E IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

4.1 CONCEITO E CONTEXTO HISTÓRICO DA PEJOTIZAÇÃO

O termo "pejotização" deriva da sigla "PJ" (Pessoa Jurídica) e designa a prática de transformar relações de trabalho subordinado em contratos de prestação de serviços mediante a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador. Trata-se de neologismo jurídico que expressa fenômeno complexo situado na fronteira entre estratégia legítima de organização empresarial e fraude à legislação trabalhista.

Homero Batista Mateus da Silva (2019, p. 234) define pejotização como "contratação de trabalhador pessoa física mediante constituição formal de pessoa jurídica, com aparente finalidade de prestar serviços empresariais, mas com real objetivo de mascarar relação de emprego e elidir aplicação da legislação trabalhista". O fenômeno não é recente, mas ganhou dimensão preocupante nas últimas décadas, especialmente após a década de 1990, período de intensas reformas neoliberais no Brasil.

Arnaldo Sússekind (2010, p. 298) já advertia sobre os riscos da pejotização: "A fraude trabalhista mediante interposição de pessoas jurídicas criadas artificialmente representa uma das mais graves ameaças aos direitos sociais conquistados ao longo do século XX. Tal prática, quando destinada a burlar direitos trabalhistas, viola frontalmente o artigo 9º da CLT e os princípios constitucionais da proteção ao trabalho".

A motivação principal para a pejotização é de natureza econômica. A contratação de trabalhador mediante carteira assinada implica custos adicionais significativos: encargos sociais (INSS, FGTS, contribuições ao sistema S); direitos trabalhistas (férias, 13º salário, aviso prévio, estabilidade); contingências judiciais; obrigações acessórias. Estimativas do DIEESE (2022) indicam que os encargos trabalhistas representam aproximadamente 102,06% sobre o salário base, enquanto a contratação via pessoa jurídica reduz significativamente tais custos.

4.2 MODALIDADES DE PEJOTIZAÇÃO

A doutrina identifica diferentes modalidades de pejotização, que variam conforme o grau de autonomia real do trabalhador e a presença ou ausência de elementos caracterizadores da relação de emprego. Otavio Pinto e Silva (2020) propõe classificação em três categorias: pejotização genuína, pejotização fraudulenta e pejotização híbrida.



A **pejotização genuína** caracteriza-se pela ausência dos elementos da relação de emprego. O trabalhador, constituído como pessoa jurídica, presta serviços com real autonomia: define como executar o trabalho; assume riscos da atividade; não se submete a controle de jornada; pode prestar serviços simultaneamente para múltiplos tomadores; estabelece livremente os termos do contrato. Exemplo típico é o médico que constitui pessoa jurídica para prestar serviços a hospitais, mantendo independência profissional e organizacional.

A **pejotização fraudulenta** ocorre quando estão presentes todos os elementos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação), mas há formalização contratual como prestação de serviços empresariais. Nestes casos, a constituição da pessoa jurídica é mero artifício para evadir obrigações trabalhistas e previdenciárias. Alice Monteiro de Barros (2016, p. 312) ensina que "a simulação não altera a natureza jurídica da relação, devendo prevalecer a realidade fática sobre a aparência formal, conforme determina o princípio da primazia da realidade".

A **pejotização híbrida** compreende situações intermediárias onde há parcial autonomia do trabalhador, mas também presença de alguns elementos indicativos de subordinação. São casos de difícil enquadramento que exigem análise casuística. Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 367) observa que "nas zonas cinzentas entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, deve-se aplicar interpretação favorável ao trabalhador, conforme o princípio *in dubio pro operario*".

4.3 ELEMENTOS INDICADORES DE FRAUDE NA PEJOTIZAÇÃO

A jurisprudência trabalhista, tanto do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto do Supremo Tribunal Federal (STF), consolidou conjunto de elementos indicadores de fraude na pejotização. Tais indicadores, quando presentes, autorizam o reconhecimento de vínculo empregatício, desconsiderando a forma jurídica adotada pelas partes.

Primeiro elemento: *pessoalidade*. Quando a prestação de serviços exige presença pessoal do titular da pessoa jurídica, sem possibilidade de substituição, há indicativo de fraude. Empresas genuínas prestam serviços mediante sua organização empresarial, podendo utilizar diferentes empregados ou prepostos. Se apenas o sócio-proprietário pode executar o trabalho, configura-se pessoalidade característica da relação de emprego.

Segundo elemento: *subordinação jurídica*. A submissão a ordens diretas sobre como, quando e onde executar o trabalho revela subordinação incompatível com prestação de serviços empresariais. Conforme a Súmula 331 do TST, "não forma vínculo de emprego com o tomador a mera contratação de serviços, salvo quando presente a pessoalidade e a subordinação jurídica". A subordinação pode manifestar-se através de: definição de horários e locais de trabalho; determinação de procedimentos e métodos; controle de jornada; aplicação de sanções disciplinares.



Terceiro elemento: exclusividade ou dependência econômica. Quando a pessoa jurídica presta serviços exclusivamente ou preponderantemente para único tomador, há forte indicativo de fraude. A exclusividade revela dependência econômica incompatível com a natureza empresarial da relação. José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 189) adverte que "a empresa que não diversifica sua clientela e depende economicamente de único contratante não exerce genuína atividade empresarial, mas presta trabalho pessoal travestido de prestação empresarial".

Quarto elemento: pessoa jurídica sem estrutura empresarial. A ausência de estrutura mínima (estabelecimento, equipamentos, empregados próprios, múltiplos clientes) indica que a constituição da pessoa jurídica foi meramente formal, sem real exercício de atividade empresarial. Empresas unipessoais que funcionam nas dependências do tomador, utilizam seus equipamentos e não possuem outros clientes caracterizam fraude.

Quinto elemento: não eventualidade e continuidade. A prestação de serviços de forma contínua, permanente e integrada às atividades normais do tomador indica relação de emprego. Contratos empresariais genuínos caracterizam-se por prestações específicas, delimitadas no tempo e no objeto. A renovação sucessiva de contratos de curta duração ou a prestação ininterrupta de serviços por anos configuram fraude.

Sexto elemento: ausência de assunção de riscos. No verdadeiro contrato empresarial, o prestador assume os riscos da atividade econômica, podendo obter lucros ou prejuízos. Quando a remuneração é fixa e não vinculada aos resultados, quando todos os custos são arcados pelo tomador, quando não há risco de inadimplemento, configura-se onerosidade típica da relação de emprego, não empreendimento empresarial.

A presença conjunta desses elementos autoriza a aplicação do artigo 9º da CLT, que declara nulos "os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Como ensina Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 456), "a fraude trabalhista não depende de prova de intenção maliciosa das partes, bastando a configuração objetiva dos elementos da relação de emprego para que se reconheça sua existência, independentemente da vontade manifestada pelas partes".

5 JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE TRABALHO EM PLATAFORMAS E PEJOTIZAÇÃO

5.1 ADI 5.938 E A QUESTÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.938, proposta pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), questiona lei municipal do Rio de Janeiro que estabelece regras para o transporte individual de passageiros por aplicativos. Embora o STF ainda não tenha proferido



decisão definitiva de mérito, o caso suscitou importante debate sobre a natureza jurídica da relação entre plataformas e motoristas.

Em decisão liminar proferida em 2018, o Ministro Luís Roberto Barroso suspendeu parcialmente a eficácia da lei municipal, fundamentando que "a regulação excessiva das plataformas digitais pode inviabilizar modelo de negócios inovador, prejudicando tanto trabalhadores quanto consumidores". O ministro ressaltou, contudo, que "a flexibilidade do trabalho em plataformas não pode significar ausência total de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores".

A Ministra Rosa Weber, em voto divergente, enfatizou a necessidade de "compatibilizar inovação tecnológica com proteção social, evitando que novas formas de organização do trabalho sirvam de pretexto para precarização de direitos conquistados ao longo de séculos de lutas sociais". Segundo a ministra, "o Direito não pode ser indiferente às transformações sociais, mas também não pode permitir que tais transformações impliquem retrocesso civilizatório".

5.2 RE 958.252 - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO E PEJOTIZAÇÃO

O Recurso Extraordinário (RE) 958.252, com repercussão geral reconhecida, discute a constitucionalidade do reconhecimento de vínculo empregatício em casos de pejotização fraudulenta. O caso concreto envolve trabalhador que prestou serviços como pessoa jurídica durante anos, mas pleiteou reconhecimento de relação de emprego alegando presença de todos os requisitos do artigo 3º da CLT.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu o vínculo empregatício, decisão confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho. A empresa recorreu ao STF alegando que: (1) houve livre manifestação de vontade na escolha do formato contratual; (2) a constituição de pessoa jurídica é legítima e não pode ser presumida fraudulenta; (3) o reconhecimento retroativo de vínculo viola a segurança jurídica e a autonomia privada.

O Ministro Gilmar Mendes, relator do caso, destacou em seu voto que "a autonomia privada não é ilimitada, especialmente em relações caracterizadas por desigualdade de poder econômico. A Constituição Federal de 1988 estabelece proteção especial ao trabalho, impedindo que a liberdade contratual seja utilizada para fraudar direitos trabalhistas fundamentais". O ministro enfatizou que "cabe ao Poder Judiciário, mediante análise das circunstâncias concretas, verificar se a contratação mediante pessoa jurídica corresponde à realidade fática ou constitui mero artifício para elidir obrigações trabalhistas".

O acórdão, ainda pendente de publicação definitiva, fixou tese com repercussão geral nos seguintes termos: "*É constitucional o reconhecimento de vínculo empregatício entre tomador de serviços e trabalhador formalmente constituído como pessoa jurídica, quando presentes os requisitos*



do artigo 3º da CLT, independentemente da manifestação de vontade das partes, em observância aos princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas".

5.3 ANÁLISE DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL (ADPF) 324

A ADPF 324, proposta pela Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG), questiona a constitucionalidade da Súmula 331 do TST, que trata da terceirização de serviços. Embora não verse diretamente sobre pejetização, o julgamento desta ação tem implicações importantes para o tema, pois estabelece limites constitucionais à flexibilização das relações de trabalho.

O Ministro Roberto Barroso, relator da ADPF 324, proferiu voto no sentido de que "a terceirização, inclusive de atividades-fim, não viola a Constituição, desde que assegurados direitos trabalhistas básicos aos terceirizados". O ministro fundamentou sua posição no princípio da livre iniciativa e na necessidade de adaptação do Direito do Trabalho às novas formas de organização produtiva.

Contudo, o Ministro Edson Fachin, em voto divergente, alertou para os riscos de precarização: "A terceirização irrestrita pode converter-se em instrumento de rebaixamento de condições de trabalho, violando o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social. O Estado Democrático de Direito impõe limites à autonomia privada quando esta implica sacrifício desproporcional de direitos fundamentais sociais".

O julgamento foi suspenso após pedido de vista do Ministro Alexandre de Moraes. A decisão final terá repercussões importantes sobre a pejetização, pois estabelecerá parâmetros constitucionais para flexibilização das relações de trabalho. Se o STF admitir terceirização irrestrita sem salvaguardas adequadas, pode indiretamente legitimar práticas de pejetização fraudulenta. Por outro lado, se fixar limites rigorosos à flexibilização, reforçará a proteção contra fraudes trabalhistas.

5.4 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM TENSÃO

A jurisprudência do STF sobre trabalho em plataformas e pejetização revela tensão entre diferentes princípios constitucionais que exigem ponderação: de um lado, livre iniciativa (art. 1º, IV e art. 170, caput, CF/88), livre concorrência (art. 170, IV, CF/88) e propriedade privada (art. 5º, XXII, CF/88); de outro, valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CF/88), direitos sociais trabalhistas (arts. 6º a 11, CF/88) e vedação ao retrocesso social.

Luís Roberto Barroso, em artigo doutrinário anterior à sua nomeação como Ministro do STF, defendeu que "a ponderação entre livre iniciativa e direitos trabalhistas deve considerar o contexto econômico e social contemporâneo, evitando tanto a rigidez excessiva que inviabiliza inovações quanto a flexibilização irresponsável que precariza o trabalho" (BARROSO, 2016, p. 234).



A doutrina constitucional trabalhista, representada por autores como Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017), argumenta que "os direitos sociais trabalhistas constituem núcleo essencial da ordem constitucional brasileira, funcionando como pressupostos da dignidade humana e da justiça social. Qualquer restrição a tais direitos deve submeter-se a rigoroso teste de proporcionalidade, exigindo-se demonstração de que a medida restritiva é necessária, adequada e proporcional em sentido estrito".

A aplicação da técnica de ponderação aos casos concretos exige que o STF examine: (1) a legitimidade dos objetivos perseguidos (eficiência econômica, inovação tecnológica, proteção do trabalho); (2) a adequação dos meios empregados; (3) a necessidade da restrição a direitos fundamentais; e (4) a proporcionalidade em sentido estrito, mediante comparação entre os benefícios alcançados e os custos impostos. Somente restrições que superem este teste rigoroso podem ser consideradas constitucionalmente legítimas.

6 DIREITO COMPARADO: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS NA REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS

6.1 ESTADOS UNIDOS: CLASSIFICAÇÃO COMO INDEPENDENT CONTRACTORS

Nos Estados Unidos, o debate sobre a classificação jurídica dos trabalhadores de plataformas tem sido intenso e controverso. O sistema jurídico norte-americano distingue entre "employees" (empregados) e "independent contractors" (contratados independentes). Os primeiros gozam de proteções trabalhistas estabelecidas no Fair Labor Standards Act (FLSA) de 1938 e em legislações estaduais; os segundos não.

A maioria das plataformas digitais classifica seus trabalhadores como *independent contractors*, argumentando que estes mantêm autonomia sobre quando, onde e quanto trabalhar. Esta classificação tem sido contestada judicialmente por trabalhadores e sindicatos, resultando em litígios que chegaram às cortes federais.

O caso emblemático é *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* (2018), julgado pela Suprema Corte da Califórnia. Neste caso, a corte estabeleceu o "teste ABC" para determinar se um trabalhador é empregado ou contratado independente. Segundo este teste, presume-se a condição de empregado a menos que a empresa demonstre cumulativamente que: (A) o trabalhador está livre do controle e direção da empresa; (B) o trabalho executado está fora do curso usual dos negócios da empresa; (C) o trabalhador está habitualmente engajado em ocupação, negócio ou comércio independente estabelecido (CALIFORNIA SUPREME COURT, 2018).

Em resposta ao caso *Dynamex*, a Califórnia aprovou o Assembly Bill 5 (AB5) em 2019, codificando o teste ABC na legislação estadual. A lei gerou intensa reação das plataformas digitais, que investiram mais de US\$ 200 milhões em campanha pela aprovação da Proposição 22, referendo



realizado em novembro de 2020 que criou exceção para motoristas de aplicativos e entregadores, permitindo sua classificação como contratados independentes.

A Proposição 22 estabeleceu modelo híbrido: os trabalhadores de plataformas permanecem como contratados independentes, mas recebem algumas proteções, incluindo: pagamento mínimo de 120% do salário mínimo local; subsídio para despesas com saúde; seguro contra acidentes durante o trabalho; proteção contra discriminação. Todavia, tais trabalhadores não têm direito a salário mínimo horário, horas extras, descanso remunerado, seguro-desemprego ou negociação coletiva.

Críticos argumentam que a Proposição 22 representa vitória do poder econômico das plataformas sobre os direitos dos trabalhadores. Veena Dubal, professora da UC Hastings College of Law, caracteriza o modelo como "subemprego algorítmico" que combina "o pior de dois mundos: salários baixos e instáveis típicos de trabalho autônomo, com controle e vigilância típicos de relação de emprego" (DUBAL, 2020, p. 1923).

6.2 REINO UNIDO: WORKER STATUS E DIREITOS INTERMEDIÁRIOS

O sistema jurídico britânico apresenta modelo tripartite de classificação: (1) "employees", com proteção trabalhista completa; (2) "workers", com proteção intermediária; (3) "self-employed", sem proteção trabalhista. Esta classificação tripartite permite maior flexibilidade na adaptação do direito às novas realidades do trabalho.

O caso *Uber B.V. v. Aslam* (2021), julgado pela Suprema Corte do Reino Unido, tornou-se referência internacional. Motoristas da Uber reivindicaram reconhecimento como "workers", pleiteando direitos a salário mínimo, férias pagas e proteção contra discriminação. A Uber argumentou que os motoristas eram genuínos contratados independentes que utilizavam a plataforma para encontrar clientes próprios.

A Suprema Corte britânica decidiu unanimemente que os motoristas são "workers", fundamentando que: (1) a Uber controla rigidamente como os serviços são prestados através de termos de serviço padronizados; (2) a remuneração é fixada unilateralmente pela Uber; (3) os motoristas são penalizados por rejeitar corridas; (4) a Uber restringe a comunicação entre motoristas e passageiros; (5) a Uber monitora avaliações e pode desconectar motoristas com notas baixas (UK SUPREME COURT, 2021).

Lord Leggatt, em seu voto condutor, afirmou: "A noção de que a Uber na Londres de 2021 é uma empresa de tecnologia que meramente conecta motoristas e passageiros através de um aplicativo, em vez de uma empresa de transporte que fornece serviços de táxi a passageiros e emprega motoristas para tal fim, é ficção". A decisão tem impacto significativo sobre a economia de plataformas no Reino Unido, estabelecendo precedente favorável aos trabalhadores.



6.3 FRANÇA: LOI D'ORIENTATION DES MOBILITES E PROTEÇÃO SOCIAL

A França adotou abordagem legislativa específica para regulamentar o trabalho em plataformas. A *Loi d'Orientation des Mobilités* (LOM), promulgada em dezembro de 2019, reconhece que trabalhadores de plataformas não são necessariamente empregados, mas estabelece obrigações específicas às plataformas e direitos aos trabalhadores.

A legislação francesa estabelece: (1) direito à desconexão, permitindo que trabalhadores recusem tarefas sem penalização; (2) direito de formar sindicatos e negociar coletivamente; (3) seguro contra acidentes de trabalho financiado pelas plataformas; (4) contribuição das plataformas para formação profissional; (5) transparência algorítmica, com direito de acesso a informações sobre funcionamento dos algoritmos de atribuição de tarefas; (6) presunção de não subordinação, que pode ser revertida se demonstrados elementos de controle incompatíveis com trabalho autônomo.

Paralelamente à legislação, a jurisprudência francesa tem reconhecido vínculo empregatício em casos específicos. Em março de 2020, a *Cour de Cassation* (Suprema Corte francesa) decidiu que entregador da plataforma Take Eat Easy deveria ser reconhecido como empregado, observando que: "a existência de relação de trabalho subordinado não depende da vontade expressa pelas partes, mas das condições de fato nas quais é exercida a atividade do trabalhador" (COUR DE CASSATION, Chambre Sociale, nº 19-13.316, 2020).

6.4 ESPANHA: LEY RIDER E PRESUNÇÃO DE RELAÇÃO LABORAL

A Espanha representa exemplo mais avançado de regulamentação do trabalho em plataformas na Europa. Em maio de 2021, o país aprovou o Real Decreto-Ley 9/2021, conhecido como "*Ley Rider*", em referência aos entregadores de aplicativos (riders).

A legislação estabelece presunção legal de relação de emprego para trabalhadores que prestem serviços mediante plataformas digitais de distribuição. O artigo 64 bis do Estatuto de los Trabajadores, introduzido pela *Ley Rider*, dispõe: "Presume-se incluída no âmbito desta lei a atividade das pessoas que prestem serviços retribuídos consistentes em distribuição ou reparto de qualquer bem ou mercadoria, mediante gestão realizada através de plataforma digital, quando referidas plataformas organizem, diretamente ou por meio de interposta pessoa, as condições de prestação através de algoritmo" (ESPAÑA, 2021).

A lei também estabelece obrigação de transparência algorítmica, determinando que os representantes legais dos trabalhadores tenham direito a ser informados sobre "parâmetros, regras e instruções nas quais se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem incidir nas condições de trabalho, acesso ao emprego e manutenção do posto de trabalho" (art. 64.4.d, Estatuto de los Trabajadores, modificado pela *Ley Rider*).



A aprovação da *Ley Rider* resultou de amplo processo de diálogo social envolvendo governo, sindicatos e empresas. Antonio Baylos, professor de Direito do Trabalho da Universidade de Castilla-La Mancha, avalia que "a lei espanhola representa avanço significativo na proteção dos direitos trabalhistas na economia digital, estabelecendo presunção que inverte o ônus da prova e obriga as plataformas a demonstrarem a inexistência de subordinação" (BAYLOS, 2021, p. 67).

6.5 UNIÃO EUROPEIA: DIRETIVA SOBRE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Em dezembro de 2021, a Comissão Europeia apresentou proposta de Diretiva sobre melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais. A proposta visa harmonizar a regulamentação entre os Estados-membros e estabelecer padrões mínimos de proteção.

A proposta de Diretiva estabelece: (1) presunção de relação laboral quando presentes pelo menos dois de cinco critérios indicativos de controle e subordinação; (2) direito à transparência algorítmica, incluindo informações sobre funcionamento dos sistemas automatizados de decisão; (3) restrições ao uso de dados pessoais pelas plataformas; (4) direito de recurso contra decisões automatizadas; (5) proteção contra discriminação; (6) mecanismos de supervisão e fiscalização por autoridades nacionais.

Os cinco critérios para presunção de relação laboral são: (a) determinação ou imposição de limites máximos à remuneração; (b) exigência de que o trabalhador respeite regras específicas quanto a aparência, conduta ou execução do trabalho; (c) supervisão da execução do trabalho por meios eletrônicos; (d) restrição à liberdade de organizar o próprio trabalho; (e) restrição à possibilidade de construir base própria de clientes ou realizar trabalho para terceiros.

A proposta de Diretiva foi objeto de intenso debate no Parlamento Europeu e no Conselho da União Europeia. Em março de 2024, após longas negociações, foi alcançado acordo político provisório sobre o texto final, que deverá ser formalmente aprovado nos próximos meses. A Diretiva, quando aprovada, deverá ser transposta para as legislações nacionais dos Estados-membros no prazo de dois anos, estabelecendo novo paradigma regulatório para o trabalho em plataformas na Europa (EUROPEAN COMMISSION, 2024).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação científica demonstrou que o trabalho em plataformas digitais e o fenômeno da pejetização representam desafios complexos para o Direito do Trabalho contemporâneo, exigindo respostas jurídicas que superem tanto a rigidez anacrônica quanto a flexibilização desregulada.

A análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal revelou que a Corte tem buscado equilibrar princípios constitucionais em tensão: livre iniciativa e proteção ao trabalho, inovação



tecnológica e vedação ao retrocesso social. Todavia, o STF ainda não construiu doutrina consolidada sobre o tema, persistindo incertezas jurídicas que afetam tanto trabalhadores quanto empresas.

O estudo de direito comparado demonstrou que diferentes países têm adotado soluções distintas: desde modelos mais flexíveis (Estados Unidos, Proposição 22) até presunções legais de relação de emprego (Espanha, *Ley Rider*), passando por categorias intermediárias (Reino Unido, *worker status*) e regulamentação setorial específica (França). Não existe solução única ou universalmente aplicável, mas princípios comuns emergem: transparência algorítmica, proteção social mínima, direito à organização coletiva e vedação à discriminação.

A pejetização, quando utilizada fraudulentamente para mascarar relações de emprego, viola frontalmente o ordenamento jurídico brasileiro, configurando fraude à lei trabalhista nos termos do artigo 9º da CLT. A jurisprudência consolidou critérios objetivos para identificação da fraude: pessoalidade, subordinação, exclusividade, ausência de estrutura empresarial, não eventualidade e ausência de assunção de riscos. A presença conjunta desses elementos autoriza o reconhecimento de vínculo empregatício, independentemente da forma jurídica adotada pelas partes.

O controle algorítmico exercido pelas plataformas digitais representa evolução tecnológica da subordinação jurídica clássica. Algoritmos dirigem, fiscalizam e disciplinam a prestação de serviços de forma comparável ou superior à subordinação tradicional. A sofisticação tecnológica não altera a essência jurídica da relação: trabalhadores que se integram à dinâmica organizacional da empresa, submetendo-se a suas diretrizes (ainda que mediadas por software), inserem-se no conceito de empregado do artigo 3º da CLT.

Contudo, reconhece-se que nem todo trabalho em plataformas configura relação de emprego. Existem genuínas prestações de serviços autônomos mediadas por tecnologia. O desafio jurídico consiste precisamente em distinguir autonomia real de autonomia aparente, liberdade genuína de liberdade ilusória. Para tanto, o princípio da primazia da realidade permanece atual e indispensável: importa não o que as partes declaram, mas o que efetivamente ocorre no terreno dos fatos.

A construção de marcos regulatórios adequados exige superação de falsas dicotomias. Não se trata de escolher entre proteção absoluta que inviabiliza inovações ou flexibilização total que precariza o trabalho. Trata-se de construir "terceira via" que: reconheça especificidades do trabalho em plataformas; estabeleça piso mínimo de direitos compatível com a flexibilidade; promova transparência algorítmica e accountability das plataformas; garanta voz e representação aos trabalhadores; distribua equitativamente os riscos e benefícios da economia digital.

Sob perspectiva interdisciplinar que conecta Direito, Educação e Serviço Social, observa-se que o trabalho em plataformas reproduz e aprofunda desigualdades sociais preexistentes. Trabalhadores mais vulneráveis (jovens, pessoas com baixa escolaridade, negros, mulheres) concentram-se nas ocupações mais precárias e mal remuneradas da economia de plataformas. A



ausência de proteção social adequada transfere riscos para indivíduos e famílias, sobrecarregando sistemas públicos de assistência e previdência.

A educação apresenta-se como dimensão fundamental na resposta aos desafios da economia digital. Investimentos em educação profissional e qualificação são essenciais para que trabalhadores possam transitar entre diferentes ocupações e adaptar-se às transformações tecnológicas. Políticas de educação permanente, formação continuada e reconversão profissional devem integrar estratégias de enfrentamento da precarização.

O Serviço Social, por sua vez, tem papel crucial na identificação, acompanhamento e proteção de trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Assistentes sociais atuantes em diversos equipamentos públicos (CRAS, CREAS, sistema de saúde, justiça do trabalho) deparam-se cotidianamente com trabalhadores de plataformas que enfrentam dificuldades relacionadas a acidentes de trabalho, adoecimento, endividamento, impossibilidade de contribuir para previdência social. A intervenção profissional qualificada pode conectar esses trabalhadores a redes de proteção social e promover acesso a direitos.

Algumas proposições podem orientar futuras regulamentações no Brasil: (1) criação de categoria intermediária entre empregado e autônomo, com direitos e deveres específicos; (2) estabelecimento de piso mínimo de remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado; (3) obrigação de contribuição previdenciária partilhada entre trabalhador e plataforma; (4) seguro contra acidentes de trabalho financiado pelas plataformas; (5) direito à transparência algorítmica e acesso a dados pessoais; (6) proteção contra desconexão arbitrária e direito a recurso; (7) reconhecimento do direito à organização coletiva e negociação; (8) fiscalização efetiva pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A regulamentação, todavia, não pode ser tarefa exclusiva do Estado. As próprias plataformas devem assumir responsabilidade social corporativa, implementando voluntariamente práticas que respeitem direitos fundamentais dos trabalhadores. Iniciativas de autorregulação setorial, certificações de compliance trabalhista e adoção de códigos de conduta podem complementar a regulação estatal.

A sociedade civil organizada, especialmente sindicatos e movimentos de trabalhadores, desempenha papel fundamental na defesa de direitos e na construção de alternativas. Experiências de organização coletiva de trabalhadores de plataformas (como Aliança dos Entregadores Antifascistas - AEDA e Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia - Amobitec) demonstram que é possível articular lutas por melhores condições mesmo em contextos de fragmentação e dispersão do coletivo de trabalhadores.

O Poder Judiciário, especialmente o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho, tem responsabilidade crucial na interpretação constitucional do tema. Decisões judiciais devem pautar-se por hermenêutica comprometida com a efetividade dos direitos fundamentais sociais,



aplicando os princípios da proteção, primazia da realidade, irrenunciabilidade e vedação ao retrocesso social. A técnica de ponderação de princípios deve ser aplicada rigorosamente, exigindo demonstração de que eventuais restrições a direitos trabalhistas são necessárias, adequadas e proporcionais.

O diálogo internacional e o direito comparado oferecem importantes lições. A experiência de outros países demonstra que é possível regular o trabalho em plataformas sem inviabilizar o modelo de negócios, estabelecendo equilíbrio entre inovação e proteção. As soluções adotadas na União Europeia, especialmente a proposta de Diretiva sobre trabalho em plataformas, podem inspirar a regulamentação brasileira, adaptadas às especificidades nacionais.

A Quarta Revolução Industrial não pode significar retrocesso civilizatório. O progresso tecnológico deve servir ao desenvolvimento humano, não à precarização do trabalho. Como advertiu o Papa Francisco na Encíclica *Laudato Si'* (2015), "a tecnologia pode e deve estar a serviço do bem comum e da promoção da dignidade humana". Cabe ao Direito, como instrumento de regulação social, assegurar que as transformações tecnológicas respeitem a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV, CF/88).

Em conclusão, o trabalho em plataformas digitais e a pejotização não constituem fenômenos juridicamente neutros que possam ser tratados apenas sob ótica da eficiência econômica. Envolve questões fundamentais de justiça social, distribuição de poder e proteção de direitos humanos. A construção de respostas adequadas exige esforço coletivo envolvendo Estado, empresas, trabalhadores, academia e sociedade civil. O Direito do Trabalho, nascido para proteger a parte mais frágil nas relações laborais, permanece atual e necessário na economia digital. Seus princípios e valores fundamentais devem orientar a regulamentação das novas formas de trabalho, garantindo que o progresso tecnológico sirva à emancipação humana, não à sua subordinação.

Estudos futuros devem aprofundar aspectos específicos não exauridos nesta investigação, incluindo: análise empírica das condições concretas de trabalho em diferentes plataformas; impactos da economia de plataformas sobre a previdência social e sistemas de proteção social; questões de gênero e raça no trabalho em plataformas; aspectos tributários e fiscais da pejotização; regulamentação da inteligência artificial e dos algoritmos sob perspectiva trabalhista; experiências de economia solidária e cooperativismo de plataforma como alternativas ao modelo corporativo hegemônico.



REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, 2019, p. 41-51.
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação. *Revista da EMERJ*, v. 19, n. 76, 2016, p. 217-246.
- BAYLOS, Antonio. La Ley Rider y el futuro del trabajo en plataformas. *Revista de Derecho Social*, n. 93, 2021, p. 65-78.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 dez. 2025.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 dez. 2025.
- CALIFORNIA SUPREME COURT. *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*. S222732, April 30, 2018. Disponível em: <https://www.courts.ca.gov/opinions/documents/S222732.PDF>. Acesso em: 05 dez. 2025.
- CASILLI, Antonio. *En Attendant les Robots: Enquête sur le travail du clic*. Paris: Éditions du Seuil, 2019.
- COUR DE CASSATION (France). *Chambre Sociale, Arrêt nº 19-13.316*. 4 mars 2020. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/decision/5e5f3b72db75c404c43e4a0f>. Acesso em: 05 dez. 2025.
- DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2020.
- DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DUBAL, Veena. The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, and Labor Advocacy in San Francisco's Taxi and Uber Economics. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, v. 38, n. 1, 2017, p. 73-135.
- EPSTEIN, Richard. The Uneasy Case for Reclassifying Independent Contractors as Employees. *University of Chicago Legal Forum*, 2018, p. 117-154.
- ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de mayo de 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>. Acesso em: 05 dez. 2025.



EUROPEAN COMMISSION. Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work. COM(2021) 762 final. Brussels, 9 December 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>. Acesso em: 05 dez. 2025.

FRANCISCO, Papa. Laudato Si': Sobre o cuidado da casa comum. Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 2015.

HOBSBAWM, Eric. A Era das Revoluções: Europa 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO, 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2020.

ROSENBLAT, Alex. Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work. Berkeley: University of California Press, 2018.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

SILVA, Otavio Pinto e. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2020.

SRNICEK, Nick. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017.

STANDING, Guy. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

UK SUPREME COURT. Uber B.V. and others v. Aslam and others. [2021] UKSC 5. Judgment of 19 February 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. New York: PublicAffairs, 2019.

