

ANÁLISE CONSTITUCIONAL DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA ATUAL: DESASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR DE SERVIÇOS VAREJISTA E TRANSPORTE ALIMENTAR/HUMANO

CONSTITUTIONAL ANALYSIS OF CURRENT BRAZILIAN LABOR LEGISLATION: UNASSISTANCE TO RETAIL SERVICE WORKERS AND FOOD/HUMAN TRANSPORTATION

Leandro Belillo de Lima Cocco¹

RESUMO: O presente artigo propõe uma análise constitucional da legislação trabalhista brasileira contemporânea, investigando a (in)compatibilidade da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Reforma Trabalhista de 2017 com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador. Parte-se da hipótese de que tais normas desconsideram a máxima proteção ao trabalhador e a função social do Direito do Trabalho, agravando a precarização laboral. A pesquisa é de natureza qualitativa, com abordagem dedutiva e método de revisão bibliográfica, utilizando hermenêutica constitucional. Como recorte empírico, analisa-se o regime de trabalho em plataformas digitais de transporte de pessoas e de entrega de alimentos, comparando-o ao comércio varejista. Os objetivos centram-se em verificar se há violação aos princípios protetivos e se as reformas contribuíram para o aumento da desassistência trabalhista. A comparação com o Código do Trabalhador português, enquanto ideal protetivo, e com a reforma obreira espanhola, revertida em 2023, contribui para contextualizar os impactos das flexibilizações e a necessidade de aprimoramento da proteção oferecida pela CLT e pela legislação trabalhista brasileira. Os resultados confirmam a hipótese de incompatibilidade entre a legislação infraconstitucional vigente e os fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho no Brasil.

2053

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Precarização. Reforma Trabalhista de 2017. Trabalho por Aplicativo. Proteção Constitucional. uber. ifood.

ABSTRACT: This article proposes a constitutional analysis of contemporary Brazilian labor legislation, investigating the (in)compatibility of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the 2017 Labor Reform with the constitutional principles of worker protection. It starts from the hypothesis that such rules disregard the maximum protection of the worker and the social function of Labor Law, aggravating labor precarization. The research is qualitative in nature, with a deductive approach and bibliographical review method, using constitutional hermeneutics. As an empirical focus, the work regime in digital platforms for passenger transport and food delivery is analyzed, comparing it to the retail trade sector. The objectives are to verify whether there is a violation of protective principles and whether the reforms have contributed to increased labor unprotection. The comparison with the Portuguese Workers' Code, as a protective ideal, and the Spanish labor reform, reversed in 2023, helps contextualize the impacts of flexibilization and the need to improve the protection offered by the CLT and Brazilian labor legislation. The results confirm the hypothesis of incompatibility between the current infraconstitutional legislation and the constitutional foundations of Brazilian Labor Law.

Keywords: Labor law. Precarization. 2017 Labor Reform. App-based work. Constitutional protection. uber. ifood.

¹Graduando de Direito, Centro Universitário Uniarnaldo Funcionários.

I. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, de natureza essencialmente protetiva, busca equilibrar a relação entre capital e trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do trabalhador e assegurando-lhe condições dignas de subsistência. A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho (art. 1º, III e IV), além de prever direitos sociais mínimos (arts. 7º a 11) e vedar qualquer medida que desvirtue ou reduza essa proteção (art. 9º da CLT).

A Reforma Trabalhista de 2017, ao flexibilizar direitos e ampliar hipóteses de negociação, é apontada como fator de enfraquecimento da tutela constitucional e de agravamento da precarização laboral, em especial nas novas formas de trabalho: os motoristas e entregadores de aplicativos, e no setor varejista. Apenas em 2022, segundo IBGE e Unicamp, 1,5 milhão de pessoas atuaram por meio de plataformas digitais: 47,2% (704 mil) no transporte de passageiros e 39,5% (589 mil) na entrega de alimentos e mercadorias.¹

A experiência internacional reforça a relevância do tema: Portugal mantém um Código do Trabalhador de viés protetivo e a Espanha, que reformou sua legislação em 2011, reverteu parte das mudanças em 2023 diante de prejuízos socioeconômicos. No Brasil, os impactos vão além dos econômicos: segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS/2019), 10,2% da população adulta apresenta depressão, sendo que dos 13 mil casos de suicídio registrados, 77% ocorreram entre homens de 14 a 65 anos, com significativa relação com o adoecimento laboral. Os Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT) já são a terceira maior causa de afastamento, em cenário agravado pela subnotificação.

2054

O problema central é verificar se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), reformada em 2017, permanece compatível com os princípios constitucionais de proteção máxima ao trabalhador, especialmente no contexto de precarização e novas formas de trabalho. Adota-se pesquisa qualitativa, abordagem dedutiva, revisão bibliográfica e hermenêutica constitucional, com análise comparativa das legislações de Portugal e Espanha e exame dos Projetos de Lei nº 4.239/2019, nº 974/2021, nº 536/2024 e nº 2479/2025.

O objetivo geral é avaliar a (in)compatibilidade da legislação trabalhista infraconstitucional com a Constituição de 1988. Especificamente, busca-se: identificar princípios constitucionais de proteção; analisar os efeitos da Reforma de 2017; verificar a desassistência em setores estratégicos; comparar com modelos estrangeiros; e avaliar propostas legislativas voltadas aos trabalhadores mais afetados.

O método científico da pesquisa é hipotético-dedutivo, utilizando-se da hermenêutica constitucional e da análise crítica das normas infraconstitucionais frente aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho Brasileiro, além de analisar as Legislações Trabalhistas Espanhola e Portuguesa tão somente para demonstrar a fragilidade da CLT e demais normas brasileiras, possuindo como referencial teórico Carlos Bezerra Leite, Sérgio Pinto Martins, Vólia Bomfim e demais renomados juristas trabalhistas. Jurisprudencialmente, focou-se nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's) 5766, 5826 e 5994, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e no Tema 1291 todas do STF enquanto nos TRT's e TST foram usados os seguintes termos: “uberização”, “motorista de aplicativo”, “relação de emprego” e “vínculo trabalhista” com recorte em agosto de 2025.

2. BREVE HISTÓRICO DE VIOLÊNCIA E EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR POTENCIALIZADOS A PARTIR DA REFORMA DE 2017

A palavra trabalho, que dá nome ao ramo do Direito em estudo, é analisada por diversas ciências, assumindo em cada uma delas um significado especializado ao passo que é plurissignificativa. Etimologicamente advém de “*tripalium*”, instrumento composto de três paus e usado para castigar escravizados, transformando-se em “*trapaliare*”, que representa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual.(Leite, 2025, p.3)

2055

O Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por regras, princípios, institutos e valores dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados e todos os que os contratam, empregam, direta ou indiretamente, para tutelar os direitos básicos decorrentes destas relações e das medidas que visam à proteção da sociedade laboral, sempre norteando-se por princípios constitucionais, especialmente a dignidade da pessoa humana.

Também, é o nicho do Direito que normatiza as relações individuais, difusas e coletivas e os conflitos entre capital e trabalho, a fim de estabilizar a economia social e melhorar a condição de toda a sociedade, com vistas à garantia do *Welfare State*, enquanto dever do Estado, insculpido e consolidado na Constituição Brasileira de 1988 e não mera caridade.(Bomfim, 2022, p.3-33)

Quanto à origem, para (Romar, 2023, p.7-14), o Direito Trabalhista surge em meio a três fases históricas: a pré-industrial, a industrial e a constitucionalista social.

A primeira, do início da humanidade até o séc. XIII, é marcada pelo período escravocrata, de servidão feudal e das corporações de ofício (Romar, 2023, p.7-8). Na Antiguidade, o homem dispendia sua força e energia para subsistência própria, até formar

tribos que passaram a dominar e escravizar os perdedores nas batalhas, e, em alguns casos cometendo antropofagia. Havendo também espaço, na Idade Moderna, para a prestação de trabalho livre, remunerado e com possibilidade de arrendamento rudimentar via as duas espécies de locatio conducto rei. (Bomfim, 2022, p.12-13)

A segunda, conforme (Romar, 2023, p.8-13), a partir do declínio feudal em meados do século XVIII, com o surgimento do capitalismo e sublinhado pela ascensão burguesa, inovações técnico-científicas e mudanças no modo de produzir que eclodem na Revolução Industrial, urbanizando as cidades e remunerando os trabalhadores, lotados nas fábricas voltadas à produção em larga escala, sendo substituídos por máquinas que os faziam produzir numa velocidade nunca vista antes, nela que surge o trabalho livre, subordinado, assalariado e em favor de terceiros, cindindo claramente os trabalhadores dos empresários (detentores de meios de produção).

De 1800 a 1891, a partir de Robert Owen começam a surgir legislações mais detalhadas devido à fábrica têxtil escocesa em New Lamark. Ao suprimir castigos e prêmios, não admitir menores de 10 anos, reduzir a jornada para 10 horas e meia de trabalho, adotar medidas de higiene e criar uma caixa de previdência para idosos e assistência médica. Além de estabelecer o Trade Union, correspondente ao sindicato.

2056

Emergem, limites máximos de 12 horas laboradas, proíbe-se o trabalho entre 21h e 6h, torna-se impróprio moralmente o trabalho de menores de 9 anos, proíbe-se o trabalho de menores de 18 em minas de subsolo e em domingos e feriados, consolida-se na lei a proibição labor para menores de 9 anos, fixando-se ao menor de 9 a 16 anos a jornada máxima de 10 horas e somente o maior de 16 poderia trabalhar 12 horas. (Bomfim, 2022, p.15-16)

Em 1891, o Papa Leão XIII edita a Encíclica *Rerum Novarum*, surgem as regras mínimas como salário-mínimo, jornada máxima e busca um intervenção estatal. (Bomfim, 2022, p.16)

E a terceira, para (Romar, 2023, p.14), se inicia em 1917 com a constitucionalização dos direitos dos trabalhadores no México, porque é a pioneira na inserção constitucional de um conjunto de garantias sociais e trabalhistas, a fim de impedir o arbítrio que imperou até então, por meio da elaboração de uma estrutura significativa de direitos sociais trabalhistas capaz de inspirar o Constitucionalismo Latino-americano.

No Brasil, o histórico é ainda mais complexo e preocupante, de acordo com (Leite, 2025, p.4-5), porque divide-se nos períodos seculares que se estendem:a) do descobrimento a abolição da escravatura, b) da proclamação da república a campanha política da Aliança Liberal; e c) da Revolução de Trinta até atualmente. A Justiça do Trabalho surge somente no último período,

em 1939, devido a explosão de diplomas legais protegendo os trabalhadores no mundo, criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 pelo Tratado de Versalhes, o movimento operário dos imigrantes europeus, o surto industrial pós 1^aGuerra e a Era Vargas em 1930 e somente em 1943 é outorgada por Vargas a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Ante todo exposto, o Brasil diferente de qualquer país europeu que se exemplifique e tente adotar como “modelo”, não é compatível com os moldes mais flexibilizadores europeus. A Nação sequer foi capaz de consolidar o Estado de Bem-estar Social experimentado nos Estados citados, de modo irracional e sem buscar valorizar uma identidade nacional, as normas deixam de visar o bem-estar e a dignidade idealizados na Constituição Federal de 1988. O que se vê é a violação do *Welfare State* constitucional. O *Welfare State* é o direito que a pessoa humana ostenta de ser protegida dos abusos do Capital com garantias mínimas, independentemente da condição social do usuário como forma de direito político e não caridade, resultando na necessária e saudável intervenção estatal (Bomfim, 2022, p.22).

2.1.A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: ESPANHA E PORTUGAL FRENTE A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA

2.1.1. CENÁRIO PÓS-REFORMA TRABALHISTA BRASIL VS ESPANHA

2057

Apesar da ressalva feita quanto às comparações com os modelos Europeus devido às especificidades brasileiras e latino-americanas, a mentalidade de colonizados e dominados está presente nas Elites político-culturais brasileiras (Souza, Jessé, 2019). Nelas incluem-se as decisões de cúpula do Judiciário: Supremo Tribunal Federal (STF) em matéria trabalhista.

E pelo seu caráter vinculante (§2º, do art.102 c/c Art. 103-A, todos da CF88), o entendimento do STF que desprivilegia a lógica protetora laboral acaba por moldar as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) contra a própria lógica garantista do Direito Trabalhista.

Perceptível na redação da súmula nº190 do TST, que impõe uma submissão, hábil a ferir a competência interpretativa privativa da Justiça Trabalhista em matéria trabalhista conforme art.114, da CF88 c/c inciso II, do art.45, do CPC/15 que dispõe sobre a prevalência da especialidade em virtude da matéria.

Isso, já que (Júnior, 2023, p.202) no Judiciário Pátrio a natureza do direito material controvertido serve para determinar a competência inicial. Ou seja, determinar seu pertencimento à Justiça Federal ou Estadual, comum ou especial, como no caso da trabalhista depende de enquadrar-se a controvérsia nas relações de trabalho do art.114, da CF88. O que é

rechaçado de forma inconstitucional pelo enunciado da Súmula nº 190 do Egrégio TST, a qual sobrepõe inconstitucionalmente o STF ao TST:

“PODER NORMATIVO DO TST. CONDIÇÕES DE TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE. DECISÕES CONTRÁRIAS AO STF.”

Ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.” - (Brasil-DF. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 190 do TST, 2003. Publicada em 19/11/2003) - “destaques do original”.

Superada a questão de invasão ilegítima de competência trabalhista pelo Supremo, percebe-se que a chamada “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017) concretizada no Brasil em 2017, pelo Governo Temer devido aos supostos benefícios e à pretensa modernização observados na Espanha com a Reforma Espanhola realizada em 2012 pode conter inconstitucionalidades frente à “Constituição Cidadã” e ao caráter protetor de sua Ordem Constitucional e, consequentemente, infraconstitucional.

Essa conclusão é endossada por (FONSECA; FILHO, 2023, p.17-18) ao entender algumas das alterações promovidas pela reforma, mais capazes de perturbar, lesar ou prejudicar os trabalhadores e suas entidades sindicais. Dentre tais mudanças destacaram-se:

2058

- a) o fim da ultratividade das normas coletivas imediatamente após o seu termo final, sem a possibilidade de os sindicatos estabelecerem cláusula em sentido contrário (art. 614, §3º, da CLT);³²
- b) a equiparação das dispensas coletivas às dispensas individuais, dispensando prévia consulta aos representantes dos trabalhadores e indo de encontro à tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho (art. 477-A da CLT);³³
- c) a previsão da arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas no âmbito de contratos de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 507-A da CLT);
- d) a ampliação do poder negocial das entidades sindicais, salvo matérias específicas previstas no art. 611-B, parágrafo único, da CLT, de modo a possibilitar a alteração in pejus das normas não relacionadas às matérias nele dispostas;³⁴
- e) o fim da homologação das rescisões de contratos de trabalho com mais de um ano, mediante a revogação do §1º do art. 477 da CLT, o que, além de deixar o trabalhador desamparado, impede sua aproximação com a entidade representativa da categoria;
- f) a flexibilização externa de entrada em função de: f.1) abertura das possibilidades do contrato temporário mediante a ampliação de seu prazo e de seus motivos justificadores; f.2) previsão do contrato intermitente, aplicável a qualquer tipo de trabalho (exceto para os aeronautas), em que há subordinação do empregado e a prestação de serviços é descontínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses; f.3) possibilidade de contratação de trabalhador autônomo com exclusividade e continuidade e inexistência de vínculo de emprego entre sócios de empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante do serviço a ser prestado; f.4) incentivo à contratação de trabalhador por tempo parcial, com a permissão de realização de hora-

extra em tal sorte de contratação; f.5) facilitação da intermediação de mão de obra ao admitir a terceirização de atividade-fim35.” - “mantido o original”.

A Reforma Trabalhista de 2017 enfraqueceu o movimento sindical, deixou de ponderar a Jurisprudência especializada e consolidada ao longo de anos no TST, que como dito anteriormente foi forçada a se conformar às posições hermenêuticas gerais, carentes de preocupação técnica-jurídica, simplesmente, pois, exaradas pelo Supremo Tribunal Federal, em descompasso quanto às finalidades e função social da seara Trabalhista.

E, contrariando o “espírito da constituição” uma vez que esta é diretiva e possuí intento intervencionista e protetor. Ela é oposta à reforma de pressuposto negocial, sem ponderar o desequilíbrio de poderes e os interesses opostos entre trabalhadores e empregadores, flexibilizando garantias inconstitucionalmente.

Pode-se ainda afirmar que há uma crise no Direito Trabalhista Brasileiro com a adoção da Reforma de 2017. Seja por violação à Constituição Brasileira, seja porque deixa de lado que a Espanha reverteu a sua própria Reforma Trabalhista justamente por não notar melhora socioeconômica, conforme (ESPAÑA, 2023, p.4):

Reforzaremos los instrumentos para reducir las desigualdades y mejorar la cohesión social en todo el país. Para ello, se desplegará una política económica que asegure el empleo de calidad y con derechos, el reforzamiento del estado de bienestar, una política activa de vivienda y la protección de las familias y los derechos sociales.”²

2059

Portanto, resta clara a invasão inconstitucional pelo Supremo da competência da Justiça Trabalhista, dada pela matéria, cujo órgão máximo é o Tribunal Superior do Trabalho e não o STF, mesmo esse submetendo-se àquele por gentileza interna. E também ficou evidente o cenário de retrocesso socioeconômico que a Reforma Trabalhista representa tendo em vista a própria motivação da mudança brasileira: a Espanha. Significativo é que após 12 anos de sua reforma Laboral, o País Castelhano reviu e desfez parte de sua reforma, consciente dos males socioeconômicos causados.

2.1.2. BREVE HISTÓRICO DA CLT E SUA FUNÇÃO COMO NORMA DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR BRASILEIRO FRENTE AO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS

Entre 1949 e 1964, com a ampliação do mercado interno e crescimento de assalariados, devido ao aumento da produção industrial, que multiplicou-se três vezes e meia foi necessário

² 1. Fortaleceremos os instrumentos para reduzir as desigualdades e melhorar a coesão social em todo o país. Para isso, implantaremos uma política econômica que garanta empregos de qualidade e com direitos, fortaleça o estado de bem-estar social, promova uma política habitacional ativa e proteja as famílias e os direitos sociais. (tradução livre);

sistematizar e consolidar as leis trabalhistas em um único texto (CLT), para dar direitos mínimos e fundamentais aos trabalhadores e sua sobrevivência digna, enquanto facilitava-se o conhecimento de todos quanto aos seus direitos. (Bomfim, 2022, p.19-20)

Porém, a CLT não consegue delimitar de forma eficiente o direito e processo do trabalho, não cria dispositivos dinâmicos, pelo contrário tornou a Especializada mais lenta facilitando recursos e ações, deixando de instituir mecanismos como as comissões paritárias de conciliação nas empresas ou sindicatos, como observado em outros países. Assim, a Justiça do Trabalho tornou-se tardia, ineficiente e fator de retrocesso pelo volume exagerado de processos que supera a capacidade de julgamento. (Carrion, 2025, p.4)

Já ao se observar o Direito Trabalhista Português é evidente que fora construída uma legislação trabalhista com formato e nome de “Código do Trabalhador”. Tanto na terra lusitana quanto aqui, há a função do Direito Trabalhista enquanto protetor dos trabalhadores, devido a sua hipossuficiência frente ao Capitalista. Hipossuficiência essa evidente, já que para Karl Marx, de acordo com (Cafiero, 2014, p.29), a força de trabalho é uma mercadoria que dá mais dinheiro quando é vendida, sendo que o preço da força de trabalho é diferente do valor recebido pelo produto desse trabalho, já que a força de trabalho sempre renderá ao Capitalista mais do que custa.

2060

Portanto, examinando as críticas à CLT realizadas por (Carrion, 2025) e a experiência observada em Portugal, é necessário construir uma legislação específica, que além de prever as diversas formas de trabalho, de fato seja capaz de com seu texto proteger os trabalhadores, chamando-a de “Código do Trabalhador”. Analogamente, é relevante para o Brasil, pois a Constituição da República Federativa do Brasil, fundamenta o estado na dignidade da pessoa humana e na valorização social do trabalho (incisos III e IV, do art.1º, da CF88). Tal fundamentação da CF88, torna preciso avaliar se a Reforma Brasileira teria piorado a situação do trabalhador, retirando-lhe as garantias de dignidade e de valorização social do trabalho de forma inconstitucional.

2.1.3.A FIGURA DO TRABALHADOR:COMO SE CARACTERIZA A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E DE TRABALHO AUTÔNOMO PORTUGAL VS. BRASIL

A relação de trabalho (Resende, 2023, p.65) é qualquer meio de contratação da força produtiva humana que seja admissível no Ordenamento vigente, sendo que os requisitos diferem do âmbito particular, que permite tudo o que a lei não veda, da seara da Administração Pública restrita ao que a lei determina. E, entende que a Emenda Constitucional nº 45/2004

trouxe controvérsias quanto ao alcance de tal conceito, em que pese a homogênea doutrina clássica.

Já a relação de emprego, é uma espécie do gênero relação de trabalho. E no Brasil para que esteja presente a figura do empregado, o trabalhador urbano ou rural deve exercer o trabalho com pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e não pode correr o risco do empreendimento. isso apesar do art.442-B da CLT, pois mesmo havendo a assinatura de contrato de trabalho autônomo, o contrato não prevalece sobre a verdade (princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade do vínculo de emprego), porque nem mesmo a norma Coletiva pode dispor sobre o que caracteriza relação de emprego segundo art.611-B, I, da CLT, consequentemente estariam as próprias partes também impedidas de fazê-lo. (Bomfim, 2022, p.254-255)

Vejamos o disposto no art.3º, da CLT, in verbis:

"Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual." (Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 22 de jul. de 2025 às 19:00)-"Grifo nosso".

Já o Código Português conforme Arts.11º e 12º, caracteriza a relação de emprego pelo trabalho exercido por pessoa, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra pessoa ou pessoas, que têm autoridade sob o prestador, sendo presumida nos casos de prestação com equipamentos e/ou em locais do empregador, havendo controle de jornada e demais condições de trabalho, sendo idêntica ao modelo brasileiro, porém mais detalhada na lei como se percebe a seguir:

2061

“Artigo 11º Noção de contrato de trabalho

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Artigo 12º Presunção de contrato de trabalho

1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;

e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

2 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

3 - Em caso de reincidência são aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

4 - Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou director, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º (Fonte: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> . Acesso em 22 de jul. de 2025 às 19:04)." - "mantido o original".

Portanto, comparando-se conceitualmente e estruturalmente as Leis Trabalhistas, percebe-se que Portugal protege de forma mais qualificada o seu “empregado”, a que chama de “trabalhador”. Isso, já que é mais clara, detalhada e não deixa margem para que os particulares tentem se valer de um falso contrato para fraudarem a relação de emprego. O que infelizmente ocorre muito no Brasil, a ponto de considerarem os “Ubers”, “ifoods” e similares “empreendedores”, quando de fato são empregados ao realizarem actividade em local determinado pelo beneficiário o carro deve atender especificações da empresa e os instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade, porque a plataforma pertence à uber. Isso, tendo em conta que o software dessas plataformas não deixa muita margem de autonomia aos motoristas/entregadores. Havendo, até mesmo movimentação em Portugal para enquadrá-los na categoria de trabalhadores autônomos², o que entende-se insuficiente.

2062

3.A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHADOR VS LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL AVILTANTE

3.1.A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: A FORÇA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO KONRAD HESSE E O PRINCÍPIO DA MÁXIMA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

A Constituição juridicamente é a norma fundamental e suprema do Estado, organizando-o e descrevendo sua estrutura básica. Nela está descrita a forma de exercício de poder, por meio da repartição das competências, criando e designando órgãos para o exercício de diversos poderes-funções, chamados de Executivo, Legislativo e Judiciário, cada qual

possuindo funções típicas e atípicas. Sempre pautada na divisão e equilíbrio de funções, para exercício do Poder uno e indivisível de modo harmônico.(Moraes, 2025, p.1-6)

Como defendido por (Hesse; Konrad, 2009, p.126-145) a Constituição apresenta força vinculante em si mesma, motivando e ordenando a vida no Estado.

Tudo isso, para Konrad Hesse, ocorre sem deixar de considerar o condicionamento necessário entre a Constituição jurídica e a realidade político-social. Assim, a essência constitucional reside na regulação de uma realidade a fim de concretizar um objetivo expresso em seu texto.

Para Hesse, é necessário respeitar a vontade constitucional independentemente desta contrariar os interesses dos destinatários das ordens constitucionais, renunciando a benefícios e interesses legítimos ou não, sempre em favor da vontade da Constituição.

Deve-se ressaltar que consoante a (Mendes; Branco, 2022, p.58) a CF tem por meta ser a forma basal do Estado, ao proteger os sujeitos e grupos contra eventuais abusos, sempre focada na criação de alicerces para a convivência livre e digna de todos em um meio de respeito e consideração recíprocos. Configurando o Estado, ao acrescer-lhe as funções intervencionista e de prestador de serviços.

Mas contraposto por minoritários igual a (Martins, 2020, p.50-52) segundo o qual apenas os direitos fundamentais do art.5º e as liberdades, seriam de aplicação imediata, este texto filia-se a corrente que entende todos os direitos fundamentais como de aplicação imediata, nestes incluídos os direitos sociais do trabalho dos arts.7º a 11, da CF88, *in verbis*:

2063

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

a) (Revogada).

b) (Revogada).

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que

será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (Brasil-DF. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União. Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 31 de jul. de 2025 às 21:19) " - "mantido o original".

2065

Desta forma, com base no Princípio Proteção ao Trabalhador (Bomfim, 2022, p.173-175) são reconhecidas as desigualdades entre trabalhador e capitalista, já que o trabalhador é hipossuficiente técnica ou socioeconomicamente quanto ao seu contratante. É esse princípio que impõe a intensa intervenção estatal: limita a autonomia de vontade entre as partes, por meio das leis que impõe regras mínimas a serem observadas pelos agentes sociais, para produzir justiça ao tratar-se os desiguais de forma desigual.

A autora constata que o princípio protetor têm passado por uma grave crise, tendo em vista a realidade de desproteção ou de menos proteção ao empregado, há quem defenda que tal proteção inexiste ou teria necessidade futura de extinção. O que é explicitado facilmente pela jurisprudência e súmulas mais recentes dos tribunais trabalhistas já não defensores ferozes do trabalhador quando validam redução ou alteração *in pejus* de seus direitos juntamente a alteração da CLT pela reforma Trabalhista e pela ampliação da terceirização, já que prestigia-se a autonomia da vontade contratual do trabalhador em completa ignorância de sua vulnerabilidade latente.

Portanto, mesmo quando o STF, o TST e os Tribunais Regionais se curvam às mudanças perpetradas pela Reforma, precarizando as relações de trabalho, no Brasil diferente

de Portugal e igual à Espanha, há uma tremenda crise na busca pela preservação e máxima eficácia da dignidade da pessoa humana, conforme uma crescente corrente doutrinária, mas que ainda incapaz de fazer-se presente no Legislativo e Judiciário Federais, ante a falta de uma declaração total de inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista de 2017 e edição de um Código de proteção ao Trabalhador como existe em Portugal, à medida que a Reforma de 2017 e a própria CLT acabam sendo aviltantes aos Direitos e Garantias Fundamentais e desconsideram às lutas e avanços adquiridos pela classe trabalhadora ao longo de séculos, por estarem desatualizadas e desligadas do fim protetivo Trabalhista.

3.2. LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL AVILTANTE OU NÃO APROVADA OU MAL ELABORADA: MOTORISTAS E ENTREGADORES DE APLICATIVOS E TRABALHADORES DO COMÉRCIO VAREJISTA

Para melhor compreender, se e como a Reforma Trabalhista e as leis infraconstitucionais, podem ser aviltantes, mal elaboradas ou se sequer foram pensadas leis e/ou debatidos projetos capazes de constitucionalmente atender às necessidades dos dois maiores e mais afetados setores trabalhistas, quais sejam: de comércio varejista e dos transportadores de pessoas e alimentos por aplicativos.

Inicialmente, cumpre destacar que a Constituição de 88, impõe no âmbito nacional o respeito à condições básicas de trabalho, não fazendo qualquer distinção negativa entre os trabalhadores, declarando os direitos à proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa(inciso I, art.7º, da CF88), ao seguro desemprego (inciso II, art.7º, da CF88), ao fundo de garantia por tempo de serviço (inciso III, art.7º, da CF88), ao salário-mínimo capaz de atender ao “mínimo existencial” do trabalhador sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim(inciso IV, art.7º, da CF88), à irredutibilidade salarial salvo negociação coletiva (inciso VI, art.7º, da CF88), ao salário nunca abaixo do mínimo para quem recebe remuneração variável(inciso VII, do art.7º da, CF88), remuneração superior no período noturno(inciso IX, art.7º, da CF88), participação nos lucros ou resultados da empresa(inciso XI, art.7º, da CF88), ao seguro contra acidente de trabalho assim como indenização em caso de dolo ou culpa do empregador(inciso XXVIII, do art.7º, da CF88) dentre outros.

2066

Enquanto a CLT garante o intervalo intrajornada de 15 minutos a cada jornada superior a 4 horas e não excedente a 6 horas, para fins de repouso ou refeição, podendo ser reduzido ou fracionado(art.71, da CLT), o período noturno deverá ser de duração menor com a hora contando aos 52 minutos e 30 segundos, compreendido entre as 22hrs de um dia e às 05hrs do

dia seguinte(art.73, da CLT), em caso de trabalho externo deve constar a jornada de controle de ponto(art.74,§3º, da CLT), pagamento de salário-mínimo a todo trabalhador, sendo lhe garantida remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona, mesmo quando de remuneração variável devendo ser capaz de suprir as despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto (arts.73-83, da CLT), havendo pagamento inferior ao salário-mínimo o trabalhador, independente de instrumento individual ou coletivo em contrário, terá direito de reclamar o complemento referente à região em que tiver trabalhado(art.118, da CLT), dentre outras garantias sendo estas as mais relevantes para este artigo.

Pensando nas garantias constitucionais e celetistas acima elencadas exemplificativamente, pode se afirmar com clareza quase cristalina que qualquer medida legislativa, seja constitucional derivada, seja infraconstitucional que pretenda ou tenha por consequência a relativização ou flexibilização total ou parcial, reduzindo direitos mínimos, objeto de proteção especial pelo Constituinte Originário é inconstitucional e ilegítimo. Isso, pois, para (Moraes, 2025, p.23-25) somente o Legislador Constituinte Originário é inicial, autônomo, ilimitado e incondicionado na medida que não se limita ao direito anterior e não guarda com esse qualquer subordinação, ou seja, age sem forma pré-determinada ao manifestar sua vontade. E, ainda mais, segundo (Mendes; Branco, 2022, p.115-119) não há direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada capaz de contrariar ou ser intocado pela nova Constituição, que passa a afetar tudo que se sujeitar à ela excetuadas as situações expressamente previstas no novo Texto Constitucional.

2067

Ademais, mesmo querendo o Legislativo atual, ora Poder Constituinte Derivado, é ilegítimo e age inconstitucionalmente quando atinge, restringe e decota o “mínimo existencial” ou “mínimo social”, designado de acordo com (Barroso, 2025, p.58) por núcleo essencial dos direitos socioeconômicos, que obrigam o Estado a dar o acesso universal minimamente qualificado às necessidades humanas elementares, a exemplo de saúde, educação, alimentação, água, vestuário e abrigo, dentre outras.

Neste sentido a Reforma de 2017, é inconstitucional devido às inúmeras restrições e decotes observados nos direitos constitucionalmente garantidos, sendo identificados somente pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) 18 tipos de normas inconstitucionais conforme (CONSELHO FEDERAL DA OAB, 2017). No caso dos uber, por exemplo, a lei infraconstitucional omite-se e/ou viola garantias constitucionais à uma remuneração compatível com as extensas jornadas de trabalho, a produção por peça ou passageiro, inexiste

um seguro contra acidentes ou despedida/desligamento arbitrário da plataforma, não existe o respeito a um intervalo mínimo a cada 4 a 6 hrs laboradas, não existe um adicional pelo trabalho noturno e menos ainda o controle de jornada em que pese o *software* ser perfeitamente capaz de contabilizar e fazer todos esses registros, uma vez que as punições e regras de trabalho são impostas aos motoristas pelas plataformas, mesmo que não seja possível enquadrá-los no rigor do empregado, são perfeitamente enquadráveis na categoria de trabalhadores autônomos.

Já quanto aos empregados vendedores, viajantes ou pracistas, ostentam o direito à comissão, que deve ser feita mensalmente expedindo à empresa, mensalmente, a conta com as faturas correspondentes aos negócios concluídos (arts.2º, 4º e 7º, da Lei Nº 3.207, de 18 de julho de 1957). E por analogia, também, deveriam ser fornecidos aos ubers e ifoods, tendo em vista que mesmo quando enquadrados na categoria de trabalhadores autônomos, por analogia, são viajantes e devem receber proporcionalmente aos negócios concluídos, assim consideradas as entregas ou viagens realizadas, total ou parcialmente.

Tal analogia deve ser aplicada, na medida que a Lei 13.640/18 que teoricamente tentou garantir minimamente os direitos dos motoristas de aplicativos, porém somente se preocupou em assegurar condições mínimas de segurança aos passageiros e passou a responsabilidade regulamentar aos Estados e Municípios. O que é inconstitucional por extrapolar a competência legislativa, já que compete privativamente à União legislar sobre direito civil e do trabalho, direcionar a política nacional de transportes e, por fim, quanto ao próprio trânsito e transporte (incisos I, IX e XI, do art. 22, da CF88), excluindo-se propositalmente tal matéria do rol do art.24, da CF88 que estabelece a competência concorrente dos entes federativos.

2068

Portanto, a União furtou-se ao seu dever regulamentar e delegou inconstitucionalmente aos Estado e Municípios competência privativa nas áreas trabalhista e dos transportes. O que por si só constitui uma inconstitucionalidade formal observada conforme (Mendes, Branco, 2022, p.1258) quando o ato normativo singularmente analisado viola, ou regras de competência, ou princípios técnicos e procedimentais. Ademais, também se observa a inconstitucionalidade material quando o conteúdo ou aspectos substanciais de ato advém um atrito com regras ou princípios constitucionais segundo (Mendes, Branco, 2022, p.1259-1260), no caso a regulamentação existente para o transporte de pessoas e alimentos via aplicativos “uber” e “ifood”, acabam por ofender o princípio protetor do trabalhador (incisos III e IV, do Art.1º c/c Art.3º c/c Art.5º, incisos III e XIII, da CF88) e o “mínimo existencial” trabalhista (arts.7º a 11 da CF88).

3.2.1. LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL AVILTANTE OU NÃO APROVADA OU MAL ELABORADA: MOTORISTAS/ENTREGADORES DE APLICATIVOS PROJETOS DE LEI DESNECESSÁRIOS E/OU INSUFICIENTES

O Poder Legislativo é incumbido do dever-função de legislar e fiscalizar (Martins, Adalberto [et. al.], 2020, p.7), sendo que consoante a Hans Kelsen apud. (Diniz, 2022, p.1-54) o sistema de normas é unitário e fechado em si mesmo, regulando todo o comportamento humano quer positiva (prescreve a realização ou omissão à algo, ou confere poder ou competência a alguém para produzir consequências ou excetuar proibições) ou negativamente (quando algo está permitido tão somente por não ser proibido).

Devido a necessidade de Legislação Específica, tramitam alguns Projetos de Lei perante o Poder Legislativo Federal, os quais supostamente poderiam solucionar as questões debatidas anteriormente, são eles:

PL 4.239/2019: Apresentado em 23.05.2024 pela Deputada Rose de Freitas (MDB/ES) contém 3 artigos, e volta-se tão somente a fazer com que os motoristas denominados usuários da plataforma, no ato do cadastro forneçam o nome completo, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e uma cópia de documento com foto;

PL 974/2021: Apresentado em 19.03.2021 pelo Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP) contém 3 artigos e inova ao incluir o Art. 235-I na CLT o qual garante ao motorista de aplicativo: salário-mínimo por hora com base no nacional podendo a negociação coletiva/piso nacional da categoria aumentá-lo com predominância do mais benéfico ao motorista, férias remuneradas de 30 dias acrescidas de no mínimo $\frac{1}{3}$ da média dos 12 meses, descanso semanal remunerado calculado sobre a média de remuneração dos 6 dias antecedentes, além de permitir acordo e convenção coletiva a expandir direitos;

PL 536/24: Apresentado em 04/03/2024 pelo Deputado Estadual Daniel Agrobom (PL/GO) e outros, contém 28 artigos e um anexo, porém peca ao usurpar a competência da Justiça Trabalhista e transferi-la para a Comum e aplicar regras contratuais comuns em desatenção à disparidade de armas processuais existentes entre motoristas e plataformas, mesmo com a aprovação do PL. Sem contar a falta de especialização dos Tribunais Estaduais frente aos TRTs e ao próprio TST que há anos protege os trabalhadores. Mas dentre os três é o menos pior;

Além destes PLs tramitam outros, contudo ficou claro pela análise de seus textos que todos apresentam falhas graves e não garantem um espectro de proteção tão adequado quanto o necessário, sendo que referindo-se aos PLs 12/2024 e 536/2024, apenas este último analisado

no presente artigo, (Cantinha; Albuquerque, 2024) fez a seguinte ressalva que este artigo endossa: “Embora necessários, nenhum dos projetos traz em si mesmo um texto mais ideal às necessidades atuais dos trabalhadores.”;

PL 2479/25: Apresentado em 22/05/2025 pelos Deputados Guilherme Boulos - PSOL/SP , Pastor Henrique Vieira - PSOL/RJ , Túlio Gadêlha - REDE/PE e outros é um projeto composto de 13 artigos garantindo um valor mínimo de remuneração dos entregadores e motoristas de app, que pode ser cobrado solidariamente das plataformas e empresas envolvidas (art.1º), proíbe imposição pelas plataformas de penalidades ou incentivos à condutas apressadas e excessos de jornada ou mesmo pela recusa de corridas devido a má-remuneração (art.3º), as plataformas devem informar de forma clara e objetiva aos motoristas/entregadores o valor total da corrida; a quilometragem prevista; o tempo estimado de percurso; o Local exato de retirada e entrega (com endereço completo); Percentual da taxa de serviço retido pela plataforma; o Valor recebido por quilômetro, por minuto de espera e por item adicional, informação do peso da entrega e quantidade de produtos, com destaque e sem qualquer manipulação ou ocultação dos dados essenciais (art.5º); as plataformas digitais são obrigadas a contratar custeando integralmente seguros contra as intempéries deste ramo de trabalho, dentre outros direitos e deveres.

2070

O Legislativo Federal apresentou textos ora simples (PL 4.239/19), ora conflitantes entre si (PL 536/24 põe a competência na justiça estadual comum e protege de forma cível como se não houvesse a hipossuficiência do trabalhador, enquanto o PL 974/2021 mantém corretamente a competência trabalhista, o que é mais benéfico na medida em que possibilita negociação coletiva e respeita os demais direitos trabalhistas constitucionais), com pouco ou nenhum embasamento técnico, sem debate popular maduro à exceção do PL 2479/25 mais detalhado e de viés protetor, em contraposição aos demais que provavelmente seriam incapazes de realmente garantir a efetivação da proteção constitucional existente, porém nenhuma destas medidas benéficas foram aprovados e alguns estão fora de tramitação. Tal fato, se explica pois no Brasil adota-se predominantemente o sistema Civil Law para o qual tudo se baseia na lei como se extraí do inciso II, do Art.5º, da CF88 “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, em detrimento do Common Law, que consoante a (Soares, 2023, p.200) é distinguido do Civil Law notavelmente pela força vinculante dos costumes e precedentes judiciais, enquanto fontes diretas e imediatas do direito, o qual é construído originariamente pela jurisprudência nos tribunais.

Portanto, com base nas informações e análises acima, é possível concluir que o Poder Legislativo Brasileiro não é capaz de cumprir os encargos que lhe são impostos com a devida excelência e técnica legiferante. Talvez esse fato seja reforçado por uma Omissão Legislativa pautada em diretrizes de interesses políticos que atendem apenas às elites políticas deixando o Povo em desamparo conforme constatado por (COSSO;2023;2024) e (COSSO, REZENDE;2025).

3.2.3. MOTORISTAS/ENTREGADORES DE APLICATIVOS: POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL CONFLITANTE STF vs. TST/TRT's

Para complementar a pesquisa, serão analisados julgados dos TRT's da 2^a e da 3^a Regiões, do TST, e, no STF a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's) 5766, 5826 e 5994 c/c Tema 1291 (RE 1446336).

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST) deixou claro que o motorista/entregador de aplicativo brasileiro, assim como na legislação de Portugal, é trabalhador autônomo e não empregado, já que conforme o TST:

2071

O usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo".

E, também, é clara a necessidade já apontada de desenvolver-se uma legislação específica, capaz de dar a devida proteção constante dos arts.7º-II, da CF88 para os entregadores/motoristas de aplicativos. O que deve ser feito, sempre sem deixar de lado a evidente competência da Justiça do Trabalho, para processar e julgar todas as controvérsias que estejam alicerçadas no reconhecimento de vínculo de emprego.

Além disso, a relação de trabalho deve ser tratada diretamente na Justiça Especializada, sob pena de esvaziar-se o sentido constitucional. O Egrégio TST deixa evidente que preenchidos os requisitos da relação de emprego deve ser reconhecido o vínculo, independente das tentativas de fraudar o vínculo:

Na hipótese dos autos, presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, é imperativo o reconhecimento do vínculo de emprego, independentemente da versão formal apresentada para burlá-lo. Esta conclusão decorre da aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma muito bem ensinado pelo professor Min. Maurício Godinho Delgado em seu Curso de Direito do Trabalho.".

Ao final, seguem colacionadas integralmente as jurisprudências parcialmente expostas anteriormente:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. PROCESSO SOB RITO SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.

[...]

As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos.

[...]

O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. II. As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa.

[...]

III. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. IV. Nesse contexto, ainda que reconhecida a transcendência jurídica da matéria, notadamente em face da novidade da questão, não merece reforma a decisão regional na qual se afastou a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego entre o Reclamante e a Empresa Reclamada.

[...]

VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-0000347-22.2024.5.07.0018, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 16/05/2025). - "destaquei".

2072

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Verifica-se, na hipótese dos autos, que os pedidos e a causa de pedir estão alicerçados no reconhecimento de vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, motivo por que é a Justiça do Trabalho competente para apreciar a presente demanda.

[...]

RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA DE APLICATIVO - EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. O Tribunal Regional manteve a sentença de piso, pois entendeu haver a presença de todos os requisitos para a relação empregatícia. A conclusão adotada levou em consideração, especialmente, as premissas fáticas, todas consignadas no acórdão recorrido. A decisão monocrática entendeu que "A decisão proferida pela Corte local, da forma como exarada, está em consonância com precedente recente desta 2ª Turma, no sentido de que o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional aventada pela recorrente para afastar o vínculo empregatício."

[...]

Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada "subordinação pelo algoritmo", que está presente no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo. Na hipótese dos autos, presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, é imperativo o reconhecimento do vínculo de emprego, independentemente da versão formal apresentada para burlá-lo. Esta conclusão decorre da aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma muito bem ensinado pelo professor Min. Maurício Godinho Delgado em seu Curso de Direito do Trabalho. Agravo interno a que se nega

provimento" (Ag-RR-101106-56.2022.5.01.0074, 2^a Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 24/04/2025)." - "destaquei".

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA EXEQUENTE NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017 - EXECUÇÃO - PENHORA DE SALÁRIOS E PROVENTOS. § 1º DO ARTIGO 100 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A impenhorabilidade de salários e proventos de aposentadoria passou por mudanças com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015. O § 2º do artigo 833 da CLT passou a estabelecer exceção que prevê que os valores referentes ao disposto no inciso IV do mesmo artigo não serão aplicados quando se trata de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem. Nesses casos, a penhora deve obedecer às disposições contidas no § 8º do artigo 528 e no § 3º do artigo 529, ambos do CPC.

[...]

Assim, com o advento do Código de Processo Civil de 2015, a exceção prevista no § 2º do artigo 833 possibilitou não apenas as penhoras realizadas para o pagamento de prestações alimentícias, mas também para os créditos trabalhistas, dada sua natureza alimentar. Julgados. Cumpre ressaltar que no julgamento do Tema 75 deste TST (leading case TST-RR - 0000271-98.2017.5.12.0019) o Pleno desta Corte Superior firmou tese jurídica no sentido de que "Na vigência do Código de Processo Civil de 2015, é válida a penhora dos rendimentos (CPC, art. 833, inciso IV) para satisfação de crédito trabalhista, desde que observado o limite máximo de 50% dos rendimentos líquidos e garantido o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo legal pelo devedor.", não remanescendo mais dúvidas sobre a penhorabilidade dos proventos. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-0009480-24.2012.5.12.0001, 8^a Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 27/05/2025)." - "Grifo nosso".

As teses adotadas pelo STF na ADI n° 5766 que declarou inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º e 791-A, § 4º, da CLT, fez com que fosse possível a manutenção da justiça gratuita ao trabalhador. E ao mesmo tempo declarou constitucional o art. 844, § 2º, da CLT, permitindo-se a aplicação de custas ao reclamante, se este tiver faltado à audiência sem haver motivo justificável.

2073

Já a ADI n° 5826 firmou o entendimento de que "a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista visa à ampliação do mercado de trabalho, sem prejuízo das garantias mínimas asseguradas pela ordem constitucional trabalhista", além de viabilizar o trabalho intermitente reputando-o constitucional sob justificativa de que:

é assegurado ao empregado o pagamento de verbas tradicionalmente previstas, como repouso semanal remunerado, férias e décimo terceiro salário proporcionais e recolhimentos previdenciários. Ademais, o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou daquele salário devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função porém em relação de contrato de trabalho comum" (Min. Nunes Marques, p.52)

Partindo deste parâmetro exposto pelo Ministro do Supremo Nunes Marques, seja o enquadramento dos "ubers/ifoods" como trabalhadores autônomos, seja a redação de lei específica similar ao proposto nos PLs 974/2021 e 2479/2025 que deveriam ser cumulados, poderiam ocasionar uma melhora na condição sociotrabalhista dos entregadores/motoristas das plataformas, concedendo-lhes uma proteção mais clara e específica, sem desvirtuar a competência trabalhista para julgar a matéria.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5994, na parte do voto do Min. Gilmar Ferreira Mendes, p.18 aduz que “Alemanha, Espanha, França, Itália e Portugal são exemplos de países que reformaram suas legislações trabalhistas para conferir maior flexibilidade às contratações. E depois das suas respectivas reformas, todos esses países experimentaram redução das taxas de desemprego.”. Todavia, como já explanado neste artigo a Espanha em 2023 reverteu boa parte de sua reforma devido aos prejuízos socioeconômicos, enquanto Portugal com o Código do Trabalhador detalhou o que seria a relação de emprego e suas fraudes, aplicou regras de acidentes de trabalho e doenças aos que estejam em formação profissional, aos dirigentes e equiparados remunerados mas sem contrato de trabalho, aos prestadores de trabalho não subordinado que tenham dependência econômica e ao trabalhador autônomo, dentre outras medidas intervencionistas e protetivas.

Outra questão interessante é que na ADPF nº 324 o Supremo entendeu ser constitucional e inexistir precarização da relação de trabalho, quando ocorrer a terceirização, seja da atividade meio, seja da fim, pouco importando a distinção sendo que apenas caberia à contratante “i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias”, mesmo quando existe farta doutrina e jurisprudência trabalhista sustentando a precarização das condições de trabalho.

2074

E, também, há o Tema 1291 (RE 1446336) debatendo sobre o “Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.” que tramita desde 29/06/2023 teve a repercussão geral reconhecida em 02/03/2024, e até 11/08/2025, aproximadamente 2 anos e 6 meses nenhuma decisão foi tomada, porém pelas decisões anteriores do Supremo, sugere-se que haverá desproteção ao trabalhador ignorando novamente, a jurisprudência consolidada na Especializada, já que esta apenas aplica o vínculo empregatício às relações que preenchem seus requisitos, caso a caso, o que o Supremo é incapaz de fazer, justamente pela sua natureza generalizante e de estabilizador de paradigmas.

Portanto, o STF não tem competência para analisar o vínculo de emprego existente entre motoristas/entregadores de aplicativos e plataformas, já que não analisa fatos e provas, sem contar que a matéria trabalhista e de reconhecimento do vínculo de emprego é de competência constitucional privativa da Justiça do Trabalho. É a Especializada e não a Corte Suprema, a que não tem aplicado de forma genérica a existência ou não de vínculo, diferente do pretendido pelo Supremo. E também, havendo a aprovação dos PLs 974/2021 e 2479/2025 que não resolvem por si só as questões apontadas neste trabalho, mas ao menos tentam manter a

proteção ao trabalhador *uber/ifood* ao garantir-lhes direitos e deveres mínimos já elencados na CF88, preservando a competência da Justiça Trabalhista, e, que melhor se assemelha ao viés protetivo do “Código do Trabalhador Português”, devendo ser ou a aprovação destes projetos ou ainda melhor voltar-se o Congresso Nacional à elaboração de um verdadeiro Código de Blindagem e Proteção ao Trabalhador (CBPT), inspirando-se no Código do Trabalhador de Portugal, em substituição à CLT e à Reforma Trabalhista de 2017, com natureza de Lei Ordinária, capaz de não só organizar o processo trabalhista, mas de fato reduzir o emaranhado de leis esparsas e dúvidas interpretativas observadas, sempre focando em justamente aumentar a proteção que a Reforma de 2017 dilapidou, para que com isso atualize-se a Lei Trabalhista Brasileira com fulcro na melhoria das condições de trabalho e não numa flexibilização desmanteladora da proteção essencial ao desenvolvimento digno do trabalhador expresso na CF88.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O período da “Modernidade Líquida” observado por Bauman, faz-se presente quando na seara trabalhista há o esfacelamento da solidez protetiva ao trabalhador e do próprio Welfare State ainda embrionário no Brasil, mas insculpido na Constituição. Outro ponto crucial neste estudo é a afronta constitucional e a violação do Princípio Protetor ao promulgar a Reforma Trabalhista de 2017, seja por incompatibilidade com a “Constituição Cidadã”, seja devido à decisão Espanhola de voltar atrás de sua reforma realizada em 2012, a qual havia inspirado o Governo Brasileiro.

2075

Esse esfacelamento, é evidente, se analisado pela perspectiva dos motoristas de *uber* e *ifood*, quer pela falta de descanso e dos minutos de intervalo, quer pelas longas jornadas e punições unilaterais suportadas pelos motoristas, os quais carregam todos os prejuízos, sem ter direitos mínimos respeitados enquanto a “mais valia” fica retida na mão dos Capitalistas que desenvolveram as plataformas.

Também comprovou-se a ineficiência e pobreza do debate legislativo no que tange à proteção de direitos dessa categoria que pela propaganda de “empreendedorismo individual”, suportam extensas e arriscadas jornadas de trabalho, por uma remuneração ínfima e com alto grau de periculosidade laboral e adoecimento.

E, percebe-se que as iniciativas legislativas (PLs. 4239/19, 974/21, 536/24) e judiciais (ADI's, ADPF e demais ações) para tentar mitigar o problema, são inócuas, porquanto lhes falta detalhamento, legitimidade e principalmente rigor técnico, ora enquadrando os

ubers/ifoods como empregados, ora como trabalhadores autônomos, e até mesmo tentando negar-lhes os direitos laborais que lhes são óbvios, sob pretexto de tratar-se de mera relação civil contratual.

É preciso deixar a competência privativa da Justiça do Trabalho tendo como porta-voz final o TST, frente aos abusos e equívocos do Supremo enquanto invasor da competência da especializada, que com isso enfraquece e esvazia-se inconstitucionalmente pelo STF, que devia protegê-la em respeito à Magna Carta de 1988.

Para resolver ou mitigar a questão propõe-se que o TST convença o STF de seu equívoco, para que juntas as Cortes Superiores, conscientizem o Povo e o Judiciário possa fazer pressão no Legislativo, a fim de que este abandone sua omissão e elabore um verdadeiro Código de Blindagem e Proteção ao Trabalhador(CBPT), inspirando-se no Código do Trabalhador de Portugal, em substituição à CLT e à Reforma Trabalhista de 2017, com natureza de Lei Ordinária, capaz de não só organizar o processo trabalhista, mas de fato reduzir o emaranhado de leis esparsas e dúvidas interpretativas observadas, sempre focando em aumentar a proteção que a Reforma de 2017 dilapidou, para que com isso atualize-se a Lei Brasileira com fulcro na melhoria das condições de trabalho e não numa flexibilização desmanteladora da proteção essencial ao desenvolvimento digno do trabalhador expresso na CF88.

2076

Ao final, percebeu-se que partes da Reforma Trabalhista foram reconhecidas como inconstitucionais no Supremo, em que pese, devido os argumentos levantados neste trabalho, ser mais correta a completa revogação da Reforma de 2017 e a promulgação de um Código de Blindagem e Proteção ao Trabalhador (CBPT), haja vista ser necessária uma proteção legislativa mais clara e evidente, não apenas limitada às jurisprudências do TST e dos TRTs, similar a proteção de Portugal, justamente pela incompatibilidade da Reforma de 2017 com a Constituição de 1988.

REFERÊNCIAS

Albuquerque, Diego Nieto de; Cantinha, Rebeca da Silva. **A regulação dos trabalhadores de aplicativos de transportes privados de passageiros: analisando o PL 12/2024 versus PL 536/2024, e suas possíveis abordagens dos direitos sociais da Constituição de 1988.** Revista do Tribunal do Trabalho da 2^a Região, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 178–195, jul./dez. 2024. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16678>. Acesso em: 2 ago. 2025 às 23:24.

Bauman, Zygmunt. **Modernidade Líquida**.- 1^aed.-Rio de Janeiro:Zahar, 2001, p.278.

Bauman, Zygmunt. **Nascidos em tempos líquidos: transformações no terceiro milênio**.- 1^aed.- Rio de Janeiro:Zahar, 2018, p.95.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 jul. 2025 às 21:19.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 324. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 11 ago. 2025 às 10:00.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5766. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 18 out. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 11 ago. 2025 às 10:25.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5826. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 13 fev. 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 11 ago. 2025 às 10:50.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5994. Relator: Min. Marco Aurélio. Brasília, DF, 09 ago. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>. Acesso em: 11 ago. 2025 às 11:00.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 14446336 (Tema 1291). Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 02 mar. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/pesquisarProcesso.asp?txtTituloTema=1291>. Acesso em: 11 ago. 2025 às 11:10.

2077

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 190. Brasília, DF, 19 nov. 2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 11 ago. 2025 às 11:20.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jul. de 2025 às 19:00.

BRASIL. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Diário Oficial da União: seção 1, p. 1, 4 jan. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm. Acesso em: 06 ago. 2025 às 10:37.

BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para incluir o transporte remunerado privado individual de passageiros como integrante do sistema de mobilidade urbana. Diário Oficial da União: seção 1, p. 1, 27 mar. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 06 ago. 2025 às 11:37.

BRASIL. Lei nº 3.207, de 18 de julho de 1957. **Dispõe sobre a regulamentação das atividades dos empregados vendedores, viajantes ou pracistas.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 18 jul. 1957. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 2 ago. 2025 às 12:36.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.239, de 2019. **Dispõe sobre medidas de proteção e direitos de entregadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais.** Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm. Acesso em: 04 ago. 2025 às 22:12.

BRASIL. Projeto de Lei nº 974, de 2021. **Institui medidas de amparo aos entregadores de aplicativos em razão da pandemia da Covid-19.** Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>. Acesso em: 04 ago. 2025 às 22:25.

BRASIL. Projeto de Lei nº 536, de 2024. **Estabelece direitos trabalhistas aos trabalhadores de aplicativos de transporte e entrega.** Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=2395750&filename=Avulso%20PL%20536/2024. Acesso em: 04 ago. 2025 às 23:07.

Brasil-DF. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Pesquisa do IBGE e da Unicamp identificou 704 mil motoristas por aplicativo e 589 mil entregadores.** Portal da Câmara dos Deputados, Brasília, 24 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1055739-pesquisa-do-ibge-e-da-unicamp-identificou-704-mil-motoristas-por-aplicativo-e-589-mil-entregadores/>. Acesso em: 05 ago. 2025 às 07:44.

2078

Brasil-DF. CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 2479/2025. **Dispõe sobre o valor mínimo de remuneração para serviços de trabalhadores de plataformas digitais de entregas e mototaxistas, estabelece regras de transparência, cria obrigação de seguro de acidentes e dá outras providências.** Apresentado em 22 maio 2025. Tramitação: aguardando parecer do relator na Comissão de Comunicação. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2515591>. Acesso em: 09 ago. 2025 às 20:42.

Bomfim, Vília. **Direito do Trabalho.** - 19 .ed.-Rio de Janeiro:Forense; Método, 2022, p.1480.

Cafiero, Carlo. **Compêndio Capital.** São paulo: Hunter books, 2014, p.127.

Carrion, Valentin. **CLT – Comentários à consolidação das leis trabalhistas.** - 49. ed. – São Paulo: Saraiva Jur, 2025, p.1288.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Reforma trabalhista: preliminares de inconstitucionalidades.** Brasília: CFOAB, 2017. Disponível em:. Acesso em: 2 ago. 2025 às 13:24.

Cosso, L. B. de L. (2023). **MANDADO DE INJUNÇÃO NO STF E NO STJ: A IMPORTÂNCIA DESTE DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL NO FORTALECIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO FRENTE A INÉRCIA LEGISLATIVA NA GARANTIA FEDERAL AO DIREITO À SAÚDE, À DIGNIDADE E AO BEM-ESTAR SOCIAL DAS PESSOAS COM ALBINISMO E COM AUTISMO NO BRASIL.**

Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação, 9(7), 1037-1061.
<https://doi.org/10.51891/rease.v9i7.10675> .Acesso em 02 de ago. 2025 às 20:15.

Cosso, Leandro Belillo de Lima. **CLONAGEM E EDIÇÃO GÊNICA DE ÓRGÃOS E TECIDOS SOLUÇÕES ÉTICAS E TECNOLÓGICAS PARA OS DESAFIOS DA DOAÇÃO/TRANSPLANTE, PRESERVANDO A DIGNIDADE HUMANA E A SAÚDE PLENA.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 10, n. 10, p. 3616-3645, 2024. DOI: [10.51891/rease.v10i10.16253](https://doi.org/10.51891/rease.v10i10.16253). Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/16253> .Acesso em: 2 ago. 2025 às 20:27.

Cosso, L. B. de L., & Rezende, R. H. (2025). **FAMÍLIAS HOMOAFETIVAS E A RESISTÊNCIA POLÍTICA NO BRASIL: EXAME DOS PROJETOS DE LEI 6309/2019, 4965/2019 E 5541/2019** . Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação, 11(5), 2483-2499. <https://doi.org/10.51891/rease.v11i5.19158> . Acesso em 02 de ago. 2025 às 20:23.

Diniz, Maria Helena. **As lacunas no direito.** - 10. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.342.

ESPAÑA. *Acuerdo para un Gobierno de coalición progresista.* [S.l.]: PSOE, 2023, p.48. Disponível em:https://www.socialistes.cat/wp-content/uploads/2023/10/ACUERDO_GOBIERNO_COALICIO%CC%81N_2023-.pdf . Acesso em: 22 jul. 2025 às 12:13.

FONSECA, Vanessa Patriota da; FILHO, Hugo Cavalcanti Melo. **Reforma Trabalhista: o que a Espanha ensina ao Brasil?.** Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 6, p. 1-35, 2023. DOI:<https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.i54> . Acesso em 21 de jul. de 2025 às 21:39.

2079

Hesse, Konrad. **Temas fundamentais do direito constitucional: textos selecionados e traduzidos por Carlos dos Santos Almeida, Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho.** -- São Paulo : Saraiva, 2009, p.172.

Kelsen, Hans. **Jurisdição constitucional.** (Justiça e direito). Introdução e revisão técnica Sérgio Sérvulo da Cunha. - São Paulo : Martini Pontes, 2003, p.336.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** - 17. ed. - São Paulo: Saraiva Jur, 2025, p.898.

Martins, Adalberto [et. al.]. **CLT interpretada artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.**-11. ed.- Barueri [SP]: Manole, 2020, p.1188

Martins, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** - 41. ed. - São Paulo : Saraiva Jur, 2025, p.1087.

Mendes, Gilmar Ferreira; Branco, Paulo Gustavo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional.** (Série IDP – Linha Doutrina)-17. ed- São Paulo:Saraiva Jur, 2022, p.1744.

Moraes, Alexandre de. **Direito constitucional.** - 41. ed., rev., atual. e ampl. - Barueri [SP] : Atlas, 2025, p.1029.

PORUGAL. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. **Aprova a revisão do Código do Trabalho.** Diário da República, 1.ª série — N.º 30 — 12 de fevereiro de 2009. Disponível

em:https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis . Acesso em: 22 jul. 2025 Às 15:05.

Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho.**(Coleção Esquematizado®) – 9. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023, p.990.

Resende, Ricardo. **Direito do trabalho.** – 9. ed. – [2. Reimp.] – Rio de Janeiro: Forense, 2023, p.1154.

Souza, Jessé. **A elite do atraso.** Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019, p.271.

Soares, Ricardo Maurício Freire. **Hermenêutica e interpretação jurídica.** - 5. ed. - São Paulo : SaraivaJur, 2023, p.429.