



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB
FACULDADE DE DIREITO - FD

JORDHAN HENRIQUE DE OLIVEIRA FERNANDES

**O PREÇO DA FLEXIBILIDADE: DANO MORAL E EXISTENCIAL NA ERA DAS
PLATAFORMAS DIGITAIS**

Brasília

2025

JORDHAN HENRIQUE DE OLIVEIRA FERNANDES

**O PREÇO DA FLEXIBILIDADE: DANO MORAL E EXISTENCIAL NA ERA DAS
PLATAFORMAS DIGITAIS**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito
da Universidade de Brasília, como requisito
parcial para a obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Dr. João Costa-Neto

Brasília

2025

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca abaixo qualificada em 18 de julho de 2025, para fins de avaliação.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. João Costa-Neto (UnB)

(Orientador – Presidente)

Prof. MSc. José Humberto Pereira Muniz Filho (UnB)

(Examinador)

Prof. MSc. Rafael Papini Ribeiro (UnB)

(Examinador)

Prof. MSc. Luciano Ramos de Oliveira (UnB)

(Examinador Suplente)

Aprovada em:

À Maria Josina, ao José Fernandes e aos meus irmãos: Alisson, Ana Jamily e Jardhel, sem os quais isso não seria possível. Não posso deixar de mencionar também Douglas Amâncio e Lucas Galvão – amigos de longa data –, importantes nesta realização.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, **Maria Josina**, verdadeira fonte de inspiração, que ultrapassou seus próprios limites para oferecer amor, cuidado, apoio e orientação. Jamais esquecerei as dificuldades enfrentadas para proporcionar a mim e aos meus irmãos uma educação de qualidade. Sou profundamente grato pelos ensinamentos transmitidos e pelas oportunidades que, por seu esforço, me foram possibilitadas.

Ao meu pai, **José Fernandes** (*in memoriam*), cuja memória permanece viva como exemplo de amor, dedicação e generosidade.

À **Ana Jamily**, pelo constante apoio, pela lealdade fraterna, pela paciência e pelos cuidados dispensados ao longo da minha trajetória.

Ao **Jardhel**, pelo companheirismo e pela presença constante em diversas etapas da minha vida, nas quais desempenhou papel essencial como grande amigo.

Ao **Alisson**, pelo empenho em contribuir para meu aprimoramento pessoal; pelo exemplo de dedicação e esforço; e pelos inúmeros conselhos, cuja relevância permanece até os dias atuais.

Aos amigos **Douglas Amâncio** e **Lucas Galvão**, colegas do Ensino Médio, pelo incentivo contínuo desde os primeiros passos da minha jornada acadêmica, sendo figuras fundamentais para o meu desenvolvimento.

RESUMO

Uberização e plataformização são fenômenos que traduzem uma nova forma de execução do trabalho. São conceitos novos que trazem, em seu bojo, precarização no campo laboral. O objetivo deste trabalho é demonstrar, criticamente, que a precarização de trabalhos desenvolvidos por meio de plataformas/uberização pode ensejar responsabilidade civil por danos morais e existenciais ao trabalhador. Labor precário que implica em danos ao trabalhador – quer seja no âmbito dos projetos de vida, quer seja na sensação de furto no lazer, descanso ou necessidades mais básicas não atendidas em virtude do trabalho que em vez de dignificar materializou a desumanização que suprime do trabalhador a identidade. Nesse sentido, há um evidente diálogo entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho quando da análise dos danos moral e existencial que violam os direitos à dignidade do prestador de serviços. O trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental e, ao final, considerou-se pela necessidade de regulamentação das atividades desenvolvidas via plataformas/uberização, o que se revela um desafio para o Direito, frente às características do novo tempo e a manutenção dos direitos do trabalhador.

Palavras-chave: Uberização. Plataformização. Dano moral. Dano existencial. Precarização. Desumanização. Responsabilidade civil. Dignidade humana.

ABSTRACT

Uberization and platformization are phenomena that reflect a new way of carrying out work. They are new concepts that bring with them precariousness in the field of work. The aim of this paper is to critically demonstrate that the precariousness of work carried out through platforms/uberization can give rise to civil liability for moral and existential damage to the worker. Precarious work that implies damage to the worker - whether in the area of life projects, or in the feeling of being robbed of leisure, rest or more basic needs that are not met due to work that, instead of dignifying, has materialized dehumanization that suppresses the worker's identity. In this sense, there is a clear dialogue between civil law and labor law when analyzing moral and existential damages that violate the service provider's right to dignity. The work was developed through bibliographical and documentary research and, in the end, it was considered that there is a need to regulate the activities developed via platforms/uberization, which is a challenge for the Law, given the characteristics of the new era and the maintenance of workers' rights.

Keywords: Uberization. Platformization. Moral damage. Existential damage. Precarization. Dehumanization. Civil liability. Human dignity.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. A UBERIZAÇÃO E O PARADIGMA DA PRECARIZAÇÃO.....	10
3. DANO MORAL E DANO EXISTENCIAL: a exploração do trabalho via plataformas e as violações aos direitos existenciais.....	16
4. APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO UBERIZADAS/PLATAFORMIZADAS.....	28
5. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, OS LIMITES DA PESSOA HUMANA E OS LIMITES DA EXPLORAÇÃO LABORAL.....	33
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho foram frequentemente modificadas ao longo da história, conforme mudanças vão ocorrendo na vida e nos mercados. Dessa forma, perpassar esse caminho até chegar ao presente implica visualizá-lo de forma analítica e, principalmente, crítica, para se compreender o desenvolvimento das sociedades e as funções sociais de cada agente nesse cenário.

Manuel Castells (2011, p. 67-96), em “A Sociedade em Rede”, analisa como as tecnologias da informação remodelaram profundamente a organização social, sobretudo por meio de redes flexíveis e interconectadas. Ele descreve a transição de uma sociedade industrial para uma economia informacional, na qual o núcleo da produção não está mais centrado na manufatura, mas na capacidade de geração, processamento e circulação de informação — característica essencial para a competitividade das empresas e na reconfiguração do trabalho.

Nas operações em escala global, substituem-se as hierarquias tradicionais, reorganizando-se estruturas de poder e produção. Nota-se a emergência do “espaço dos fluxos” e do “tempo atemporal”. No âmbito do trabalho, observa-se a criação de novas modalidades laborais, como o emprego flexível, terceirizado ou informal que, apesar de inovadoras, também acentuam a dualização social: de um lado, indivíduos altamente capacitados; do outro, uma massa de trabalhadores precários e desconectados das oportunidades globais (Castells, 2011, p. 120-142).

A sociedade representa uma mudança estrutural: o valor deixa de residir na produção física e migra para o controle dos fluxos de informação, redes interconectadas e no domínio de códigos simbólicos. Tal mudança desencadeia oportunidades, como trabalho remoto e colaboração global, ao mesmo tempo em que impõe desafios como a precarização e a ampliação das desigualdades entre conectados e excluídos. A lógica é a econômico-social, baseada na inter-relação entre redes, conhecimento e capital. O resultado não é o fim do emprego, mas sim uma reestruturação profunda do trabalho, marcada por flexibilidade, instabilidade e reconfiguração das identidades laborais (Castells, 2011, p. 136, 142-176).

Esse diagnóstico é central para compreender o surgimento das plataformas digitais, em que algoritmos substituem chefia tradicional, e o trabalho sob demanda se impõe como característica dominante dos mercados digitais contemporâneos. A “plataformização” marca o início de outra realidade trabalhista, caracterizada por maior liberdade e autonomia, porém, com algumas consequências preocupantes. Isso, especialmente, no que se refere à precarização das

condições laborais, à ausência de garantias mínimas e ao esvaziamento da proteção jurídica tradicional.

Essa plataformização é acompanhada de algumas problemáticas que permitem pensar o caminhar do Direito Trabalhista na nova perspectiva de globalização, na qual não é imprescindível a figura de empregadores e empregados; existe, portanto, a prestação de serviços por uma pessoa física que tem com o cliente e com a plataforma, mediadora do serviço, uma relação ainda não regulamentada pelo direito brasileiro.

O novo modelo de organização do trabalho, sustentado pela intermediação algorítmica e pela lógica de demanda, redefine a relação entre capital e trabalho, deslocando responsabilidades e fragilizando os direitos da parte hipossuficiente. Este trabalho se volta para essa problemática e tem como objetivo demonstrar, criticamente, que a precarização de trabalhos desenvolvidos por meio de plataformas/uberização pode ensejar responsabilidade civil por danos morais e existenciais ao trabalhador.

O tema é relevante, não só devido à crescente ampliação de atividades laborais via plataformas, como também pelos efeitos sociais e jurídicos nefastos para os trabalhadores. Nesse sentido, o trabalho é atual e oportuno, além de buscar reforçar a necessidade de uma regulamentação que coadune a dignidade dos trabalhadores com as características do tempo.

Metodologicamente, o estudo foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica, sendo consultadas publicações sobre o tema e correlatos, inclusive com breve incursão no Direito Comparado. Foi feita também uma pesquisa documental, visando a apresentar julgados jurisprudenciais relativos ao tema.

O trabalho foi dividido em quatro capítulos: no primeiro, apresenta-se a uberização/plataformização de atividades laborais, a lógica que a embasa e a dinâmica de seu funcionamento. No segundo, trata-se de precarização das condições de trabalho, decorrentes do esquema de plataformização, abordando-se efeitos danosos futuros dessas condições e a possibilidade de reconhecimento de danos morais e existenciais dos trabalhadores. No terceiro, enfocou-se mais especificamente a responsabilidade civil por eventuais danos morais e existenciais reconhecidos a trabalhadores de plataformas, com exemplos de decisões jurisprudenciais. No quarto, destacou-se o princípio da dignidade humana como fonte da qual devem emergir os elementos norteadores de avaliação das condições precárias do trabalho plataformizado e bases para reconhecimento de danos morais e existenciais desses trabalhadores.

2 A UBERIZAÇÃO E O PARADIGMA DA PRECARIZAÇÃO

A “uberização”, segundo Antunes (2020, p. 52), pode ser compreendido como “um processo de individualização e invisibilização das relações de trabalho, que assume a aparência de ‘prestação de serviços’, obliterando relações de assalariamento e de exploração”. Esse processo representa uma transformação radical na forma como o trabalho é concebido e organizado. Não se trata apenas de intermediação digital entre prestadores de serviços e consumidores, mas de uma mudança estrutural: os aplicativos se tornam agentes centrais na gestão da força de trabalho, por meio de algoritmos que distribuem tarefas, regulam o ritmo de trabalho e definem métricas de desempenho. Nesse modelo, prevalece o trabalho sob demanda — executado apenas quando há pedido — sem vínculo empregatício, jornada definida ou garantias legais.

Já o trabalho plataformizado é o fenômeno mais amplo que engloba essa dinâmica algorítmica. Inclui não apenas corridas e entregas, mas também atividades remotas, como a classificação de dados, tradução e microtarefas. Em ambos os casos, o trabalhador atua como um “empreendedor de si mesmo”¹, mas permanece exposto aos riscos da informalidade, sem acesso a direitos básicos ou proteção social.

Dentro dessa lógica, o controle não é exercido por um chefe visível, mas pelos códigos dos aplicativos, capazes de punir, bloquear ou priorizar prestadores de serviço, criando formas sutis de subordinação digital. A promessa de autonomia e de flexibilidade, embora atraente, costuma mascarar jornadas exaustivas, remuneração flutuante e ausência total de segurança. Em síntese, a uberização e o trabalho plataformizado promoveram uma reorganização da lógica laboral: privilegiam a eficiência e a escalabilidade em detrimento da proteção ao trabalhador.

A ideia de que os trabalhadores de aplicativos desfrutam de autonomia plena e flexível é, em grande parte, ilusória². Embora as plataformas digam que cada profissional é “o próprio chefe”, essa liberdade é condicionada a regras e a parâmetros definidos por algoritmos invisíveis. Essa nova forma de controle, conhecida como subordinação algorítmica, orienta o comportamento do trabalhador por meio de metas, tempos de resposta, avaliações por estrelas

¹ “O trabalhador aparece como um capital, como um empreendimento de si mesmo, como um empresário de si mesmo” (FOUCAULT, 2008, p. 297).

² “O tempo de espera, os custos do trabalho e a insegurança em relação aos ganhos não são assumidos pela empresa, mas deslocados para o trabalhador, que precisa estar sempre disponível, sob pena de perder oportunidades.” (ABÍLIO, 2020, p. 45)

e bloqueios automáticos. Na prática, a plataforma determina os contornos do trabalho como se fosse um supervisor impessoal: estabelece tarifas dinâmicas, prioriza corridas ou entregas e impõe penalidades sem qualquer intervenção humana explícita. O que aparenta ser liberdade é, na verdade, uma autonomia na subordinação: o trabalhador tem liberdade para decidir quando atender ou recusar, mas está obrigado a agir conforme os sinais do algoritmo, sob pena de sofrer consequências como exclusão temporária ou má reputação.

Além disso, o controle em tempo real, sem necessidade de supervisão presencial, perpetua a vigilância digital e induz a jornadas exaustivas. A promessa de flexibilidade³ muitas vezes se converte em pressão invisível para cumprir metas cada vez mais restritas, afetando saúde, sono e bem-estar emocional. Nesse contexto, a ideia de autonomia perde sentido: a verdadeira liberdade do trabalhador é limitada pela lógica da plataforma, que dita o ritmo, os ganhos e a permanência no serviço.

Essa precarização do trabalho plataformizado manifesta-se de maneira nítida em, pelo menos, três aspectos interdependentes: informalidade estrutural, jornadas longas e extenuantes e profunda insegurança jurídica. Em primeiro lugar, a transformação do trabalhador em um prestador de serviços autônomo desamparado — sem registro em carteira, férias, 13º salário, licença, seguro ou qualquer rede de segurança — cria um ambiente de intensa vulnerabilidade. Esse modelo fomenta a informalidade, na medida em que essa forma de trabalho representa a única alternativa frente ao desemprego, mesmo que isso signifique sacrificar direitos básicos.

Em segundo lugar, a lógica do trabalho sob demanda e o controle via algoritmos geram jornadas exaustivas; há relatos de jornadas diárias de 12 a 14 horas para se alcançar uma renda mínima. Ainda que não exista imposição direta para isso, a remuneração flutuante e a dependência financeira encorajam a dedicação máxima em busca de ganhos suficientes para custear combustível, manutenção, possíveis multas e impostos, como do Micro Empreendedor Individual (MEI).

Por fim, a insegurança jurídica se soma a esses problemas. A ausência de regulamentação clara permite que plataformas atuem sem assumir responsabilidades básicas e dificulta a organização coletiva ou o acesso a direitos. Processos judiciais e ações do Ministério

³ “O discurso da flexibilidade oculta a presença de uma gestão algorítmica que impõe regras rígidas, rankings, metas e avaliações constantes, resultando em jornadas longas, fragmentadas e extenuantes.” (ABÍLIO, 2020, p. 49)

Público têm buscado reverter essa situação, quando reconhecem o vínculo empregatício. Porém, a jurisprudência ainda é incerta e fragmentada, deixando os trabalhadores sem garantias de estabilidade ou reparação eficiente. (KHALIL, 2020, p. 22)

Esses três elementos convergem para um modelo de trabalho marcado, também, pela exposição a riscos materiais e subjetivos. Em suma, a má combinação entre autonomia aparente e desproteção real dá forma a um novo rosto da insegurança trabalhista na era digital.

Frente à ausência de regulamentação específica para o trabalho plataformizado /uberização, urge considerar o Projeto de Lei Complementar 12/2024 (PLP 12/2024), que dispõe sobre a relação de trabalho entre empresas e prestadores de serviço, no que tange ao transporte de passageiros em veículos automotores de quatro rodas. Esse Projeto visa alterar a Lei nº 8.212/1991, que dispõe sobre a organização da seguridade social. Apesar de seus pontos críticos, o PLP é crucial para que o debate acerca da regulamentação da atividade plataformizada ganhe forma.

Os pontos positivos desse PLP incluem reconhecimento da categoria trabalhador autônomo por plataforma; garantia de remuneração mínima e contribuição ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS); estabelecimento de limite de jornada de 12 horas diárias; obrigação de transparência por meio de relatórios; previsão de negociação coletiva e mecanismos de fiscalização e punições em caso de descumprimento. Os aspectos negativos, por sua vez, dizem respeito à institucionalização da precarização; à omissão do tempo “logado” como parte da remuneração; às jornadas exaustivas permitidas; à ausência de direitos essenciais; ao risco de estender a precarização a outras categorias e ao fato de o descanso ser tratado como dever, não como direito. Em alguns aspectos, o projeto é incipiente, pois não contempla prestadores de serviço que realizam entregas em veículos automotores de duas rodas, revelando limitações evidentes. Porém, introduz a classificação inédita do trabalhador autônomo por plataforma.

Em resumo, os impactos profundos da precarização no trabalho por plataformas digitais podem ser mitigados pela militância histórica de direitos trabalhistas no Brasil, forjada em lutas por jornada de oito horas, férias, segurança no emprego e dignidade; que encontra no PLP 12/2024 um ponto de inflexão inquietante. Por um lado, o projeto tenta traduzir em lei algumas reivindicações da categoria, como a criação da figura do “trabalhador autônomo por plataforma”, piso mínimo por hora, transparência e contribuição previdenciária tripartite. Por outro, repete padrões de exploração disfarçados: jornadas de até doze horas diárias, exclusão

sem transparência ou recurso, e a negação do tempo de espera como parte da remuneração, abrindo espaço para precarização institucionalizada, com sabor amargo de retrocesso. Significa que conquistas sindicais dão passagem hoje a uma suposta autonomia que, na prática, legitima o “viver para trabalhar”.

Jeremy Rifkin, em “O fim do trabalho”, argumenta que a atual “terceira revolução industrial”, de transformações impulsionadas por automação, pela robótica, pela informática e pela inteligência artificial, está causando um desemprego estrutural sem precedentes, haja vista o êxodo de empregados de indústrias e do setor de prestação de serviços que não conseguem encontrar espaço em outros setores econômicos. No mercado norte-americano, dados indicam que a participação da indústria no mercado de trabalho caiu de cerca de 33%, nos anos 60, para pouco mais de 12%, em meados dos anos 90, projetando-se que, em 2020, esse percentual cairia para meros 2 %. (Rifkin, 1996, p. 5-6)

Para o autor, a lógica tradicional — de que o aumento de produtividade levaria ao surgimento de empregos em outros setores — não se sustenta na economia contemporânea, pois a inovação tecnológica reduz a demanda por mão de obra em quase todas as frentes. Como consequência, somente uma minoria altamente qualificada se beneficiará na era informacional, enquanto grande parte da população será relegada ao subemprego ou desemprego persistente.

Além de diagnosticar esse fenômeno, Rifkin (1996, p. 96-100) propõe respostas sociais inovadoras: redução da jornada de trabalho para cerca de 30 horas semanais sem perda salarial, fortalecimento do “terceiro setor” (organizações não-governamentais e comunitárias) e reestruturação do Estado-Providência, com deslocamento do foco para redistribuição e para a solidariedade. Ele sugere que o voluntariado e a economia social devem ser incorporados ao sistema econômico, com incentivos fiscais e suporte estatal. Ele alerta para o risco de uma “civilização sem trabalho”, expondo o dilema entre colapso social ou renascimento cultural, dependendo da capacidade política de remodelar o contrato social diante da automação massiva.

Considerando essas questões na perspectiva das lacunas de regulamentação das atividades uberizadas/plataformizadas, refletir sobre dano moral e dano existencial torna-se urgente e imprescindível. O dano moral, ao se manifestar em forma de humilhação, de ansiedade e de imobilidade — pela compreensão de que não há a quem recorrer — encontra raízes nas práticas opressivas dessas plataformas: avaliações punidoras, bloqueios instantâneos e falta de diálogo. Já o dano existencial surge da erosão lenta, porém profunda, da vida: jornadas

extensas roubam laços afetivos, esvaziam projetos pessoais, sacrificam a convivência e minam o sentido da vida. “Viver para trabalhar” ⁴deixa de ser metáfora e se converte em condição. Esse quadro espelha o que dizem manifestos de trabalhadores e organizações: trata-se de um laboratório cruel de exploração que ameaça transformar a vida humana em mero insumo produtivo.

A reparação por dano moral e existencial não é mera compensação financeira; é reconhecimento jurídico e social de que a existência humana não pode ser subjugada por algoritmos e contratos de adesão. Esse reconhecimento aponta a necessidade de um marco legal robusto que una flexibilidade e dignidade⁵, garantindo reparação integral e resistência à normalização da exploração na era digital.

Christophe Dejours, em “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, de 1992, desenvolve uma análise profunda sobre as maneiras como a organização contemporânea do trabalho impacta a saúde mental dos trabalhadores. Ele parte do diagnóstico de que, nas décadas de 80–90 (século XX), o modelo taylorista foi substituído por formas de gestão que priorizam metas, avaliação individual e controle rígido, desencadeando um sofrimento psíquico enraizado no cotidiano laboral (Dejours, 1992, p. 22-27).

Segundo Dejours (1992, p. 37-45, 122-126), os trabalhadores sofrem, mas não são passivos; desenvolvem sistemas defensivos, muitas vezes coletivos, para enfrentar a pressão imposta pela organização e proteger sua saúde mental. Esses mecanismos não servem apenas como reação individual, mas como estratégias compartilhadas que permitem manter um equilíbrio frágil entre sofrimento e ação, sem desmorerar psicologicamente. O trabalho atua diretamente sobre o psiquismo, não apenas por fatores externos, mas pela forma como é organizado: ritmo, hierarquia, avaliação, condições físicas. Ele lembra que “não há neutralidade” da organização do trabalho em relação à saúde mental.

⁴ “O trabalhador se encontra assim separado da natureza externa e da natureza humana, e considera-se, assim, como o outro de si mesmo. Sua atividade é martírio de si mesmo... Ele deve, portanto, trabalhar para ter a possibilidade de existir primeiro como trabalhador, e segundo como um sujeito físico.” (MARX, 2004, p. 84)

⁵ “Assim, se, por um lado, o trabalho enaltece o homem, por outro, é capaz de exauri-lo, apreendendo a sua dignidade, e capturando a sua subjetividade, dominando-o e arrastando-o para dentro de um sistema produtivo destruidor, seja pelo excesso de jornadas, seja pela baixa remuneração, ou mesmo pelo desrespeito à integridade psicofísica do prestador de serviços. O desrespeito à dignidade da pessoa humana no plano juslaboral viabiliza-se pela limitação imposta ao sujeito-trabalhador de se autodeterminar socialmente... Quando isso acontece, ocorre o dano existencial, passível de reparação.” (OLIVEIRA; OTÁVIO, 2014, p. 98-99).

Dejours descreve a “exploração do sofrimento”, observando como a estrutura produtiva se aproveita da ansiedade e da tensão para aumentar produtividade, um processo em que a agressividade humana é instrumentalizada para reforçar disciplina e rendimento. Exemplos emblemáticos são as atividades das telefonistas e dos operários da indústria petroquímica, nos quais frustração e medo refletem, paradoxalmente, condições exploratórias adaptadas e amplificadas pela lógica capitalista (Dejours, 1992 p. 122-126).

O autor enfatiza que a identidade e o reconhecimento no trabalho são fundamentais para a saúde mental. Quando desaparece o sentido, o trabalhador se sente indigno, alienado, sem autonomia; a produtividade passa a ser garantida por um condicionamento constante e pela supressão de suas motivações. Dejours traça ainda um caminho evolutivo: questões passam da psicopatologia do trabalho, que busca explicações fisiológicas para distúrbios, para a psicodinâmica do trabalho, que analisa o conflito entre exigências organizacionais e funcionamento psíquico, o papel das defesas e o sentido atribuído ao trabalho (Dejours, 1992, p. 122-126).

3 DANOS MORAL E EXISTENCIAL: EXPLORAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS E AS VIOLAÇÕES A DIREITOS

O dano moral⁶, no Direito Civil brasileiro, é a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial que afeta a intimidade da pessoa – como a honra, a imagem, a reputação, a dignidade e a privacidade – sem causar prejuízo econômico. É a dor resultante da violação de um bem jurídico tutelado sem repercussão patrimonial. Logo, pode ser caracterizado como o ato comissivo ou omissivo que viola um direito de personalidade de outrem, causando sofrimento emocional, constrangimento, vexame, humilhação ou abalo psicológico além, evidentemente, do próprio aborrecimento. Sua tipificação está embasada no art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal, que assegura a indenização por dano moral decorrente da violação de direitos da personalidade, e no art. 186 do Código Civil, que tipifica como ato ilícito aquele que, “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral”.

Doutrinadores, como Sílvio de Salvo Venosa (VENOSA, 2019, p. 52–54) e Benigno Núñez⁷, ressaltam que esse tipo de dano se consolida quando a conduta ilícita ultrapassa o mero dissabor cotidiano, resultando em sofrimento psicológico intenso. Esse, em casos extremos, pode desencadear patologias, como depressão ou ansiedade. A jurisprudência consolidou o conceito de dano moral *in re ipsa*⁸ – que prescinde da comprovação concreta do abalo emocional –, quando a ofensa é evidente. Por exemplo: inscrição indevida em cadastro de inadimplentes ou exposição não autorizada da imagem de uma pessoa. Nesse ponto, o Superior Tribunal de Justiça (STJ)⁹ entende que a simples verificação do ato ilícito já gera presunção de dano moral, dispensando prova de sofrimento, como a divulgação indevida de dados pessoais.

⁶ “Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.”(GONÇALVES, 2019, p. 359)

⁷ “O dano moral estará presente quando uma conduta ilícita causar a determinado indivíduo extremo sofrimento psicológico e físico que ultrapasse o razoável ou o mero dissabor, sentimentos estes, que muitas vezes podem até mesmo levar à vítima a desenvolver patologias, como depressão, síndromes, inibições ou bloqueios.”(NÚÑEZ NOVO, 2021)

⁸ Indépende de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais. (Súmula 403, Segunda Seção, julgado em 28/10/2009, DJe 24/11/2009)

⁹ “A jurisprudência do STJ vem se orientando no sentido de não exigir prova do dano moral, que, na maioria das vezes, configura-se *in re ipsa*. [...] A exigência de comprovação do abalo psíquico seria extremamente difícil. [...] O REsp nº 1.059.663/MS, de DJe 17.12.2008, reconheceu dano moral *in re ipsa* em caso de inscrição indevida em cadastro de inadimplentes.” Superior Tribunal de Justiça. REsp 1.059.663/MS, julgado em 17 de dezembro de 2008. Disponível em base jurisprudencial do STJ.

Quanto à responsabilização, aplica-se o princípio do *neminem laedere*, segundo o qual ninguém pode causar dano a outrem sem ser responsabilizado, sendo necessária a demonstração da conduta ilícita, do dano e do nexo causal. A jurisprudência do STJ reconhece o direito de pessoas naturais e jurídicas — conforme a Súmula 227¹⁰ — e admite a reparação por dano moral, desde que se prove a ofensa. O tribunal também adota o método bifásico para fixação do valor, considerando precedentes semelhantes na primeira fase e, na segunda, aplicando ponderação de critérios como gravidade, circunstâncias e condição socioeconômica. Exemplos práticos são abundantes, desde ações por clonagem de cartões de crédito e cobranças abusivas a *overbooking* em transporte aéreo.

Outros julgados significativos¹¹ envolvem calúnia e violência doméstica, nos quais se reconhece a presunção do dano moral, além de situações de protesto indevido, registradas em R\$ 20 000,00 (vinte mil reais). No âmbito trabalhista, embora muitas vezes mais associado ao dano existencial, o dano moral é aplicado em casos de assédio ou de tratamento vexatório, fundamentados na proteção à dignidade do trabalhador. Em síntese, o dano moral é um instrumento de proteção à dignidade humana, cuja aplicação exige rigor na caracterização, objetivando impedir que reparações incorretas, por banalização ou por sobreposição, comprometam a justiça e a função pedagógica da indenização. Esse sistema normativo e jurisprudencial garante que a reparação moral cumpra duplo propósito: ao mesmo tempo, compensar o ofendido e punir o ofensor¹², atuando como dissuasor de condutas abusivas, preservando o equilíbrio social e os valores constitucionais.

Tema bastante tratado na responsabilidade civil no contexto atual, dano existencial é uma modalidade de dano extrapatrimonial que chegou ao Brasil principalmente por influência do Direito Civil italiano. Esse dano vem sendo cada vez mais referenciado e analisado no Direito Civil brasileiro. Nesse cenário de progressiva assimilação do dano existencial, é preciso

¹⁰ A pessoa jurídica pode sofrer dano moral. (Súmula 227, Segunda Seção, julgado em 08/09/1999, DJ 08/10/1999, p. 126)

¹¹ Tema 983 do STJ – Violência doméstica contra a mulher – reparação por danos morais:

Tese: "Nos casos de violência contra a mulher praticados no âmbito doméstico e familiar, é possível a fixação de valor mínimo indenizatório a título de dano moral, desde que haja pedido expresso da acusação ou da parte ofendida, ainda que não especificada a quantia, e independentemente de instrução probatória."

¹² "A consolidação da ideia de que a responsabilidade civil desempenha um papel profilático, de preservação ou de evitação do dano, tem aberto espaço, principalmente no campo da proteção dos direitos da personalidade, para o estabelecimento de sanção pecuniária não relacionada diretamente com a extensão do dano, com a finalidade de prevenir a prática de novos comportamentos ilícitos, violadores daqueles direitos especialmente caros ao homem." (ANDRADE, 2006, p. 241)

delimitar o seu conceito e entender se é coerente a adaptação desse instituto ao ordenamento jurídico brasileiro.

Dano existencial é uma lesão aos projetos de vida da vítima ou segundo a *Corte di Cassazione, Sezione Unite*, 24 de março de 2006, nº6572, é “uma lesão que repercute sobre as atividades não-econômicas exercidas pelo indivíduo e que altera sua rotina, hábitos de vida, relações interpessoais e impõe a esse indivíduo escolhas diferentes daquelas que ele havia traçado para si”. Um exemplo de dano existencial, de acordo com a Corte de Cassação Italiana, é a morte acidental de uma pessoa da família, como a morte acidental do cônjuge. Com a morte desse ente bastante importante para o núcleo familiar, todo o projeto familiar acaba sofrendo uma alteração radical. Outro exemplo é um acidente de trânsito, que deixa sequelas profundas na vítima, como a impossibilidade de praticar um esporte de que se gosta ou manter uma jornada de trabalho na área que atuava. O dano existencial se abriga no entendimento de que cabe a cada indivíduo traçar suas escolhas fundamentais de vida; as pessoas têm direito a fazer escolhas e a desenvolverem um projeto de vida. Trata-se, então, do direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade.

O dano existencial italiano passa pela importante análise do artigo 2059 de seu Código Civil: ¹³“Art. 2059 – DANO NÃO PATRIMONIAL. O dano não patrimonial deve ser ressarcido apenas nos casos estabelecidos em lei”. Esse artigo limita as hipóteses de reparação dos danos extrapatrimoniais. Estabelece a regra da tipicidade dos danos extrapatrimoniais, quando serão reparáveis apenas nas hipóteses expressamente previstas na legislação. E a principal hipótese de reparação é a prevista no Art. 185 do Código Penal do país: “Restituição e indenização por danos. Todo crime obriga à restituição, conforme as normas do direito civil. Todo crime que tenha causado dano patrimonial ou extrapatrimonial obriga o autor e as pessoas que, de acordo com as normas do direito civil, sejam responsáveis por seus atos, a indenizar”.

Há também outras hipóteses de reparação de dano extrapatrimonial, previstas na legislação italiana. Na prática, a reparação nos danos extrapatrimoniais ficava limitada aos casos em que a conduta do responsável configurava também um delito penal. Vale lembrar que

¹³“L’articolo limita le ipotesi riparabili, richiedendo la tipicità dei danni – che saranno risarcibili solo se espressamente previsti in legge. La principale fonte è l’art. 185 c.p., che impone la restituzione e l’indennizzo per danni, patrimoniali o non patrimoniali, causati da reato.” (BONILINI; CONFORTINI; GRANELLI, 2019)

essas disposições talvez fizessem mais sentido à época em que o Código Civil italiano foi elaborado; o Código atual é de 1942.

Nessa perspectiva, o art. 2059 se tornou um empecilho à evolução da responsabilidade civil no Direito italiano, ao impor limitações à reparação dos danos pouco justificáveis no contexto atual. Por exemplo: a vítima de um acidente de trânsito não teria direito à indenização, ainda que tivesse sofrido lesões corporais graves, a não ser que a conduta do responsável fosse qualificada também como um delito penal.

Com isso, houve um movimento no Direito italiano, na doutrina e na jurisprudência, para superar as amarras impostas pelo art. 2059 às reparações aos danos extrapatrimoniais. O primeiro passo para essa superação veio com o reconhecimento da reparabilidade dos chamados “danos biológicos”, consagrado pela sentença 184, proferida pela Corte Constitucional em 1986. Nesse julgado, essa Corte entendeu que a limitação prevista naquele artigo se aplicaria apenas aos danos morais subjetivos – na Itália, danos morais subjetivos são aqueles decorrentes da dor física ou psicológica sofridas pela vítima ou *pretium dolori* – e não às demais espécies de dano – (patrimoniais ou extrapatrimoniais). Esses, no entender da Corte, não estariam limitadas pela regra da taxatividade legal do art. 2059, razão por que poderiam ser reparadas em qualquer situação. E nessa mesma decisão, a Corte Constitucional reconheceu uma nova espécie de dano reparável: o dano biológico, definido por ela como uma lesão à saúde da vítima, sem que entrem nessa categoria eventuais repercussões patrimoniais dessa lesão. A simples ofensa à saúde já configuraria o dano biológico. Dessa forma, o dano biológico não se confundiria com o dano patrimonial e também não se confundiria com o dano moral subjetivo, razão por que escaparia dos limites à reparação previstos no art. 2059.

Essa decisão melhorou a situação das vítimas, ao contornar as limitações do art. 2059. No entanto, nos casos em que não houvesse dano biológico ou delito penal, as vítimas continuariam sem receber a devida reparação pelos danos extrapatrimoniais que sofreram. Retornando ao exemplo do acidente, em caso de a lesão causada ser apenas corporal essa vítima teria direito à reparação com base no dano biológico, no entanto caso a lesão fosse fatal os familiares da vítima não receberiam qualquer indenização, além dos danos patrimoniais, porque os familiares não sofreram nenhuma lesão a sua saúde.

Com base nesse recorte, o doutrinador italiano Paolo Cendon, em sua obra *La responsabilità civile: teoria e prassi*, de 1990, apresenta uma das exposições mais sólidas sobre

a figura do *danno esistenziale*: é uma categoria inovadora no Direito italiano, que se distingue dos tradicionais danos patrimoniais, biológicos e morais. Cendon argumenta que a evolução do dano não-patrimonial se torna evidente após o reconhecimento do dano biológico, do qual emergem lacunas na tutela de prejuízos que não podem ser adequadamente enquadrados nas categorias vigentes (Cendon, 1990, p. 3204-3208)

Segundo Cendon, o dano existencial diz respeito ao comprometimento das atividades *a-reddituali*, seja no trabalho, seja nos relacionamentos familiares ou seja em projetos de vida pessoal, que constituem a essência de cada indivíduo. Esse conceito ganhou forma no início dos anos 90 (século XX), especialmente em eventos como um congresso em Trieste, e passou a exigir dos julgadores uma análise concreta de como a lesão alterou a rotina, os hábitos e as relações interpessoais da pessoa afetada.

Cendon destaca que a adoção do dano existencial exige uma leitura mais sensível e integrada do Direito, que deve avançar além da exposição sintomática da dor ou do abalo moral estrito. Em vez disso, a reparação deve considerar a perda de condições reais de personalidade e autonomia da vítima. Essa dimensão do dano, ainda que subjetiva, se diferencia claramente do dano biológico — que protege a integridade física ou psíquica — e não se reduz à esfera moral (Cendon, 1990, p. 5255-5257).

Além de explicar a estrutura do dano existencial, Cendon debate sua função no sistema jurídico: ele propõe que essa categoria sirva como “unificador linguístico” para várias situações menores (como danos à vida de relacionamento, ao lazer, ambiente doméstico, etc.), evitando litígios fragmentados e reforçando a coesão da tutela extrapatrimonial.

Embora reconheça as controvérsias doutrinárias, Cendon (1990, p. 1069) defende que o dano existencial representa uma adaptação necessária do direito às novas compreensões da vida humana e das formas contemporâneas de sofrimento, incluindo, por exemplo, as causas endo e exofamiliares. Ele ressalta que, após as decisões das *Sezioni Unite*, de 2008 e posteriores, o dano existencial foi consolidado como parte do *danno non patrimoniale*, exigindo provas objetivas que demonstrem, em concreto, a ruptura do projeto de vida ou de realização pessoal.

Em síntese, Cendon oferece uma abordagem profunda e acessível que equilibra fundamentação doutrinária, com a análise jurisprudencial e com casos práticos, consolidando o dano existencial como ferramenta indispensável à justiça contemporânea, sensível aos impactos

da lesão na vida cotidiana e na dignidade humana. Nessa esteira, que surge a ideia da reparação dos danos existenciais, como tentativa de expansão dos danos extrapatrimoniais, protegendo interesses que não foram abarcados pelos danos biológicos. Tal como o dano biológico, o dano existencial também teria um fundamento constitucional, mais precisamente no art. 2º da Constituição italiana que consagra o direito ao livre desenvolvimento da personalidade. Assim como os danos biológicos, os existenciais não se confundem com os morais subjetivos e, por isso, escapam à limitação do art. 2059 do Código Civil italiano (Cendon, 1990, 5114-5126).

A tese da reparabilidade dos danos existenciais acabou influenciando a jurisprudência italiana, quando na *Corte di Cassazione, Terza Sezione Civile* nº 8827 e 8828¹⁴, em 31 de maio de 2003, terminou por alargar o espectro de danos extrapatrimoniais reparáveis, abarcando o que a doutrina chamava também de dano existencial. Porém, em vez de apenas consagrar esse dano como uma nova modalidade reparável, a Corte de Cassação fez uma releitura do art. 2059 do Código Civil, com uma reinterpretação mais abrangente do artigo, ao estabelecer que a regra da tipicidade, disposta no art. 2059, se aplicaria a todo e qualquer dano extrapatrimonial. Concebeu, ainda, uma ampliação do conceito de lei empregado nesse dispositivo. Logo, a Corte de Cassação entendeu que o termo disposto no art. 2059 como lei não pode ser reduzido somente à Lei Ordinária; a Constituição Italiana também entraria no conceito de lei mencionado no art. 2059. Por isso, para a Corte de Cassação, toda lesão a um direito fundamental consagrado na Constituição ensejaria a reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes. Isso se aplicaria ao direito à saúde, ao direito ao livre desenvolvimento da personalidade e a qualquer outro direito constitucionalmente tutelado.

Nesse sentido, a Corte de Cassação passou a entender que a mera previsão constitucional de um direito contemplaria a exigência do art. 2059 do Código Civil. Esse entendimento, foi melhor explicitado pela Corte de Cassação em 2008 (*Corte di Cassazione, Sezione Unite*, 11 de novembro de 2008, nº 26972, 26973, 26974, 26975), em outra decisão envolvendo os danos existenciais. Nessa, o Tribunal deixou claro que os danos biológicos, existenciais e os morais subjetivos não seriam categorias autônomas de dano, não seriam categorias ontologicamente distintas uma das outras; todas essas categorias de dano pertenceriam a uma única categoria de

¹⁴ “La Corte di Cassazione (Sent. 8827/03 e 8828/03), attraverso una nuova interpretazione dell’art. 2059 c.c., di cui ha esteso l’operatività, ha riconosciuto la possibilità per i giudici di liquidare il danno non patrimoniale, non più sulle basi della tradizionale lettura restrittiva ... ma come ‘categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui si verifici un’ingiusta lesione di un valore inerente alla persona, costituzionalmente garantito’.” (MATRICARDI, 2003)

danos extrapatrimoniais, isto é, e estariam todos submetidos às limitações impostas pelo art. 2059 do Código Civil Italiano (Cendon, 1990, 5114-5126).

Nesse sentido, a incorporação do dano existencial ao Direito brasileiro pode ser útil se for atribuído, a seu conceito, um papel completamente distinto, ao se conceder mais racionalidade ao panorama dos danos extrapatrimoniais. Na década de 90, houve intensa vulgarização dos danos extrapatrimoniais, muito em razão dos adventos da Constituição Federal de 1988, do Código de Defesa do Consumidor e, posteriormente, do Código Civil de 2002. Todos são textos que consagram, de forma ampla e irrestrita, a reparabilidade dos danos extrapatrimoniais.

No contexto atual, há uma situação desordenada com relação à reparação dos danos extrapatrimoniais, a exemplo dos critérios não claros para o reconhecimento do dano e dos valores que são arbitrários, além de decisões que reconhecem a inadequação dos fundamentos. Nesse cenário, a criação de categorias de dano extrapatrimonial com um critério mais preciso e mais rígido irá racionalizar seu reconhecimento, ensejando maior controle das decisões judiciais. O magistrado precisará analisar de forma mais crítica se os critérios estão ou não presentes no caso concreto.

Em relação ao dano existencial, no bojo do Direito Trabalhista, não há legislação com definição acerca do referido dano. O dano existencial está presente no art. 223-B, incluído na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017, e está colacionado como uma espécie de dano extrapatrimonial. No âmbito do Direito do Trabalho, existem dois gêneros de danos: os patrimoniais e os extrapatrimoniais. Os patrimoniais são os referentes ao patrimônio, enquanto os extrapatrimoniais seriam todos os outros, incluídos o moral e o existencial. O dano existencial se refere à existência da pessoa em sua vida privada, intimidade, honra e imagem, conforme a Constituição Federal (CF), art. 5º, inciso X. Logo, na esfera laboral, esse dano irá se manifestar de forma a violar os direitos fundamentais do trabalhador, os quais estão diretamente relacionados à dignidade da pessoa humana, não apenas na jornada de trabalho, mas principalmente nos momentos de descanso – necessidade de limitar o empregado aos seus afazeres para que ele possa desenvolver outras esferas de sua personalidade e sua cidadania. Assim, tão importante quanto o trabalho em si e a justa remuneração, a proteção ao trabalhador é o direito que ele possui de se desconectar do trabalho para, gozando da remuneração à qual faz jus por seu trabalho, desenvolver outras vertentes da sua personalidade (constituir família, ter *hobbies*, ou estabelecer atividade social que a ele seja cara).

Por exemplo: imagine-se um empregado que dedicou 30 anos de sua vida profissional a uma empresa, cumprindo jornadas diárias de até dez horas e se vendo impossibilitado de aproveitar sua existência de forma plena. É evidente que, ainda que o empregador pudesse distribuir a carga de trabalho entre outros colaboradores, optou por sobrecarregar aquele específico, gerando um dano que vai além do mero desgaste físico. Esse trabalhador percebeu, em certo momento, que "não trabalhava para viver, mas vivia para trabalhar", e essa constatação profunda e dolorosa desencadeou uma crise existencial¹⁵: sua vida pessoal foi esvaziada, seu convívio familiar e social foi seriamente prejudicado, e seus projetos de vida foram postergados ou completamente abandonados.

No Direito do Trabalho, essa realidade configura o chamado “dano existencial”, pois não trata apenas de mácula emocional ou abalo moral, mas da frustração concreta dos espaços necessários a uma vida digna e humana, reconhecida jurisprudencialmente quando jornadas extenuantes inviabilizam o descanso, o lazer e o desenvolvimento de relações sociais. Ao lado disso, o contínuo condicionamento para trabalhar além do razoável configura um dano moral, pois vincula-se à perda de dignidade, à sensação de humilhação e ao sentimento de impotência diante de uma condição imposta pela empresa.

O cerne da questão é o fato de que o trabalhador é privado da autonomia sobre o tempo de sua vida e sobre seus desejos e escolhas, o que viola diretamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Assim, aquela história — de um empregado que trabalhou tanto a ponto de sentir que sua vida se resumia ao trabalho — não é só uma narrativa emocional, mas um exemplo emblemático de como o ordenamento jurídico protege a existência humana, estendendo a reparação além do abalo moral para reconhecer os desdobramentos existenciais de jornadas opressivas. A reparação, nesse caso, visa não só compensar financeiramente, mas recompor, ainda que parcialmente, as condições para que o indivíduo possa reconstruir seus laços afetivos e seus sonhos e reocupar seu tempo; um restabelecimento da própria existência.

Em outra seara, a teoria da perda de uma chance no Direito Civil brasileiro decorre do princípio de que não basta haver um dano efetivo, mas sim, uma oportunidade legítima de alcançar uma vantagem ou impedir um prejuízo, injustamente retirada pela conduta de outrem.

¹⁵ “O dano existencial constitui espécie de dano imaterial que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação...” (FROTA, 2013, p. 75–76)

Inspirada na doutrina francesa, ela se consolidou no Brasil por meio da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que exige ser essa chance real, séria e mensurável probabilisticamente. A indenização não cobre o resultado final que o lesado deixou de alcançar — como completar o tratamento médico ou ganhar um processo —, mas sim, a frustração de uma possibilidade que possuía, avaliada por um critério objetivo de probabilidade. Assim, o magistrado deve quantificar o valor da indenização por meio de um cálculo que considere tanto o benefício futuro esperado, quanto a probabilidade de obtê-lo.

A lógica de exploração do trabalho via plataformas digitais estabelece um nexo intrínseco com severas violações aos direitos existenciais dos trabalhadores. Isso, porque impõe uma subordinação algorítmica que, embora desprovida de chefia humana visível, detém um controle rígido sobre ritmo, metas, avaliação e disciplina, minando a autonomia do indivíduo e inviabilizando a construção de uma vida plena. Esse arranjo, baseado em remuneração por tarefa e desempenho, pressiona o trabalhador a permanecer “logado” por jornadas extensas, sem garantias de descanso, de convívio familiar, de lazer ou tempo para desenvolver projetos pessoais, componentes centrais do chamado projeto de vida e da vida de relação, fundantes do dano existencial. O dano existencial se caracteriza justamente quando a conduta patronal, como a exigência de conexão ininterrupta, impede a pessoa de participar de momentos familiares ou de manter uma rotina que permita exercer atividades existenciais significativas, por exemplo. A jurisprudência trabalhista reconheceu, em diversos casos, que a sobrecarga habitual, associada à falta de período de sossego e ao controle intenso por aplicativos, configura ofensa à dignidade e fere direitos existenciais de desenvolvimento pessoal, social ou profissional. A razão é a lógica implacável de produtividade aplicada pelas plataformas, embora, em regra, exija-se prova do nexo causal e do prejuízo concreto, salvo em situações flagrantes em que se admite o dano existencial *in re ipsa*. A teoria da perda de uma chance complementa essa compreensão, ao valorizar a frustração de oportunidades legítimas.

Em outro aspecto, esse contexto algorítmico também acarreta danos morais na forma tradicional, uma vez que expõe o trabalhador a avaliações públicas, restrições bruscas, bloqueios repentinos e penalizações automáticas, que causam constrangimento, ansiedade e humilhação. Quando se impõem limites à liberdade temporal do indivíduo e se inviabilizam espaços existenciais essenciais, ocorrem violações conjuntas aos direitos da personalidade e à

autonomia existencial¹⁶, entremeadas por um padrão de exploração que transcende a ausência de vínculo formal e atinge a própria substância da vida humana digna. Assim, ao adotar mecanismos de controle algorítmico que subtraem tempo – o recurso mais valioso da existência –, as plataformas promovem um ataque estrutural a projetos e às relações que constituem o modo de ser da pessoa, abrindo caminho para reparação dupla: por dano moral e por dano existencial, em reconhecimento à apropriação algorítmica da vida individual e à violação simultânea da dignidade e da autonomia existencial.

Nessa perspectiva, o princípio da primazia da realidade sobre a forma¹⁷, no Direito do Trabalho e, por extensão, do Processo do Trabalho, estabelece que, em situações nas quais existe conflito entre a realidade dos fatos e a forma documental apresentada, a verdade real deve ser priorizada. Em outras palavras, o que realmente acontece em uma relação de trabalho deve prevalecer sobre a aparência formal, sempre com o objetivo de proteger o trabalhador e garantir a efetividade dos direitos trabalhistas.

No contexto do processo do trabalho, a importância desse princípio se intensifica, pois ele atua como um mecanismo de defesa contra tentativas de os empregadores usarem artifícios formais para esconder a verdadeira natureza da relação de emprego. Frequentemente, empregadores tentam disfarçar a relação de trabalho através de contratos simulados, como os de prestação de serviços autônomos ou de estágio, com o intuito de contornar a legislação trabalhista e negar os direitos devidos aos trabalhadores.

O princípio da primazia da realidade permite que o juiz do trabalho, ao analisar um caso específico, leve em consideração as circunstâncias reais que cercam a relação de trabalho, independentemente do tipo de contrato assinado. Por exemplo: se em um contrato consta que um trabalhador é autônomo, mas, na prática, estão presentes elementos que caracterizam um vínculo empregatício — como a prestação de serviços de forma contínua, pessoal, onerosa e

¹⁶ “Por fim, vale ressaltar que, se houver imposição de controle algorítmico sobre o trabalhador, capaz de subtrair seu tempo destinado à vida pessoal, social e familiar, haverá ataque não apenas à sua integridade psicológica, mas sua própria autonomia existencial. Nesse sentido, os mecanismos de controle automáticos podem configurar tanto dano moral – em razão da exposição a avaliações, bloqueios e constrangimentos – quanto dano existencial, pela apropriação do tempo da vida do indivíduo.” (NAKAHASHI, 2023)

¹⁷ “O princípio da primazia da realidade sobre a forma exige que, na desconformidade entre o que ocorre de fato e o que consta em peças formais — como contratos, registros ou acordos — prevaleça a verdade fática, sobretudo para proteger o trabalhador hipossuficiente. Em outras palavras, aquilo que efetivamente ocorre na relação de trabalho, e não apenas o que está documentado formalmente, deve orientar a decisão judicial.” (DELGADO, 2017, p. 192–193)

subordinada —, o juiz poderá reconhecer essa relação de emprego e garantir os direitos trabalhistas correspondentes.

A aplicação desse princípio é vital para combater fraudes trabalhistas e assegurar que as normas que protegem os trabalhadores sejam efetivas. Quando o juiz avalia as provas no processo, seu papel é buscar a verdade real por trás das aparências, a fim de identificar a verdadeira natureza da relação laboral e garantir a proteção dos direitos do trabalhador.

É importante destacar que, no processo do trabalho, o ônus da prova recai sobre o empregador. Isso ocorre porque ele possui maior capacidade econômica e probatória. Assim, quando existem indícios de fraude ou simulação, é responsabilidade do empregador demonstrar que a realidade formal condiz com a realidade fática. Caso contrário, a relação de emprego será reconhecida com todas as obrigações trabalhistas que isso implica.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma desempenha um papel fundamental, permitindo que a verdade dos fatos se imponha diante de tentativas de engano e simulação por parte do empregador. Sua aplicação é crucial para proteger os trabalhadores mais vulneráveis e garantir a concretização de seus direitos, contribuindo para a promoção da justiça social e para o equilíbrio nas relações de trabalho.

Outro princípio analogamente importante no processo trabalhista brasileiro é o *jus postulandi*, princípio central, consagrado no artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse princípio permite que as partes compareçam ao juízo sem necessidade de advogado, buscando facilitar o acesso à justiça, especialmente para trabalhadores que não teriam condições financeiras de arcar com os custos de um profissional.

Entretanto, a aplicação do *jus postulandi* no atual Direito do Trabalho tem gerado intenso debate. Embora concebido para democratizar o acesso à Justiça do Trabalho, a crescente complexidade das relações laborais e dos procedimentos judiciais levanta questões sobre sua eficácia. Um dos principais pontos críticos é a disparidade técnica entre reclamante sem advogado e a parte contrária, que geralmente conta com profissionais especializados.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu limitações ao *jus postulandi*. A Súmula 425 do TST estabelece que "o jus postulandi das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho". Essa limitação gera uma situação paradoxal: o trabalhador

pode iniciar um processo sem advogado, mas não pode recorrer às instâncias superiores sem representação legal. Com isso, o *jus postulandi* pode, inadvertidamente, expor o trabalhador a riscos processuais. A falta de conhecimento técnico pode levar a erros, como perda de prazos ou formulação inadequada de pedidos, e comprometer o resultado da demanda.

Porém, em outra perspectiva, o *jus postulandi* é relevante, especialmente em causas mais simples ou de menor valor, nas quais os custos de um advogado poderiam inviabilizar o acesso à justiça. Nesse caso, a possibilidade de atuar em juízo sem representação legal é uma forma de garantir que todos, independente da condição econômica, busquem a proteção de seus direitos.

Em síntese, o princípio do *jus postulandi* foi criado com o nobre objetivo de democratizar o acesso à justiça. No entanto, sua aplicação no cenário jurídico atual apresenta desafios significativos frente à crescente complexidade do Direito do Trabalho, por exemplo. As limitações enfrentadas por aqueles que não têm representação legal e o potencial desequilíbrio processual são questões que exigem uma reavaliação crítica desse princípio.

Esse instituto, não deve ser visto como um retrocesso, mas sim, como uma oportunidade para aprimorar o sistema de justiça trabalhista, tornando-o mais eficiente e equitativo, assegurando que todos os trabalhadores tenham acesso real à justiça, independentemente de sua condição financeira ou conhecimento jurídico.

O real acesso à justiça vai além da mera possibilidade de estar em juízo; ele inclui a capacidade efetiva de se apresentar e de se defenderem suas pretensões. Portanto, é crucial que o sistema jurídico trabalhista evolua, encontrando soluções que garantam não apenas um acesso formal, mas um acesso substancial à justiça, assegurando a proteção dos direitos dos trabalhadores e mantendo o equilíbrio processual.

4 APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO UBERIZADAS/PLATAFORMIZADAS

A teoria da responsabilidade objetiva, também chamada de risco da atividade econômica, assume papel central ao se analisar a responsabilidade civil nas relações de trabalho uberizadas. Segundo o art. 927, parágrafo único, do Código Civil brasileiro, “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, [...] quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Nesse contexto, as plataformas digitais, ao coordenarem e lucrarem com as atividades de motoristas e entregadores, devem ser vistas como empreendedoras que se beneficiam de um sistema que exige, incessantemente, eficiência, velocidade e monitoramento constante, elevando o risco de danos —acidentes, agressões, extravios ou falhas no serviço. Conforme a teoria do risco-proveito¹⁸, aquele que auferir lucro deve assumir os riscos correlatos à sua atividade. Além disso, em relações consumeristas, a plataforma atua como fornecedora de serviço, o que a sujeita à responsabilização objetiva nos termos do CDC, particularmente pelo disposto nos artigos 12 e 14, que determinam reparação independentemente de culpa. Assim, mesmo quando o trabalhador é classificado como autônomo, sua atuação subordinada ao algoritmo e aliada ao poder econômico da plataforma legitima a aplicação da responsabilidade objetiva, obrigando essa última a reparar danos ao usuário e até a arcar com efeitos retroativos contra parceiros, reforçando o dever de cuidado inerente à atividade.

Nesse sentido, a responsabilização objetiva funciona como mecanismo eficaz para assegurar proteção aos trabalhadores e consumidores, ao impor às plataformas um ônus maior diante do risco que seu modelo operacional impõe à sociedade. É uma forma de se prevenir omissões e de incentivar práticas de maior segurança e transparência. Na seara jurídica, a responsabilidade civil das plataformas digitais tem sido objeto de intensos debates, não apenas sob o prisma do consumidor, mas também em contextos trabalhistas.

O princípio da autonomia da vontade, previsto no Direito Civil, confere às partes ampla liberdade para pactuar termos contratuais, determinando direitos e obrigações segundo seus interesses. Entretanto, essa liberdade não é absoluta: ela deve ser exercida nos limites da função social do contrato, segundo o art. 421 do Código Civil, e estar orientada pela boa-fé objetiva, conforme relevado pelo próprio Código e pela jurisprudência. Esse artigo impõe uma liberdade

¹⁸ “Segundo a teoria do risco-proveito, todo aquele que fornece produto ou serviço no mercado de consumo auferindo lucro (proveito) responde por eventuais danos, independentemente da comprovação de dolo ou culpa (risco da atividade).” (TJDFT, 2024)

contratual modulada ao interesse coletivo e às implicações sociais do contrato, com respeito às expectativas legítimas das partes. Já o art. 187 veda o exercício abusivo do direito, tipificando como ilícito aquele que, mesmo com aparência legal, manifestamente excede os limites impostos por sua finalidade, pelos bons costumes ou pela boa-fé. Esse abuso pode se manifestar, por exemplo, na rescisão unilateral e abrupta de cadastro de trabalhadores em plataformas, sem prévio aviso ou possibilidade de defesa. Esse comportamento foi afastado pela jurisprudência por configurar abuso do direito e violar o princípio da função social do contrato.

Nas relações de trabalho por plataformas, essa questão se torna particularmente sensível. Contratos padronizados, muitas vezes de adesão, são impostos aos prestadores que não têm poder de negociar cláusulas que permitem exclusão repentina, desativação automática ou penalidades unilaterais sem motivação adequada. Esses mecanismos não apenas desequilibram a relação, mas também implicam grave violação dos arts. ¹⁹187 e ²⁰421, pois desprezam a função social do contrato e a boa-fé objetiva, ao vulnerabilizar quem depende do contrato para sobreviver. Quando o trabalhador é excluído do sistema sem alertas, com suspensão de renda, ele enfrenta verdadeira arbitrariedade contratual, o que legitima pedidos de reparação por abuso de direito e por cláusulas contratuais lesivas. O controle judicial de contratos relacionados ao trabalho uberizado passa também pelo exame desses princípios contratuais gerais, permitindo reconhecer e coibir práticas que, mesmo formalmente viáveis, são ilícitas no plano material.

Em síntese, os arts. 187 e 421²¹ do Código Civil atuam como instrumentos de limitação ética e social da autonomia privada, fornecendo balizas para coibir o abuso de poder contratual. Isso é especialmente relevante no contexto das plataformas digitais, nas quais contratos de adesão e mecanismos algorítmicos de controle podem gerar violação de direitos e gerar danos morais e existenciais. Nesse ponto, a intervenção judicial, com aplicação desses dispositivos, representa medida eficaz para equilibrar riscos, proteger os mais vulneráveis e garantir que a liberdade de contratar seja exercida dentro dos limites do interesse coletivo e da equidade.

Essas implicações podem ser observadas em decisões dos tribunais. No Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), no processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405,

¹⁹ Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

²⁰ Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.

²¹ “O art. 187 do Código Civil impõe limites à liberdade de contratar, vedando o exercício de direito com abuso de poder, justo como ocorre nas relações de adesão ou quando há notória desproporção entre as partes. Já o art. 421 introduz a noção da função social do contrato, de modo que a autonomia privada deve obedecer não apenas ao interesse das partes, mas também aos valores sociais e à equidade contratual.” (VENOSA, 2022, p. 124)

julgado em 22 de setembro de 2021²², o relator Des. Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso decidiu favoravelmente ao motorista Márcio Antunes Correa, reconhecendo o vínculo empregatício com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. no período de 20/12/2017 a 06/07/2020. A ação, autuada em 05/08/2020 com valor da causa de R\$ 24.646,80, contou com a participação do Ministério Público do Trabalho como terceiro interessado.

O tribunal entendeu presentes todos os requisitos do artigo 3º da CLT - pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação – e destacou que a Uber exerce controle sobre os motoristas por meio de algoritmos que definem preços, rotas, avaliações e penalidades, configurando subordinação indireta. A decisão foi embasada no princípio da primazia da realidade, considerando que a relação fática entre as partes prevalece sobre a formalidade contratual, demonstrando que a Uber atua como empregadora, ao explorar o trabalho dos motoristas sem garantir direitos trabalhistas.

Além disso, a conduta da Uber foi caracterizada como *dumping* social, por sonegar massivamente direitos trabalhistas para obter vantagem competitiva ilícita. Por isso, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por dano social no valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), a ser revertido a entidades públicas ou filantrópicas. O processo foi remetido à instância originária para análise dos pleitos decorrentes do reconhecimento do vínculo, como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outras verbas trabalhistas.

As partes haviam tentado homologar um acordo extrajudicial no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais), mas o tribunal rejeitou a proposta, por entender que prejudicava o trabalhador e violava direitos constitucionais. A fundamentação da decisão citou jurisprudência nacional e internacional que também reconheceu vínculos empregatícios em casos envolvendo plataformas digitais, reforçando a tese de que a "uberização" do trabalho mascara relações de emprego para evitar custos trabalhistas.

O caso ilustra a discussão sobre os desafios jurídicos impostos pelos novos modelos de negócio baseados em tecnologia, destacando a necessidade de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, mesmo em contextos disruptivos. O TRT4, ao decidir favoravelmente ao motorista, reafirmou a aplicabilidade da legislação trabalhista tradicional a essas relações, com base na subordinação algorítmica e na primazia da realidade.

²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020750-38.2020.5.04.0405**, 8ª Turma. Relator: Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Porto Alegre, 22 set. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 06 mai. 2025.

De forma análoga foi a decisão do processo RR-10922-59.2021.5.15.0087, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 04/04/2025, tendo como relatora a Ministra Liana Chaib. O recorrente, Matheus Costa de Carvalho, foi representado por seu advogado, da mesma forma que os recorridos, Edison Lobato dos Santos e empresa iFood.com - Agência de Restaurantes Online S.A. O caso discutia o reconhecimento de vínculo empregatício entre recorrente e a recorrida, com base em alegações de jornada exaustiva (6h30 às 2h, sem intervalos), obrigatoriedade de permanecer "logado" no sistema, uso de veículo próprio sem remuneração adicional, ausência de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e falta de pagamento de verbas trabalhistas, como horas extras, adicional de periculosidade, vale-refeição e seguro de vida. O autor também pleiteou indenização por dano existencial (valor mínimo de R\$ 10.000,00 – dez mil reais) e outras verbas rescisórias.

Inicialmente, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) negou o vínculo empregatício, argumentando ausência de subordinação clássica, já que o autor admitiu trabalhar também para outra empresa e ter liberdade para recusar entregas. O TRT considerou que a relação era de trabalho autônomo, não havendo provas suficientes para configurar os requisitos do artigo 2º da CLT.

No entanto, a decisão foi reformada, reconhecendo a "subordinação pelo algoritmo"²³, um novo modelo de controle patronal exercido por plataformas digitais. A ministra relatora destacou que a iFood impunha critérios rígidos de desempenho, como taxas de aceitação de entregas e avaliações de usuários, além de controlar o fluxo de trabalho por meio de gamificação (estímulos e penalidades indiretas). Esses elementos configuraram uma subordinação indireta, atendendo aos requisitos legais para caracterizar o vínculo empregatício (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação). O TST deu provimento ao recurso²⁴, reconhecendo o vínculo de emprego com a primeira reclamada e a responsabilidade subsidiária da iFood. A decisão reforça a proteção dos direitos trabalhistas em relações mediadas por

²³ "Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construída e alimentada pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo [...] reconheço o vínculo de emprego entre o reclamante e a primeira reclamada, além da responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, na forma requerida na petição inicial" (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2025, p. 42-43).

²⁴ "Como consequência do conhecimento do recurso de revista, por violação dos artigos 2º e 3º da CLT, **dou-lhe provimento** para reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e a primeira reclamada, além da responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, na forma requerida na petição inicial (art. 492 do CPC), determinando o retorno dos autos à origem para o julgamento dos pedidos formulados na inicial, como entender de direito." BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10922-59.2021.5.15.0087. Relatora: Ministra Liana Chaib. Brasília, DF: TST, julgado em 4 abr. 2025.** Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 4 abr. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 06 mai. 2025.

plataformas digitais, alinhando-se a precedentes da 2ª Turma do TST que admitem a subordinação algorítmica como forma de caracterizar a relação de emprego.

Quanto aos pedidos de dano existencial e moral, o TST determinou o retorno dos autos à origem para análise dessas questões, juntamente com as demais verbas trabalhistas pleiteadas. A decisão não fixou valores específicos para as indenizações, deixando a cargo do juízo de primeira instância a avaliação concreta dos prejuízos sofridos pelo autor.

5 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, LIMITES DA PESSOA HUMANA E LIMITES DA EXPLORAÇÃO LABORAL

A dignidade da pessoa humana, inscrita no art. 1º, III, da Constituição Federal (CF), não é um mero enunciado retórico, mas sim, o valor-fonte do próprio ordenamento jurídico brasileiro — um princípio estruturante que confere sentido e direção a todo o sistema normativo. Originada de correntes filosóficas como o iluminismo kantiano, que entende o ser humano como finalidade e não meio (“tratar pessoas como fins e nunca como meios”)²⁵, essa ideia ética atravessou séculos e foi consagrada no constitucionalismo moderno como essência moral e valor universal. Na CF, a dignidade²⁶ se eleva a fundamento da República e, simultaneamente, alicerce dos direitos fundamentais, indicando que todo o arcabouço jurídico deve se subordinar a essa proteção suprema.

Marc Galanter, em “Por que ‘quem tem’ sai na frente”, de 2018, oferece uma análise crítica sobre o acesso e a efetivação da justiça, destacando que, embora as regras do sistema jurídico sejam supostamente iguais para todos, a realidade revela uma disparidade significativa entre “quem tem” e “quem não tem”. O autor enfatiza que aqueles com maior poder econômico, ou seja, “quem tem”, conseguem se beneficiar de vantagens que os cidadãos comuns, com recursos limitados, não conseguem acessar. E isso se deve ao fato de que um maior número de direitos pode levar a um aumento das responsabilidades financeiras e a reparações mais onerosas. Nesse cenário, “quem tem” se utiliza de seus recursos para acessar serviços jurídicos especializados, o que perpetua sua posição privilegiada (Galanter, 2018, p. 52-62).

Galanter observa que as corporações e empresas buscam cada vez mais a assistência de advogados e que, nesse contexto, os profissionais que atuam no setor empresarial são mais valorizados. Como resultado, as demandas judiciais provenientes dessas empresas frequentemente resultam em soluções bem-sucedidas, o que reforça a disparidade no acesso à justiça. Essa é a dura realidade da inequidade na justiça e do acesso a ela. Ele demonstra que a capacidade financeira de uma pessoa é fator determinante na efetividade da justiça, seja pela fragilidade do ordenamento jurídico ou seja pela qualidade do suporte jurídico disponível. Essa reflexão leva a perceber que, mesmo nos dias atuais, é desafiador imaginar um sistema jurídico que proporcione uma verdadeira equidade material (Galanter, 2018, p. 46-52).

²⁵ “Age de tal maneira que uses a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como um fim e nunca simplesmente como um meio.” (KANT, 2003, p. 59)

²⁶ “A dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais, servindo de parâmetro interpretativo para a compreensão do ordenamento constitucional como um todo.” (SARLET, 2018, p. 62)

No contexto trabalhista, o texto de Galanter se aplica claramente aos dois polos dessa relação: os empregadores, “quem tem”, e os empregados, que frequentemente se encontram em uma posição de vulnerabilidade. Isso é especialmente preocupante quando se consideram cláusulas contratuais sobre as quais trabalhadores não têm a força necessária para negociar (Galanter, 2018, p. 87-91).

Outra circunstância que auxilia refletir sobre a violação à dignidade humana é a reforma trabalhista brasileira, Lei nº 13.467/17, que Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo, em “O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista”, de 2017, criticam contundentemente. Eles argumentam que essa legislação é ilegítima e favorece o grande capital, ignorando o diálogo tripartite que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) preconiza. A reforma não apenas desconsidera os interesses dos trabalhadores, mas também elimina a necessidade de um debate democrático que deveria acompanhar a criação de leis tão impactantes (Souto Maior; Severo, 2017, p. 146-150).

O acesso à justiça é mais do que um conceito; é um direito fundamental garantido pela Constituição e reconhecido em declarações internacionais de direitos humanos. Esses autores propõem uma abordagem que prioriza o “consumidor” da norma, ou seja, o trabalhador, em vez de focar apenas nos “produtores” do direito. A eficácia do processo judicial é essencial para que o trabalhador possa usufruir plenamente dos direitos que lhe são assegurados. Nesse sentido, a aplicação da Lei nº 13.467/17 deve ser feita de maneira que não comprometa esse direito fundamental (Souto Maior; Severo, 2017, p. 159-161).

Souto Maior e Severo (2017, p. 146-150) identificam várias barreiras que dificultam o acesso à justiça para os trabalhadores. Uma das principais é a desinformação sobre os direitos que possuem; muitos trabalhadores não têm conhecimento adequado das suas garantias legais. Além disso, há um descompasso entre os instrumentos judiciais disponíveis e as novas realidades sociais, o que torna a legislação e os processos tradicionais ineficazes para resolver os conflitos contemporâneos. Os altos custos dos processos e a morosidade na resolução das demandas também atuam como fatores que desencorajam o acesso à justiça.

Os autores sublinham que o processo judicial é um direito fundamental que deve garantir a igualdade de condições entre as partes envolvidas. Contudo, reconhecem que alcançar uma igualdade plena é utopia, dado que disparidades entre as partes sempre existirão. A efetividade do processo é crucial para que os resultados sejam determinados unicamente pelo mérito das questões debatidas. Nesse contexto, a aplicação do artigo 855-A da reforma trabalhista pode

levar a um colapso da jurisdição trabalhista, pois a inclusão de múltiplos responsáveis no polo passivo pode tornar o processo inviável (Souto Maior; Severo, 2017, p. 146-150)

Além disso, os autores defendem uma interpretação da Lei nº 13.467/17 que não viole os direitos fundamentais, utilizando as próprias regras da legislação “contra ela mesma” para assegurar as particularidades do processo do trabalho e a proteção necessária a ele. A crítica à Súmula 338 do TST é uma parte significativa do argumento, sendo considerada um retrocesso que desrespeita o modelo regulatório estabelecido pela CLT. Os autores alertam que a nova redação, proposta para o artigo 818, pode anular obrigações essenciais do empregador (Souto Maior; Severo, 2017, p. 162-163)

A reforma trabalhista é interpretada como um ataque direto à Justiça do Trabalho e aos direitos dos trabalhadores. A aplicação da lei não deve restringir direitos, mas sim, ser feita de forma a preservar as garantias constitucionais e os direitos humanos. A interpretação deve usar as regras vigentes, de forma a proteger as particularidades do processo do trabalho e a proteção que justifica sua existência (Souto Maior; Severo, 2017, p. 175-177).

A reforma é considerada ilegítima, pois parece ter sido elaborada apenas para atender aos interesses do grande capital, ignorando o diálogo tripartite e o debate democrático essenciais para legislações dessa magnitude. Apesar dos desafios enfrentados pela Justiça do Trabalho, é fundamental que o Judiciário se reestruture e compreenda os fundamentos das críticas à reforma. É um chamado à ação para que os profissionais da Justiça do Trabalho atuem com afinco na proteção dos direitos dos trabalhadores, utilizando o arcabouço normativo disponível a seu favor. Esse compromisso é vital para assegurar que os valores sociais e humanos prevaleçam nas relações de trabalho (Souto Maior; Severo, 2017, p. 175-177).

No outro lado da reforma estão os direitos humanos, a dignidade da pessoa humana, aviltados pela precarização do trabalho via plataformas/uberização. A relação entre dignidade humana e normas jurídicas evoluiu ao longo do tempo. Hegel, ao falar da “substância histórica”²⁷, destacava que o que permanece são as relações de poder, exemplificadas pela apropriação do trabalho desde a escravidão até o capitalismo moderno. Exploração e opressão são marcas persistentes dessa relação.

Os direitos humanos têm caráter evolutivo, sendo conquistados gradualmente. No campo do Direito do Trabalho, momentos históricos como a Segunda Guerra Mundial e o

²⁷ A história é o progresso da consciência da liberdade. [...] o que permanece ao longo da história são as relações de poder que estruturam a sociedade.” (HEGEL, 1979, p. 35)

constitucionalismo brasileiro foram marcos fundamentais para a consolidação de garantias sociais. O Estado moderno, como pacificador de conflitos, passou a atuar ativamente para assegurar o bem-estar social e limitar o poder das elites, especialmente através da transferência de poder para instituições que protegem os direitos trabalhistas e humanos.

O Supremo Tribunal Federal (STF), no exercício de sua jurisdição constitucional, reiterou que a dignidade da pessoa humana representa “verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional”, atuando como guia interpretativo de normas e instrumento de controle contra retrocessos jurídicos e sociais. Além disso, a perspectiva filosófica, ilustrada pelo Ministro Luís Roberto Barroso (2012, p. 20-25), atribui à dignidade três dimensões fundamentais: o valor intrínseco de cada indivíduo, a autonomia pessoal e a limitação do exercício das liberdades em função do bem-estar coletivo.

Quando se diz que a dignidade é valor-fonte, afirma-se que todo o sistema jurídico encontra nela sua justificação última. Ingo Sarlet (2018, p. 59-69) sustenta que a dignidade é o princípio superior que nutre os demais valores constitucionais, não como analogia ocasional, mas como centro normativo, moral e jurídico, a partir do qual se constrói a ordem democrática. Assim, o princípio transcende o plano meramente legal, imbricando-se à ética, à política e à existência humana no sentido mais pleno e respeitoso.

Numa sociedade complexa, marcada por desafios como desigualdade, discriminação e vulnerabilidade sistêmica, o princípio da dignidade da pessoa humana exerce uma função mitigadora dessas tensões, exigindo do Estado e dos particulares um compromisso prático com proteção e promoção de uma vida verdadeiramente humana. Ele orienta, por exemplo, a interpretação progressiva dos direitos sociais, a proibição de tratamentos degradantes (como reconhecido no art. 5º, inciso III), a salvaguarda da integridade moral e da liberdade e, ainda, o reconhecimento de condições mínimas para que cada pessoa possa desenvolver sua personalidade²⁸ de forma consciente e responsável.

Filosoficamente, esse princípio carrega em si uma visão dignificante do ser humano como sujeito de direitos, protagonista de sua existência e coautor de uma convivência mais justa. Ele convoca o ordenamento jurídico a não apenas conter abusos, mas também a promover

²⁸ “A dignidade humana impõe que o Estado garanta as condições para que o indivíduo possa desenvolver sua personalidade de forma livre, consciente e responsável, o que justifica a interpretação evolutiva e progressiva dos direitos sociais.” (SARLET, 2018, p. 52)

iniciativas positivas, como políticas públicas de promoção social, educação e saúde, que concretizem um mínimo existencial digno.

Enfim, a dignidade da pessoa humana, longe de ser um enunciado estático²⁹, é a luz orientadora que infunde propósito e coerência ao direito brasileiro. Ela impõe limites ao exercício do poder, tutela a autonomia individual e sustenta a busca por uma sociedade que valorize o humano em sua integridade, seja na letra da lei, seja nos gestos cotidianos que fazem do direito um instrumento de realização plena da dignidade.

A função existencial do trabalho desenha-se como elemento central na tessitura da identidade humana, pois não se resume a meio de subsistência, mas sim, à participação ativa na construção de si mesmo e do mundo. Para Hannah Arendt (2016, p. 8-12), ao distinguir labor, trabalho e ação, percebe-se que o trabalho excede a mera sobrevivência; é a construção de um mundo, de um habitat humano, num gesto que confere permanência e propósito à existência. Já na psicodinâmica do trabalho, Dejours enfatiza que é por meio da inteligência prática e do reconhecimento social que o sujeito encontra a própria realização, constituindo sua identidade no campo do labor.

Essa dimensão existencial se reflete quando se vê pessoas se identificarem intimamente com suas ocupações, apresentarem-se com o ofício antes do nome, encontrarem no trabalho laços de pertencimento e sentido, como relata Morin: “O trabalho, como atividade humana criativa e transformadora, é uma dimensão ontológica fundamental para a existência, pois é através dele que o homem se constitui como ser no mundo.” (MORIN, 1991, p. 112). Em função disso, a ruptura dessa função – seja por jornadas alienantes, controle algorítmico ou eliminação súbita do vínculo laboral – não fere apenas o bolso, mas o próprio modo de ser da pessoa, provocando crises profundas de identidade e sentido. O existencialismo de Sartre afirma que o ser humano é “projeto que se vive”³⁰, condenado à liberdade, responsável por suas escolhas; quando o trabalho é negado ou distorcido, suprime-se esse projeto, e o sujeito se sente exilado de si mesmo. Da mesma forma, Marx (2009, p. 80) enfatiza o caráter social do trabalho e sua função formadora da consciência; na alienação, o homem singulariza-se como objeto, e não como sujeito de ação.

²⁹ “A dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, não se configura como um simples postulado estático, mas como uma norma axiológica que orienta e confere unidade ao ordenamento jurídico.” (SARLET, 2018, p. 49)

³⁰ “O homem é um ser que se projeta para si mesmo no futuro; o homem é o projeto que se vive.” (SARTRE, 2012, p. 45)

Portanto, o trabalho configura-se como instrumento de autoafirmação e de integração social, um catalisador da identidade individual e comunitária. Quando esse vínculo é fragilizado, seja por condições degradantes ou por mera instrumentalização, não só o bem-estar é afetado, mas a pessoa é empurrada para além de um vazio existencial, um questionamento radical sobre o seu lugar no mundo. Defender a função existencial do trabalho, nesse sentido, significa defender a capacidade do ser humano de ser livre e inteiro na produção de si e do mundo, honrando o valor-fonte da dignidade personificada na atividade laboral.

Nessa esteira, a exploração da força de trabalho por plataformas digitais impõe desafios éticos e jurídicos profundos, pois, sob o manto da inovação tecnológica e da promessa de autonomia, as empresas frequentemente impõem condições laborais que violam princípios fundamentais do direito e da dignidade humana. Ao deslocar o controle para algoritmos e sistemas automatizados, essas plataformas assumem o papel de empregador invisível, lançando ao trabalhador a total responsabilidade pelo risco operacional e pela manutenção de sua fonte de renda.

Como já referido, essa dinâmica fomenta jornadas extenuantes sem pausas apropriadas, expõe os profissionais a ambientes de trabalho inseguros, omitindo qualquer suporte emocional ou institucional para casos de desgaste, acidentes ou emergências. Eticamente, tal prática contraria os valores do trabalho digno e a noção de que o labor deve promover o desenvolvimento humano, e não o confinamento existencial. Jurídica e socialmente, a ausência de estrutura de apoio, de garantia de descanso e de proteção previdenciária se choca com a função existencial do trabalho, que legitima o reconhecimento de vínculos trabalhistas quando presentes elementos claros de dependência e subordinação.

A jurisprudência brasileira tem recorrido à analogia com regras do Direito do Trabalho, como nos casos em que o TST reconheceu as práticas de "gamificação" — sistema de recompensas e punições algorítmicas — como indicativo de subordinação para fins de reconhecimento do vínculo empregatício. Em paralelo, mecanismos regulatórios chegam à Europa: a Diretiva (UE) 2024/2831³¹ institui presunção de vínculo empregatício quando comprovados controle econômico e horário pela plataforma, suspensa apenas mediante prova em contrário.

³¹ O trabalho em plataformas digitais é definido como: "o trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e efetuado na União por uma pessoa, com base numa relação contratual entre a plataforma de trabalho digital ou um intermediário e essa pessoa, independentemente da existência ou não de uma relação contratual entre a pessoa ou um intermediário e o destinatário do serviço" (UNIÃO EUROPEIA, 2024, p. 14).

Esses casos revelam que não se trata de impedir a inovação ou a flexibilidade tipicamente associada às plataformas, mas sim, de estabelecer limites ao abuso da autonomia contratual, garantindo que essa autonomia não seja utilizada para precarizar o trabalho. O Direito, amparado em princípios constitucionais, como dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF) e função social do contrato, deve intervir para assegurar condições laborais básicas. A imposição unilateral de regras, sem transparência ou negociação, afronta esses valores e legitima a intervenção judicial para coibir o abuso, restabelecer equilíbrio e proteger o trabalhador frente ao domínio algorítmico.

Em um momento em que se busca ressignificar o trabalho, o Direito precisa responder com coragem: inserindo garantias, regulamentando a gestão algorítmica, impondo protocolos mínimos de segurança e descanso, e reconhecendo que o trabalho não é apenas uma mercadoria, mas sim parte essencial da existência humana. Com isso, evita-se que as plataformas mercantilizem a vida laboral de maneira integral, preservando o direito à desconexão, ao suporte emocional e à dignidade, fundamentos do trabalho verdadeiramente humano e socialmente responsável.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tratou de demonstrar, criticamente, que a precarização de trabalhos desenvolvidos por meio de plataformas/uberização pode ensejar responsabilidade civil por danos morais e existenciais ao trabalhador.

De início, constatou-se que o trabalho não regulamentado representa uma ameaça à proteção do prestador de serviço que, partindo da falsa ideia de liberdade e autonomia, vê-se na verdade subjugado por rotinas extenuantes, algoritmos perniciosos além da insegurança jurídica que permeia o tema. Desse modo, é imperioso analisar que a narrativa do trabalho plataformizado vai na direção de formar novos prestadores de serviço que não reclamem direitos e aceitem a precarização do trabalho, independentemente de sofrimento e sobrecarga.

Na sequência, a fim de compreender a complexidade do tema, foi analisada a aplicação da responsabilidade civil nas relações de trabalho uberizadas/plataformizadas. Abordou-se a teoria da responsabilidade objetiva, com fundamento no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, e a noção de risco da atividade econômica, destacando que as plataformas, ao coordenarem e lucrarem com o trabalho de motoristas e entregadores, assumem os riscos decorrentes de sua atividade e devem responder independentemente de culpa por danos causados. Discutiu-se a aplicação do CDC, nos termos dos arts. 12 e 14, que impõem responsabilização objetiva das plataformas como fornecedoras de serviços. Foram mencionadas decisões do TST e do STJ que reconheceram a responsabilidade objetiva em casos de acidentes, bem como o entendimento da doutrina quanto ao dever das plataformas de adotar medidas para evitar danos. Também foram tratados os limites da autonomia privada nos contratos de trabalho por plataformas, com destaque para os arts. 187 e 421 do Código Civil, a função social do contrato e o abuso do direito, analisando-se decisões que afastaram práticas lesivas, como exclusões unilaterais e rescisões arbitrárias. Foram vistas decisões do TRT4 e do TST que reconheceram o vínculo empregatício de trabalhadores de plataformas, considerando a subordinação algorítmica e o princípio da primazia da realidade, além de condenações por dumping social e o reforço à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em seguida, abordou-se a centralidade da dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal, como valor-fonte do ordenamento jurídico e princípio estruturante dos direitos fundamentais. Ressaltou-se sua origem no iluminismo kantiano e sua função de orientar todo o sistema normativo, impondo limites ao exercício do poder e

assegurando proteção contra retrocessos sociais. Evidenciou-se a desigualdade no acesso à justiça, demonstrando como o poder econômico favorece empregadores e elites em detrimento dos trabalhadores, que se veem desprotegidos frente ao sistema jurídico. Criticou-se a reforma trabalhista, sua ilegitimidade e seu favorecimento ao grande capital, além da dificuldade que impõe ao acesso efetivo à justiça. Enfatizou-se que o trabalho possui função existencial essencial, sendo meio de autoafirmação e integração social, e que sua precarização por plataformas digitais viola princípios constitucionais, expondo o trabalhador a jornadas exaustivas, insegurança e ausência de suporte. Destacou-se a necessidade de intervenção jurídica para conter abusos contratuais e assegurar condições laborais dignas, de modo a proteger o trabalhador frente ao controle algorítmico e preservar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

A constatação central sobre os marcos normativos tradicionais, Código Civil, CLT e CDC, é que eles se mostraram insuficientes para regular adequadamente a realidade disruptiva das plataformas digitais. Essas normas foram concebidas em contextos historicamente distintos: o Direito Civil emergiu da sociedade industrial, pautada na relação empregatícia clássica; a CLT, na década de 40, consolidou ainda mais o modelo de subordinação sob controle direto do empregador; o CDC nasceu para proteger o consumidor em relações de mercado tradicionais. Nenhum desses instrumentos, contudo, foi projetado para reger um cenário no qual a chefia invisível é exercida por algoritmos, o vínculo formal é oficialmente negado e o próprio modelo de negócios delega ao trabalhador os riscos e a gestão de sua atividade.

Esse vazio normativo ganha ainda mais dimensão quando se observa que, apesar do crescimento acelerado do trabalho por plataformas, com tensões jurídicas traduzidas em milhares de ações no Judiciário, permanece uma lacuna legislativa que amplie efetivamente os direitos desses trabalhadores. A PLP 12/2024 ensaia uma resposta, mas, ao ampliar a "flexibilização" sem incluir direitos fundamentais, demonstra a persistência dos paradigmas antigos como se fossem suficientes num mundo completamente reconfigurado.

No âmbito trabalhista, observam-se tribunais que, sem amparo legal específico e ainda atrelados aos critérios clássicos, subordinação, habitualidade, pessoalidade, têm dificuldade para reconhecer as formas difusas e adaptadas de controle que os algoritmos exercem sobre os trabalhadores. Em outros países, como o Reino Unido, o reconhecimento da relação empregatícia por decisão judicial já se deu com base em indicadores de controle e dependência econômica, enquanto no Brasil, ainda se experimenta reticência, ampliando a insegurança jurídica para trabalhadores e plataformas.

Portanto, fica claro que os marcos tradicionais são juridicamente calibrados para contextos superados. Reconhecer essa insuficiência é o primeiro passo para construir uma regulação que de fato dialogue com os elementos centrais do trabalho digital: presença algorítmica no controle, ausência de vínculos formais, jornadas *on demand*, coleta e uso de dados em massa, riscos e responsabilidades diluídos. Apenas a partir desse reconhecimento, será possível desenhar uma arquitetura legal que preserve direitos, garanta segurança jurídica e oriente práticas corporativas no mundo digital, traçando um caminho real entre inovação e dignidade do trabalhador.

A inovação tecnológica impõe à legislação vigente um desafio crucial: como manter a desejável flexibilidade do trabalho em plataformas digitais, que permite ganhos de autonomia temporal e de organização pessoal, sem sacrificar a indispensável proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores? O equilíbrio entre esses polos requer repensar o contrato social, integrando ao direito uma capacidade regulatória sensível às singularidades da era digital.

De um lado, como se vê na Europa, a jurisprudência tem afirmado que a flexibilidade não afasta a condição de trabalhador, de modo que ainda que a pessoa escolha quando atuar, permanece sujeita a regime de subordinação e risco, exigindo garantia de direitos como segurança, jornada justa e contribuição previdenciária. No Brasil, embora a CLT permita formas de trabalho intermitente, esse modelo foi idealizado para atender sazonalidades pontuais e não para servir de bandeira para precarização algorítmica. A proposta legislativa recém-apresentada, como a PLP 12/2024, com jornada limitada a 12 h, contrapartida previdenciária e piso mínimo, sinaliza um esforço de resposta, embora ainda se revele insuficiente e incompleto.

Em vista disso, o caminho possível consiste em desenvolver uma regulação híbrida, que preserve o que há de bom na flexibilização das plataformas (como autonomia de jornada), mas imponha limites claros: proteção previdenciária real, mecanismos para garantir descanso e saúde, controle dos riscos à integridade dos trabalhadores e responsabilização das empresas por falhas estruturais. Esse caminho exige colaboração entre os poderes — legislativo, judiciário e executivo —, junto com representantes dos trabalhadores, acadêmicos e empreendedores, para construir um modelo regulatório justo, inovador e humano, capaz de assegurar que o trabalho digital promova, e não destrua, a dignidade e os projetos de vida dos cidadãos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: a era do trabalho digital e desregulado*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. *Dano moral e indenização punitiva: os punitive damages na experiência do common law e na perspectiva do Direito brasileiro*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. 132 p. ISBN 978-85-7700-639-7

BRASIL. *Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 5 de março de 2024**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020750 38.2020.5.04.0405, 8ª Turma. Relator: Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso**. Porto Alegre, 22 set. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10922-59.2021.5.15.0087. Relatora: Ministra Liana Chaib**. Brasília, DF: TST, julgado em 4 abr. 2025. **Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 4 abr. 2025**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 06 mai. 2025.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

CENDON, Paolo. *La responsabilità civile: teoria e prassi*. Padova: CEDAM, 1990.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DURKHEIM, Émile. *A divisão do trabalho social*. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Responsabilidade civil**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

FOUCAULT, Michel. *Nascimento da biopolítica: curso dado no Collège de France (1978–1979)*. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FROTA, Hidemberg Alves. **O dano existencial nas relações de trabalho**. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). *Dano moral nas relações de trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

GALANTER, Marc. **Porque “quem tem” sai na frente**: especulações sobre os limites da transformação no direito. Tradução de Ana Carolina Chassin. São Paulo: FGV Direito SP, 2018. Coleção Acadêmica Livre.

GALIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Fenomenologia do Espírito*. Tradução adaptada por José Arthur Giannotti. São Paulo: Abril Cultural, 1979.

ITÁLIA. *Codice Civile Italiano*. **Regio Decreto nº 262, de 16 de março de 1942**. Publicado no Gazzetta Ufficiale nº 79, de 4 de abril de 1942. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto:1942-03-16;262!vig=>. Acesso em: 06 mai. 2025.

ITÁLIA CORTE DI CASSAZIONE. **Sentença nº 184, Corte Constitucional Italiana, 1986**.

ITÁLIA. CORTE DI CASSAZIONE. **Sentença nº 6572, Sezione Unite, 24 de março de 2006**.

ITÁLIA. CORTE DI CASSAZIONE. **Sentença nº 8827 e 8828, Terza Sezione Civile, 31 de maio de 2003**.

ITÁLIA. CORTE DI CASSAZIONE. **Sentença nº 26972, 26973, 26974 e 26975, Sezione Unite, 11 de novembro de 2008**.

HEGEL, G.W.F. **Princípios da filosofia do direito**. Tradução de Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT 9)**, v. 6, n. 61, p. 57-92, 2017.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2009.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2012.

MATRICARDI, Cristina. *Cassazione: Risarcimento per il danno alla vita affettiva*. Altalex, 13 jun. 2003. Disponível em: <https://www.studiocataldi.it/articoli/1000-cassazione-risarcimento-per-il-danno-alla-vita-affettiva.asp>. Acesso em: 06 mai. 2025.

MORIN, Edgar. *O Método 3: O Conhecimento do Conhecimento*. Rio de Janeiro: Vozes, 1991.

NAKASHASHI, Ricardo. *O que é dano existencial tecnológico?* Nakahashi Advogados, 31 mar. 2023. Disponível em: <https://www.nakahashi.com.br/o-que-e-dano-existencial-tecnologico/>. Acesso em: 06 mai. 2025.

NÚÑEZ NOVO, Benigno. *Dano moral: um breve estudo*. Boletim Jurídico, Uberaba, MG, 10 fev. 2021. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-civil-responsabilidade-civil/10859/dano-moral-breve-estudo>. Acesso em: 06 mai. 2025.

RIFKIN, Jeremy. **O fim do trabalho**. Rio de Janeiro: Record, 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SOUZA, Jessé. **A tolice da inteligência brasileira**. 2. ed. São Paulo: Leitura, 2015.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **REsp 1.059.663/MS, julgado em 17 de dezembro de 2008**. Disponível em base jurisprudencial do STJ.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Súmula 227 – Reconhecimento da legitimidade para reparação do dano moral**.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. **Jurisprudência sobre dignidade da pessoa humana**.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de; OTÁVIO, Luiz. *O dever de reparar o dano existencial no plano do direito do trabalho*. In: SILVA, A. M. B. (org.). *Direitos do Trabalhador: teoria e prática* (Homenagem à Profª Alice Monteiro de Barros). Belo Horizonte: RTM, 2014, p. 98-99.

TARTUCE, Flávio. **Manual de responsabilidade civil**. 5. ed. São Paulo: Método, 2019.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. *Teoria do risco-proveito da atividade negocial*. Publicado em 17 set. 2024. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/cdc-na-visao-do-tjdft-1/principios-do-cdc/teoria-do-risco-proveito-da-atividade?>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Jurisprudência consolidada sobre dano existencial e dano moral**.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Acórdão sobre responsabilidade objetiva em relações de trabalho em plataformas digitais**.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 2024**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/> Acesso em: 21 jun. 2025.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 15. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Manual de direito civil: contratos*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2022.