



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB
Faculdade de Direito

Neemias Pereira de Aguiar Silva

**ARTIGO 620 DA REFORMA TRABALHISTA:
Flexibilização no trabalho e riscos de precarização na
prestação de serviços**

Brasília
2025

Neemias Pereira de Aguiar Silva

**ARTIGO 620 DA REFORMA TRABALHISTA:
Flexibilização no trabalho e riscos de precarização na
prestação de serviços**

Monografia apresentada à Faculdade de
Direito da Universidade de Brasília como
requisito parcial à obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. João Costa-Neto

**Brasília
2025**

FOLHA DE AVALIAÇÃO

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

Banca Examinadora:

Professor Doutor João Costa-Neto
Orientador

Prof. MSC. José Humberto
Examinador

Prof. MSc. Rafael Papini
Examinador

Aprovado em:

Esta conquista é lavrada com o sabão que limpou o chão alheio e vigiada pelas noites em claro do meu pai. Aos meus pais – que trocaram dias de trabalho pesado pelos meus dias de estudo –, dedico cada letra deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus por me guiar e fortalecer ao longo da minha graduação em Direito na Universidade de Brasília. Foram anos de crescimento pessoal e acadêmico, que me permitiram desenvolver um pensamento crítico e uma visão de mundo mais sólida, além de transformar minha perspectiva sobre a educação. Não tenho dúvidas de que, sem Deus, eu não teria conseguido concluir essa graduação com leveza e tranquilidade.

Sou o filho mais velho e o primeiro da família a ingressar em uma universidade federal, especialmente em um curso tão renomado, como o de Direito. Essa conquista não é apenas minha, mas de toda a minha família, especialmente porque meus pais não tiveram a oportunidade de concluir os estudos, já que começaram a trabalhar tão cedo.

Agradeço ao meu pai, Manoel. Um agradecimento profundo, por todo o apoio, suporte, carinho e palavras de motivação. Sei que não foi fácil para o senhor me ajudar a chegar até aqui. Todo o investimento nos cursinhos preparatórios, as horas extras de trabalho e as noites de sono perdidas não foram em vão. Muito obrigado por ter acreditado e investido em mim.

Agradeço a minha mãe, Ivanete. Minha gratidão enorme por todo o amor, incentivo e pelas orações que sempre fez por mim. Essa graduação também é sua, pois a senhora nunca deixou de acreditar no meu potencial. Seus sacrifícios, trabalhando em casas de terceiros para sustentar a mim e a meus irmãos, me dando oportunidade de estudar, hoje se transformam em conquista. Essa vitória é nossa.

Agradeço aos meus irmãos, Samuel e Miriã. Agradeço pelo apoio, carinho e pelo olhar de admiração que sempre dedicaram a mim. É uma alegria imensa saber que vocês se orgulham de mim, por eu estudar em uma universidade pública, de qualidade; saber que vocês sempre compartilhavam minhas conquistas com outras pessoas com tanto entusiasmo e com o maior orgulho, é gratificante. Vocês não têm ideia do quanto isso me motivava e continua a motivar. Vocês também fazem parte disso.

Agradeço à Universidade de Brasília, instituição no qual tive a honra de estudar e que tenho profundo carinho por cada momento vivido nas dependências dessa renomada instituição, assim como aos amigos que fiz e que foram cruciais para que eu obtivesse êxito em minha jornada.

Agradeço a Irene, por todo o auxílio na construção deste trabalho. Cada ligação, cada áudio e cada mensagem enviada. As suas dicas foram essenciais.

Por fim, ao Professor João Costa-Neto, por ter aceitado ser meu orientador ao longo desta jornada. Meu sincero agradecimento pela orientação e pela dedicação, fundamentais para a realização deste trabalho.

"É justo que muito custe, aquilo que muito vale."

Santa Teresa D'Ávila

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar criticamente as transformações nas relações trabalhistas brasileiras, advindas do artigo 620-A da CLT, inserido por essa reforma e seus desdobramentos na precarização do trabalho. Partindo de uma perspectiva dogmática, o estudo aborda como a flexibilização dos direitos trabalhistas, somada ao avanço de novas formas de prestação de serviços, tem reconfigurado o mercado de trabalho, aprofundando desigualdades e desafios regulatórios. O trabalho está estruturado em três eixos principais: (1) uma contextualização teórica sobre o trabalho na era digital e modelos de trabalho digitais; (2) bases do trabalho formal regido pela CLT, destacando as mudanças trazidas pela reforma trabalhista de 2017; (3) discussão crítica do fenômeno da pejetização e do Tema 1.389 em discussão no STF. O trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental e, ao final, concluiu-se sobre a necessidade de legisladores e juristas encontrarem soluções que não impliquem perdas de direitos conquistados pelos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma trabalhista de 2017. Flexibilização do trabalho. Uberização. Trabalho Plataformizado.

ABSTRACT

This monograph aims to critically analyze the transformations in Brazilian labor relations resulting from Article 620-A of the CLT (Consolidated Labor Laws), introduced by this reform, and its implications for job insecurity. From a dogmatic perspective, the study addresses how the flexibilization of labor rights, coupled with the advancement of new forms of service provision, has reconfigured the labor market, deepening inequalities and regulatory challenges. The work is structured around three main axes: (1) a theoretical contextualization of work in the digital age and digital work models; (2) the foundations of formal work governed by the CLT, highlighting the changes brought about by the 2017 labor reform; (3) a critical discussion of the phenomenon of *pejotização* (self-employment) and Topic 1,389 currently under discussion at the Supreme Federal Court (STF). The work was developed through bibliographical and documentary research, and ultimately concluded that legislators and legal scholars need to find solutions that do not imply the loss of rights long won by workers.

Keywords: 2017 labor reform. Flexible work. Uberization. Platformized work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 A ERA DIGITAL: REPERCUSSÃO NA VIDA E NO DIREITO.....	11
1.1 O Trabalho na Era Digital	12
1.2 Tipos de Trabalhos e Plataformas Digitais.....	13
1.2.1 A “uberização”: características.....	15
1.3 Relações de Trabalho na Era Digital	17
1.4 O Direito e as Novas Relações de Trabalho.....	19
2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: CONTEXTO, NORMAS E MUDANÇAS.....	22
2.1 CLT e Associações de Classe para os Interesses do Trabalhador.....	25
2.2 Reforma Trabalhista de 2017: Aspectos Gerais.....	26
3 ARTIGO 620-A DA REFORMA TRABALHISTA E PONDERAÇÕES CRÍTICAS	30
3.1 Uma Visão da Jurisprudência.....	35
CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS.....	43

INTRODUÇÃO

Com o advento da reforma trabalhista de 2017 e a expansão acelerada das plataformas digitais, a precarização do trabalho no Brasil atingiu novos patamares, que transformaram as relações laborais no país. Um dos marcos na flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil decorre da alteração do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467/2017 que passou a permitir que acordos coletivos prevalecessem sobre a legislação em questões fundamentais como jornada de trabalho, intervalos intrajornada, assim como na remuneração. Essa mudança, apresentada como necessária para modernizar as relações de trabalho e estimular a economia, na prática abriu caminho para uma redução sistemática de garantias históricas, transferindo para os trabalhadores os riscos e custos que antes eram compartilhados com os empregadores.

Paralelamente a essas alterações legislativas, houve o crescimento exponencial de atividades desenvolvidas por meio de plataformas digitais, que introduziram um novo modelo de trabalho, caracterizado pela ausência total de vínculo empregatício e pela narrativa de autonomia e empreendedorismo. Esses dois fenômenos, reforma trabalhista e expansão das plataformas, embora distintos em sua origem e mecanismos, convergem em um mesmo objetivo: a precarização estrutural do trabalho como forma de maximizar lucros e reduzir custos laborais.

A reforma do referido artigo 620 da CLT, ao estabelecer a supremacia do negociado sobre o legislado, criou um ambiente onde direitos antes considerados intocáveis passaram a ser objeto de barganha em negociações frequentemente desiguais. Enquanto isso, o uso de plataformas em atividades laborais radicalizou esse processo, eliminando por completo qualquer resquício de proteção trabalhista.

Esses trabalhadores, classificados como autônomos ou "parceiros", enfrentam jornadas exaustivas sem limites estabelecidos, remuneração variável e imprevisível, e total ausência de direitos básicos como férias, décimo terceiro salário, FGTS ou seguro-desemprego. O controle algorítmico exercido pelas plataformas sobre eles desmente o discurso da autonomia, revelando uma relação de subordinação disfarçada, onde todas as regras são unilateralmente determinadas pelas empresas, sem qualquer participação ou negociação por parte dos trabalhadores.

A conexão entre a reforma trabalhista e atividades desenvolvidas por meio de plataformas digitais torna-se evidente quando observamos que ambas representam

estágios diferentes de um mesmo processo de precarização. Se a reforma flexibilizou direitos dentro de um marco ainda regulado, a economia de plataformas operou à margem de qualquer regulamentação, criando uma zona cinzenta onde milhões de trabalhadores ficam completamente desprotegidos.

No Brasil, a ausência de regulamentação específica para atividades desenvolvidas por meio de plataformas digitais tem perpetuado uma situação na qual trabalhadores são responsáveis por todos os custos e riscos de sua atividade, enquanto as plataformas concentram os lucros.

Este trabalho se insere no contexto da reforma trabalhista de 2017 e tem como objetivo analisar criticamente as transformações nas relações trabalhistas brasileiras, advindas do artigo 620-A da CLT, inserido por essa reforma e seus desdobramentos na precarização do trabalho.

A abordagem desse tema é relevante, porque ele corresponde exatamente a um dilema vivenciado por trabalhadores de plataformas digitais e termina por visualizar os desafios impostos ao Direito, em sua busca por atualizações frente à perda de direitos conquistados com a Consolidação das Leis do Trabalho e efetivados na prática laboral dos trabalhadores do país desde então.

Metodologicamente, o trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica, sendo consultados autores que debatem o tema; também uma pesquisa documental, com consulta à jurisprudência.

O estudo se encontra estruturado em três capítulos: no primeiro, apresenta-se o cenário da era digital, na qual se inserem as novas formas de trabalho com uso de plataformas digitais, para se configurar o contexto atual. São descritas algumas formas de trabalho realizados por meio de plataformas, demonstrando-se o que têm em comum: as condições de trabalho. No segundo, retomam-se traços conjunturais da época da criação da Consolidação das Leis do Trabalho, com suas conquistas e ganhos para os trabalhadores, como forma de estabelecer comparações em relação ao cenário da era digital. Também são apresentados pontos da reforma trabalhista de 2017, em relação às conquistas da Consolidação das Leis do Trabalho. No terceiro, discutem-se as modificações advindas do artigo 620-A, introduzido pela reforma de 2017 na Consolidação das Leis Trabalhistas, comparando a flexibilização de seus termos às condições precárias dos trabalhos desenvolvidos por meio de plataformas digitais.

1 A ERA DIGITAL: REPERCUSSÃO NA VIDA E NO DIREITO

De início, é importante apontar que a era digital alterou profundamente a história da humanidade, visto que passou a redefinir a maneira com que nos comunicamos, trabalhamos, aprendemos e nos relacionamos.

Era digital é a “designação dada à era que atravessamos devido à disseminação das novas tecnologias digitais e ao seu grande impacto em termos socioculturais” (Apdsi, 2025, verbete). “Do mesmo modo, a internet e a adoção generalizada da tecnologia da informação estão ligadas à era digital (Fumec, 2023, p. 2).

A era digital demarcou um novo paradigma para a vida social e para a economia, considerando paradigma “aquilo que os membros de uma comunidade partilham [...] um modelo ou padrão aceitos”. O que se vivia antes foi superado por outro modelo, advindo de evolução científica. Aparecem outros fenômenos, os hábitos e o conhecimento antigos são deixados de lado, substituídos por uma visão de mundo muito diferente e compartilhada (Kuhn, 1975, p. 43, 219). No caso, o padrão aceito e compartilhado é o das rotinas diárias e das soluções desenvolvidas e facilitadas com o uso de computadores, tablets e smartphones e outras ferramentas de comunicação que a tecnologia, em seu avanço incessante e rápido, coloca à disposição de todos no mercado (Fumec, 2023); é um modo de vida no qual a dinâmica cotidiana já se torna mais difícil sem essas ferramentas.

Do surgimento da internet até a popularização dos smartphones e o avanço das redes sociais, a tecnologia se infiltrou em todos os aspectos da vida cotidiana, gerando diversos impactos no comportamento individual e social. A velocidade com que essas mudanças ocorreram fez com que o mundo virtual e o real se misturassem de forma quase inseparável. Como observou Manuel Castells (2001, p. 15), “A internet é o tecido das nossas vidas. Se a tecnologia da informação é hoje o que a eletricidade foi na era industrial, a internet poderia ser comparada à rede elétrica e ao motor elétrico”. Essa comparação ilustra bem o papel central que a tecnologia digital assumiu na vida de todos em quase todo o mundo, tornando-se tão essencial para o desenvolvimento e para o funcionamento da sociedade moderna.

A conectividade proporcionada pela internet trouxe diversos benefícios para toda a sociedade: a possibilidade de se comunicar instantaneamente com pessoas do outro lado do mundo, o acesso a informações que antes eram restritas a acervos especializados ou bibliotecas e a facilidade de se realizar transações comerciais com

apenas um “clique” na tela são alguns dos muitos exemplos das vantagens oferecidas pelo mundo digital (Jungblut, 2004, p. 105).

No campo do trabalho, a era digital trouxe mudanças radicais. A automação e a inteligência artificial passaram a substituir empregos tradicionais, ao mesmo tempo criando oportunidades em áreas que envolvam análise de dados, programação e segurança da informação (Nakamura, 2024, p. 297).

O *home office*, que já era uma forma de trabalho em ascensão, tornou-se uma tendência para milhões de pessoas durante a pandemia de COVID-19. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2023, em 2022, havia 7,4 milhões de pessoas no teletrabalho no Brasil, seja de forma habitual ou ocasional. Esse percentual representou, na época, 7,7% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (Cabral, 2023, p.2).

Essa conjuntura, porém, ao mesmo tempo, gera um cenário de incertezas para muitos profissionais que precisam se adaptar rapidamente às novas demandas do mercado.

1.1 O Trabalho na Era Digital

Tal como ocorreu da vida em sociedade, a revolução digital transformou profundamente a forma do trabalho nas últimas décadas, como outras formas de trabalho surgindo e outras ganhando força com os avanços tecnológicos. Nesse contexto, os chamados “trabalhos digitais” emergiram como nova atividade profissional, distinta dos modelos tradicionais de emprego que marcaram a era industrial. Trabalhos digitais representam uma mudança na organização do trabalho e abarcam diferentes tipos de atividades que são realizadas no meio virtual ou com o auxílio de plataformas digitais (Takano et al, 2020, p. 9).

Cumprir destacar que o trabalho digital é compreendido como toda atividade produtiva, podendo ser remunerado ou não, que depende dos meios digitais para ser realizado. Essa definição inclui tarefas feitas por meio de plataformas *online*, de *softwares*, de aplicativos de compra, venda ou de serviços, às vezes até mesmo com o uso de inteligência artificial. Conforme observam Penteado et al. (2023, p. 24), o cenário de plataformização se intensificou com a pandemia de COVID-19, dominando ainda mais a vida social, redefinindo relações, espaços e tempos laborais.

Essa modalidade de trabalho tornou-se bastante ampla, envolvendo diversos tipos de atividades que vão desde funções criativas até a execução de tarefas repetitivas, ambas unidas por meio de uma infraestrutura digital para a sua execução. Diferente do trabalho industrial, que se baseia na concentração fixa dos trabalhadores a um local determinado, o trabalho digital rompe a necessidade de permanência em um único ambiente, podendo ser exercido de qualquer local e em qualquer horário. Essa mudança permite o desenvolvimento de atividades de forma autônoma e descentralizada, o que transforma as diversas relações entre capital e trabalho (Pias, 2023, p.2).

Mas o surgimento dos trabalhos digitais não foi algo isolado; veio de um processo evolutivo, ligado ao desenvolvimento tecnológico. Esse processo pode ser dividido em três fases: a primeira, marcada pela popularização dos computadores, no período compreendido entre as décadas de 70 e 90 (Correia, 2021, p. 1); a segunda, a partir dos anos 2000, com a expansão da internet (Almeida; Bruno, 2023, p. 16), e a terceira, marcada pelo surgimento das plataformas digitais, a exemplo da Uber, 99 Pop, iFood e outras. Foi criado, assim, um novo modelo de prestação de serviços.

1.2 Tipos de Trabalhos e Plataformas Digitais

Como já dito, a transformação digital e o avanço das tecnologias da informação têm reconfigurado profundamente o mundo do trabalho nos últimos anos.

Nesse contexto, diversos tipos de trabalho digital emergiram, muitos deles operando por meio de plataformas que conectam demanda e oferta de serviços de forma instantânea. Essas plataformas podem ser categorizadas de acordo com a natureza do trabalho realizado, abrangendo desde serviços de mobilidade urbana até micro tarefas realizadas remotamente. Podem ser citados, por exemplo:

Trabalho em serviços de mobilidade e entrega

São atividades realizadas por meio de plataformas de transporte e entrega, sendo elas as pioneiras no modelo. A Uber, 99 Pop, Cabify, Lyft e Bolt são exemplos de plataformas de transporte que revolucionaram os meios convencionais de mobilidade urbana, servindo de forma alternativa ao táxi tradicional. São compostas por motoristas autônomos que utilizam seus próprios veículos e são remunerados por corrida. Da mesma forma, aplicativos de entrega, como iFood, Rappi e Uber Eats

criaram um exército de entregadores que trabalham sob demanda, enfrentando longas jornadas e remuneração variável, já que ela é proporcional a quantidade de entregas feitas em um dia (Pichonelli, 2020, p. 2).

Nesses casos, a plataforma atua como intermediária entre o prestador de serviços e o consumidor final, mas é ela que define as tarifas, as rotas e as condições de trabalho por meio de algoritmos. Enquanto o trabalhador assume todos os custos operacionais que incluem gastos com combustível, manutenção do veículo, celular, seguro e alimentação, a plataforma é responsável por fornecer a infraestrutura do aplicativo utilizado.

Trabalho em micro tarefas (*crowd work*)

O *crowd working* é um formato de terceirização *online* ou trabalho sob demanda. Nesse modelo de prestação de serviços, plataformas digitais são utilizadas para contratar pessoas para a realização de tarefas específicas por tempo determinado. Essas tarefas são executadas por uma grande quantidade de trabalhadores que agem de forma independente e recebem de acordo com a produtividade, de maneira similar ao transporte de cargas e serviços. As tarefas podem incluir diversas atividades, que vão desde identificação de imagens, transcrição de áudios, processamento de dados e testes de aceitação e outros (Kalil, 2022, p. 1).

O trabalhador é totalmente responsável por sua internet, alimentação, energia e horário de descanso. Plataformas como Amazon, Mercado Livre e Google são exemplos de empresas que usam esse modelo de serviço, no qual trabalhadores de diferentes partes do mundo realizam atividades, com remuneração atribuída a cada tarefa concluída, de modo que há uma enorme competitividade por oportunidades, o que resulta em uma corrida para o fundo em termos de salários.

Freelancer em plataformas de serviços profissionais

O trabalho por meio de plataformas não é exclusivo de pessoas que apresentam uma baixa instrução técnica, mas também atinge profissionais qualificados. *Designers*, programadores, redatores e tradutores também realizam atividades para essas plataformas, vivendo em uma constante disputa por preços e serviços. Plataformas como *Upwork*, *Fiverr*, *Freelancer.com* e *Toptal* oferecem um espaço de conexão entre prestadores de serviço e usuários em nível global.

Muitos desses trabalhadores *freelancers* enfrentam dificuldades para estabelecer uma renda estável, já que a plataforma controla a intermediação e pode penalizar perfis com baixa avaliação, afetando sua visibilidade, ou seja, a atribuição de uma determinada pontuação (Machado, 2022, p.131).

Trabalho em plataformas de conteúdo e mídia social

A economia digital também gerou formas alternativas de trabalho, com atividades totalmente controladas por algoritmos que estabelecem metas de tempo, de ganhos e de visualizações. Criadores de conteúdo em plataformas digitais como YouTube, TikTok, Instagram e Twitch dependem de algoritmos para monetizar suas produções, mas sofrem constantemente com mudanças abruptas nas políticas contratuais. Apesar de alguns alcançarem sucesso, fama, reconhecimento e muito dinheiro, tal prática não é ímpar, já que a maioria enfrenta instabilidade. A renda é baseada em visualizações, anúncios e patrocínios voláteis, o que não assegura uma renda fixa e mensal a cada um dos seus colaboradores. (Coursify.me, 2024, p. 2,).

Além disso, existem plataformas que comercializam conteúdo sob assinatura, transferindo para os criadores de conteúdo a responsabilidade por atrair e de reter público, sem garantia de receita fixa ou prejuízo quanto aos custos operacionais. Desse modo, quando um tipo de conteúdo deixa de ser atrativo para o público geral, essa assinatura é perdida enquanto o criador de conteúdo é obrigado a arcar com os custos operacionais da divulgação e marketing daquele produto.

Trabalho em plataformas de cuidadora e serviços domésticos

As plataformas também são meios utilizados por setores, como cuidados pessoais e serviços domésticos. Aplicativos como *GetNinjas*, *TaskRabbit* e *Helping* conectam prestadores de serviços (eletricistas, faxineiras, cuidadores de idosos, respectivamente) a clientes. Um fator em comum que todas as plataformas apresentam é o fato de ter uma comissão atribuída à plataforma, de modo que os ganhos de cada usuário sejam ainda mais baixos.

1.2.1 A “uberização”: características

A “uberização” é um fenômeno emblemático, por reproduzir mecanismos de exploração análogos aos do colonialismo, sob a roupagem da modernidade e da

flexibilidade. O termo “uberização” vem sendo usado “para descrever [...] mudanças, especialmente no que se refere à precarização das relações de trabalho”. Uberização diz respeito às formas de trabalho advindas da evolução da tecnologia e da globalização, cujas relações se caracterizam por serem precárias, informais e com ausência de direitos trabalhistas (Maier, 2023, p. 1).

“Uberização” é derivado da forma como a maior plataforma de transportes do mundo funciona, a Uber. Refere-se à crescente precarização do trabalho mediado por plataformas digitais, no qual os trabalhadores atuam como prestadores autônomos, sem vínculos empregatícios tradicionais, submetidos a algoritmos que controlam sua produtividade, a remuneração e até mesmo a permanência na plataforma, consubstanciando em uma forma de escravidão digital (Greggo, et al., 2022, p. 2).

Pelas condições de trabalho semelhantes às da Uber, o termo se estendeu para qualificar outras atividades desenvolvidas por meio de plataformas tecnológicas, as quais prestam serviços “sem contratação formal de trabalhador”. É a chamada “economia compartilhada” (Maier, 2023, p. 1, 2).

Ao precarizar o trabalho, fragmentar direitos trabalhistas, advindos após intensos debates sociais e legislativos, e transferir os riscos da atividade para os trabalhadores, a uberização reforça uma estrutura de dominação que beneficia grandes corporações, enquanto subjuga indivíduos a condições laborais inseguras e desprotegidas. Essa dinâmica não se restringe à economia: ela normaliza a ideia de que a autonomia e a liberdade do trabalhador são ilusões e consolida a cultura do individualismo e da competição, em que a sobrevivência depende da adaptação a regras impostas por plataformas digitais. Dessa forma, a uberização exemplifica como o capitalismo contemporâneo perpetua desigualdades e opressões, agora disfarçadas sob a retórica da inovação e do empreendedorismo (Dutra, 2024, p. 16).

[...] “a dominação não é mais diretamente representada e visível enquanto tal.” [...] pode ser espalhada para as relações de trabalho da economia digital, em que o obreiro é reduzido à condição de mero usuário do sistema e submetido ao império invisível dos negócios *data-driven* (Delgado; Carvalho, 2021, p. 40).

A falta de regulamentação específica para essa modalidade de trabalho expõe os profissionais a situações de exploração. A flexibilidade anunciada pelas plataformas, sob o argumento de que os referidos trabalhadores são empresários autônomos, mascara a insegurança e a instabilidade financeira que ocorre em contrapartida. Segundo Lapa,

É justamente nesta categoria que se manifesta com maior intensidade o fenômeno da uberização. O trabalho sob demanda gera por consequência o trabalhador *just-in-time*, ou seja, o indivíduo auto gerenciado sempre à disposição das plataformas e remunerado exclusivamente pelo tempo despendido na execução de uma tarefa específica (Lapa, 2021, p. 286)

Desse modo, o processo de uberização oculta a exploração moderna do trabalho por intermédio da ampliação constante da carga horária de trabalho. No Trabalho em Micro Tarefas (*crowd work*), a uberização se manifesta na completa despersonalização do trabalho e do profissional que está envolvido nas atividades; O profissional é reduzido a um mero executor anônimo de tarefas, sem que tenha voz nas condições estabelecidas pela plataforma (Kalil, 2022, p.1) No *Freelancer* de Serviços Profissionais, embora as plataformas possibilitem maior autonomia na escolha de projetos, elas também impõem a lógica da disputa acirrada por trabalhos, pressão por preços baixos e altas taxas de comissão. A ausência de contratos formais deixa os trabalhadores vulneráveis a calotes e más condições de pagamento. Em muitas plataformas de cuidadores, muitas vezes o pagamento é baixo e as condições são desfavoráveis (Machado, 2022, p. 131).

1.3 Relações de Trabalho na Era Digital

O surgimento de novas atividades laborais ensejou também novos tipos de relações no trabalho. A ascensão dos aplicativos e plataformas digitais nos últimos anos deu origem, por exemplo, a um fenômeno conhecido como “uberização” do trabalho, um modelo que redefine as relações laborais sob a lógica da flexibilização extrema, da terceirização generalizada e da erosão de direitos. Esse processo não se limita aos motoristas do aplicativo Uber, mas representa uma tendência expansiva que atinge diversas profissões, transformando trabalhadores em microempreendedores individuais, sem vínculos empregatícios e submetidos a algoritmos que controlam sua produtividade (Santos, 2023, p.2).

A uberização é fruto direto da revolução digital e da financeirização da economia, as quais encontraram, nas tecnologias de plataforma, uma forma eficiente de transferir riscos e custos para os trabalhadores. Isso, sem que haja qualquer comprometimento das *bigtechs* com direitos trabalhistas ou sociais. (Abílio et al, 2021, p.2). Empresas como Uber, iFood, Rappi e 99 Pop operam como intermediárias, conectando prestadores de serviços a consumidores, se abstendo de qualquer responsabilidade trabalhista. O discurso da “liberdade” e da “autonomia”, pregado de

forma “escancarada” por essas grandes empresas mascara uma realidade de insegurança, jornadas exaustivas e remuneração volátil (DIAP, 2024, p. 24).

É importante lembrar que esse modelo tem se expandido rapidamente para além do transporte de pessoas e das entregas de bens e serviços. Profissionais de diversas áreas – como designers, redatores, tradutores e até médicos – são agora classificados como “parceiros” de plataformas digitais, responsáveis por seus próprios equipamentos, impostos e benefícios. Esse modelo, oriundo dos meios digitais, atinge até setores antes protegidos por regulamentações mais rígidas, como educação e saúde, com o crescimento de aulas *online* por aplicativos e consultas médicas virtuais terceirizadas, o que fragmenta ainda mais os direitos sociais advindos da Constituição Cidadã de 1988 e dos direitos trabalhistas surgidos do período Vargas no Brasil (INEP, 2020, p.2).

O objetivo por trás da uberização é claro: maximizar lucros minimizando obrigações trabalhistas. As plataformas se apresentam como meras “intermediárias tecnológicas”, não como empregadoras, embora controlem tarifas, estabeleçam regras e possam até excluir trabalhadores de seus sistemas sem justa causa. Consequentemente, o resultado é a fragmentação da classe trabalhadora, que perde capacidade de organização coletiva e negociação, enquanto as empresas concentram riqueza sem arcar com os custos sociais de sua força de trabalho

Os impactos desse modelo são profundos: a falta de proteção social, a instabilidade financeira e o desgaste físico e mental tornam-se marcas dessa nova forma de exploração. Além disso, a uberização acentua desigualdades, pois atinge principalmente trabalhadores de baixa renda, jovens e migrantes, que não têm alternativa senão aceitar condições cada vez mais degradantes com a finalidade de ganhar valores ainda mais baixos, quando comparados às diversas horas que devem estar conectados às referidas plataformas.

Conforme disciplinam Filgueiras e Antunes (2020, p. 70, 71), em pesquisa realizada, os motoristas de entrega de *delivery*, *iFood*, por exemplo, possuem a seguinte realidade de trabalho:

Há várias evidências de que isso procede de maneira dramática, como ilustra o print da próxima página, em que o entregador trabalhou sete dias seguidos, ficou on-line por mais de 61 horas e recebeu apenas 212 reais. Em São Paulo, trabalhando 9 horas e 24 minutos por dia, os entregadores ganham 936 reais por mês; se fosse uma jornada legal de 44 horas, eles receberiam 762 reais e 66 centavos por mês. Em Salvador, um/a entregador/a recebe, em média, 1.100 reais por

mês; mas, quando se restringem a uma jornada de 44 horas, conseguem apenas 780 reais e 64 centavos mensais. Em ambos os casos, a renda média da jornada regular é muito inferior ao salário-mínimo.

A baixa remuneração, concomitante às longas jornadas de trabalho, fragilizam ainda mais os direitos sociais ora adquiridos. Outrossim, a falta de regulamentação atrelada ao grande número de trabalhadores informais e que não apresentam um conhecimento básico a respeito dos seus direitos, corrobora para uma proteção desigual do trabalho. Como consequência a essa descobertura social, começam a surgir greves de entregadores, ações judiciais por reconhecimento de vínculo empregatício e propostas de regulamentação.

No entanto, esse problema é complexo, pois exige não apenas adaptar leis trabalhistas a essa nova realidade, mas também enfrentar o poder econômico e político das grandes plataformas digitais. A uberização não é o futuro do trabalho, mas a face mais perversa de um capitalismo que busca transferir seus custos para os mais vulneráveis.

Conforme Javier Tolcachir (2021, p. 3), trata-se do capitalismo, como nova face do colonialismo, que expande sua dominação para além da esfera econômica, infiltrando-se nas relações sociais e culturais. É o capitalismo em uma “acelerada fase de reconversão tecnológica, cujo principal elemento é a digitalização. [...] a multiplicação de plataformas em todas as áreas da atividade humana, o teletrabalho, o comércio digital [...]”. Esses são alguns dos esquemas “visíveis” desta outra revolução industrial.

Em outras palavras, a mesma conectividade, que levou o mundo a um patamar ímpar de desenvolvimento, também gerou e continua gerando diversos desafios, a exemplo do Direito, que tem de dar respostas às demandas que surgem da nova ordem social e econômica por meio de normas que foram elaboradas com base em outros parâmetros.

1.4 O Direito e as Novas Relações de Trabalho

É inegável que a pandemia de COVID-19 trouxe mudanças profundas e irreversíveis para as relações de trabalho, de modo que foram exigidas várias adaptações no Direito Trabalhista. Anselmo e Ferrer (2022, p.273) destacam que a crise sanitária acelerou o processo de flexibilização das normas trabalhistas e a

expansão do teletrabalho, mas trouxe à tona diversas fragilidades da legislação trabalhista

Ante o cenário de calamidade pública que se instaurou com a pandemia, o governo federal brasileiro criou uma série de Medidas Provisórias (MPs) para preservar empregos e mitigar os impactos econômicos. A MP nº 927/2020 introduziu alternativas como teletrabalho, antecipação de férias individuais e coletivas e suspensão temporária de exigências trabalhistas. De acordo com Veiga e Sivoilella (2020, p.2), as medidas implementadas no período de crise sanitária representaram uma mutação normativa. O Direito precisou equilibrar a proteção dos trabalhadores com a sobrevivência das empresas.

A MP nº 936/2020 ampliou o campo de proteção normativo ao criar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, autorizando a redução de jornada e de salários e a suspensão temporária de contratos. Ludwig ressalta que esse programa trata do

Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, consubstanciado no pagamento de um valor arcado pela União em favor do empregado, para lhe preservar – ainda que parcialmente a renda –, seja como complemento, seja como substituição, conforme o caso (Ludwig, 2020, p. 18).

Desse modo, o benefício emergencial pago pela União foi crucial para evitar o colapso social, mas também evidenciou a flexibilização de diversas medidas trabalhistas ora conquistadas, como a irredutibilidade salarial prevista no art. 7º, VI da Constituição Federal. Depois, a MP nº 1.046/2021 consolidou essas mudanças, dando maior autonomia aos empregadores, como a possibilidade de antecipar feriados sem consentimento prévio dos trabalhadores. O trabalho em home office, antes enxergado como uma exceção, tornou-se regra para milhões de trabalhadores. A MP nº 1.046, em seu artigo 3º, §1º, definiu o teletrabalho como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador” (Ludwig, 2020, p. 6).

Entretanto, a medida supracitada não informou de quem seriam os custos de infraestrutura e operacionais dessas atividades, ao passo que muitos desses encargos ficaram por conta do trabalhador.

A suspensão temporária de contratos, autorizada por até 60 dias, com base no art. 8º da Lei nº 14.020/2020, também foi uma das medidas mais controversas presentes no enorme pacote legal criado no período de crise sanitária. De um lado, havia medidas provisórias que asseguravam a manutenção de empregos, enquanto

de outro, existiam dispositivos que contrariavam direitos que eram anteriormente assegurados. Tais medidas significaram a redução de custos para os empregadores, mas, para os trabalhadores, representaram perda de renda e insegurança. Tostes explica o seguinte:

A suspensão do contrato de trabalho surgiu como uma solução para os impactos nefastos no mercado de trabalho decorrentes da pandemia da Covid-19 e da limitação das atividades empresariais. Essa limitação foi uma decorrência das políticas públicas de enfrentamento ao coronavírus, visando à limitação da circulação de pessoas. A solução encontrada por muitos empregadores visando a manter os postos de trabalho, mesmo com as empresas fechadas, foi valer-se da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho (Tostes, 2021, p. 1).

Logo, é nítido que, embora a medida visasse preservar empregos, ao mesmo tempo ela serviu como uma “carta branca” para que diversas empresas rompessem vínculos trabalhistas após o período de suspensão, agravando o desemprego e a desigualdade social. Consequentemente, houve uma intensificação dos conflitos judiciais em virtude das quebras de vínculos trabalhistas e da fragilização de direitos sociais historicamente conquistados.

Ainda que medidas emergenciais fossem necessárias no contexto pandêmico, cumpre destacar que elas fragilizaram garantias históricas da CLT e ampliaram a insegurança jurídica. Trabalhadores demitidos após suspensão contratual, empregados submetidos a reduções salariais unilaterais e profissionais de plataformas digitais sem reconhecimento de vínculo buscaram o poder judiciário com o objetivo de terem os seus direitos reparados, o que sobrecarregou as varas trabalhistas e expôs as contradições de um sistema que precisou escolher entre preservar empregos ou manter proteções sociais.

2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: CONTEXTO, NORMAS E MUDANÇAS

As grandes modificações pelas quais as relações trabalhistas vêm passando requer que se retomem as bases jurídicas que marcaram essas relações até então, com vistas a se compreender os caminhos atuais do Direito. Para tanto, é importante que se verifique o tempo histórico e de desenvolvimento socioeconômico para poder se compreender as diferenças da atualidade. O Direito acompanhou um e visa acompanhar o outro.

O Direito do Trabalho no Brasil passou por transformações profundas no último século, evoluindo de um sistema marcado pela informalidade e pela exploração trabalhista para um conjunto de normas que visam à proteção e à dignidade do trabalhador. Desde as primeiras leis trabalhistas na década de 30 até a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, e posteriormente com as reformas trabalhistas oriundas dos anos 2000, a legislação trabalhista refletiu as mudanças econômicas, políticas e sociais do país (Araújo, 2013, p. 2).

As décadas de 30 e de 40 foi um período marcado pelo surgimento da industrialização, assim como pelo fortalecimento do movimento operário e pela centralização política sob o governo de Getúlio Vargas. Esse processo de transformação social culminou na CLT em 1943, documento que unificou e sistematizou a legislação trabalhista brasileira, influenciado tanto por demandas internas quanto por modelos internacionais de regulação laboral (Forjaz, 2013, p.3).

É evidente que, na década de 30, o Brasil ainda era um país predominantemente agrário, com a economia baseada na exportação de café e outros produtos primários. No entanto, o processo de industrialização começava a ganhar força, especialmente em São Paulo e no Rio de Janeiro, onde se concentravam as grandes elites brasileiras e foram os primeiros lugares onde as fábricas e o operariado urbano buscaram se instalar. A migração de trabalhadores rurais para as cidades, somada à chegada de imigrantes europeus, muitos deles com experiência em movimentos sindicais, contribuiu para o surgimento de uma classe operária mais organizada e consciente de seus direitos (FGV, 2025, p. 6).

No entanto, as condições de trabalho eram precárias, em virtude das jornadas exaustivas de trabalho, baixos salários, ausência de proteção social e frequentes abusos por parte dos empregadores. Essa realidade teve como consequência a

criação de diversos conflitos entre empregadores e empregados, o que culminou nas inúmeras greves trabalhistas e protestos que objetivavam pressionar o Estado a intervir nas relações entre capital e trabalho.

Foi nesse cenário que Getúlio Vargas assumiu o poder em 1930, após a Revolução que pôs fim à República Velha, iniciando assim, a segunda república no Brasil:

Movimento armado iniciado no dia 3 de outubro de 1930, sob a liderança civil de Getúlio Vargas e sob a chefia militar do tenente-coronel Pedro Aurélio de Góis Monteiro, com o objetivo imediato de derrubar o governo de Washington Luís e impedir a posse de Júlio Prestes, eleito presidente da República em 1º de março. O movimento tornou-se vitorioso em 24 de outubro e Vargas assumiu o cargo de presidente provisório a 3 de novembro do mesmo ano. As mudanças políticas, sociais e econômicas que tiveram lugar na sociedade brasileira no pós-1930 fizeram com que esse movimento revolucionário fosse considerado o marco inicial da Segunda República no Brasil. (FGV, .2023, p. 1).

O governo Vargas representou uma virada na política brasileira, com um projeto nacionalista e modernizador que incluía a regulação trabalhista, o investimento de indústrias de base e a criação de instituições que aceleraram o desenvolvimento econômico do país, como alguns de seus pilares. Savani (2013, p.3) afirma que “ A Consolidação das Leis do Trabalho ainda é o arcabouço geral de regulação das relações de trabalho; sem mencionar o salário-mínimo [...]”.

Vargas criou leis que garantiam direitos aos trabalhadores, mas ao mesmo tempo submetiam os sindicatos ao controle estatal. Essa estratégia visava tanto atender às demandas sociais quanto evitar a radicalização do movimento operário, que poderia seguir rumos socialistas ou anarquistas (Pinto, 2014, p. 3).

Entretanto, havia um ponto de inflexão, já que, por um lado havia o reconhecimento dos direitos trabalhistas e, por outro, havia um rígido controle dos sindicatos por parte do Estado. Nos anos seguintes, uma série de leis foram sendo editadas, ainda que de forma fragmentada, para abordar questões específicas quanto ao direito do trabalho. Em 1932, por exemplo, foi estabelecida a jornada de trabalho de oito horas diárias e 48 horas semanais na indústria, por meio do decreto 21.364, um avanço significativo para a época. (Agência Senado Federal, 2007, p.2).

No mesmo ano, a Lei de Sindicalização definiu as regras para a organização dos sindicatos. Outras normas importantes desse período incluíram a regulamentação do trabalho feminino e infantil, proibindo o trabalho noturno para mulheres e limitando

a exploração de menores, e a instituição do salário-mínimo em 1936, embora sua implementação prática tenha sido gradual (Campinho, 2006, p. 125).

A Constituição de 1934 representou um marco ao incluir, pela primeira vez na história brasileira, um capítulo dedicado aos direitos sociais e trabalhistas. Ela garantia o repouso semanal remunerado, o salário-mínimo, a proteção ao trabalho da mulher e do menor, e a liberdade sindical – ainda que, na prática, os sindicatos já estivessem sob forte controle estatal. No entanto, em 1937, Vargas deu um golpe e instaurou o Estado Novo. “Na esfera sindical a inspiração veio da Carta Del Lavoro, de Benito Mussolini, de abril de 1927” (Pinto, 2014, p. 25)

A nova Constituição manteve os direitos trabalhistas, mas eliminou qualquer resquício de autonomia sindical, reforçando a subordinação dos trabalhadores ao Estado. Foi durante o Estado Novo que a legislação trabalhista ganhou maior sistematização, culminando na criação da Justiça do Trabalho em 1939, órgão responsável por mediar conflitos entre empregadores e empregados, e na promulgação da CLT em 1943 (Fortes, 2007, p. 68). A CLT reuniu todas as normas esparsas de até então, organizando-as em um único documento e incorporando influências internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e aspectos da Carta Del Lavoro italiana.

A CLT estabeleceu direitos fundamentais, como a jornada de 44 horas semanais, férias remuneradas de 30 dias após um ano de trabalho, descanso semanal remunerado e normas de segurança e higiene no trabalho. Também regulamentou a estrutura sindical, mantendo os sindicatos sob tutela do Estado, e consolidou a Justiça do Trabalho como instância para resolver disputas laborais. Apesar de seu caráter inovador, a CLT foi criticada por setores que a viam como excessivamente intervencionista e paternalista.

No entanto, ela representou um avanço significativo na proteção ao trabalhador, influenciando o Direito do Trabalho brasileiro por décadas até o momento, quando novas formas de trabalho impõem uma revisão do Direito, a fim de conciliar as características do tempo com a segurança do trabalhador. Sua criação marcou o fim de um período de fragmentação legislativa e o início de uma nova fase, em que o Estado assumia um papel ativo na regulação das relações de trabalho.

2.1 CLT e Associações de Classe para os Interesses do Trabalhador

Desde as suas origens, as entidades que representam os trabalhadores no Brasil estão intimamente ligadas às leis que objetivam organizar as relações trabalhistas no país. A CLT foi um marco na estruturação dessas entidades, especialmente no contexto do movimento operário brasileiro. O artigo 511 da CLT corrobora para a legalidade das associações, conforme a seguir:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Entretanto, até que esses direitos fossem consolidados em lei e se fizessem presentes na Constituição de 88, ocorreu um intenso processo de discussões e intercâmbios culturais que gradualmente moldaram a configuração atual das organizações classistas. Essas associações, que eram voltadas para a defesa dos direitos dos trabalhadores, como melhores salários e condições de trabalho, mesmo que antes atuassem de forma ilegal, durante muito tempo foram fundamentais para a criação da CLT em 1943.

Em 1930, o sindicalismo brasileiro passou por uma transformação significativa, pois o novo presidente buscou organizar e regulamentar as relações de trabalho até então existentes. O governo implementou um modelo corporativista, no qual o Estado exercia controle sobre as organizações sindicais (Paula, 2018, p. 68). A CLT, em 1943, consolidou esse modelo, estabelecendo regras rígidas para a criação e funcionamento dos sindicatos.

Com a Constituição de 1988, houve a substituição do corporativismo pela liberdade e autonomia sindical. O artigo 8º da CF/88 garantiu o direito à livre associação sindical, vedando a interferência do Estado em sua organização, porém mantendo o princípio da unicidade (apenas um sindicato por categoria em uma base territorial mínima de um município). Entre os exemplos mais comuns de associações de classe estão os sindicatos, que representam categorias profissionais ou econômicas. As federações, formadas por sindicatos de mesma categoria e que sejam de mais de uma região, podendo ser em âmbito regional ou nacional, também desempenham um papel importante.

Embora não previstas originalmente na CLT, as centrais sindicais foram reconhecidas pela Lei nº 11.648/2008 e coordenam a representação geral dos trabalhadores, participando de negociações em fóruns tripartites.

Cumprе destacar que essas associações desempenham diversas funções, como a negociação coletiva para celebrar acordos e convenções, a defesa dos direitos individuais e coletivos da categoria, inclusive em ações judiciais, a prestação de serviços assistenciais (jurídicos, de saúde e educação) e a colaboração com o Estado em políticas públicas e fóruns de diálogo social. Em suma, as associações de classe são pilares da organização dos trabalhadores e empregadores no Brasil.

2.2 Reforma Trabalhista de 2017: Aspectos Gerais

A Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como a Reforma Trabalhista de 2017, alterou a Legislação trabalhista de 1943 e suas modificações, representando uma das maiores alterações já ocorridas desde sua criação. Seu principal objetivo era modernizar as relações de trabalho no país, buscando adaptá-las às novas dinâmicas do mercado, estimular a geração de empregos e reduzir a judicialização dos conflitos trabalhistas.

O contexto econômico brasileiro advindo de 2014 e a mudança presidencial em 2016 foram utilizados como justificativa para a reforma: o Brasil enfrentava uma grave recessão, com desemprego em alta e o governo sendo pressionado pelas grandes empresas a respeito dos encargos trabalhistas. O governo argumentava que a CLT, criada em um período de industrialização e de relações de trabalho mais rígidas, precisava ser atualizada para acompanhar as mudanças tecnológicas, a globalização e o surgimento de novas formas de trabalho, como plataformas digitais e modelos flexíveis.

Frente ao descrito cenário trabalhista da era digital, vão ser feitas, neste ponto do trabalho, algumas considerações particulares sobre as principais mudanças advindas da reforma trabalhista de 2017, comparativamente aos direitos adquiridos com a CLT, também descritos.

Entre os pontos significativos da reforma está a ampliação da prevalência do negociado sobre o legislado. Desse modo, evidencia-se o enfraquecimento dos direitos assegurados por lei, já que as condições acertadas em negociações coletivas passaram a ter mais valor do que as regras gerais da legislação trabalhista. Antes da mudança, a CLT estabelecia que os acordos coletivos entre sindicatos e empresas só

poderiam melhorar as condições previstas em lei, nunca reduzir direitos. Destaca-se o artigo 444 do decreto lei nº 5452 de 1943 - CLT.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Contudo, o artigo 611-A da reforma de 2017 permitiu que as convenções e acordos coletivos pudessem flexibilizar normas legais em diversas áreas, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, regime de trabalho remoto ou teletrabalho, e até mesmo parcelamento de férias. A exceção ficou para os direitos considerados intocáveis, como salário-mínimo, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, licença-maternidade e licença-paternidade, entre outros. Ainda que não tenham atingido direitos considerados vitais, é inegável que as mudanças flexibilizaram toda a base da legislação trabalhista.

Além disso, a supremacia do negociado sobre o legislado desconsidera a assimetria inerente às relações de trabalho, na qual o trabalhador, muitas vezes sem alternativas, aceita condições degradantes para manter o emprego. Essa mudança, estabelecida pela reforma trabalhista de 2017, trouxe consequências graves para os trabalhadores brasileiros.

Ao permitir que acordos coletivos se sobreponham à legislação em questões como jornada, intervalos e salários, a reforma, na prática, enfraqueceu direitos básicos que antes eram garantidos por lei. O resultado tem sido a gradual erosão das proteções trabalhistas, especialmente para os mais vulneráveis - onde sindicatos fracos não conseguem negociar em condições de igualdade com os patrões.

O estabelecimento do banco de horas, sem pagamento de valores extras, e a redução dos intervalos para descanso são exemplos claros de como essa "flexibilização" se transformou em precarização pura. A situação piora quando vemos que muitos trabalhadores são obrigados a aceitar condições ruins por medo do desemprego, enquanto as grandes empresas aproveitam para cortar custos. Essa mudança criou um sistema injusto: quem tem sindicatos fortes mantém alguns direitos, mas a maioria dos trabalhadores vêm perdendo garantias importantes. Pior ainda é que essa reforma abriu caminho para formas ainda mais extremas de exploração, como os aplicativos que nem sequer reconhecem vínculo empregatício.

Quase oito anos após a implementação da reforma trabalhista, fica claro que o "negociado sobre o legislado" serviu principalmente para piorar a vida do trabalhador,

sem trazer os benefícios prometidos de mais empregos ou de uma economia mais dinâmica, porque tudo isso é desconsiderado, frente ao iminente desemprego. No fim, o que vemos é mais insegurança na manutenção de empregos, mais exploração e menos direitos para quem já vivia sob condições difíceis - um retrocesso social que precisa ser urgentemente revisto.

Outra mudança relevante na legislação foi a alteração nas regras sobre terceirização. Antes as atividades de terceirização eram permitidas apenas para serviços específicos. Entretanto, a reforma passou a permitir a terceirização para todas as atividades, incluindo as chamadas atividades-fim, gerando uma insegurança jurídica ainda maior para aqueles funcionários que desempenham atividades finalísticas de determinado setor. Essa medida suscitou diversos debates entre os empregados e empregadores, pois de um lado uma parte argumentava que poderia ocorrer a precarização do trabalho, com empregados terceirizados recebendo menos benefícios e tendo menos estabilidade, enquanto os defensores da medida afirmavam que haveria aumento da eficiência das empresas e mais oportunidades de emprego.

A reforma também trouxe mudanças significativas na jornada de trabalho. O banco de horas, que antes exigia acordo coletivo e compensação dentro do mesmo mês, passou a permitir acordos individuais entre empregado e empregador, com compensação em até seis meses e sem que houvesse a obrigatoriedade de qualquer ressarcimento daquele direito não gozado em determinado período, conforme previsto no art. 59 da lei 13467. Além disso, o intervalo intrajornada (conhecido como horário de almoço) foi flexibilizado, de modo que pudesse ser reduzido de uma hora para trinta minutos mediante acordo coletivo.

No que diz respeito ao trabalho intermitente, a reforma criou uma nova modalidade de contratação, em que o empregado pode ser chamado conforme a necessidade da empresa, recebendo apenas pelas horas trabalhadas. Nesse regime, o valor da hora trabalhada não pode ser inferior ao salário-mínimo por hora nem ao valor pago a outros funcionários na mesma função. O empregador deve convocar o trabalhador com pelo menos três dias de antecedência e pagar um adicional de 20% sobre o valor da hora normal. Essa modalidade de trabalho atribui um ar de legalidade para a precarização do trabalho, visto que esses trabalhadores não apresentavam quaisquer garantias de estabilidade, ainda que o governo defendesse como uma alternativa para formalizar trabalhadores que antes estavam na informalidade.

A reforma também alterou regras sobre demissões e multas rescisórias. O aviso prévio trabalhado (quando o empregado continua trabalhando durante o período de aviso) passou a ter redução de duas horas diárias na jornada ou sete dias corridos de dispensa, sem prejuízo do salário. Além disso, a multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em caso de demissão sem justa causa foi reduzida de 40% para 20% do saldo da conta vinculada, exceto para demissões em massa, que mantiveram a alíquota original.

Outro ponto polêmico foi a mudança nas regras de contribuição sindical. Antes da reforma, todos os trabalhadores de uma categoria eram obrigados a pagar uma contribuição anual equivalente a um dia de trabalho, mesmo que não fossem filiados ao sindicato. A reforma tornou essa contribuição facultativa, o que enfraqueceu financeiramente muitas entidades sindicais. Em contrapartida, permitiu que sindicatos negociassem planos de assistência específicos para seus associados, como forma de incentivar a filiação voluntária.

A reforma ainda trouxe inovações no teletrabalho (*home office*), que passou a ser regulamentado de forma mais clara. As empresas não são mais obrigadas a custear despesas como internet e energia elétrica, a menos que isso esteja previsto em contrato ou acordo coletivo. Além disso, o controle da jornada no regime remoto deixou de ser obrigatório, desde que a atividade não exija horário fixo.

De modo geral, a reforma trabalhista de 2017 apresentou um espectro divergente quanto a sua validade, pois de um lado trouxe uma maior flexibilidade para as empresas, reduzindo custos e incentivando a contratação formal em um momento de crise econômica, e por outro trouxe uma fragilização dos direitos trabalhistas conquistados. Um dos principais argumentos que o legislador trouxe para a “modernização das leis trabalhistas” decorre da necessidade que ela tinha em poder acompanhar as transformações do mundo do trabalho, como trabalho por aplicativos e o *home office*. Por outro lado, a reforma precarizou as relações de trabalho, retirando proteções históricas dos trabalhadores e transferindo mais poder para os empregadores, assim como é feito nos trabalhos por aplicativos.

3 ARTIGO 620-A DA REFORMA TRABALHISTA E PONDERAÇÕES CRÍTICAS

Como dito, a Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu transformações profundas no mundo do trabalho brasileiro, alterando significativamente dispositivos da CLT. Entre as mudanças mais relevantes está a modificação do artigo 620 da CLT, que trata dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Paralelamente a essas alterações legislativas, observamos o crescimento exponencial de novas formas de trabalho, especialmente por meio de plataformas digitais, nas quais os trabalhadores atuam sem vínculo empregatício formal, situação que merece análise cuidadosa quanto à proteção social e garantias trabalhistas, dentro daquilo que se vem chamando de uberização dos serviços.

O antigo artigo 620 da CLT estabelecia com clareza a supremacia da lei sobre o negociado, determinando que as condições estabelecidas em convenções ou acordos coletivos seriam aplicáveis a todos os trabalhadores da categoria, independentemente de sua filiação sindical, mas com a importante ressalva de que nenhuma disposição poderia diminuir ou suprimir direitos previstos em lei, especialmente aqueles relativos ao salário-mínimo, a férias, ao repouso semanal remunerado e aos adicionais legais. Essa redação original refletia o princípio protetor do Direito do Trabalho, no qual a legislação estabelecia um piso mínimo de direitos que não poderia ser reduzido por negociação coletiva.

Entretanto, após a reforma trabalhista, o artigo 620 sofreu alterações que invertem essa lógica, estabelecendo a prevalência do negociado sobre o legislado em determinados direitos que anteriormente eram imutáveis.

O artigo 620-A da CLT, inserido pela reforma, é um dispositivo que fragiliza profundamente a proteção ao trabalhador, ao permitir que convenções e acordos coletivos sempre prevaleçam sobre as condições estabelecidas em lei a exemplo de questões que tratam sobre: jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada e remuneração, ainda que mais prejudiciais ao trabalhador. Essa flexibilização, embora defendida como “modernização das relações trabalhistas”, na prática, abre espaço para negociações desiguais, em que o empregador, detentor de maior poder econômico, pode impor condições prejudiciais aos empregados, especialmente em contextos de alto desemprego e de fragilidade sindical. É um exemplo da precarização das relações de trabalho.

A nova redação permite que convenções e acordos coletivos estabeleçam condições diferentes daquelas previstas em lei. Como exemplo, podem ser alterados acordos sobre a jornada de trabalho, banco de horas, intervalos intrajornada, remuneração por produtividade e planos de cargos e salários. Essa mudança representa uma revolução no sistema de relações trabalhistas brasileiro, transferindo para o âmbito da negociação coletiva questões que antes eram reguladas rigidamente por lei.

O Direito Trabalhista brasileiro, outrora fundamentado no princípio da proteção ao trabalhador como parte mais frágil da relação empregatícia, perdeu seu caráter tutelar com a consolidação da prevalência do negociado sobre o legislado. A reforma trabalhista, ao inverter a lógica protetiva da CLT, transformou direitos históricos em moeda de troca em negociações marcadas por profunda assimetria de poder. Na prática, os últimos oito anos demonstraram que sindicatos fragilizados, em um cenário de desemprego estrutural e de terceirização ampliada, não possuem força real para garantir acordos justos, resultando na sistemática substituição de garantias legais por condições mais precárias.

O banco de horas sem ônus patronal, a jornada intermitente e a remuneração por produtividade tornaram-se instrumentos de redução de custos para as empresas, enquanto os trabalhadores enfrentam sobrecarga, instabilidade financeira e perda de direitos. Essa transformação revela a conversão do Direito do Trabalho em mero instrumento de flexibilização econômica, na qual a suposta "autonomia negocial" mascara a imposição unilateral de condições degradantes, especialmente em setores com mão de obra menos qualificada. O resultado é um sistema que, ao abandonar seu caráter protetor, legitimou a precarização como norma, aprofundando desigualdades e transferindo integralmente os riscos da atividade econômica para os ombros dos trabalhadores.

Os defensores da reforma com a intenção de informar que ela é benéfica ao trabalhador argumentam que essa flexibilização era necessária para modernizar as relações de trabalho, adaptando-as à realidade do século XXI e às necessidades específicas de cada setor econômico (Dutra, 2023, p.2). Segundo essa perspectiva, a rigidez da legislação anterior seria um obstáculo à geração de empregos e à competitividade das empresas brasileiras. Por um lado, afirma-se que a mudança fortalece a autonomia coletiva, permitindo que trabalhadores e empregadores negociem condições mais adequadas à realidade de cada categoria ou empresa, com

possibilidade de criar benefícios não previstos em lei em troca de maior flexibilidade. Por outro lado, críticos da reforma apontam que essa flexibilização representa um grave retrocesso na proteção ao trabalhador, especialmente considerando a assimetria de poder que caracteriza as relações trabalhistas (Agência Senado Federal, 2017, p. 2,). Há sindicalistas argumentando que não há trabalhadores com força real para negociar em condições de igualdade com as empresas, o que pode resultar em acordos que na prática reduzem direitos (Rocha, 2022, p.2, 2022). Há também preocupação com a possibilidade de que empresas pressionem por acordos desfavoráveis em momentos de crise econômica ou alto desemprego, quando os trabalhadores teriam menor poder de barganha.

Outro fator que também agrava a problemática quanto proteção aos trabalhadores decorre do crescimento do trabalho por aplicativos, já que apresenta um desafio ainda maior para a proteção dos trabalhadores. Cumpre destacar que plataformas como Uber, iFood e Rappi classificam seus prestadores de serviço como "parceiros" autônomos ou pessoas jurídicas, forma de evitar o estabelecimento de vínculos empregatícios. Essa modalidade de trabalho apresenta características preocupantes tais como: ausência de salário-mínimo garantido, jornadas de trabalho que frequentemente ultrapassam 12 horas diárias, falta de acesso a direitos básicos como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e proteção previdenciária adequada.

Quando comparamos o trabalhador formal, com carteira assinada, com o trabalhador de plataformas, as diferenças são marcantes. Enquanto o primeiro tem sua jornada limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, com direito a horas extras quando esse limite é ultrapassado, o segundo não tem qualquer limite estabelecido, trabalhando muitas vezes até a exaustão para compensar os baixos valores por corrida ou entrega. O trabalhador CLT conta com proteção em caso de acidente de trabalho, auxílio-doença e aposentadoria, enquanto o trabalhador de aplicativos precisa arcar sozinho com todos esses riscos.

A remuneração é outro ponto crítico. Enquanto o trabalhador formal tem um salário-mínimo garantido, o rendimento do trabalhador de aplicativos é totalmente variável, dependendo da demanda e das políticas de preços das plataformas, que podem alterar as tarifas unilateralmente. Além disso, todos os custos operacionais - como combustível, manutenção do veículo e equipamentos de trabalho - recaem exclusivamente sobre o trabalhador, reduzindo ainda mais seu rendimento líquido.

No âmbito da proteção social, a situação é igualmente preocupante. O trabalhador formal tem direito a seguro-desemprego em caso de demissão sem justa causa, enquanto o trabalhador de aplicativos não tem qualquer proteção contra oscilações na demanda. As contribuições previdenciárias do trabalhador CLT são custeadas pelo empregador, enquanto o trabalhador por aplicativos precisa arcar com o custo integral da previdência como contribuinte individual, muitas vezes optando por não contribuir devido à precariedade de seus rendimentos.

Assim como a prevalência do negociado sobre o legislado descaracterizou a proteção trabalhista ao transferir direitos para o campo da negociação desigual, a uberização levou essa lógica ao extremo, ao eliminar completamente qualquer resguardo legal, substituindo a relação empregatícia por uma ficção de autonomia que mascara novas formas de exploração. Se a reforma trabalhista criou um sistema onde direitos podem ser "negociados para baixo", as plataformas digitais operam em um vácuo regulatório no qual nem sequer existe o que negociar, pois os algoritmos impõem unilateralmente jornadas exaustivas, remunerações voláteis e condições degradantes, sem qualquer contrapartida de proteção social.

Enquanto o trabalhador formal ainda recorre a sindicatos enfraquecidos para tentar preservar fragmentos de direitos, o trabalhador de plataformas nem mesmo tem esse direito à representação coletiva, tornando-se refém de plataformas que controlam seu trabalho sem assumir qualquer ônus empregatício. Essa evolução da precarização - da flexibilização negociada à absoluta desregulamentação - revela o projeto perverso que transforma o trabalho em mercadoria descartável: primeiro tornou-se flexível, depois tornou-se invisível, mas em ambos os casos sempre às custas da dignidade do trabalhador.

Desse modo, fica evidente uma grande desigualdade no mundo do trabalho contemporâneo. Enquanto a reforma trabalhista flexibilizou direitos para os trabalhadores formais, os trabalhadores por aplicativos sequer têm acesso a esses direitos básicos. A ausência de vínculo empregatício os coloca em situação de extrema vulnerabilidade, sem qualquer rede de proteção social em momentos de doença, acidente ou simplesmente quando a demanda por seus serviços diminui.

Alguns países já começaram a reagir a essa situação. A Espanha, por exemplo, aprovou legislação que considera os motoristas de aplicativos como empregados, garantindo-lhes direitos trabalhistas básicos (Conjur, 2021, p.2).

No Brasil, o PLP 12/24 busca regulamentar a profissão de motorista autônomo de serviços de mobilidade urbana, de modo que possa estabelecer alguns direitos mínimos para entregadores, como remuneração por hora trabalhada e seguro contra acidentes, porém enfrenta resistência das plataformas digitais e de vários motoristas que alegam que os ganhos diminuíram consideravelmente, além da ameaça constantes das referidas plataformas em deixar o país.

É importante destacar que o poder Judiciário brasileiro tem debatido sobre a responsabilização das *big techs*, donas de plataformas, com decisões divergentes sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício de diversos motoristas. Algumas ações judiciais têm conseguido esse reconhecimento com base na constatação de que, na prática, muitas plataformas exercem controle sobre os trabalhadores semelhante ao de um empregador tradicional, determinando preços, estabelecendo regras de conduta e aplicando penalidades.

A análise do artigo 620 da CLT e sua reforma não pode ser dissociada dessa nova realidade do mundo do trabalho. Se, por um lado, a flexibilização das normas trabalhistas buscou adaptar a legislação às novas dinâmicas econômicas, por outro, ela ocorreu em um contexto de crescimento de formas de trabalho que escapam completamente à proteção da CLT. Isso cria um paradoxo: enquanto discutimos os limites da flexibilização para os trabalhadores formais, uma parcela crescente da força de trabalho sequer tem acesso a direitos básicos.

Se a reforma trabalhista criou um cenário em que direitos podem ser trocados por supostas vantagens, a uberização simplesmente eliminou esses direitos, sem qualquer contrapartida. O trabalhador CLT, mesmo com a flexibilização, ainda tem acesso a férias remuneradas, 13º salário e FGTS, ainda que em condições mais frágeis. Já o trabalhador de plataformas, entregador de aplicativos, trabalha sem limite de jornada, sem remuneração mínima garantida e sem proteção em caso de acidente ou doença. A reforma, ao enfraquecer os sindicatos e a negociação coletiva, pavimentou o caminho para a uberização, normalizando a ideia de que direitos trabalhistas são obstáculos ao empreendedorismo e à "liberdade" do trabalhador.

Ambos os fenômenos compartilham uma mesma lógica: a transferência de riscos do capital para o trabalhador. Se a reforma trabalhista permitiu que empresas ajustassem direitos conforme a conveniência do mercado, a uberização elevou isso a várias potências, transformando o trabalhador em um microempreendedor de si mesmo – responsável por seus próprios custos, sem garantias e submetido à

volatilidade dos algoritmos. Enquanto a reforma foi justificada pela retórica da competitividade e da criação de empregos, a uberização é vendida como "flexibilidade" e "autonomia". Mas, na prática, ambos os modelos aprofundam a insegurança e a exploração. O resultado é um mercado de trabalho cada vez mais dividido entre aqueles que ainda têm algum direito e os que foram completamente jogados à própria sorte – um *apartheid* laboral que beneficia apenas o capital.

3.1 Uma Visão da Jurisprudência

Em decisão recente, o Supremo Tribunal Federal (STF), no RE 1.532.603/PR, Relator Min. Gilmar Mendes, julgado em 14 de abril de 2025, ao analisar a validade de contratos de prestação de serviços (Tema 1.389), colocou em evidência o processo de desmonte progressivo das proteções trabalhistas no Brasil, que passou por três estágios sucessivos: a reforma trabalhista de 2017, a alteração do artigo 620 da CLT e a expansão da uberização. A alteração desse artigo estabeleceu a supremacia do negociado sobre o legislado, transferindo direitos históricos para o campo da “barganha desigual”, de modo que a pejetização e a uberização levassem essa lógica ao máximo, eliminando qualquer resquício de vínculo empregatício. O que emerge desse cenário é um modelo trifásico de precarização: primeiro, a reforma flexibilizou direitos; depois, o artigo 620 os tornou negociáveis; finalmente, a uberização os tornou inexistentes.

O paralelo entre esses fenômenos é perturbador. Se o novo artigo 620 permitiu que intervalos intrajornada e jornadas máximas fossem negociados – muitas vezes para pior –, a uberização simplesmente eliminou esses conceitos, substituindo-os por algoritmos que impõem jornadas exaustivas sem qualquer remuneração adicional. Se a reforma transferiu o ônus da prova para trabalhadores em disputas sobre direitos, a pejetização – tema central do recurso no STF – vai além, exigindo que o trabalhador prove que contratos fraudulentamente elaborados buscam esconder a própria condição de empregado.

A decisão do ministro Gilmar Mendes no referido RE 1.532.603/PR, que determinou a suspensão nacional de todos os processos judiciais envolvendo questões correlatas à pejetização e fraude trabalhista, representa um marco significativo no atual estágio de desconstrução das garantias trabalhistas no Brasil. Fundamentada no artigo 1.035, §5º do Código de Processo Civil (CPC), essa medida foi implementada para uniformizar o tratamento jurídico de questões centrais como a

validade dos contratos de prestação de serviços como substitutos de relações empregatícias, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar alegações de fraude na contratação e a distribuição do ônus probatório nestes casos. A suspensão de decisões judiciais nesse âmbito trabalhista, visa coibir posicionamentos divergentes de vários tribunais do país, enquanto o STF não se pronuncia definitivamente sobre o tema, criando um hiato jurídico que merece análise crítica no contexto mais amplo da precarização das relações de trabalho.

A suspensão nacional de processos que envolvam demandas trabalhistas relacionados à validade dos contratos de trabalho revela a gravidade desse conflito, mas também sua ironia: enquanto a Justiça do Trabalho resiste em aceitar contratos PJ como substitutos válidos para relações empregatícias – mantendo-se fiel ao princípio protetor da CLT –, o STF é pressionado a validar um modelo que a própria reforma trabalhista ajudou a normalizar.

Nesse mesmo movimento histórico, o fenômeno da uberização expandiu-se como modelo radical de precarização, onde algoritmos substituíram completamente a negociação coletiva, impondo condições de trabalho sem qualquer contrapartida protetiva, enquanto a pejetização emergia como estágio intermediário neste processo, convertendo empregados em "empreendedores individuais" sem acesso a direitos fundamentais.

O contexto do debate presente no Supremo revela sua profunda conexão com o processo histórico de flexibilização trabalhista no país, que teve seu marco inicial na Reforma Trabalhista de 2017. A reforma alterou substancialmente o artigo 620 da CLT, ao estabelecer a primazia do negociado sobre o legislado, iniciando uma gradativa erosão dos direitos trabalhistas. Essa erosão pode ser percebida nos dados divulgados pelo Dieese, segundo os quais:

Se em 48,4% das negociações trabalhistas analisadas pós a reforma trabalhista não houve perda de nenhuma cláusula, por outro lado, em 49,2% das negociações não houve conquista de nenhum novo direito (Horie; Marcolino, 2020, p.18).

Já quanto aos trabalhadores de plataformas/aplicativos, um estudo da Unicamp informa que esses colaboradores podem chegar a trabalhar até 14 horas, revelando assim uma faceta ainda maior da precarização do trabalho (Nunes, Tote, 2024, p. 2). Desse modo, observa-se que o desmonte das relações trabalhistas são faces diferentes de uma mesma moeda: a conversão do trabalho em mercadoria barata e descartável. A decisão do STF sobre os contratos PJ pode ser o último capítulo dessa

transformação. Caso o Tribunal legitime a pejetização como modelo geral, estará chancelando o estágio final de um projeto que começou com a flexibilização do artigo 620 e encontrou sua expressão mais brutal na uberização.

É inegável que a suspensão determinada pelo Supremo, no âmbito do tema 1389, ocorre precisamente quando estas três formas de precarização - flexibilização via reforma trabalhista, desregulamentação via uberização e fraude via pejetização - atingem seu ápice no Brasil.

A fundamentação da decisão revela o cerne do conflito, ao reconhecer que muitas reclamações foram ajuizadas contra decisões da Justiça do Trabalho que restringiam a chamada "liberdade de organização produtiva", evidenciando a tensão entre a resistência da Justiça Laboral em aceitar a precarização como norma e a pressão para consolidar um modelo onde a liberdade contratual se sobrepõe à proteção do trabalhador. Esse quadro assume contornos ainda mais graves quando analisado em conjunto como o constante debate social sobre a escala 6x1, que mostra como a flexibilização contaminou até mesmo o direito ao descanso semanal e como a flexibilização de direitos não se limitou ao campo da negociação coletiva (como previsto no artigo 620-A), mas contaminou até mesmo a organização da jornada de trabalho, tornando exceções como o trabalho aos domingos em regra para milhões de brasileiros.

Os efeitos práticos do tema de repercussão geral 1389, que suspende processos em todo o país sobre a licitude de contratos de prestação de serviços são profundamente preocupantes e multidimensionais. Enquanto os processos ficam paralisados em todo o território nacional por força da decisão, milhares de trabalhadores têm suas demandas judiciais congeladas, prolongando indefinidamente a insegurança sobre seus direitos, enquanto empresas seguirão utilizando contratos PJ sem qualquer questionamento judicial efetivo. Esta situação amplia a insegurança jurídica, pois tribunais terão suas competências limitadas pela decisão, ao mesmo tempo em que sobrecarrega ainda mais a suprema corte brasileira, que se torna o único árbitro válido sobre questões trabalhistas complexas. Do ponto de vista jurídico, a medida revela uma contradição fundamental: ao mesmo tempo em que busca uniformizar entendimentos, congela o debate sobre questões urgentes que demandam solução imediata, criando uma espécie de "anistia temporária às práticas fraudulentas de contratação".

A expectativa por uma decisão do STF coloca em xeque não apenas casos individuais, mas o próprio futuro do Direito do Trabalho como instrumento de proteção social no Brasil. Enquanto a suspensão perdurar, estarão em jogo questões fundamentais como a efetividade da Justiça do Trabalho como instância protetora, a validade de conquistas históricas da CLT, o tênue limite entre flexibilização e precarização, e até mesmo a noção constitucional de trabalho digno. O que está em debate nesse julgamento vai além da legalidade de contratos individuais: é a própria sobrevivência do Direito do Trabalho como instrumento de proteção social. Se a reforma de 2017 questionou "quais direitos" os trabalhadores podem manter, e a uberização questionou "se trabalhadores" ainda existem, a pejetização agora pergunta: "o que resta do trabalho digno?" A resposta do STF definirá não apenas o futuro de uma categoria de trabalhadores, mas de uma geração inteira de brasileiros condenados a escolher entre o desemprego e a precarização.

Esse período de suspensão deveria ser utilizado para uma reflexão profunda sobre os rumos das relações trabalhistas no país, com a urgente necessidade de se estabelecer parâmetros claros que diferenciem o empreendedorismo real da fraude trabalhista, a flexibilidade necessária da precarização ilegítima, e a modernização das relações trabalhistas do desmonte de direitos. Ao final desse processo, o Supremo Tribunal Federal terá não apenas decidido sobre um recurso extraordinário, mas definido se o Brasil seguirá o caminho da proteção ao trabalho digno ou da consolidação definitiva de um modelo no qual direitos laborais se tornam relíquias do passado, com consequências que ecoarão por décadas no mercado de trabalho brasileiro e na vida de milhões de trabalhadores.

CONCLUSÃO

A reforma do artigo 620 da CLT, pela Lei 13.467/2017, marcou uma virada histórica nas relações trabalhistas no Brasil, aprofundando um processo de precarização que já vinha se desenvolvendo há décadas. Ao estabelecer a primazia do negociado sobre o legislado em questões cruciais como jornada de trabalho, intervalos e remuneração, essa alteração não apenas modificou as dinâmicas das negociações coletivas, mas também normalizou a redução progressiva de direitos antes considerados fundamentais. Essa transformação legislativa refletiu um projeto político e econômico mais amplo, que transferiu para os trabalhadores os riscos e custos anteriormente compartilhados com os empregadores. Se, por um lado, a reforma foi apresentada como necessária para modernizar as relações de trabalho, por outro, seus efeitos práticos revelaram um agravamento da insegurança laboral - fenômeno que se tornou ainda mais evidente com o crescimento acelerado da uberização e da economia de plataformas.

A flexibilização promovida pelo artigo 620-A, introduzido pela reforma, também criou um ambiente onde direitos básicos passaram a depender de negociações frequentemente desequilibradas, especialmente em setores com sindicalização frágil, onde os trabalhadores possuem menor capacidade de barganha. O banco de horas, que antes exigia contrapartidas claras, transformou-se em instrumento para alongamento da jornada sem remuneração adequada, enquanto os ajustes nos intervalos intrajornada permitiram que muitas empresas impusessem condições de trabalho mais exaustivas, particularmente em períodos de maior demanda. Essas mudanças, embora justificadas pelo discurso da competitividade e da geração de empregos, na prática resultaram na redução da proteção social e no aumento da instabilidade no emprego formal.

Paralelamente, a uberização emergiu como expressão radical dessa precarização, eliminando completamente o vínculo empregatício e substituindo-o por uma narrativa enganosa de autonomia e empreendedorismo. Enquanto a reforma trabalhista flexibilizou direitos dentro de um marco ainda regulado, a economia de plataformas operou à margem de qualquer regulamentação significativa, criando uma

massa de trabalhadores sem acesso a direitos básicos como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS ou proteção previdenciária adequada.

Se o artigo 620-A permite que direitos sejam negociados - e, em muitos casos, reduzidos -, as plataformas digitais sequer reconhecem a existência de uma relação trabalhista formal, tratando seus prestadores de serviço como "parceiros" autônomos, embora exerçam controle detalhado sobre suas atividades através de algoritmos que determinam jornadas, remunerações e até mesmo avaliações de desempenho.

Essa conexão entre a reforma trabalhista e a uberização não é casual, mas sim, expressão de um movimento global de financeirização e precarização do trabalho, onde a maximização dos lucros corporativos se dá através da transferência sistemática de riscos para os trabalhadores.

A reforma do artigo 620 pavimentou o caminho para que a precariedade, antes considerada exceção, se tornasse a nova norma - primeiro no trabalho formal e, posteriormente, nas plataformas digitais. Se a CLT foi originalmente criada para proteger o trabalhador da exploração desmedida, sua flexibilização, em 2017, e a consequente desregulamentação do trabalho em plataformas por aplicativos representam um desmonte progressivo desse pacto social histórico. Os impactos dessa dupla precarização são profundos e multifacetados.

Economicamente, a redução de direitos e a crescente informalização corroem a capacidade de consumo da classe trabalhadora, alimentando um ciclo vicioso de estagnação econômica e aumento das desigualdades sociais. Do ponto de vista social, a falta de proteção adequada amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores a acidentes, doenças ocupacionais e crises financeiras pessoais, já que não contam com redes de segurança social robustas. Juridicamente, a fragilização progressiva das normas trabalhistas cria um vazio regulatório que beneficia predominantemente o capital, deixando milhões de trabalhadores à mercê de relações laborais cada vez mais instáveis e desprotegidas. Diante deste cenário preocupante, torna-se imperativo repensar criticamente o modelo atual de relações trabalhistas.

A pejotização, a reforma trabalhista e a uberização representam faces complementares de um mesmo projeto de desmonte das proteções trabalhistas, que transformou a precariedade em norma e a flexibilização em instrumento de exploração. A reforma de 2017, ao alterar o artigo 620 da CLT e estabelecer a primazia do negociado sobre o legislado, não apenas fragilizou direitos históricos, mas também normalizou a lógica de que garantias trabalhistas são obstáculos a serem superados,

e não conquistas a serem preservadas. A pejetização, por sua vez, radicalizou esse processo ao converter vínculos empregatícios em relações comerciais fraudulentas, onde trabalhadores são forçados a abrir mão de proteções básicas como férias, 13º salário e FGTS sob a falsa promessa de "empreendedorismo".

Se a reforma trabalhista questionou quais direitos poderiam ser flexibilizados, a pejetização e a uberização responderam com uma pergunta ainda mais alarmante: até que ponto a sociedade está disposta a aceitar a transformação do trabalho digno em privilégio de poucos? A resposta a essa pergunta poderá ser respondida pelo Supremo no tema 1389, assim como definirá não apenas o futuro das relações trabalhistas no Brasil, mas o próprio conceito de justiça social em um país que parece ter normalizado a precariedade como destino inevitável para a classe trabalhadora.

A reforma trabalhista, uberização e o fenômeno da pejetização representam faces da mesma crise estrutural, em que a resposta adequada para esse problema não pode limitar-se à mera resistência, mas deve envolver a construção ativa de alternativas que combinem flexibilidade necessária com proteção social essencial. Isso implica, necessariamente, a regulamentação urgente do trabalho por plataformas digitais, estabelecendo direitos mínimos como remuneração justa calculada por hora efetivamente trabalhada, limites claros de jornada e acesso garantido à previdência social. A urgência em regulamentar o trabalho por plataformas digitais torna imperativo que projetos de lei, como o PLP 12/2024, sejam levados adiante, servindo como modelo para uma legislação que equilibre inovação tecnológica e proteção trabalhista.

Esse projeto, que estabelece diretrizes claras para o reconhecimento de vínculos empregatícios nas relações mediadas por aplicativos, representa um avanço crucial no combate à precarização extrema do trabalho. Seguindo o exemplo do PLP 12/2024, a regulamentação deve garantir direitos fundamentais como remuneração mínima proporcional ao tempo trabalhado, limites de jornada, acesso à previdência social e mecanismos de negociação coletiva, sem descaracterizar a flexibilidade que legitima esses modelos de negócio.

A experiência internacional, como a legislação espanhola que reconheceu motoristas de plataforma como trabalhadores com direitos, demonstra que é possível conciliar inovação tecnológica com proteção social, caminho que o Brasil precisa seguir por meio da aprovação de marcos regulatórios como este, que impedem a perpetuação de relações laborais análogas à exploração sob o disfarce de modernidade tecnológica. Da mesma forma, também é fundamental fortalecer os

sindicatos e os mecanismos de negociação coletiva, para reequilibrar a relação historicamente desigual entre capital e trabalho.

Além disso, faz-se necessário rever os excessos da Reforma Trabalhista, particularmente no que diz respeito a dispositivos como o banco de horas e a flexibilização dos intervalos intrajornada, para conter a erosão acelerada dos direitos trabalhistas fundamentais. A precarização do trabalho não é um destino inevitável, mas sim, o resultado de escolhas políticas e econômicas deliberadas. Se o novo artigo 620 e a expansão da uberização representam o lado mais perverso da flexibilização laboral, cabe à sociedade como um todo exigir e construir um futuro no qual o trabalho digno seja valorizado, com direitos garantidos e proteção social efetiva.

A verdadeira modernização das relações trabalhistas não deve significar retrocesso social, mas sim, a busca por um equilíbrio justo entre as necessidades das empresas e os direitos fundamentais dos trabalhadores, assegurando que o progresso econômico não se construa sobre a exploração e a insegurança laboral crônica.

Esse é o grande desafio que se coloca para legisladores, juristas, sindicatos e sociedade civil na construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo no século XXI, no qual possa haver conciliação entre o ganho econômico e o avanço tecnológico, sem prejuízo do social.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMAN, Rafael. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br> Acesso em: 11.jun.2025

ALMEIDA, Guilherme Juan Nascimento; BRUNO, Diego Renan. A implementação da internet em nosso cotidiano. **Tecnológica**, 2023. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/> Acesso em: 10 jul 2025.

ANSELMO, Luan de Carvalho; FERRER, Leandro Abdalla. Novas Relações de Trabalho: Uma Análise do Impacto da Pandemia do COVID-19 na Legislação Trabalhista **Revista Direito em Foco**, ed n. 14, 2022. Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/> Acesso em: 20 jun 2025

APDSI. **Glossário da sociedade de informação**. Era digital. Verbete Disponível em: <https://apdsi.pt/> Acesso em: 10 jul 2025.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. **Trabalho informal, gênero e raça no Brasil no início do século XXI**. P. 2, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/> Acesso em: 13.jun.2025.

CABRAL, Umberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência IBGE**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>. Acesso em: 08. jun. 2025

CAMPINHO, Fábio. **Sindicalismo de Estado: controle e repressão na era Vargas (1930-1935)**. 2006. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br>. Acesso em: 13.jun.2025

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**. São Paulo: Edit. Zahar, 2001.

CONJUR. **Espanha confere direitos trabalhistas a entregadores de aplicativos**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 18.jun.2025

CORREIRA, Luiz Filipe da Silva. **O futuro chegou!** A popularização dos computadores e o presentismo nos anúncios publicitários brasileiros na década de 1980. 2021. Disponível em: <https://ocs.ige.unicamp.br/> Acesso em: 18.jun.2025

COURSIFY.ME. **Algoritmos: o que criadores de conteúdo precisam saber**. 2024. Disponível em: <https://blog.coursify.me/> Acesso em: 13.jun.2025

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos fundamentais trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. In: PORTO, Noemia et al. (org.) **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais** 2023. Disponível em: [https:// www.anamatra.org.br/](https://www.anamatra.org.br/) Acesso em: 13 jun.2025

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Motoristas de aplicativo: estudo e análise sobre o PLP 12/24**. 2024. Disponível em: <https://www.diap.org.br/> Acesso em: 11.jun.2025

DUTRA, Andréia Luza Souza. **Capitalismo de plataforma e “uberização do trabalho: em uma perspectiva de raça e gênero na cidade de Ituiutaba**. 2024. Disponível m: <https://www.cbg2024.agb.org.br/r> Acesso em: 13.jun.2025

DUTRA, Juliano José. **Flexibilização das leis trabalhistas após a reforma trabalhista**. 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/>. Acesso em: 18.jun.2025

FORJAZ, Maria Cecília Spina. **Industrialização, estado e sociedade no Brasil (1930 – 1945)**. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/> Acesso em: 13.jun. 2025

FORTES, Alexandre. O Estado Novo e os trabalhadores: a construção de um corporativismo latino-americano. **Portal de Periódicos UFJF**, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br>. Acesso: 8 jun. 2025

FUMEC. **Saiba como funciona o mercado de trabalho na era digital**. 2023. <https://www.fumec.br/>

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Atlas Histórico Brasileiro: Primeira República (1889-1930)**. P.6, 2023. Disponível em: <https://atlas.fgv.br/> Acesso em: 13.jun.2025

GREGGO, João Pedro; LUCCA, Sérgio Roberto de; AZEVEDO, Valmir; BANDINI, Marcia. **Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19**. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/> Acesso em: 12 jun 2025

HORIE, Leandro; MARCOLINO, Adriana. Reforma trabalhista e negociação coletiva. Primeiras avaliações sobre o caso brasileiro. 2019. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 15, 2019. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/>. Acesso em: 18.jun.2025

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. **Censo da Educação Superior: ensino a distância se confirma como tendência**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/> Acesso em: 11 jun. 2025.

JUNGBLUT, Luiz. **A heterogenia do mundo online: algumas reflexões sobre virtualização, comunicação mediada por computador e ciberespaço**. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 25. Maio.2025

KALIL, Renan Bernardi. Plataformas de trabalho Crowdwork. **Revista Ciências do Trabalho** nº 21. 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/> Acesso em: 12 jun 2025

KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo: Ed. Perspectiva, 1975.

LAPA, Rafael Santos. **O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da Covid-19: Análise dos Dados da PNAD COVID-19**. 2021. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br> Acesso em: 14 jun 2025

LUDWIG, Guilherme Guimarães. **Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das medidas provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020**. 2020. Disponível em: <https://andt.org.br/> Acesso em: 13 jun 2025

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **O Trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. P.131, 2022. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/>. Acesso em: 13.jun.2025

MAIER, Daiane. **A Uberização do Trabalho e as Novas Relações Trabalhistas**. 2023. Disponível em: www.jusbrasil.com.br Acesso em: 10 jul 2025.

NAKAMURA, Emílio Tissato. O papel da segurança cibernética no universo digital: a importância do fator humano. In: KUBOTA, Luiz Cláudio. (Org.) **Digitalização e tecnologias da informação e comunicação: oportunidades e desafios para o Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2024.

NUNES, Tote. **Uberização compromete lazer do trabalhador**. 2024. Disponível em: <https://jornal.unicamp.br>. Acesso em: 24.jun.2025

PAULA, Amir El Hakim de. **A relação entre o Estado e os sindicatos na Era Vargas: uma análise geográfica**. 2018. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br> Acesso em: 13.jun.2025

PENTEADO, Cláudio; PELLEGRINI, Jerônimo; SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. **A Plataformização, inteligência artificial e soberania de dados**. 2020. Disponível em: <https://acaoeducativa.org.br/> Acesso em: 05. Maio.2025

PIAS, Jaiana. **Local de trabalho digital: as tecnologias e serviços essenciais para o seu negócio**. 2023. Disponível em: <https://www.interop.com.br/> Acesso em: 11.jun.2025

PICHONELLI, Matheus. **Na pandemia, entregadores e Ubers viram soldados no front, mas sem direitos**. UOL. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/> Acesso em: 12.jun.2025

PINTO, A. P. Sindicalismo no Brasil – breve história - Convenção 87 da OIT. **Cordis: Revista Eletrônica de História Social da Cidade**, [S. l.], n. 24, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br> Acesso em: 8 jun. 2025

PINTO, Costa António. **O corporativismo nas ditaduras da época do Fascismo**. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 13.jun.2025

ROCHA, Rosely. **Entenda o que é ‘acordado x legislado’ e que acordos valem mais do que a lei**. 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br> Acesso em: 18 jun. 2025.

SANTOS, Rebeka Francis. **Uberização e a plataformização do trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www2.ufrb.edu.br/reverso/uberizacao-e-a-plataformizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 11.jun.2025

SAVANI, *A Era Vargas: desenvolvimentismo, economia e sociedade* (2013). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/5NrXd8XXCZhtFshHQNzDNqp>. Acesso em: 05 jul 2025

SENADO FEDERAL. Reforma trabalhista retira direitos e é retrocesso, afirmam participantes de debate. **Agência Senado**, 20 mar. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br> Acesso em: 18 jun. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços**. 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/> Acesso em: 24 jun. 2025.

TAKANO, Camila Cardoso; Silva, Lucas Gonçalves da; Siqueira, Alessandra Cristina de Mendonça; FARIAS, Maria da Glória Teles. **A implementação do teletrabalho no Brasil sob a ótica da nova sociedade da informação**.2020. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/> Acesso em: 20. maio.2025

TOLCACHIR, Javier. **Capitalismo digital**. O Novo Rosto Do Anti-Humanismo Corporativo. 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/>. Acesso em:10 jul 2025

TOSTES, Otávio Vieira. **A suspensão do contrato de trabalho sem o pagamento do benefício emergencial**, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/>. Acesso em: 10 jul 2025

VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. **Déjà-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação**: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o COVID-19. 2020. Disponível em: <https://andt.org.br/>. Acesso em: 12 jul 2025

SENADO FEDERAL. **Jornada de trabalho de 8 horas na indústria completa 75 anos**. Senado Notícias. 2007. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/>. Acesso em: 12 jul 2025