DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DOS TRABALHADORES ATÍPICOS: UMA PROPOSTA PARA A IMEDIATA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS NO BRASIL

CONSTITUTIONAL PROTECTION OF ATYPICAL WORKERS: PROPOSITION TO IMMEDIATE PROTECTION OF THE PLATFORM WORKERS IN BRAZIL

Patricia Sanae Hamano[1]
Lourival José de Oliveira[2]

RESUMO: Os direitos à proteção social estão sendo negados aos trabalhadores plataformizados, posto que, apesar da sua evidente situação de hipossuficiência diante da plataforma digital, estão sendo considerados autônomos. O presente artigo teve por objetivo encontrar formas para atribuir proteção social aos trabalhadores plataformizados, enfrentando, assim, o posicionamento dos tribunais. Como resultado propõe-se a sua equiparação ao trabalhador avulso, estendendo-lhes direitos sociais trabalhistas e previdenciários típicos do empregado, com fundamento na valorização do trabalho e na função social da empresa. Utilizou-se o método dedutivo para desenvolvimento do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade no Trabalho. Trabalhador Atípico. Trabalhador Plataformizado. Proteção Social.

ABSTRACT: The social protection rights are being denied to platform workers because they are being considered independent workers, despite their hyposufficiency. The aim of the present article is to find ways to give social protection to platform workers, facing court's position. As a result, equiparation of platform workers with "avulsos workers" is proposed, ensuring the same labor and pension rights as employees, based on work valorization and function of social business. The method to develop this study was deductive.

KEYWORDS: Dignity at Work. Atypical Worker. Platform Worker. Social Protection.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Conceito e caracterização dos trabalhadores plataformizados; 3 – (Des)proteção social dos trabalhadores plataformizados; 4 – Proposta de forma de inclusão à proteção social dos trabalhadores plataformizados; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

---

1 *Mestre em Engenharia Química (USP); especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho (USP); bacharel em Direito (UEL). Lattes: https://lattes.cnpq.br/9739131754190841. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-9309-9721. E-mail: pshamano@yahoo.com.br.*

2 *Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC-SP). Lattes: https://lattes.cnpq.br/0909877454780329. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6700-0820. E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com.*

1 – Introdução

Nos últimos anos, especialmente após o início do século XXI, o mundo globalizado vem sofrendo profundas transformações socioeconômicas e jurídico-políticas, devido principalmente à denominada 4ª Revolução Industrial. Igualmente, as relações de trabalho têm-se alterado pela utilização de aplicativos e plataformas digitais, *big data*, algoritimização e inteligência artificial, produzindo mudanças no gerenciamento empresarial e, conjuntamente, nas relações de trabalho.

Nesse sentido, embora os sistemas taylorista, fordista e toyotista ainda estejam presentes no mundo do trabalho, observa-se o surgimento de novas formas de trabalho flexíveis e tipologias contratuais "atípicas", como, por exemplo, o teletrabalho e o contrato de trabalho intermitente – criado pela Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – e o crescimento da terceirização, da pejotização e do trabalho plataformizado.

O trabalho plataformizado em ascensão, acelerado e intensificado pela crise sanitária da covid-19, avançou por diferentes setores produtivos, não tendo sido ainda regulamentado no Brasil, muito embora projetos nesse sentido já estejam sendo elaborados. E, sob o fundamento de se tratar de uma forma de empreendedorismo, os trabalhadores plataformizados vêm sendo considerados trabalhadores autônomos, apesar de não possuírem autonomia na organização do trabalho e estarem submetidos ao domínio do tomador de serviços quanto à forma da prestação de seus serviços.

Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo apresentar propostas sobre a necessidade/obrigação de produzir proteção social a essa modalidade de trabalhadores, tratados genericamente como trabalhadores atípicos, considerando principalmente um dos fundamentos da República, que é a valorização do trabalho, estabelecido no art. 1º da Constituição Federal.

O tema proposto será desenvolvido utilizando-se do método dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica, resultados de pesquisas sobre ocupação no mercado de trabalho e, principalmente, decisões judiciais. Primeiramente, elaborar-se-á o conceito de trabalhadores plataformizados, seguida da apresentação da desproteção social desses trabalhadores. E, por último, em se tratando de um trabalho propositivo, será apresentada proposta jurídica a fim de produzir resultados sociais.

2 – Conceito e caracterização dos trabalhadores plataformizados

Para que se torne possível desenvolver adequadamente o tema proposto, o presente tópico estabelecerá o conceito de trabalhadores plataformizados e os tipos de trabalhadores considerados no presente estudo, pois o trabalho mediado por plataformas digitais envolve um conjunto diversificado de modalidades

de trabalhos. Ademais, não há consenso na bibliografia sobre terminologias, conceitos, classificações dos diferentes tipos de trabalho sob controle de plataformas digitais, com autores empregando, inclusive, os mesmos termos para tratar casos e situações diferentes (Machado; Zanoni, 2022, p. 31).

Ainda, para uma melhor compreensão do tema abordado, primeiramente serão apresentadas as definições de "economia de plataforma" e "plataforma digital", como sendo conceitos necessários para o entendimento do contexto em que os trabalhadores plataformizados estão inseridos.

A economia de plataforma pode ser conceituada como o mercado *online*, constituído por três componentes: a parte que demanda o serviço, a parte que oferta o serviço e a plataforma que intermedeia e coordena a oferta e a demanda dos serviços (Schmidt, 2017, p. 5). Já a plataforma digital pode ser definida como um serviço digital que facilita as "interações entre dois ou mais conjuntos distintos, mas interdependentes, de usuários (sejam empresas ou indivíduos) que interagem através do serviço via internet" (OCDE, 2019, p. 23), sendo que essas interações podem compreender intercâmbio de mão de obra, bens (comércio eletrônico) ou *software* (OIT, 2021, p. 33).

As plataformas digitais, segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2021, p. 39), quanto aos serviços prestados, podem ser classificadas em três grandes categorias: (1) plataformas digitais que oferecem serviços ou produtos digitais para usuários individuais; (2) plataformas que facilitam e fazem mediação entre diferentes usuários; e (3) plataformas digitais de trabalho. Também existem as plataformas híbridas que são aquelas que prestam serviços nas diferentes categorias citadas.

Entre as plataformas digitais que oferecem serviços ou produtos digitais para usuários individuais têm-se, por exemplo, as plataformas de redes sociais (Facebook, TikTok, Twitter), as plataformas de pagamento eletrônico (PayPal), as plataformas de comunicação (Zoom, Skype). Nas plataformas que facilitam e fazem mediação entre diferentes usuários incluem-se as plataformas *business-to--business* (B2B), tais como Amazon e Mercado Livre. Já as plataformas digitais de trabalho são aquelas que facilitam o trabalho utilizando tecnologias digitais para intermediar fornecedores individuais (trabalhadores de plataformas e de outras empresas) e clientes (OIT, 2021, p. 33) e podem ser divididas em dois tipos principais: as plataformas baseadas na internet e as plataformas baseadas na localização (OIT, 2021, p. 43).

As plataformas baseadas na internet são aquelas nas quais as tarefas são executadas *online* e remotamente pelos trabalhadores e as plataformas baseadas na localização são aquelas nas quais as tarefas são realizadas em locais físicos especificados pelos indivíduos.

As plataformas baseadas na internet oferecem serviços variados a clientes individuais e a clientes empresariais. Por exemplo, plataformas de *freelancers* e baseadas em concursos que permitem aos trabalhadores ligarem-se aos clientes para tarefas específicas que vão desde a tradução ao *design* gráfico; e, plataformas de consultas médicas que permitem aos indivíduos obter conselhos médicos através de médicos *online*.

Por outro lado, as plataformas baseadas na localização incluem aquelas que oferecem táxis, entregas, serviços domésticos, serviços de cuidados e em domicílio, como, por exemplo, Uber, Rappi, Dix Serviços Domésticos, Babysits, Mãos à Obra 2.0, dentre outras que poderiam ser aqui citadas.

Após essas primeiras explicações, é importante estabelecer que o presente trabalho tratará apenas das plataformas digitais de trabalho. Primeiro, porque o estudo tem por objetivo apresentar uma proposta de forma de inclusão à proteção social do trabalhador, não fazendo parte do escopo, portanto, as plataformas digitais que oferecem serviços ou produtos digitais para usuários individuais e as plataformas que facilitam e fazem mediação entre diferentes usuários, por entender que nestas as plataformas funcionam como verdadeiros instrumentos de aproximação entre sujeitos para fins de estabelecerem relações comerciais.

Segundo, porque se observa um crescimento rápido e acelerado do quantitativo de trabalhadores cujo trabalho é mediado pelas plataformas digitais de trabalho, devido à incipiente oferta de postos de trabalho em decorrência da recessão econômica e intensificado pela pandemia da covid-19. A utilização das plataformas digitais para intermediar o trabalho tem impactado consideravelmente o mundo do trabalho à medida que reorganizam o mercado de trabalho e as modalidades de trabalho, desafiando, inclusive, os modelos regulamentares, revelando-se com a criação de um trabalho precarizado, entendendo-se como tal aquele trabalho instável, despersonalizado e sem garantias sociais.

Terceiro, porque, embora as plataformas tenham e têm proporcionado oportunidades de geração de renda mínima diante do desemprego, os trabalhadores plataformizados enfrentam grandes desafios, especialmente em relação à regularidade do trabalho e dos rendimentos, às condições de trabalho, proteção social, liberdade sindical e direito à negociação coletiva (OIT, 2021, p. 18), uma vez que esses trabalhadores, por serem falsamente considerados microempreendedores, trabalhadores autônomos ou "independentes", não estão tutelados pela legislação trabalhista e previdenciária.

Entretanto, o trabalho plataformizado trata-se, em realidade, de trabalho subordinado, pois o fato é que o detentor da plataforma é também o gestor do negócio que define a relação triangular de intermediação entre a plataforma e o trabalhador e seus clientes (Machado; Zanoni, 2022, p. 11).

A organização e o gerenciamento do trabalho, a comunicação com os clientes e a fixação dos preços dos serviços são realizados pela plataforma por meio de gestão algorítmica, utilizando-se, inclusive, tecnologias de geolocalização (GPS). Além disso, o trabalhador é avaliado em termos de produtividade e de comportamentos. Desse modo, esses trabalhadores possuem pouca autonomia na organização do trabalho (Machado; Zanoni, 2022, p. 25).

Apesar disso, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), em 2019, no Conflito de Competência nº 164.544/MG, afirmou que há um contrato civil entre a empresa proprietária da plataforma e os motoristas executores da atividade, ao declarar que cabe à Justiça Comum Estadual julgar a ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação da sua conta Uber, a fim de que possa trabalhar. A ação foi proposta perante a Justiça Comum Estadual, porém esta declinou de sua competência por entender que se trata de relação de trabalho. O caso foi então remetido à Justiça do Trabalho que se declarou, também, incompetente e suscitou conflito de competência, sob fundamento que não restou caracterizada a relação de emprego (Gauriau, 2020, p. 237).

As decisões dominantes provindas dos órgãos jurisdicionais trabalhistas, incluindo-se aqui o Tribunal Superior do Trabalho (TST), na sua maioria, alinham-se à jurisprudência do STJ, no sentido de que não há relação de emprego entre o motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo e a plataforma Uber, sendo estes trabalhadores autônomos ou eventuais, que atuam como empreendedores individuais sem vínculo empregatício, pois não está caracterizada entre as partes a subordinação jurídica, principal elemento do vínculo de emprego (Gauriau, 2020, p. 239).

Destaque-se que, embora as plataformas digitais baseadas na localização atuem em variados setores da economia – como na advocacia, na faxina e limpeza, na educação etc. –, 35% das plataformas em operação no país referem-se às plataformas de entrega de produtos e de transporte de passageiros (CEPI, 2021, p. 20), tais como iFood, Rappi, Uber e 99.

De acordo com a pesquisa divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2021, p. 4), cerca de 1,9 milhão de pessoas trabalhavam, em novembro de 2020, para plataformas digitais de transporte de passageiros e entrega de produtos no Brasil (IPEA, 2021, p. 4).

Portanto, diante do apresentado, pode-se conceituar como trabalhadores plataformizados, para fins deste estudo, como todo trabalhador que tem o seu trabalho intermediado por plataformas digitais de trabalho baseadas na localização e que trabalha cumprindo determinações preestabelecidas pelo tomador dos serviços, o qual exerce domínio sobre a forma como o trabalhador prestará os seus serviços, que, por não estar sendo entendida como uma típica relação de

emprego, necessita, da mesma maneira que os empregados comuns, de proteção social, principalmente em face da sua hipossuficiência.

3 – (Des)proteção social dos trabalhadores plataformizados

O direito à proteção social do trabalhador pelo Estado está umbilicalmente ligado à construção histórica do Direito do Trabalho, pois aquele se estruturou com o trabalho e para o trabalho, diante das necessidades sociais que emergiram da relação capital e trabalho, como forma de proteção do trabalhador em face das contingências provenientes da atividade laborativa (Marques, 1997, p. 36).

De fato, a estruturação dos sistemas atuais de proteções sociais iniciou-se com a garantia de benefícios decorrentes de acidente do trabalho. "Seu surgimento foi resultado de um amplo movimento social e político que lutava pela criação de legislações relativas à higiene e segurança do trabalho", devido ao grande aumento de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas ao trabalho ocorrido nas primeira e segunda revoluções industriais (Marques, 1997, p. 39).

Da mesma maneira que ocorreu na Europa, no Brasil, a formação de um sistema de proteção social se deu por um longo processo de reconhecimento da necessidade da intervenção do Estado para suprir o crescente agravo das desigualdades sociais gerado pela liberdade absoluta – postulado fundamental do liberalismo clássico –, evoluindo a partir do assistencialismo, seguido pelo Seguro Social e, finalmente, com a criação da Seguridade Social (Lazzari; Castro, 2021, p. 34).

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu o sistema de Seguridade Social como objetivo a ser alcançado pelo Estado brasileiro (Lazzari; Castro, 2021, p. 25), compreendendo um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à Saúde, à Assistência Social e à Previdência Social (art. 194 da Constituição Federal).

A Saúde Pública tem caráter universal, devendo ser prestada de forma igualitária para toda a população, independentemente de contribuições sociais (art. 196 da Constituição Federal). A Assistência Social, ainda que também independa de contribuições, limita-se a quem dela necessitar, objetivando atender grupos sociais vulneráveis como as crianças, os idosos e os portadores de algum tipo de deficiência (art. 203 da Constituição Federal). Já a Previdência Social apresenta o modelo de seguro social, ou seja, tem caráter contributivo, sendo que os benefícios previdenciários somente são devidos mediante contribuições ao sistema.

Porém, embora o sistema de proteção social brasileiro tenha se expandido ao longo das décadas, manteve o seu caráter seletivo, pois o acesso aos direitos

sociais seguiu vinculado ao contrato formal de trabalho (vínculo de emprego) e à contribuição previdenciária (Rodrigues; Bellini, 2010, p. 111).

A título de detalhamento, todos os empregados são filiados obrigatoriamente à Previdência Social, cabendo também a filiação obrigatória ao: trabalhador avulso, empregado doméstico, contribuinte individual e segurados especiais (art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 julho de 1991).

Por sua vez, os trabalhadores plataformizados, a partir da vigência da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, passaram a ser classificados como contribuintes individuais (art. 12, inciso V, "g" e "h", da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991), sendo responsáveis pelo recolhimento, por iniciativa própria, de sua contribuição ao sistema previdenciário (art. 18 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999) (Lazzari; Castro, 2021, p. 167).

Inclusive, o motorista de aplicativo teve a questão previdenciária regulamentada pela Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, por ocasião da mudança na Lei de Diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana – Lei nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012, que passou a prever a "exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, nos termos da alínea 'h' do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991". Com essa disposição, os motoristas de transporte remunerado privado de passageiros são obrigados a se filiar ao regime previdenciário, sob pena de caracterizar transporte ilegal de passageiros (Camelo *et al*., 2022, p. 256) e a inscrição como segurado contribuinte individual deverá ser feita diretamente pelo motorista, conforme o art. 2º do Decreto nº 9.792, de 14 de maio de 2019.

Ainda, a profissão passou a constar na Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE como "motorista de aplicativo independente", por meio da Resolução nº 148, de 02 de agosto de 2019, permitindo-se também o registro da profissão na condição de microempreendedor individual – MEI, caso preenchidos os requisitos necessários.

Nessa perspectiva, os trabalhadores de plataformas digitais e, em especial os de transporte de passageiros, poderiam ter acesso aos direitos e benefícios previdenciários, mediante contribuição ao sistema previdenciário, apesar de não apresentarem cobertura tão ampla quando comparada aos segurados empregados. Especificamente os contribuintes individuais não possuem direito ao auxílio-acidente e ao salário-família e, se optarem pela contribuição pelo regime simplificado, não terão direito à aposentadoria por tempo de contribuição, apenas à aposentadoria por idade (Camelo *et al.*, 2022, p. 257).

Contudo, de acordo com estudo publicado pelo IPEA, apenas 23% dos trabalhadores plataformizados que atuam no transporte de passageiros, que constaram de 1,7 milhão de pessoas no terceiro trimestre de 2022, contribuem

para o sistema de previdência social, seja como ocupação principal ou secundária. Observa-se que esses trabalhadores contribuem menos que os demais trabalhadores por "conta própria", os quais 33% contribuíram para um regime de previdência (Góes *et al.*, 2023, p. 5).

A pesquisa mostrou também que, apesar do aumento do número de trabalhadores nessa atividade em relação aos anos anteriores, houve uma redução de número de contribuintes, podendo-se concluir por um aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores plataformizados no setor de transporte de pessoas (Góes *et al.*, 2023, p. 6).

Em relação aos direitos trabalhistas, os trabalhadores plataformizados também se encontram desprotegidos, pois, por não serem considerados, na maioria dos casos, como empregados, mas sim como trabalhadores autônomos ou eventuais, não estão sob a tutela do Direito do Trabalho. E, nesse sentido, não possuem garantias sociais mínimas provenientes do trabalho, como o direito a uma remuneração básica (salário mínimo), jornada de trabalho, períodos de descanso (descanso semanal remunerado, férias, intervalos interjornadas e intrajornadas), FGTS etc. É como se o próprio Estado incentivasse a desproteção social, na medida em que tentou dar a essa espécie de trabalhador a aparência de um miniempreendedor.

Conforme pesquisa realizada pelo IPEA (2021, p. 7), a partir da base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) covid-19, no período de maio a novembro de 2020, a maior renda média nacional dos trabalhadores plataformizados de entrega de mercadorias foi de R$ 1.508,02, havendo pouca variação média ao longo dos meses. Em contrapartida, os trabalhadores plataformizados de transporte de pessoas tiveram sua maior renda média nacional em julho com R$ 1.888,95, apresentando uma variação negativa ao longo dos meses devido à queda na demanda pela pandemia da covid-19.

Entretanto, cabe destacar que a média nacional esconde discrepâncias regionais. No caso dos entregadores, considerada a média nacional, 20 Unidades Federativas encontraram-se abaixo da média nacional. A Bahia, em última posição, tem uma média de rendimento (R$ 754,07) quase três vezes menor que o Estado de São Paulo, que se encontra em primeiro lugar (R$ 2.004,56). A categoria de motoristas tem situação semelhante, embora a diferença de rendimento entre regiões não seja tão acentuada quanto à dos entregadores. O Rio Grande do Norte, em última posição, tem uma média mensal de rendimento (R$ 1.013,52), aproximadamente duas vezes menor que o Distrito Federal, em primeiro lugar e com renda média de R$ 2.393,07.

Ressalte-se que o questionamento acerca da renda na PNAD não fez distinção entre renda bruta ou líquida, uma vez que a pergunta realizada para os entrevistados foi: "Quanto recebe (ou retira) normalmente em seu trabalho?"

(IBGE, 2023). Para a maioria dos trabalhos, pensa-se sempre no que o trabalhador recebe efetivamente ao fim do mês. Assim, a pergunta realizada dá um indicativo, mas pode ser interpretada de distintas maneiras pelos entrevistados. Entretanto, não se deve ignorar que os trabalhadores plataformizados pagam pela aquisição e manutenção de suas condições materiais de trabalho (IPEA, 2021, p. 15), o que poderia indicar que a renda líquida média dos trabalhadores plataformizados está abaixo dos valores apresentados na pesquisa.

Com relação à jornada de trabalho, a média nacional para entregadores, em novembro, ficou em 40,31 horas, e para motoristas em 43,64 horas, em termos de horas habitualmente trabalhadas. Destaca-se que apenas as horas efetivamente trabalhadas são remuneradas pela plataforma, visto que o tempo de espera não é considerado como hora trabalhada. Ademais, não se observou correlação entre mais horas trabalhadas e mais renda (IPEA, 2021, p. 15).

Por outro lado, os direitos sociais são considerados direitos fundamentais do ser humano, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por objetivos melhorar as condições de vida dos hipossuficientes e concretizar a igualdade social (Moraes, 2014, p. 203), garantindo, inclusive, a proteção das pessoas para que elas não sejam tratadas como mero instrumento econômico ou político pelos órgãos públicos ou por seus semelhantes (Lazzari; Castro, 2021, p. 47).

Nesse sentido, estabelece a Constituição Federal, em seu art. 6º, como direitos fundamentais, os direitos sociais, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

Importante destacar que o ideário de proteção social se encontra intrinsecamente ligado aos direitos humanos, já que é preciso haver a efetivação dos direitos sociais para que sejam preservados os direitos da pessoa individualmente considerada (Feitosa; Araújo, 2021, p. 841).

Ademais, em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) formulou o conceito de trabalho decente definido como o trabalho que sintetiza a concretização de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

A garantia de trabalho decente engloba não somente a oferta de mais trabalhos no mercado (sentido quantitativo), mas também pela geração de trabalho de qualidade, sendo imprescindível assegurar melhores condições de trabalho para todos – empregados, autônomos, informais – por meio de uma maior e mais qualificada proteção social e da participação dos atores sociais na conformação de seus próprios direitos (sentido qualitativo).

Hoje, a concepção de trabalho decente adotada pela OIT é um dos mais importantes paradigmas que norteiam a agenda de trabalho da Organização, especialmente diante de um mundo cada vez mais desigual social e economicamente, o qual se alia perfeitamente à chamada sustentabilidade da atividade empresarial ou comercial.

Nesse aspecto, a Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu o trabalho decente como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, aprovada em 2015 pelos Estados-membros da ONU. A consolidação do trabalho decente e, por conseguinte, dos ODS, é vista pela ONU como o caminho para a erradicação da pobreza, que, em todas as suas formas e dimensões, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável.

Portanto, diante do apresentado, observa-se que, apesar de a proteção social dos trabalhadores estar intimamente ligada ao trabalho decente e à dignidade da pessoa humana, estando, inclusive, assegurada constitucionalmente e, também, por diplomas normativos internacionais, os trabalhadores plataformizados estão desprotegidos socialmente, visto que não possuem acesso aos direitos trabalhistas e aos direitos previdenciários de forma compulsória. Esses trabalhadores assumiram o risco social do trabalho, tendo que ser o principal responsável pela própria inclusão e manutenção no sistema de proteção social. Diante disso, surge a necessidade de se encontrarem formas de inclusão de proteção social desses trabalhadores.

4 – Proposta de forma de inclusão à proteção social dos trabalhadores plataformizados

Evidente a condição de hipossuficiência dos trabalhadores plataformizados diante da plataforma digital de trabalho, observada tanto na desigualdade socioeconômica entre os sujeitos dessa relação, quanto na desigualdade de poder entre eles.

A hipossuficiência justifica a adoção de medidas, formalmente desiguais, para a garantia da igualdade material e, nesse sentido, surge o Direito do Trabalho para proteger o trabalho hipossuficiente. Nas palavras de Merçon (2010, p. 138): ao trabalho hipossuficiente "deve ser reservada a tutela especial trabalhista, que tem eficácia horizontal, ou seja, entre as partes da relação jurídica", diferentemente do trabalho autossuficiente, como ocorre, por exemplo, no "genuíno" trabalhador autônomo, que opera os meios da sua própria produção e, por isso, não recebe proteção do Direito do Trabalho, tendo a relação jurídica regulada pelo Direito Civil.

Entretanto, apesar da visível hipossuficiência do trabalhador plataformizado, a posição dominante da jurisprudência trabalhista, inclusive do TST, conforme apresentado anteriormente, é no sentido de que esses trabalhadores são autônomos ou eventuais, não possuindo vínculo empregatício com as plataformas digitais e, portanto, não lhes são garantidos direitos sociais trabalhistas e não estão, compulsoriamente e amplamente, amparados pelo sistema de Seguridade Social brasileiro.

Por outro lado, repita-se, os direitos sociais são direitos fundamentais da pessoa humana garantidos constitucionalmente a todos os trabalhadores e não somente aos trabalhadores empregados, conforme *caput* do art. 7º da Carta Magna, que indica como destinatários dos direitos sociais os trabalhadores, conceito amplo que, na sistemática constitucional, conjuga-se ao de relação de trabalho. Ademais, o direito ao trabalho digno enquanto direito fundamental e referencial axiológico da dignidade da pessoa humana também informa a necessidade da efetiva proteção de todo trabalho e não somente do trabalho com vínculo de emprego (Merçon, 2010, p. 147).

Assim, se o trabalhador é hipossuficiente, sua dignidade deve ser protegida na perspectiva argumentativa de direito social. "Embora nem todos os trabalhadores façam jus aos direitos sociais com eficácia horizontal, todos devem merecer a proteção social vertical, a ser concretizada pela seguridade social" (Merçon, 2010, p. 148).

Nessa perspectiva, passa-se a demonstrar a importância da função social da empresa, da responsabilidade social empresarial (RSE) e das práticas ESG (do inglês *Environmental, Social and Governance*) – em português, Ambiental, Social e Governança, como mais uma maneira para fundamentar e efetivar a proteção social dos trabalhadores plataformizados.

O art. 170 da Constituição Federal estabelece um norte para a densificação da função social da empresa, uma vez que assegura a todos os indivíduos uma existência digna, segundo os ditames da justiça social, sendo que nos seus incisos II e III enuncia como princípios da ordem econômica, respectivamente, a propriedade privada e a função social da propriedade.

A função social da propriedade tem como pressuposto necessário a propriedade privada (Grau, 2023, p. 224), ou seja, a função social da propriedade decorre da propriedade privada, aqui considerada, como classifica Comparato (1986, p. 72), enquanto propriedade dos bens de produção. Isso porque "apenas em relação aos bens de produção se pode colocar o problema do conflito entre propriedade e trabalho e do binômio propriedade-empresa" (Grau, 2023, p. 226).

Nesse sentido, a função social que incide sobre os bens de produção, ou seja, a propriedade dotada de função social é justificada pelos seus fins,

seus serviços, sua função (Grau, 2023, p. 227); é justamente sua função que a legitima. Conforme exposto por Comparato (1986, p. 75), a função social da propriedade corresponde a um poder-dever do proprietário, sendo sancionável pela ordem jurídica brasileira. O proprietário tem o direito de usar, gozar e dispor da coisa (poder), mas deve fazê-lo limitado ao cumprimento de suas funções sociais (dever).

Ademais, a função social da propriedade atua como fonte de comportamentos positivos – prestação de fazer, portanto, e não meramente de não fazer – ao proprietário ou a quem detém o poder de controle, na empresa. Impõe o dever de exercê-lo – a propriedade – em benefício de outrem e não, apenas, de não exercer em prejuízo de outrem (Grau, 2023, p. 234).

O texto constitucional no seu art. 1º, IV, define como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho e no art. 170, *caput*, afirma que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano. A interação entre esses dois princípios e os demais contemplados pela Constituição – particularmente o que define o fim da ordem econômica (mundo do ser) assegurar a todos existência digna – confere ao trabalho e seus trabalhadores tratamento politicamente racional e proteção não meramente filantrópica (Grau, 2023, p. 186). Objetivamente, a função social é uma obrigação legal e não implica assistencialismo, filantropia ou atividade subsidiária das empresas (Sousa, 2013, p. 71 *apud* Peixoto; Maia, 2019, p. 199).

Resumindo, a função social da empresa pode ser vista como uma obrigação legal do exercício da empresa, ou seja, uma regra condutora de comportamentos, positivos e negativos, revestida de exigibilidade, para a valorização do trabalho humano, assegurando a *todos os trabalhadores que com ela interagem* – portanto, ao trabalhador plataformizado – um trabalho decente, o que inclui a proteção social.

Por outro lado, a responsabilidade social empresarial, diferentemente da função social da empresa, propõe uma conduta entre as empresas que vai além de suas obrigações jurídicas (Barroso, 2016, p. 27). Na responsabilidade social o empresário decide contribuir para o desenvolvimento social voluntariamente. Assim, embora a responsabilidade social da empresa possua discurso congruente com o da função social na sua fundamentação, não se confunde com ela em sentido jurídico (Alves, 2009, p. 28). Conforme Aquino (2013, p. 13):

> Embora o benefício de ambas as ações surtam proveito em prol da comunidade social o que dá ensejo a esses dois institutos encontra assento em fontes totalmente distintas, tanto do ponto de vista normativo, quanto do ponto de vista valorativo da vontade de quem age. A responsabilidade social encontra respaldo em uma norma social de caráter moral, bem como a vontade do agente que realiza ações de responsabilidade social

> é extremamente subjetiva e gratuita. No que tange a função social da empresa, a mesma implementa-se a partir de uma norma legalista constitucional que a obriga, sendo a vontade daquele que a exerce no âmbito da empresa integralmente vinculada ao texto legal.

A responsabilidade social da empresa abrange as responsabilidades de uma empresa nas questões econômicas, sociais, éticas e ambientais, e, desse modo, representa a contribuição dessa organização para o desenvolvimento sustentável e a sustentabilidade (Barbieri; Cajazeira, 2016, p. 114). Inclusive, a definição de responsabilidade social presente na norma ABNT NBR ISO 26000 corrobora esse entendimento ao defini-la como a responsabilidade pelos impactos das decisões e atividades da empresa na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem-estar da sociedade (Barbieri; Cajazeira, 2016, p. 113).

O foco central da responsabilidade social é o compromisso das empresas com toda a sociedade, e não apenas com seus acionistas e a obtenção de lucros. Ela torna-se, devido à sua importância na sociedade, um agente vital ao desenvolvimento sustentável (Alves, 2009, p. 23).

Os direitos humanos são as principais fontes de princípios orientadores para formulação de políticas de responsabilidade social de qualquer entidade pública ou privada (Barbieri; Cajazeira, 2016, p. 116). Dentre os documentos importantes relativos aos direitos humanos, pode-se destacar, para fins do escopo desse estudo, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aderido e promulgado pelo Brasil por meio do Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.

Pelo referido Pacto (arts. 6º e 7º), os Estados reconhecem o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e devem tomar medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. Também reconhecem o direito de toda pessoa a ter condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem especialmente uma remuneração que proporcione, no mínimo para todos os trabalhadores: um salário equitativo e um remuneração legal por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; uma existência decente para eles e suas famílias; condições de trabalho seguras e higiênicas; descanso, lazer, limitação razoável da horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como remuneração dos feriados.

Nesse sentido, segundo defende Alves (2009, p. 38): "a afirmação dos direitos fundamentais do trabalho deve ser contemplada como pressuposto primeiro da responsabilidade empresarial", porque, entre as diversas dimensões da responsabilidade social empresarial, aquela que apresenta maior proeminência, devido, inclusive, às atividades corporativas em si, é a que se preocupa

com o público interno, ou seja, com os empregados e os demais trabalhadores vinculados à atividade da empresa.

Como se observa, falar em responsabilidade social de empresa perpassa o tema da valorização do trabalho humano e da proteção social do trabalhador, ou seja, a responsabilidade social de empresa exige uma relação de trabalho socialmente responsável. No mais, exige uma redefinição do papel da empresa, como agente de transformação social, no processo de desenvolvimento.

Já a sigla ESG surgiu em 2004, no relatório *Who Cares Wins*, resultado de uma iniciativa liderada pela ONU em parceria com o Banco Mundial, que propôs diretrizes e recomendações sobre como contemplar questões ambientais, sociais e de governança no mercado de capitais (Pacto Global, 2023).

A ESG corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização e sua integração para avaliação financeira da empresa (Pacto Global, 2023). Em outras palavras, segundo Engelmann e Nascimento (2021, p. 122),

> ESG se traduz como a governança ambiental, social e corporativa no âmbito empresarial e se revela como uma avaliação constante pela qual é submetida uma empresa ao confrontá-la com esses aspectos da governança moderna, de modo a pontuá-la e classificá-la de acordo com a observância de boas práticas empresariais que aliem não só fatores ambientais, mas também sociais.

Para estar em conformidade com a ESG, a empresa deve atender os dez princípios do Pacto Global, relacionados aos direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção. Ademais, as práticas empresariais devem contribuir com os ODS, estabelecidos pela ONU em 2015 (Pacto Global, 2023).

O critério S (social) da ESG, especialmente quando se trata das relações trabalhistas, assume grande importância, uma vez que intimamente correlatado com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além de respeitar os princípios do Pacto Global e os ODS, há um consenso de que as várias questões abordadas por esse critério perpassam também pela observância das chamadas *International Labour Standards*, isto é, instrumentos legais elaborados pela OIT que tratam dos princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores (Waas, 2021, p. 403).

Nos últimos tempos, o termo ESG tem ganhado grande visibilidade. Cada vez mais os indivíduos como consumidores de produtos e marcas passam a exigir uma postura diferenciada por parte do empresariado, particularmente no que diz respeito à exploração do trabalho, responsabilidade social e sustentabilidade (Mathis; Mathis, 2012, p. 36).

Assim, as práticas ESG vêm se tornando importantes nas estratégias de negócios das empresas, pois atuar de acordo com padrões ESG amplia a competitividade do setor empresarial, seja no mercado interno ou no externo (Pacto Global, 2023).

Diante do apresentado, conclui-se que a função social da empresa, a RSE e as práticas ESG envolvem a concretização de uma agenda de promoção do trabalho decente para todos e de sustentabilidade empresarial. Embora a RSE e as práticas ESG não sejam de cumprimento obrigatório, diante da globalização e das novas demandas sociais, exige-se um papel mais proativo das empresas na sua implementação e cumprimento. Por outro lado, a empresa tem o dever legal de cumprir a sua função social nas relações de trabalho, inclusive em relação aos trabalhadores plataformizados, o que não vem acontecendo. Em verdade, a Constituição por si só não garante o cumprimento da função social da empresa. Conforme diz Grau (2023, p. 295):

> Há a considerar limitações diante das quais cessa o vigor da *Constituição dirigente*: não pode ela pretender o alcance de soluções que estejam *ab initio* fora das possibilidades demarcadas pela estrutura das relações econômicas. Às sequelas da oposição entre *Constituição escrita* e *Constituição real* é impossível escapar.
>
> A par de tudo, ainda quando seja materialmente possível, a omissão do Executivo – em realizar políticas públicas que lhe incumbem – e do Legislativo – em integrar o ordenamento jurídico, inovando-o – pode vir a aniquilar a sua força, salvo a hipótese do Poder Judiciário a tornar efetiva.

Acontece que no caso da proteção social dos trabalhadores plataformizados no Brasil, tanto o Executivo quanto o Legislativo mostram-se omissos. E o Judiciário, reitera-se, já se posicionou no sentido de classificá-los como autônomos ou eventuais, negando-lhes os direitos sociais trabalhistas e previdenciários, apesar da evidente relação de emprego existente entre esse trabalhador e a empresa de plataforma digital de trabalho. Diante disso, torna-se necessário encontrar formas de inclusão desse trabalhador à proteção social.

Nessa perspectiva, a União Europeia (UE), tendo em vista o "modelo social europeu", implementou um processo de consulta dos parceiros sociais sobre as medidas que podem ser tomadas para regulamentar o estatuto jurídico dos trabalhadores de plataformas, bem como para lhes assegurar proteção social mínima no espaço da UE; pois, atualmente, não há uma legislação destinada ao trabalho em plataforma no espaço europeu e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) ainda não propôs uma solução satisfatória à matéria (Gauriau, 2021, p. 73).

Contudo, tais medidas não excluem as iniciativas dos Estados-Membros da União Europeia em oferecer maior e melhor proteção social ao trabalho por meio de plataformas digitais. Como no Brasil, nos países-membros da UE, os trabalhadores plataformizados são, geralmente, considerados autônomos (Eu Osha, 2021, p. 2) e não possuem todas as garantias de proteção social que possuem os trabalhadores empregados (Gasparini, 2022, p. 81).

A França, desde 2016, procura promover um quadro jurídico adaptado aos trabalhadores de plataforma, considerados como *travailleurs indépendants* (trabalhadores independentes) (Gauriau, 2021, p. 74), sendo o primeiro Estado-membro da UE a adotar uma legislação para prover seguridade social e individual e, também, especificamente direitos coletivos para os trabalhadores plataformizados, direitos estes que são comuns aos empregados, tais como acesso a treinamento, seguro contra acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, e o direito à participação e formação de entidade sindical (Eu Osha, 2022, p. 2).

Nos EUA, em meio a debates intensos, ocorreu em 2020 a votação e aprovação da chamada "Proposition 22" (P22) na Califórnia, o Estado mais rico e populoso dos EUA. A P22 foi proposta como um contraponto ao Projeto de Lei nº 5 da Assembleia da Califórnia (em inglês, *California Assembly Bill 5*), que tinha como principal objetivo a garantia de uma série de benefícios para os trabalhadores plataformizados, como o recebimento de horas extras após uma jornada de 40 horas semanais, o pagamento de licença médica e seguro-desemprego. A P22 definiu os trabalhadores em plataformas digitais de transporte e entrega como *independent contrators*, não como empregados, ao mesmo tempo em que disciplinou alguns direitos para tais trabalhadores e obrigações para as plataformas (Camelo *et al.*, 2022, p. 180).

No Brasil, a tendência também é na direção de se criar uma legislação especial para os trabalhadores plataformizados. Segundo pesquisa da Fundação Getulio Vargas (Camelo *et al.*, 2022, p. 194), com o advento da covid-19 e as manifestações dos entregadores de plataformas (Breque dos App), houve uma intensificação do número de projetos de lei apresentados em 2020, com vistas a assegurar uma base legal mínima de direitos sociais a esses trabalhadores[3].

Todavia, ainda que a regulamentação do trabalho plataformizado na França e nos EUA represente um passo importante na melhoria das condições de

3 Os projetos de lei apresentados, em sua maioria, abordam pontualmente ou circunstancialmente as questões relativas à regulação do trabalho plataformizado, sendo quase inteiramente voltados às questões sanitárias e de saúde no contexto da pandemia de covid-19, por exemplo, fornecimento de EPI (Camelo *et al.*, 2022, p. 106). Dentre as propostas mais abrangentes que buscam ser marcos regulatórios para o trabalho plataformizado, pode-se destacar, devido sua maior repercussão, o PL nº 3.748/2020 (deputada Tabata Amaral), que busca a regulação do "regime de trabalho sob demanda", estabelecendo que a esses trabalhadores "não se aplicam as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho" (Câmara dos Deputados, 2023).

trabalho e na proteção social dos trabalhadores plataformizados, não se estaria criando um trabalhador de "segunda-classe"? Pois se cria uma categoria intermediária entre o trabalhador típico (empregado), com ampla regulamentação e proteção social e o trabalhador autônomo, sem proteção social, apesar de esses trabalhadores serem socioeconomicamente dependentes e hipossuficientes na relação jurídica com a plataforma digital de trabalho.

Ante ao todo exposto no presente item, considerando que a jurisprudência do TST se posicionou no sentido de que o trabalhador plataformizado é autônomo; considerando que o Executivo enquadrou os trabalhadores plataformizados, especificamente os motoristas de aplicativos, como contribuintes individuais para fins previdenciários; e considerando a omissão do Legislativo em relação à classificação jurídica do trabalhador plataformizado, propõe-se como forma de inclusão desses trabalhadores à proteção social um tratamento jurídico semelhante ao do trabalhador avulso e com a extensão dos direitos sociais trabalhistas e previdenciários típicos do empregado, garantindo-os constitucionalmente (art. 7º, inciso XXXIV), justificada pela hipossuficiência desses trabalhadores diante da plataforma digital de trabalho e pela função social da empresa.

O trabalhador avulso é um trabalhador subordinado, cuja prestação do serviço é obrigatoriamente intercedida pelo sindicato da sua categoria profissional, seja ele associado ou não (Leite, 2022, p. 234). É aquele que oferta a sua força de trabalho num mercado específico em que atua, por meio de uma entidade intermediária (Delgado, 2019, p. 404).

Inclusive, em 2018, o legislador português, ao regulamentar o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica (Lei 45/2018), criou uma figura intermediária entre a plataforma e os motoristas, denominado Operador de TVDE (Gasparini, 2022, p. 94), similar à entidade intermediadora do trabalho do avulso da legislação brasileira.

Desse modo, na relação econômica da utilização de plataforma de serviço de transporte de passageiros têm-se quatro figuras: (i) o usuário da plataforma (passageiro); (ii) o motorista; (iii) a própria plataforma que gerencia o aplicativo; (iv) o operador do TVDE com o qual o motorista deve estar vinculado com contrato escrito (Gasparini, 2022, p. 94).

De acordo com a lei, o intermediário Operador de TVDE tem o dever de "observar todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho e de segurança social" (Portugal, 2018). Não existe vínculo com a plataforma prestadora de serviços, mas sim com a empresa

intermediadora que tem o dever legal de zelar pela adequação da prestação de serviços (Gasparini, 2022, p. 95).

A lei não estabeleceu que a vinculação entre o Operador do TVDE e os motoristas deva, exclusivamente, constituir uma relação laboral típica. No entanto, faz expressa menção sobre a aplicação das regras de presunção de laboralidade do artigo 12º do Código do Trabalho português (Gasparini, 2022, p. 98).

Assim, conforme opina Gasparini (2022, p. 95), a intenção do legislador lusitano foi de contornar os argumentos de que no trabalho plataformizado não há subordinação a ponto de configurar vínculo laboral típico. Isso porque o sistema trabalhista lusitano admite a coexistência de contratos de trabalho tutelados pelo Direito Civil e contratos tutelados pelo Direito do Trabalho, que necessitam de tutela legal específica, como ocorre no sistema brasileiro.

Enfim, por meio dessa proposta, coloca-se em pauta uma forma de inclusão à proteção social dos trabalhadores plataformizados no Brasil: tratamento jurídico semelhante ao do trabalhador avulso, com a extensão dos direitos sociais trabalhistas e previdenciários típicos do empregado, garantido constitucionalmente (art. 7º, inciso XXXIV), com fundamentação na hipossuficiência desses trabalhadores diante da plataforma digital de trabalho e no dever legal de as empresas cumprirem com a sua função social.

5 – Conclusão

Conclui-se que toda prestação de trabalho, independentemente da forma ou procedimento com que é realizada, incluindo o trabalhador que presta seus serviços por meio de plataformas digitais, deve cumprir com requisitos obrigatórios, principalmente no que se refere à produção de direitos sociais, também aqui chamado de trabalho decente, considerando como fazendo parte do princípio/resultado dignidade humana.

Isso não significa que esteja sendo negado o vínculo de emprego a essa forma de trabalho, também chamado de plataformizado. Ocorre que está se consolidando nos tribunais pátrios, especialmente no Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento de que esse trabalhador não pode ser considerado como empregado, justificando-se assim a necessidade de produzir um estudo propositivo no sentido de demonstrar que, ainda assim, é cabível e obrigatória a produção de resultados sociais por se tratar de prestação de trabalho.

Ficou demonstrada a hipossuficiência dos trabalhadores plataformizados, principalmente por conta da desigualdade socioeconômica entre os sujeitos dessa relação, o controle da plataforma sobre a forma, resultados a serem alcançados por parte do trabalhador, bem como até punições que poderão ser aplicadas.

Junto a tudo isso se acrescenta a função social da empresa, contida principalmente no art. 170 da Constituição Federal, em especial a sua obrigação de promover a geração de trabalho decente, ou seja, trabalho de qualidade, com proteção social principalmente, sob pena de não poder desenvolver a sua atividade empresarial.

O presente estudo propõe, para a imediata proteção dos trabalhadores plataformizados, a equiparação do trabalhador plataformizado com o trabalhador avulso, adotando aqui, em parte, o modelo estabelecido em Portugal, não necessitando, assim, de qualquer regulamentação que possa criar um trabalhador com a subtração de direitos se equiparado ao trabalhador sob vínculo de emprego.

6 – Referências bibliográficas

ALVES, Marcos César Amador. *Responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Públicas) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: https://www.repositorio.pucsp.br/handle/handle/8768. Acesso em: 17 maio 2023.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável*: da teoria à prática. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O trabalho decente e a responsabilidade social das empresas. *In*: XXV Encontro Nacional do CONPEDI – Internacionalização, trabalho e sustentabilidade, Brasília. *Anais* (...). Brasília – DF, 2016.

CAMELO, Ana Paula; SILVEIRA, Ana Caroline Dias; BISPO, Arthur Cassemiro; BÍCEGO, Bruno Ett; KLAFKE; Guilherme Forma; AQUINO, Gabriela Marcassa Tomaz de; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Futuro do trabalho e *gig economy*: questões regulatórias sobre tecnologia e proteção social. *In*: *Regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil e no mundo*. São Paulo: FGV Direito SP, 2022. v. 1. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/32017. Acesso em: 2 maio 2023.

CEPI. *Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil*: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31523/Position_paper_Gig_economy_e_trabalho_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 mar. 2023.

COMPARATO, Fábio Konder. Função social de propriedade dos bens de produção. *Revista de Direito Mercantil*, São Paulo, v. 63, p. 71-79, jun./set. 1986. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3224438/mod_resource/content/1/Função%20Social%20da%20Propriedade%20-%20Comparato.pdf. Acesso em: 26 jun. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ENGELMANN, Wilson; NASCIMENTO, Hérica Cristina Paes. O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, Porto Alegre, v. 3, n. 6, p. 113-135, jul./dez. 2021. Disponível em: https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/157. Acesso em: 27 jun. 2023.

EU OSHA. *Lessons from the French legislative framework on digital platform work*. Disponível em: https://osha.europa.eu/en/publications/lessons-french-legislative-framework-digital-platform-work. Acesso em: 05 jul. 2023.

FEITOSA, Denise Bzyl; ARAÚJO, Maria Lírida Calou de. A relevância do direito à seguridade social na manutenção do regime democrático. *Revista de Investigações Constitucionais*, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 837-856, set./dez. 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rinc/a/BrjmQCx-8PDzhbnkdhmbV7Np/. Acesso em: 26 abr. 2023.

GASPARINI, Victor Santos. *Plataformas digitais de trabalho e o direito do trabalho*: caminhos para a pacificação pela regulação. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, 2013. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-17042023-191413/en.php. Acesso em: 4 jul. 2022.

GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf. Acesso em: 7 jul. 2023.

GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: o caso Uber. *Revista Trabalhista Direito e Processo*, São Paulo, LTr, ano 18, n. 62, p. 231-246, 2020.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; FIRMINO, Antony Teixeira; RANGEL, Leonardo Alves. *A proteção social dos trabalhadores da Gig Economy no setor de transporte no Brasil*. Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho, Nota de conjuntura 16, n. 58, 1º trimestre 2023. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/02/230215_nota16.pdf. Acesso em: 3 maio 2023.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*: (interpretação e crítica). 20. ed. São Paulo: Malheiros/Juspodivm, 2023.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD covid-19*. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1?t=o-que-e&utm_source=covid19&utm_medium=hotsite&utm_campaign=covid_19.

IPEA. *Mercado de trabalho*: conjuntura e análise. Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho, ano 27, abr. 2021. Disponível em: https:repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10658/1/bmt_71_trabalho.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira. *Direito previdenciário*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense/Método, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais*: dimensões, perfis e direitos, Curitiba, UFPR – Clínica Direito do Trabalho, 2022. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em: 13 mar. 2023.

MARQUES, Rosa Maria. *A proteção social e o mundo do trabalho*. São Paulo: Bienal, 1997.

MATHIS, Adriana de Azevedo; MATHIS, Armin. Responsabilidade social corporativa e direitos humanos: discursos e realidades. *Revista Katálisys*, Florianópolis, vol. 15, n. 1, p. 37-51, jan./jun. 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/97YLndpJb8f4VgCY3WnHnyH/abstract/?lang=pt. Acesso em: 17 maio 2023.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 137-154, jan./jun. 2010. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/111294. Acesso em: 21 jun. 2023.

MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*: revista e atualizada até a EC nº 76/13. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OCDE. *An introduction to online platforms and their role in the digital transformation*. Paris: OECD Publishing, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1787/53e5f593-en. Acesso em: 13 abr. 2023.

OIT. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo 2021*: o papel das plataformas na transformação do mundo do trabalho. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf. Acesso em: 3 abr. 2023.

PACTO GLOBAL. Disponível em: https://pactoglobal.org.br/pg/esg. Acesso em: 27 jun. 2023.

PORTUGAL. Lei 45, de 10 de agosto de 2018. Dispõe sobre o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. *Diário da República*, nº 154/2018, Série I de 2018-08-10, p. 3972-3980. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688. Acesso em: 5 de jul. 2023.

RODRIGUES, Priscila Françoise Vitaca; BELLINI, Maria Isabel Barros. Proteção social e as transformações do trabalho. *Revista Serviço Social & Saúde*, Campinas, Unicamp, v. IX, n. 10, 2010. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/8098/2/PROTECAO_SOCIAL_E_AS_TRANSFORMACOES_DO_TRABALHO.pdf. Acesso em: 10 nov. 2022.

SCHMIDT, Florian. *Digital labour markets in the platform economy*: mapping the political challenges of crowd work and gig economy. Disponível em: https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf2017. Acesso em: 3 abr. 2023.

SOUSA, Carlos Aurélio Mota de. Responsabilidade da empresa no aperfeiçoamento dos empregados. *Revista Jurídica*, v. 1, n. 30, p. 66-90, Curitiba, 2013 *apud* PEIXOTO, Leonardo José; MAIA, Cinthia Moneses. A função social da empresa como forma de proteção do empregado. *Revista Jurídica – Unicuritiba*, Curitiba, v. 1, n. 54, p. 193-212, 2019. Disponível em: https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3306. Acesso em: 17 maio 2023.

WAAS, Bernd. The "S" in ESG and international labour standards. *International Journal of Disclosure and Governance*, New York, v. 18, p. 403-410, 2021. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1057/s41310-021-00121-5. Acesso em: 17 maio 2023.

Recebido em: 27/7/2023
Aprovado em: 20/9/2023

Como citar este artigo:
HAMANO, Patricia Sanae; OLIVEIRA, Lourival José de. Da proteção constitucional dos trabalhadores atípicos: uma proposta para a imediata proteção dos trabalhadores plataformizados no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, n. 4, p. 163-183, out./dez. 2023.