

# CONAFRET:

## 20 anos

Organizadores  
Renan Bernardi Kalil  
Priscila Dibi Schvarcz  
Carolina De Prá Camporez Buarque





# CONAFRET: 20 anos



**Ministério Público do Trabalho**  
**Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho**

# **CONAFRET:** **20 anos**

**Organizadores**

Renan Bernardi Kalil

Priscila Dibi Schvarcz

Carolina De Prá Camporez Buarque

Brasília – DF

2025

**MPT**



# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
PREFÁCIO	17
CONAFRET – 20 anos	21
O CONAFRET (OU CONAFRE): A PRIMEIRA GESTÃO	25
CONAFRET: 20 ANOS DE COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	31
OS DESAFIOS DA CONAFRET ATRAVÉS DO TEMPO	49
TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: A ATUAÇÃO DA CONAFRET NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS	65
FRAUDES TRABALHISTAS, TERCEIRIZAÇÃO E STF: UMA NECESSÁRIA ALTERAÇÃO DE ROTA	95
TERCEIRIZAÇÃO, GRAUS DE INGERÊNCIA E RESPONSABILIDADE DOS TOMADORES SERVIÇOS	117
ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO A FRAUDES TRABALHISTAS SISTÊMICAS EM CONTRATAÇÕES PÚBLICAS	147
“HTE” COMO A NOVA ROUPAGEM DA “LIDE SIMULADA”: A EXPERIÊNCIA DA ATUAÇÃO DO MPT/PE NO COMBATE A ACORDOS EXTRAJUDICIAIS FRAUDULENTOS	163
AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO COMO MÁQUINAS DE PRODUÇÃO	187

JURIMETRIA NO PROCESSO DO TRABALHO: A MANIPULAÇÃO DO PODER ECONÔMICO	227
A EXPLORAÇÃO DO HOMEM-CARANGUEJO PELO NOVO CAPITAL TECNOLÓGICO	239
EXPLORANDO O FENÔMENO DA “PLATAFORMIZAÇÃO”: DESAFIOS E IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	249
ESCRAVIDÃO 4.0: O BRASIL NA ERA DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA	265
O MPT NO COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DO HISTÓRICO DE EFICIÊNCIA DAS PROCURADORIAS REGIONAIS DO TRABALHO	281



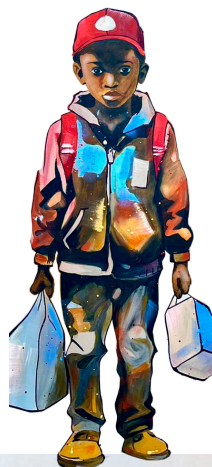
# APRESENTAÇÃO

Datas simbólicas oferecem momentos singulares para o exercício de reflexões a respeito das trajetórias trilhadas, dos cenários vivenciados e dos desafios a serem enfrentados. Os vinte anos da CONAFRET nos permitem a realização disso tudo. Isso ganha maior relevância em um cenário no qual os ataques ao Direito do Trabalho são constantes, com o intuito de reduzir constantemente quaisquer proteções jurídicas reconhecidas aos trabalhadores.

Desta forma, o colegiado da Coordenadoria decidiu promover uma obra comemorativa dos vinte anos da CONAFRET, com o objetivo de realizar uma análise da atuação do Ministério Público do Trabalho no combate às fraudes nas relações de trabalho nas últimas duas décadas, examinar o atual estágio socioeconômico para a garantia dos direitos trabalhistas e apontar os principais desafios que se colocam. Todos os textos que compõem esse livro contribuem para esse propósito.

A obra é aberta com dois textos redigidos por figuras de central importância para a CONAFRET. José de Lima Ramos Pereira, Coordenador Nacional entre 2010 e 2015 e atual Procurador-Geral do Trabalho, ressalta a importância da CONAFRET, apontando a sua centralidade na preservação dos direitos dos trabalhadores. Sandra Lia Simón, Procuradora-Geral do Trabalho no momento de criação da Coordenaria, aborda o momento histórico da sua instituição e as adversidades encontradas na atualidade no combate às fraudes nas relações de trabalho.

Em seguida, no artigo “CONAFRET (ou CONAFRE): a primeira gestão”, Rodrigo Carelli e Geraldo Emediato narram a origem da Coordenadoria e as atuações organizadas do MPT, em coordenadoria nacional, ao longo



dos primeiros anos, para combater as fraudes nas relações de trabalho, fase que nacionalizou as questões que antes eram tratadas a nível local, com batalhas esparsas e com pouca munição. A partir da criação da coordenadoria, as lesões, que não raramente eram naturalmente de âmbito nacional, passaram a ter atuação coordenada, centralizada e planejada, moldando o grande alcance que a CONAFRET obteve vinte anos depois.

O artigo “CONAFRET: vinte anos de combate às fraudes nas relações de trabalho”, escrito por José de Lima Ramos Pereira e João Batista Machado Júnior, apresenta um panorama detalhado da atuação da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) ao longo de duas décadas, destacando especialmente o período de 2010 a 2015. Durante esse período, a CONAFRET desempenhou um papel crucial na fiscalização e combate às fraudes trabalhistas, com foco na proteção dos direitos dos trabalhadores. A atuação da Coordenadoria abrangeu diversas frentes, como o combate à terceirização ilícita, a fiscalização de grandes obras de infraestrutura, e a individualização dos recolhimentos ao FGTS. O artigo sublinha a importância da CONAFRET na promoção de um ambiente de trabalho justo e na defesa da dignidade dos trabalhadores, enfrentando desafios complexos e implementando estratégias eficazes para combater a precarização das relações de trabalho no Brasil. A análise também ressalta os significativos acordos judiciais firmados, que resultaram em indenizações milionárias, reafirmando o compromisso da CONAFRET com a justiça social e a proteção dos trabalhadores.

O artigo “Os Desafios da CONAFRET Através do Tempo”, de Sandra Lia Simón e Helder Santos Amorim, aborda as atividades desenvolvidas pela CONAFRET no biênio 2015-2017. São abordadas atuações paradigmáticas da Coordenadoria no período, facilitada pelo ambiente de previsibilidade normativa e jurisprudencial quanto aos contornos jurídicos do contrato de emprego e sua configuração prática. São apresentadas atuações estratégicas nas atividades florestais; de distribuição de energia elétrica; de teleatendimento e telecomunicações; na indústria de bebidas; em atividades bancárias; em facções de vestuário; na construção civil; em escritórios de advocacia; e nas atividades de carregamento e descarregamento de mercadorias em entrepostos comerciais. Relata, ainda, o cenário legislativo e jurisprudencial anterior às modificações introduzidas pelas leis n.º 13.467/17 e n.º 13.429/17, e julgamentos

da ADPF 324 e do RE 958.252 pelo Supremo Tribunal Federal, os quais culminaram na posterior proliferação de decisões judiciais que confundem terceirização e “pejotização”, autorizando a consequente cassação de julgados da Justiça do Trabalho que reconhecem vínculos de emprego ocultados sob falsos contratos. A partir da contextualização do momento histórico, traça os novos desafios da Coordenadoria e a atuação destinada à defesa dos valores democráticos que afirmam o trabalho como instrumento constitucional de acesso às condições materiais dignas de vida.

O artigo “Trabalho via Plataformas Digitais: a atuação da CONAFRET no contexto da pandemia do coronavírus”, de Tadeu Henrique Lopes da Cunha e Carolina De Prá Camporez Buarque, analisa a atuação da CONAFRET durante a pandemia de COVID-19, com foco nos trabalhadores de plataformas digitais. O artigo explora como a pandemia exacerbou as condições precárias enfrentadas por esses trabalhadores, especialmente entregadores e motoristas de transporte individual. A CONAFRET intensificou suas ações, que incluíram a promoção de recomendações às empresas e a abertura de investigações e ações judiciais para garantir condições seguras de trabalho. As medidas propostas visavam a proteção da saúde e a garantia de subsistência dos trabalhadores durante a crise sanitária. O artigo também destaca a influência da atuação da CONAFRET no processo legislativo, contribuindo para a aprovação da Lei n.º 14.297/22, que assegura direitos aos trabalhadores de plataformas digitais no contexto da pandemia. Essa atuação evidenciou a importância da Coordenadoria na defesa dos direitos trabalhistas em um cenário de rápida transformação e crise global.

O artigo “Fraudes Trabalhistas, Terceirização e STF: uma necessária alteração de rota”, elaborado por Renan Bernardi Kalil, trata do constante e crescente desgaste que vem escalando no País entre o Supremo Tribunal Federal e os tribunais trabalhistas, em razão da equivocada interpretação de descumprimento de precedentes vinculantes, quando, em verdade, há nítido reconhecimento de fraude à relação de emprego, exceção, inclusive, resguardada nos precedentes vinculantes invocados. São analisados os precedentes vinculantes; a distinção conceitual entre a lícita prestação de serviços a terceiros e expedientes destinados a criar mero subterfúgio formal à caracterização da relação de emprego; o trabalho via plataformas digitais em relação ao qual inexistente precedente vinculante a ser invocado, até o presente momento; e, por fim, os

impactos fiscais e previdenciários decorrentes das práticas fraudulentas, em números casos respaldadas em decisões da Suprema Corte do País.

O artigo “Terceirização, Graus de Ingerência e Responsabilidade dos Tomadores de Serviços”, de Ileana Neiva Mousinho, introduz a reflexão sobre a possibilidade de se estabelecer a responsabilidade das empresas tomadoras dos serviços contratados ante o grau de sua ingerência na terceirização de serviços de atividade-fim ou centrais, inclusive com responsabilização direta, e não apenas a responsabilidade subsidiária. Com reflexão sobre os novos arranjos empresariais, figurando a contratante em posição de poder, no contrato celebrado, não havendo mera coordenação entre empresas em igualdade de condições, mas subordinação ou coordenação com direção única, centrada na contratante, reputa-se que a natureza da responsabilidade aplicável guarde consonância com a intensidade do controle da contratante sobre os empregados da contratada, de modo que haverá responsabilidade direta, decorrente da vinculação empregatícia; ou responsabilidade solidária, se estiverem presentes os elementos previstos nos parágrafos 2º e 3º, para a configuração do grupo econômico, e, somente à vista de uma liberdade gerencial da prestadora de serviços sobre os seus empregados, haverá a mera responsabilidade subsidiária.

O artigo “Estratégias de Prevenção e Repressão a Fraudes Trabalhistas Sistêmicas em Contratações Públicas”, de autoria de Alberto Bastos Balazeiro, Afonso de Paula Pinheiro Rocha e Simone de Queiroz Santos Pessoa Moura, apresenta inovadoras estratégias de combate multifacetado às fraudes às relações de trabalho ocorridas no âmbito de contratações públicas, por meio de ações preventivas e repressivas com vistas a mitigar prejuízos aos trabalhadores e ônus subsidiários aos entes públicos contratantes e, por consequência, fomentar uma cultura de observância das normas trabalhistas. São sugeridas ações destinadas ao fomento da aplicação de penalidades contratuais, retenção de faturas, acionamento judicial da empresa terceirizada, em ações regressivas, para fins de ressarcimento dos danos oriundos das condenações subsidiárias, em ambiente de efetiva fiscalização dos contratos e exigência de transparência ativa. O acionamento simultâneo de instituições com atribuições complementares sobre a fraude e suas projeções deletérias para a sociedade se mostra crucial para o enfrentamento multifacetado da fraude, tais como Receita Federal e a Procuradoria da Fazenda Nacional para apuração das fraudes fiscais decorrentes das fraudes trabalhistas;

tribunais de contas estaduais e dos municípios para investigação das falhas no planejamento de contratações públicas e falta de diligência específica dos gestores; e do Ministério Público Estadual, especialmente das promotorias do patrimônio público, para fiscalização das fraudes em contratações públicas.

O artigo “HTE como a Nova Roupa da Lide Simulada: a experiência da atuação do MPT/PE no combate a acordos extrajudiciais fraudulentos”, escrito por Vanessa Patriota da Fonseca, Débora Tito Farias e Fydel Marcus Rolim Mota, explora como a Homologação de Transação Extrajudicial (HTE), introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, tem sido usada para fraudar direitos trabalhistas, substituindo a prática de “lide simulada”. O estudo foca na atuação do Ministério Público do Trabalho em Pernambuco (MPT/PE) no combate a esses acordos fraudulentos, especialmente no setor de transporte rodoviário de passageiros. O artigo detalha como empresas coagiram trabalhadores a assinarem acordos prejudiciais, utilizando advogados indicados pelas próprias empresas, em um processo que suprimia direitos básicos. O MPT/PE, por meio de técnicas inovadoras como ações rescisórias coletivas e “planilhas-prejuízo”, conseguiu anular muitos desses acordos e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. O estudo conclui que, embora o instituto da HTE possa ser legítimo, ele vem sendo desvirtuado para sonegar direitos trabalhistas, exigindo uma interpretação jurídica que proteja efetivamente os trabalhadores.

O artigo “Plataformas de Trabalho Digital como Máquinas de Produção”, escrito por Veena Dubal e Vitor Filgueiras, explora a complexidade da regulamentação das plataformas digitais de trabalho, propondo que estas não devem ser vistas como empresas, mas sim como máquinas de gestão do trabalho. Os autores criticam a “Diretiva sobre Trabalho em Plataformas” da União Europeia, argumentando que ela não aborda adequadamente os desafios colocados pela intensificação do controle sobre os trabalhadores por meio de sistemas automatizados. Com base em evidências dos Estados Unidos e do Brasil, o artigo destaca os altos índices de lesões físicas e psicossociais sofridas por trabalhadores que operam sob essas plataformas. Os autores defendem que a regulamentação deve focar na proteção de todos os trabalhadores que interagem com essas tecnologias, não apenas de um subconjunto de empresas. Eles concluem que, para garantir a segurança e a dignidade dos trabalhadores no ambiente digital, é necessário um novo marco regulatório que vá além

das propostas atuais, abrangendo de forma mais ampla as tecnologias de gestão digital e seus impactos no mundo do trabalho.

O artigo “Jurimetria no Processo do Trabalho: a manipulação do poder econômico”, de Juliana Bortoncello Ferreira, versa sobre o uso da jurimetria, no âmbito do processo do trabalho, como ferramenta que alia inteligência artificial e estatística, de que tem se valido empresas de grande poder econômico como estratégia questionável para ver indeferidos os pedidos de vínculos de emprego dos trabalhadores, que lhes são dirigidos, para sagrarem-se vencedoras. A reflexão leva em consideração o poder econômico das grandes empresas como facilitador para o uso e abuso da jurimetria, para instigar o debate, sob a perspectiva da ética processual, sobre se a ferramenta vem sendo admitida para fomentar a financeirização da justiça.

O artigo “A Exploração do Homem-Caranguejo pelo Novo Capital Tecnológico: uma análise à luz de João Cabral, Josué de Castro e Chico Science”, de Tiago Muniz Cavalcanti, faz um percurso da exploração do trabalho no Brasil pela leitura de figuras centrais para a compreensão do nosso país. O autor examina a intensificação da precarização e da desregulação das relações trabalhistas no Brasil a partir de uma abordagem metafórica e intertextual de textos de João Cabral de Melo Neto, Josué de Castro e Chico Science para indicar formas de olhar para a realidade do trabalhador brasileiro. O texto trata da abolição inacabada, da diáspora rural e miséria urbana, da fome como produto do sistema, da urbanização desenvolvida sob a marginalização social e das novas formas de exploração nas plataformas digitais.

O artigo “Explorando o fenômeno da ‘plataformização’: desafios e implicações nas relações de trabalho”, de Artur Adolfo Cotias e Silva Filho, apresenta o fenômeno da plataformização nas relações de trabalho, no contexto progressivo de lutas e aquisições de direitos, esclarecendo sobre a incidência do mecanismo da subordinação algorítmica. Transcorre sobre as repercussões do trabalho via plataformas digitais perante os três poderes da República e os números dessa metodologia de trabalho no Brasil. Contextualiza, por fim, sobre o tema no âmbito internacional, para concluir que as inovações tecnológicas são bem-vindas a promover o progresso social e econômico, mas sem que isso comprometa os direitos trabalhistas conquistados ao longo de séculos de luta.

O artigo “Escravidão 4.0: o Brasil na era da revolução tecnológica”,

de Carolina Rossi Mendes de Oliveira, trata da alteração substancial nas relações de trabalho promovida pelas novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC) com nítida precarização do trabalho, vilipêndio dos direitos fundamentais e aumento dos riscos de acidentes e doenças do trabalho. Em tal contexto, enfrenta os fenômenos da flexibilização e da desregulamentação trabalhista como combustíveis para a superexploração, na medida em que invariavelmente associados à supressão de direitos e à desresponsabilização do tomador dos serviços. Essa realidade propicia a adoção de extensas jornadas em trabalhos precários e desprotegidos como forma de tentativa de aumento de rendimentos que muitas vezes sequer são suficientes para fazer frente ao endividamento inicial decorrente da aquisição dos equipamentos necessários às atividades e à própria subsistência dos trabalhadores.

O artigo “O MPT no Combate às Fraudes Trabalhistas nas Relações de Trabalho: análise do histórico de eficiência das procuradorias regionais do trabalho”, de Rodrigo Silveira Xavier, tem o objetivo de apresentar um histórico da produção nacional e regional do MPT, no que se refere ao combate às fraudes trabalhistas, avaliando a eficiência relativa de cada uma das Procuradorias Regionais do Trabalho dentro da área temática de atuação especificada CONAFRET, por meio da técnica de análise envoltória de dados (DEA). Diante do expressivo volume de procedimentos instaurados no período de análise selecionado (2017-2024), foi possível realizar a análise envoltória de dados a partir de *inputs* e *outputs* previamente definidos, possibilitando a construção de *scores* de eficiência relativa das unidades regionais e o mapeamento da fronteira de eficiência da do órgão ministerial na área temática da CONAFRET, o que pode auxiliar o gerenciamento da performance institucional e controle dos resultados pela coordenaria nacional.

Dessa forma, percebemos que os artigos do Livro Comemorativo dos Vinte anos da CONAFRET tratam do histórico de atuação da Coordenação Nacional, do histórico de atuação do MPT em temas de combate às fraudes nas relações de trabalho, do atual estágio e do futuro do enfrentamento às tentativas de esvaziamento do Direito do Trabalho em nosso país.

**Boa leitura!**

**Renan Bernardi Kalil, Priscila Dibi Schvarcz e  
Carolina De Prá Camporez Buarque**  
(Organizadores)





# PREFÁCIO

A Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) comemora duas décadas de atuação na defesa dos direitos trabalhistas no Brasil. Criada em 2003, pela Portaria nº 386 do Ministério Público do Trabalho, a CONAFRET tem se consolidado como um pilar fundamental na proteção dos(as) trabalhadores(as) contra as mais diversas formas de fraude que, ao longo dos anos, têm desvirtuado ou impedido a aplicação efetiva dos direitos consagrados na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho e em outros normativos que compõem o arcabouço jurídico protetivo do país.

A criação da CONAFRET representa uma resposta institucional às complexas e sofisticadas formas de precarização das relações de trabalho, que desafiam não apenas a legislação vigente, mas também o próprio conceito de dignidade humana no ambiente laboral. Assim, a Coordenadoria surgiu para enfrentar práticas ilícitas que, sob o véu de aparente legalidade, ocultam violações graves aos direitos dos(as) obreiros(as). Desde então, tem atuado incansavelmente para garantir que as relações trabalhistas sejam conduzidas dentro dos parâmetros legais e éticos que asseguram a justiça social.

Nesses vinte anos, a CONAFRET tem se destacado por desempenhar as suas funções de forma planejada e direcionada a diversas frentes, incluindo o combate à terceirização irregular, a fiscalização de grandes obras de infraestrutura, a salvaguarda dos(as) trabalhadores(as) em setores econômicos estratégicos e a regularização de práticas trabalhistas em diversos segmentos da economia. A relevância da Coordenadoria é amplamente reconhecida pela cole-



tividade, que tem se beneficiado diretamente de suas intervenções.

Pelas conquistas nessas duas décadas, nossos agradecimentos singulares a todos(as) que estiveram à frente da CONAFRET: Raimundo Simão de Melo, Rodrigo de Lacerda Carelli, Geraldo Emediato de Souza, Sandra Lia Simon, Paulo Joarês Vieira, Tadeu Henrique Lopes da Cunha e Renan Bernardi Kalil. A dedicação, a visão estratégica e o compromisso inabalável desses(as) Coordenadores(as) foram fundamentais para consolidar a CONAFRET como uma força vital na proteção dos direitos trabalhistas no Brasil. Entre os anos de 2010 e 2015, tive a honra e o privilégio de exercer a função de Coordenador Nacional da CONAFRET, período em que assumi a responsabilidade de zelar pelo cumprimento fiel do desiderato desta Coordenadoria. Durante esses anos, trabalhei incansavelmente para fortalecer a atuação da CONAFRET na defesa dos direitos dos(as) trabalhadores(as) enfrentando obstáculos complexos e aprimorando as medidas de combate às fraudes trabalhistas, sempre com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais justo e digno para todos(as) os(as) trabalhadores(as) brasileiros(as).

A história da CONAFRET é marcada por desafios e conquistas significativas, que moldaram a sua atuação com o passar dos anos. Desde a sua origem, a Coordenadoria tem se adaptado às mudanças nas dinâmicas de trabalho e às novas formas de fraude que emergem com a evolução dos modelos produtivos e das relações laborais.

As ações da CONAFRET têm sido caracterizadas pela adoção de uma abordagem multifacetada, que envolve desde a repressão às práticas fraudulentas até a promoção de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. Em cada iniciativa empreendida, a Coordenadoria reafirma o seu compromisso com a defesa da ordem jurídica e com a promoção dos direitos sociais e individuais indisponíveis.

A importância da CONAFRET também se reflete na sua capacidade de articulação e colaboração com outras coordenadorias nacionais do Ministério Público do Trabalho, órgãos governamentais e entidades da sociedade civil. Essa rede de cooperação tem sido fundamental para o sucesso das operações de fiscalização e para a implementação de políticas públicas que visam à garantia dos direitos trabalhistas.

As operações e projetos coordenados pela CONAFRET têm produzido resultados expressivos, tanto no âmbito judicial quanto no extrajudicial. A celebração de acordos judiciais, a instauração de inquéritos civis e a

proposição de ações civis públicas são apenas algumas das ferramentas utilizadas pela Coordenadoria para combater as condutas fraudulentas e garantir a reparação dos danos causados aos(as) trabalhadores(as). Esses esforços têm resultado em indenizações substanciais por danos morais coletivos, que são revertidas em ações sociais de grande impacto para a sociedade.

Paralelamente às ações repressivas, a Coordenadoria tem desempenhado um papel fundamental na conscientização e educação sobre os riscos e prejuízos associados às práticas fraudulentas nas relações de trabalho. A publicação de estudos e cartilhas, a realização de seminários, fóruns e a participação em audiências públicas têm sido meios eficazes para disseminar informações e promover o debate sobre as melhores práticas no enfrentamento às irregularidades trabalhistas.

Os desafios que se apresentam são inúmeros e continuam a evoluir com o tempo. No entanto, a Coordenadoria tem demonstrado, no decorrer desses vinte anos, estar à altura de cada um deles, adaptando-se às novas realidades e aprimorando continuamente suas abordagens de intervenção. A experiência acumulada e as lições aprendidas ao longo dessa trajetória servirão como base sólida para as próximas décadas, em que a defesa dos direitos trabalhistas seguirá como um dos alicerces do Estado Democrático de Direito.

Comemorar os vinte anos da CONAFRET é celebrar a justiça social e o compromisso com a preservação dos direitos dos(as) trabalhadores(as). É reconhecer o valor de uma ação coordenada e estratégica para confrontar as irregularidades nas relações de trabalho e promover um ambiente laboral mais justo, digno e seguro para todos. Este livro, que reúne estudos e relatos sobre a atuação da CONAFRET, é um testemunho desse compromisso e uma homenagem ao trabalho incansável de todos e todas que, durante essas duas décadas, se dedicaram à defesa dos direitos trabalhistas no Brasil.

**Boa leitura!**

**José de Lima Ramos Pereira**

Procurador-Geral do Trabalho

Doutor em Direito na Universidade Nove de Julho (UNINOVE)

Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília (UCB/DF)

Especialista em Direito Processual Civil pela

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)



## CONAFRET – 20 anos

Quando assumi o cargo de Procuradora-Geral do Trabalho, em agosto de 2003, havia me comprometido com o Colégio de Procuradores e Procuradoras do Trabalho a propiciar a intensificação da atuação harmônica e coordenada da Instituição. Para concretizar este compromisso e para estabelecer os parâmetros de forma coletiva e integrada, de baixo para cima, efetuei consulta a esse mesmo Colégio, a fim de definir as matérias de relevância institucional e estratégica que comportariam a criação de novas coordenadorias nacionais, somando-se às três já existentes: COORDINFÂNCIA, CONAETE e COORDIGUALDADE.

Desta consulta, surgiram outras quatro novas coordenadorias nacionais: CODEMAT, CONATPA, CONAP e CONAFRET.

Assinei o ato de criação da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), dia 30 de setembro de 2003, por meio da Portaria/PGT n.º 386. Seu principal objetivo era enfrentar, de forma orgânica, uma das primeiras tentativas concertadas de desvirtuamento das relações de emprego e de precarização das relações de trabalho, no Brasil: as falsas cooperativas, as cooperativas de mão-de-obra.

Em um país de dimensões continentais, para que a atuação ministerial faça sentido e seja efetiva, é fundamental que exista o que, na verdade, é a essência do Ministério Público brasileiro e que o diferencia de todas as outras instituições que compõem o sistema de justiça: o “trabalho em equipe”. A própria natureza do formato “coordenadoria nacional” também propicia a compatibilização dos princípios constitucionais que informam o MP brasileiro e que podem, à primeira vista, parecer contra-



ditórios: unidade/indivisibilidade e independência funcional. A definição de estratégias e de matérias institucionalmente relevantes é a forma pura de propiciar o trabalho em equipe, com respeito a todos os princípios estabelecidos pelo Constituinte de 1988.

Assim, a CONAFRET, no seu nascedouro, já veio com desafios complexos: de fazer com que a sociedade e o mundo do trabalho compreendessem que não seria possível obter dignidade nas relações laborais com o desvirtuamento do instituto das verdadeiras cooperativas, estas sim, propiciadoras de empoderamento e autonomia. O modelo que a CONAFRET exitosamente combateu foi o das cooperativas como meras intermediadoras de mão de obra.

Ocorre que o sistema capitalista é implacável e a busca do lucro a todo custo terminou por criar mecanismos outros, para desvincular a pessoa trabalhadora do empreendimento econômico e considerá-la tão somente um objeto, um produto. E aí vieram, dentre outros expedientes, a terceirização ilimitada, a “pejotização”, o falso trabalho autônomo, o desvirtuamento do estágio e, agora, a “sofisticação” propiciada pelos avanços da tecnologia por meio das plataformas digitais, com o fenômeno da “uberização”.

Não há, no momento, Coordenadoria Nacional do MPT com maior desafio do que hoje enfrenta a CONAFRET: além de mais uma vez precisar mostrar à sociedade e ao mundo do trabalho a perversidade do sistema, que quer convencer um motoboy de que ele é um “empreendedor” e não um explorado, a CONAFRET ainda precisa lutar no Judiciário, inclusive nos altos escalões, onde lamentavelmente não se tem a compreensão do que é a realidade da classe trabalhadora, e que direitos adquiridos no fim do século XIX são imprescindíveis para a dignidade da pessoa humana. Judiciário que infelizmente não conhece a essência do que é viver/sobreviver como pessoa trabalhadora e tenta enquadrá-la como empreendedora ou colaboradora, quando isso na verdade é uma forma cruel de coisificá-la e de retirar sua identidade.

Mas o fato é que, para o Direito do Trabalho, as coisas nunca foram fáceis, sendo imprescindível um “olhai e vigiai” constante, para driblar a filosofia do lucro infinito a qualquer custo em detrimento da saúde, da dignidade e da felicidade de pessoas.

Esta obra permite que materializemos este fato: ao analisar os caminhos da CONAFRET ao longo destes mais de vinte anos de sua

criação, nos deparamos com atuações de grande sucesso. A obra ainda nos propicia uma visão real dos tempos atuais e, ao mesmo tempo, nos leva para uma reflexão sobre o caminho percorrido ao longo do tempo, no eterno embate capital-trabalho. Apenas assim, aprendendo com o passado, teremos fôlego e criatividade para encarar as demandas atuais e do futuro.

No mais, um grande salve a todas as Procuradoras e Servidoras, a todos os Procuradores e Servidores do Ministério Público do Trabalho que fizeram e fazem da CONAFRET um lugar de excelência, de salvaguarda do Direito do Trabalho e da busca incessante da dignidade da pessoa humana trabalhadora!

**Uma excelente leitura a todes!**

**Sandra Lia Simon**

Subprocuradora-Geral do Trabalho  
Procuradora-Geral do Trabalho (biênios 2003-2005 e 2005-2007)





# CONAFRET (OU CONAFRE): A PRIMEIRA GESTÃO

Rodrigo de Lacerda Carelli<sup>1</sup>  
Geraldo Emediato de Souza<sup>2</sup>

A longa história da CONAFRET merece ser contada, ainda mais em tempos espinhosos para a defesa da relação de emprego. Essa história pode demonstrar que nunca foi fácil e que os obstáculos sempre foram numerosos. Por outro lado, essa mesma história pode comprovar que a luta ferrenha e árdua que fez a coordenadoria nesses mais de vinte anos tem como objetivo a proteção do bem maior que defende a nossa instituição: que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam observados.

A criação da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRE), em 2003, foi uma necessidade à época, em virtude, sobretudo, da forte atividade das falsas cooperativas de trabalho propiciadas pela alteração da redação do artigo 442 da CLT, por meio do qual se buscava afastar o reconhecimento do vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados e entre estes e os tomadores de serviços daquela. O primeiro coordenador nacional foi Raimundo Simão de Melo, tendo como vice-coordenador Rodrigo Carelli, representando duas regiões que estavam atuando fortemente no combate ao falso cooperativismo: a Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, principalmente no âmbito rural, e a Procuradoria Regional do Trabalho da

---

1 Procurador Regional do Trabalho

2 Procurador do Trabalho



1ª Região, com ênfase no setor urbano. Aliás, no Rio de Janeiro haviam sido abertas investigações de ofício em relação a todas as cooperativas em atuação no Estado, em iniciativa inédita.

Rodrigo Carelli assumiu a coordenação em fevereiro de 2004, passando o bastão para Geraldo Emediato em setembro de 2008. Como Geraldo foi representante regional fundador, bem como já integrava como vice-coordenador desde 2006, atuando efetivamente como um co-coordenador, além de ter participado da Força Tarefa das Cooperativas, podemos, e assim o faremos, tratar esse período como uma gestão única.

Conquanto ocorressem, *pari passu*, outras modalidades fraudulentas que objetivavam afastar a verdadeira relação de emprego, como a mais expandida delas, a terceirização, essa forma de exploração do trabalho humano, que se espalhou por todo o Brasil, tinha como agravante o fato de que, com um passe de mágica, a partir da contratação dos trabalhadores como “cooperados”, todos os direitos trabalhistas eram sonegados, necessitando de um combate efetivo e coordenado por parte da instituição.

A primeira reunião da CONAFRE, como antes era denominada, foi realizada em 2003. Desde o início havia a preocupação com as cooperativas, além de outros temas. Logo após primeiras reuniões decidiu-se inserir o Ministério Público do Trabalho (MPT) no Grupo Nacional de Combate às Organizações Criminosas (GNCOC), sendo Geraldo Emediato o representante nesse grupo, uma vez que tais cooperativas fraudulentas de trabalho assemelhavam-se, pelo *modus operandi*, a entes criminosos com o objetivo de burlar a legislação do trabalho e suprimir, por meio de artifícios legais, direitos contemplados em lei aos trabalhadores.

Nas várias reuniões que se seguiram, tratou-se, ainda, de outras formas e modelos ilícitos, como a terceirização ilegal nos bancos, na saúde, nas entidades financeiras e as próprias cooperativas no Sistema “S”, a pejetização, os estágios desvirtuados, os correspondentes bancários, sob o enfoque da resolução nº 3.110/2003 do Banco Central do Brasil (BACEN). À época havia uma atuação coordenada com a Coordenação Nacional de Combate às Irregularidades na Administração Pública (CONAP), que tinha como principal preocupação as terceirizações fraudulentas nos órgãos da administração pública. Os coordenadores nacionais de ambas as coordenadorias participavam mutuamente das reuniões de cada órgão especializado.

A questão das cooperativas era a mais difícil, pois o movimento era muito agressivo e contava com fortes apoios institucionais, como

a Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), e até governamentais, como a Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES) no Ministério do Trabalho e Emprego, com Paul Singer à frente, bastante influente no então governo Lula.

Foi aprovada em julho de 2005, a pedido da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, a formação de uma força-tarefa para o combate às falsas cooperativas de trabalho em São Paulo, a princípio composta pelos procuradores Rodrigo de Lacerda Carelli, então coordenador da CONAFRE, Luís Henrique Rafael, vice-coordenador naquele momento, Geraldo Emediato de Souza, Gláucio Araújo de Oliveira e José Caetano dos Santos Filho. Durante um ano e meio a força-tarefa participou ao lado dos procuradores componentes do núcleo especializado de fraudes na sede da PRT 2ª Região, fazendo audiências, coletando dados, fazendo inspeções, propondo termos de compromisso, ajuizando ações civis públicas e acompanhando seu processamento. Formaram-se duplas entre um componente nacional e um componente local, que presidia o acervo.

Como resultado dessa força-tarefa, foram ajuizadas 104 ações civis públicas, tendo no polo passivo 485 réus, entre pessoas físicas e jurídicas.

Essa força tarefa foi capaz de debelar, definitivamente, o falso cooperativismo do trabalho em São Paulo, sobretudo na área da saúde e dos transportes da capital e região metropolitana, com a condenação exemplar pela Justiça do Trabalho de São Paulo.

Como resultado esplendoroso, tivemos a repercussão dessa atuação coordenada em outros estados, uma vez que tais cooperativas, sediadas em São Paulo, tinham atuação nacional.

Na nossa gestão, tivemos essa atuação pontual e efetiva contra as falsas cooperativas, além de combate amplo à terceirização ilícita, a pejetização, as lides simuladas, os correspondentes bancários e integramos o MPT no GNCOC, a fim de buscar também a responsabilização criminal dos exploradores de mão-de-obra, pelo tipo pena da subtração de direitos trabalhistas mediante fraude.

Nessa época, integramos o MPT com a fiscalização do Trabalho, o que já se percebe desde a segunda reunião da coordenadoria, com a participação de Marcelo Gonçalves Campos, assessor do Ministério do Trabalho. Os auditores-fiscais, no limite das suas condições estruturais, participaram das várias atividades coordenadas que realizamos,

da terceirização bancária e combate às cooperativas, até as fraudes no âmbito rural.

Propiciamos intensa atuação conjunta com a fiscalização contra a precarização do trabalho na zona rural, empreendendo forças-tarefas nacionais no setor do Reflorestamento e Carvoejamento, tendo como resultado a instalação, em Minas Gerais, de uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) das Carvoarias, que possibilitou, com o auxílio do Ministério do Trabalho e Emprego, a fiscalização de todas as Siderúrgicas Mineiras e suas falsas empreiteiras de mão-de-obra, onde o trabalho infantil e análogo ao de escravo eram comuns.

Foram noventa e oito ações civis públicas em Minas Gerais, com procedência total das ações civis públicas em mais de 90% dos casos, resultando em alteração do modelo produtivo, com responsabilidade e abstenção das práticas degradantes de trabalho e de exploração do trabalho infantil.

Tal atuação possibilitou à CONAFRET expandir sua atuação para outros Estados, tendo sido realizadas outras forças-tarefas no setor siderúrgico e de carvoejamento nos Estados do Pará, Maranhão, Mato Grosso do Sul, São Paulo, Bahia, entre outros.

Centenas de ações civis públicas, antecedidas de forças-tarefas e de inspeções locais, em vários Estados da Federação, possibilitaram o ataque à fraude trabalhista e ao trabalho degradante nesse setor específico e de grande preocupação quanto às condições de trabalho.

Também foi durante essa gestão que se empreenderam esforços para regularizar o trabalho dos avulsos/chapas nos entrepostos comerciais, como as Centrais de Abastecimento de Minas Gerais (CEASAMINAS) e a Companhia de Entrepostos e Armazéns Gerais de São Paulo (CEAGESP), com a finalidade de implementar, por meio do Projeto Carga Pesada, a Lei nº 12.023/09.

Também durante essa fase, foi possível combater a exploração de mão de obra em sistema de home care, em que o vínculo de emprego era afastado com a ilusão de um trabalho autônomo prestado pelos trabalhadores na casa do paciente.

Combateu-se, ainda, a exploração dos repositores de produtos em supermercados e a falsa aprendizagem como forma de exploração de mão de obra sem registro formal e padrão, nos termos da CLT.

Durante a mesma gestão foi aprovado o Projeto de Combate às Irregularidades Trabalhistas no Setor Sucroalcooleiro, em conjunto com a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT) e Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), com forças-tarefas sendo realizadas em todo o Brasil a partir de lista de voluntários. Durante quase quatro anos o Projeto no Setor Sucroalcooleiro propiciou a melhoria das condições de trabalho dos cortadores de cana nas usinas de açúcar e álcool, valendo destacar o ajuizamento de vinte e cinco ações civis públicas em Alagoas, ou seja, contra todas as usinas da região, em menos de seis meses de atuação local, resultando em assinatura de acordos e termos de ajustamento de conduta.

A atuação nacional do Projeto no setor sucroalcooleiro, nos vários Estados em que a atividade se realizava, mudou, à época, o paradigma nas usinas, elevando as condições de trabalho e afastando a figura dos gatos e intermediadores de mão-de-obra, que aliciavam trabalhadores em outros Estados.

A CONAFRET também atuou em relação à terceirização na Construção Civil, em que a terceirização e a empreitada exigiam um estudo detalhado sobre a forma da execução dos dois institutos, como forma de afastar-se a fraude e a precarização das condições laborais dos trabalhadores num canteiro de obras, tendo sido produzido um estudo técnico, aprovado pelo Colegiado, que norteou a conduta do MPT em relação à matéria e que lastreou acordos e ações, como se deu em relação à empresa MRV.

De outra banda, a CONAFRET acompanhou a tramitação dos projetos de lei sobre a terceirização, estágio do ensino médio, alterações legislativas envolvendo a CLT e várias outras questões, como da OJ 130 da SBDI II/TST, do trabalho avulso fora dos portos, entre outras matérias de relevância para a Coordenadoria, apresentando pareceres técnicos, reuniões com vários órgãos e congressistas e manifestações públicas, sempre com o fim de resguardar os trabalhadores de projetos de lei que lhes retirassem direitos.

Assim, a primeira fase da CONAFRET, que aqui chamamos de primeira gestão, nacionalizou as questões que antes eram tratadas a nível local, com batalhas esparsas e com pouca munição. A partir da criação da coordenadoria, as lesões, que não raramente eram naturalmente de âmbito nacional, tiveram uma atuação coordenada, centralizada e

planejada. O sucesso das forças-tarefas demonstram isso. Não foram, porém, sem resistência, mas sim verdadeiras guerras travadas, com mão firme pelos procuradores componentes da CONAFRET em todo o Brasil. Foram batalhas épicas, que hoje recordamos, importantes para fincar as raízes da coordenadoria, com o sustento da qual as gestões que sucederam puderam realizar tantas outras batalhas, com o mesmo espírito de luta na defesa da base para a fruição de todos os direitos fundamentais no trabalho: o reconhecimento dos trabalhadores como sujeitos de direitos.

# CONAFRET: 20 ANOS DE COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

José de Lima Ramos Pereira<sup>1</sup>  
João Batista Machado Júnior<sup>2</sup>

## Introdução

Instituída pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em 2003, por meio da Portaria nº 386, a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) tem desempenhado um papel fundamental na fiscalização e no combate às fraudes que desvirtuam ou impedem a aplicação dos direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por outras normas protetivas do trabalhador previstas no ordenamento jurídico brasileiro.

Em comemoração aos vinte anos de criação da CONAFRET, o presente artigo visa traçar um panorama histórico da sua atuação, com enfoque especial no período de 2010 a 2015, anos em que tive a honra de atuar como seu Coordenador Nacional. Durante esse período, a CONAFRET empreendeu ações significativas no enfrentamento das fraudes trabalhistas, destacando-se pelo desenvolvimento de estraté-

1 Procurador-Geral do Trabalho e Coordenador Nacional da CONAFRET no período de 2010 a 2015. Doutorando em Direito na Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília (UCB/DF). Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Correio eletrônico: jose.lima@mpt.mp.br.

2 Subprocurador-Geral do Trabalho e Vice-Coordenador Nacional da CONAFRET no período de 2012 a 2015. Especialista em Direito Processual pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Correio eletrônico: joao.machado@mpt.mp.br.



gias coordenadas e pela implementação de medidas eficazes para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

No intervalo de 2010 a 2015, a Coordenadoria Nacional desempenhou um papel ativo em diversas frentes, incluindo a fiscalização de grandes obras de infraestrutura, o combate à terceirização ilícita, a individualização de recolhimentos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a supervisão de setores econômicos estratégicos, como o de confecções têxteis, o da construção civil, o de geração e distribuição de energia elétrica, além dos serviços de saúde e de comunicação. Tais ações visaram não apenas a coibir práticas fraudulentas, mas também promover a regularização das relações empregatícias e assegurar condições dignas de trabalho para milhares de trabalhadores em todo o país.

Nesse cenário, a atuação da CONAFRET revelou-se essencial para enfrentar a complexidade e a sofisticação das fraudes trabalhistas que afetam diretamente a dignidade dos trabalhadores brasileiros. A Coordenadoria Nacional, por intermédio de suas atividades, buscou não apenas identificar e punir práticas ilícitas, mas também promover um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

O presente trabalho pretende, portanto, relatar e analisar as principais iniciativas e desafios enfrentados pela CONAFRET no período em questão, destacando a importância de uma atuação coordenada e estratégica para o efetivo combate às fraudes nas relações de trabalho e para a promoção da justiça social no âmbito trabalhista.

## **1 A CONAFRET e o Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho**

A fraude nas relações de trabalho tem sido um obstáculo para a caracterização da relação de emprego e para a aplicação dos direitos trabalhistas. Há muitos anos, diversos institutos jurídicos têm sido criados ou desvirtuados para mascarar os vínculos de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho, publicada em 1943, trouxe a proibição à fraude nas relações trabalhistas já em sua redação originária. Nesse sentido, o seu artigo 9º preceitua que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (Brasil, 1943).

Para a configuração de uma relação empregatícia, devem estar presentes os requisitos do serviço prestado por pessoa física, da subor-



dinação jurídica, da onerosidade, da pessoalidade, da alteridade e da não eventualidade. A fraude nas relações de trabalho é considerada de índole objetiva, pois a sua determinação baseia-se exclusivamente na presença material dos requisitos para a caracterização do vínculo de emprego, independentemente da forma jurídica atribuída à prestação de serviços, do dolo do empregador ou de ciência ou consentimento do trabalhador com a contratação irregular (Santos, 2013, p. 744). Assim, caso utilizado um instituto como o da terceirização para a contratação de serviços, por exemplo, mas presentes os requisitos da relação de emprego, a fraude restará configurada, a despeito da forma jurídica adotada ou da intenção do empregador de evitar os encargos trabalhistas, tendo em vista que a avaliação da relação empregatícia se funda na materialidade dos seus elementos caracterizadores.

Desde a sua criação, a CONAFRET tem atuado de forma contundente e empreendido esforços incansáveis para combater as fraudes nas relações de trabalho, com o fim de proteger os trabalhadores das variadas formas de violação aos direitos trabalhistas.

## **2 Principais Temas de Atuação e Desafios Vivenciados no Período de 2010 a 2015**

A precarização das relações de trabalho figura como uma das principais problemáticas a serem enfrentadas no âmbito da CONAFRET. Ao Ministério Público do Trabalho cabe fiscalizar a atuação dos empregadores a fim de verificar a presença de violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Por essa razão, foram tomadas diversas medidas para a proteção dos direitos trabalhistas dentro da Coordenadoria Nacional.

### **2.1 A terceirização e a atuação da CONAFRET**

A terceirização visa a transferir a atividade da empresa para que outrem a desenvolva por meio de empregados contratados. Para Delgado (2018, p. 534), “insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente”.

Nesse sentido, a terceirização, quando utilizada como instrumento de fraude nas relações trabalhistas, ocasiona o efeito da precarização das relações de trabalho, seja por acarretar remuneração inferior à dos

trabalhadores contratados diretamente, ou pela jornada excessiva, pela deficiência nas condições de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, por ausência de qualificação de trabalhadores, por enfraquecimento do movimento sindical, com a fragmentação das categorias profissionais, dentre outros aspectos.

Assim, verifica-se a existência de um problema sistêmico de irregularidades trabalhistas provocadas pelas empresas prestadoras de serviços, no qual a mera atuação reparatória posterior não se revela apta a solucionar as causas originárias desse ciclo de violações e de externalização de custos que atinge os trabalhadores. Diante desse contexto, torna-se imperiosa a adoção de medidas não apenas ao término do contrato, mas ao longo de toda a relação trabalhista, a fim de se preservar os direitos dos trabalhadores (Rocha; Moura, 2015, p. 326).

Nesse contexto, é importante salientar que o Ministério Público não se opõe à terceirização em si, mas possui o dever de combater os efeitos prejudiciais que ela provoca, os quais ocasionam, inevitavelmente, a precarização das relações de trabalho.

Por essa razão, a CONAFRET empreendeu esforços para atuar no tema em várias frentes. Em 2010, foi criada uma comissão de estudos para acompanhamento dos projetos de lei sobre terceirização que à época eram discutidos no Congresso Nacional. A comissão elaborou nota técnica sobre o assunto, apresentada pela CONAFRET ao Congresso Nacional. No ano de 2013, o Ministério Público do Trabalho participou de audiência pública no Senado Federal sobre o Projeto de Lei nº 4.330/2004, ocasião em que apresentou o posicionamento do *Parquet* trabalhista aos deputados e senadores.

No ano de 2011, houve a realização do Fórum Nacional de Combate à Terceirização, organizado em conjunto com a Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas (CONAP), a Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e Aquaviário (CONATPA) e a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS). Além disso, foi deliberada a realização de fóruns regionais para discussão de temas relacionados à terceirização. No mesmo ano, a CONAFRET participou de audiência pública no Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a temática. Na ocasião, houve levantamento de dados estatísticos e discussão de temas relacionados à terceirização entre diversos especialistas das áreas jurídica e acadêmica.

### **2.1.1 Terceirização na construção civil**

A terceirização na construção civil é efetuada por meio do instituto da empreitada, conforme previsto no artigo 455 da CLT. Em razão das múltiplas etapas exigidas em obras desse setor, que demandam trabalhadores com diferentes especializações, a empreitada e a subempreitada são utilizadas como modo de manutenção dos contratos de trabalho com empresas prestadoras de serviço, de forma perene, sem necessidade de rescisão contratual a cada fase da obra. Assim, os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços, ao final da realização de etapa da obra de sua especialidade, passam a exercer os seus serviços em outro empreendimento, mantendo os seus vínculos empregatícios. Por esse motivo, os contratos de empreitada e de subempreitada, considerados formas de terceirização para o direito de trabalho, trazem, teoricamente, maior proteção aos direitos dos trabalhadores. Há de se destacar, não obstante, que presente a terceirização, com a triangulação da relação trabalhista, há, potencialmente, a possibilidade de se ocultar práticas de precarização da relação de trabalho e, por isso, a fiscalização do Ministério Público do Trabalho se torna salutar.

Nesse cenário, a terceirização na construção civil assume uma posição bastante preocupante. Em virtude do trabalho realizado por horas extenuantes e com perigos à vida dos trabalhadores, da necessidade de treinamento e de equipamentos de proteção para evitar acidentes fatais, os números dos incidentes com trabalhadores terceirizados tornaram-se alarmantes para o Ministério Público do Trabalho. A precariedade da segurança dos trabalhadores é atestada pela quantidade de acidentes reportados, com centenas de óbitos. Em virtude disso, a CONAFRET intensificou a sua atuação na fiscalização da terceirização e de fraudes em geral na construção civil. Nesse sentido, a lição de Prado (2015, p. 118):

Na construção civil, a apreensão é ainda maior em razão do grau de vulnerabilidade dos operários, do que dão testemunho os mais de 180 mil incidentes diagnosticados pela Previdência Social, entre 2011 e 2013, com algumas centenas de óbitos. Muitas vezes desorganizados e reputados mão de obra descartável, constantemente têm negados seus direitos básicos, como a assinatura da Carteira de Trabalho. Fiscalizações como essa requerem o olhar multidisciplinar. Isso porque, em muitos casos, podem estar também presentes a sujeição análoga à escravidão, o trabalho infantil e a desconsideração pelo meio ambiente de trabalho saudável.

Por tais razões, a CONAFRET iniciou estudos e diligências para investigar a terceirização e outras práticas fraudulentas no setor da construção civil. Em 2011, por meio de uma iniciativa conjunta entre a CONAFRET e a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT), foi implementado o Projeto “Construir com Dignidade”. A atuação do referido projeto compreendeu a realização de forças-tarefas em grandes empreendimentos, como os vinculados à Copa do Mundo, ao Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), às Olimpíadas e à obra de transposição do Rio São Francisco.

No ano de 2012, foi aprovada a Orientação nº 9 da CONAFRET, com o objetivo de assegurar a missão institucional do Ministério Público do Trabalho em promover o combate às terceirizações e intermediações de mão de obra ilícitas no setor da construção civil, além de prever a atribuição do Procurador Oficiante, no exame do caso concreto, de atuar com o objetivo de responsabilização do tomador de serviços.<sup>3</sup>

Em 2013, a CONAFRET produziu estudo sobre o tema, para análise e discussões por seus membros, a fim de ampliar os esforços a serem angariados para a proteção dos direitos trabalhistas.<sup>4</sup>

Grandes corporações da construção civil firmaram acordos com o Ministério Público do Trabalho em decorrência da atuação da CONAFRET na fiscalização das práticas de terceirização. Em 2013, após a criação de Grupo de Trabalho para levantamento, em todas as regionais, de ações e investigações acerca de terceirizações ilícitas na Empresa MRV Engenharia e para elaboração de estratégia de atuação uniforme do MPT, foi celebrado acordo com abrangência nacional com a empresa, incluindo o pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 6.800.000,00. No ano de 2014, tomando como parâmetro o acordo realizado com a MRV, firmou-se acordo judicial com a Empresa EBM Desenvolvimento Urbano e Incorporações S/A, com a pactuação de obrigações de fazer e de não fazer, a fim de extinguir suas práticas ilícitas em terceirizações, além do pagamento de indenização a título de dano moral coletivo, no montante de R\$ 8.000.000,00 (Prado, 2015, p. 119).

3 A redação atual da Orientação nº 9 e das demais orientações da CONAFRET podem ser encontradas no endereço eletrônico: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relac-eos-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relac-eos-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 17 jul. 2024.

4 Aos membros e servidores públicos do MPT está disponível no seguinte endereço eletrônico: <https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/conafret/estudos/notatecnicaconstrucaocivilprovadacomostudo.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2024.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho, no ano de 2014, tornou-se integrante do Grupo Móvel de Condições de Trabalho e Obras de Infraestrutura do Ministério do Trabalho e Emprego (GMAI/MTE), responsável pela fiscalização de grandes obras de infraestrutura do país, no que diz respeito à saúde e à segurança no trabalho<sup>5</sup>. Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho passou a participar das inspeções do GMAI e a fiscalizar temas relacionados à terceirização tratados no Grupo.

Com a identificação de um novo tipo de fraude no setor da construção civil, envolvendo a criação de condomínios para cada obra, a CONAFRET passou a atuar na questão. Nessa espécie de fraude, os edifícios eram construídos por construtoras que não contratavam diretamente os trabalhadores, mas sim criavam condomínios para cada empreendimento, os quais figuravam como empregadores. Isso resultava em fraudes relacionadas ao seguro-desemprego e aos tributos devidos pela empresa, uma vez que o grau de risco do empregado contratado por empresa da construção civil é mais alto do que o de empregado contratado por condomínio. Em 2014, após a instauração de procedimento promocional na Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, foi criado Grupo de Estudo para tratar sobre o tema.

### **2.1.2 Terceirização nas atividades de florestamento/reflorestamento**

As terceirizações ilícitas em atividades de florestamento e reflorestamento, promovidas por mineradoras e siderúrgicas, incluindo silvicultura, ensejaram violação de direitos trabalhistas fundamentais dos trabalhadores. Assim como no setor da construção civil, os contratos de empreitada e de subempreitada passaram a ser empregados como subterfúgios para mascarar a existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de florestamento e reflorestamento. Em razão disso, em atuação conjunta com a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONAETE), a CONAFRET criou, no ano de 2012, Grupo de Trabalho para formulação de ações e projetos voltados para o combate das irregularidades trabalhistas nas atividades de florestamento e reflorestamento.

---

5 BRASIL, 2012 *apud* JUSBRASIL, [2012]. MPT integrará GMAI-MTE na fiscalização de obras de infraestrutura. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/mpt-integrara-gmai-mte-na-fiscalizacao-de-obras-de-infraestrutura/100331532>. Acesso em: 15 jul. 2024.

Assim, foi instituído o Projeto Intercoordenadorias CONAFRET/ CONAETE “Promoção do Trabalho Decente e o Combate à Terceirização Ilícita e às Fraudes no Setor de Florestamento e Reflorestamento”, que envolveu a realização de operações de investigação em diversas áreas do território nacional.

### **2.1.3 Terceirização nas empresas de geração e distribuição de energia elétrica – Projeto Alta Tensão**

No setor elétrico, a precarização das relações de trabalho causada pela terceirização também tem o potencial de gerar consequências graves. Desde a década de 1990, a terceirização nesse setor se acentuou, em virtude do contexto de privatização do controle acionário de empresas estatais. Estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) mostrou redução significativa do quadro de trabalhadores do setor elétrico na década de 1990, mesmo período em que se intensificou a terceirização no setor. Em 2010, a força de trabalho terceirizada no segmento elétrico chegava ao percentual de 55,5% (DIEESE, 2010, p. 3-5).

Além dos prejuízos comuns verificados na terceirização ilícita, como a disparidade salarial entre terceirizados e trabalhadores da tomadora de serviços, com ofensa aos princípios constitucionais da isonomia e da não discriminação e a pulverização da categoria, com o enfraquecimento do movimento sindical, a terceirização no setor elétrico, com os gravames de jornadas de trabalho prolongadas, desrespeito às medidas de proteção individuais e coletivas, assim como treinamentos deficientes oferecidos pelas empresas, são causas frequentes de acidentes fatais, por choques de equipamentos de alta tensão. Em pesquisa realizada em 2008 pelo DIEESE, foi constatada uma taxa de mortalidade de 47,5% para trabalhadores terceirizados do setor, contra 14,8% para os trabalhadores diretamente contratados pelas empresas (*op. cit.*, p. 14).

Com esses fatores, a terceirização no âmbito das empresas de geração e distribuição de energia elétrica vinha suscitando preocupações para a Coordenadoria Nacional. No ano de 2011, foi instituído o Projeto Alta Tensão – (“O Ministério Público do Trabalho e o combate à terceirização ilícita no setor elétrico”), com o objetivo de estabelecer uma atuação nacional para fiscalização e combate à precarização das relações de trabalho no setor elétrico, por meio da adoção de medidas judiciais e extrajudiciais, como ações civis públicas, termos de ajustamento de

conduta (TAC), realização de audiências administrativas e judiciais em regionais, acompanhamento específico de recursos no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Supremo Tribunal Federal (STF), formação de forças-tarefas para inspeções em empresas e concessionárias de energia elétrica, condução de procedimentos investigatórios e inquéritos civis, entre outras ações pertinentes.

No ano de 2015, conforme dados apresentados na XX Reunião Nacional dos Membros da CONAFRET, os resultados parciais do Projeto incluíram a investigação de 57 empresas em todo o território nacional e mais de 60% de pedidos julgados procedentes nas ações ajuizadas perante o Judiciário Trabalhista.

#### **2.1.4 Terceirização nos serviços de saúde**

Em 2012, a CONAFRET iniciou atuação no combate à terceirização ilícita nos serviços de saúde, na modalidade de *home care*. Constatou-se que os estabelecimentos de saúde contratavam pessoas jurídicas, criadas sob a forma de cooperativas, para disfarçar contratos de terceirização e admitir trabalhadores sem o pagamento de obrigações trabalhistas. Os trabalhadores da saúde em serviço de *home care* prestavam o seu trabalho na qualidade de membros de cooperativas e, portanto, não eram caracterizados como empregados, mas como trabalhadores autônomos, e não recebiam nenhum dos direitos trabalhistas garantidos pela CLT. Por essa razão, a CONAFRET passou a realizar estudos e investigações acerca da terceirização ilícita nesse setor, para a elaboração de diagnóstico com o fim de identificar os casos similares de atuação para execução coordenada e uniformizada.

Além disso, em 2013, a CONAFRET publicou estudo sobre terceirização no setor da saúde em hospitais e clínicas privados, no qual exemplificou atividades que não podem ser terceirizadas nos estabelecimentos de saúde, bem como apresentou normativos que devem ser respeitados para garantir os direitos trabalhistas dos profissionais do setor.<sup>6</sup>

#### **2.1.5 Terceirização no setor bancário**

A terceirização no setor bancário adquiriu contornos alarmantes com a edição da Resolução nº 3.110/2003, do Banco Central do Brasil (BACEN),

---

<sup>6</sup> Estudo disponível aos membros e servidores públicos do MPT. Disponível em: <https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/conafret/estudos/estudoterceirizacaoanasaudefinal.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2024.

a qual autorizava a contratação de correspondentes bancários para a prestação de atividades-fim das instituições bancárias. Em decorrência desse normativo, os principais bancos brasileiros, tais como Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Bradesco, Santander e HSBC, passaram a contratar correspondentes bancários, em uma forma de terceirização ilícita e inconstitucional.

Nesse cenário, a CONAFRET possui a Orientação nº 1 sobre o tema, com o seguinte teor:

1. Correspondentes bancários. É ilícita a prestação de serviço autorizada pela Resolução nº 3.110/2003 do Banco Central, porque autorizada em atividades pertencentes à área-fim da instituição bancária, o que contraria os artigos 2º e 3º da CLT, nos termos da interpretação jurisprudencial consagrada pela Súmula n. 331/TST. A referida Resolução é, ainda, material e formalmente inconstitucional, pois afronta o princípio do valor social do trabalho, insculpido na Carta Magna, e cuida de matéria cuja regulamentação está sujeita à competência legislativa privativa da União. Quando a prestação de serviço for praticada por instituição integrante da Administração Pública haverá, ainda, violação à exigência constitucional de admissão de pessoal mediante concurso público (Brasil, s.d.). (grifos no original)<sup>7</sup>

Em virtude das crescentes irregularidades observadas no setor bancário, a CONAFRET implementou medidas para coibir a terceirização ilícita. A Coordenadoria Nacional solicitou à Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) que ingressasse como *amicus curiae* na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 236 do STF, que impugnava a constitucionalidade da Resolução nº 3.954/2011 do BACEN, que, embora tenha revogado a Resolução nº 3.110/2003, manteve a possibilidade de contratação de correspondentes bancários para a realização de atividades-fim das instituições bancárias, inclusive com detalhamento de atividades bancárias que poderiam ser realizadas, agravando a prática de terceirização ilícita e suscitando preocupações adicionais quanto à proteção dos direitos trabalhistas e à conformidade com os preceitos constitucionais.

---

<sup>7</sup> Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relac-eos-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relac-eos-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 17 jul. 2024.



Em reforço, a CONAFRET promoveu a articulação entre os coordenadores regionais, orientando-os a consolidar investigações e ações com o propósito de instruir adequadamente o inquérito civil. Tal inquérito fundamentou, posteriormente, ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, na qual se pleiteou, entre outros aspectos, a reparação por dano moral coletivo. Também foi criada Comissão composta por representantes da CONAFRET e da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, com o objetivo de articular com o Banco Central a alteração da Resolução nº 3.954/2011.

### **2.1.6 Terceirização nos serviços de comunicação**

A terceirização nos serviços de comunicação também foi objeto de atenção especial por parte da CONAFRET. Foram identificadas práticas de terceirização ilícita nos serviços de *call center*, cabeamento, instalação e manutenção de rede, com violação dos direitos trabalhistas pela empresa NET Serviços de Comunicação S/A.

Nesse contexto, em 2013, foi criado Grupo de Trabalho voltado ao combate da terceirização ilícita na referida empresa. Com o suporte da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR), por meio da participação de seus integrantes na elaboração de estratégias para melhor atuação no caso, o Grupo de Trabalho conduziu inspeções, com elaboração de relatórios, e procedeu à oitiva de testemunhas e de investigados. No ano de 2014, foi proposta ação civil pública em face da empresa NET, com a finalidade de reprimir a prática de terceirização ilícita de serviços em âmbito nacional.<sup>8</sup>

## **2.2 Acordos judiciais firmados**

Durante o período de atuação compreendido entre 2010 e 2015, foram firmados diversos acordos judiciais em ações civis públicas com empresas violadoras da legislação trabalhista, incluindo a destinação de indenizações por dano moral coletivo para inúmeras ações sociais de proteção aos direitos trabalhistas.

Em 2013, no âmbito de ação civil pública ajuizada contra a Braskem S/A, em razão de práticas de terceirização ilícita executadas pela empresa, a CONAFRET acompanhou a celebração de acordo judicial com abrangência na 5ª Região. Tal acordo estabeleceu o compromisso

---

<sup>8</sup> ACP nº 0002089-96.2014.5.02.0010.

da Braskem de cessar a contratação de trabalhadores por meio de cooperativas, bem como o pagamento de cerca de R\$ 660.000,00 a título de compensação pelo período em que as irregularidades foram mantidas.<sup>9</sup>

Também no ano de 2013, a CONAFRET participou de acordo judicial em ação civil pública proposta contra a empresa Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda. (McDonald's). A ação civil pública impugnava a violação de direitos trabalhistas relacionados à jornada de trabalho, especialmente a jornada móvel variável firmada para os trabalhadores da empresa, que afetava aproximadamente 42 mil empregados, impedidos de ter um turno fixo de serviço (Prado, 2015, p. 117). O acordo celebrado impôs à empresa obrigações como o encerramento da prática de jornada móvel variável, o pagamento de adicional noturno para as horas trabalhadas após as 5 horas da manhã, a concessão de intervalos intrajornada nos termos da lei, a permissão aos empregados de se ausentarem do local de trabalho nos intervalos intrajornada, a não exigência de mais de duas horas extras diárias, a concessão de intervalos interjornada de no mínimo onze horas, o descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, bem como o pagamento de dano moral coletivo no valor de R\$ 7.500.000,00, dos quais R\$ 6.000.000,00 seriam destinados a ação nacional de comunicação definida pelo Ministério Público do Trabalho, com o objetivo de defesa dos direitos dos trabalhadores.<sup>10</sup>

No ano de 2014, foi promovida a realização do 1º Grande Prêmio MPT de Jornalismo, abrangendo todos os temas das Coordenadorias Nacionais, com a utilização de parte dos recursos da indenização por dano moral coletivo decorrente do acordo judicial celebrado com o McDonald's.

A CONAFRET também auxiliou na celebração de acordo judicial de abrangência nacional firmado com a empresa MRV Engenharia (Prime Incorporações e S/A Construções), com o compromisso de cessar a prática de terceirização ilícita, bem como a previsão do pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 6.800.000,00, no ano de 2013.<sup>11</sup>

Em 2014, a CONAFRET atuou em acordo judicial firmado com a empresa EBM Desenvolvimento Urbano e Incorporações S/A, também

---

9 ACP nº 0059900-25.2009.5.05.0133.

10 ACP nº 0001040-74.2012.5.06.0011.

11 ACP nº 0185600-21.2001.5.03.0109.

com o objetivo de extinguir práticas ilícitas em terceirizações, além do pagamento de indenização a título de dano moral coletivo, no valor de R\$ 8.000.000,00.<sup>12</sup>

## **2.3** Outros temas de atuação da CONAFRET

Assim como a terceirização, tema de grande relevância para a atuação da CONAFRET, outras fraudes e violações às relações de trabalho foram objeto de preocupação da Coordenadoria Nacional no período de 2010 a 2015.

Em 2012, o Ministério Público do Trabalho celebrou convênio com a Caixa Econômica Federal (CEF), com o objetivo de assegurar a individualização dos recolhimentos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) que, por quaisquer motivos, não haviam sido corretamente atribuídos aos titulares das contas vinculadas. A CONAFRET coordenou a atuação dos Procuradores Regionais para garantir que a Caixa Econômica Federal efetivamente procedesse à individualização dos depósitos do FGTS, a fim de resguardar os direitos dos trabalhadores. Para o cumprimento do convênio, as Procuradorias Regionais do Trabalho instauraram representações, procedimentos promocionais e inquéritos civis; realizaram audiências coletivas e individuais com os devedores; firmaram termos de ajustamento de conduta e ajuizaram ações civis públicas. Até dezembro de 2013, haviam sido firmados termos de ajustamento de conduta com 1.291 empresas, resultando na individualização do montante de R\$ 39.271.951,48, com o alcance de 91.351 trabalhadores (Prado, 2015, p. 117).

A CONAFRET também atuou no acompanhamento dos Projetos de Lei nº 232/2003 e nº 274/2012, ambos do Senado Federal, acerca da regulamentação do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que trata sobre a proteção contra a despedida arbitrária. Solicitou-se ao Procurador-Geral do Trabalho o acompanhamento dos projetos de lei, além da gestão perante o Congresso Nacional para que fosse garantida a participação do Ministério Público do Trabalho em audiências públicas para debater as referidas propostas legislativas.

No ano de 2014, a CONAFRET adotou providências para investigar fraudes e irregularidades trabalhistas no programa de trabalho voluntário da Copa do Mundo FIFA de 2014, com o objetivo de evitar a precari-

---

<sup>12</sup> ACP nº 0057200-34.2005.5.10.0018.

zação das relações de trabalho. Nesse sentido, a matéria foi objeto de investigação na Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, com a realização de audiência pública na cidade do Rio de Janeiro e o ajuizamento de ação civil pública.

No setor de confecções têxteis, a CONAFRET passou a acompanhar situações de fraude nas cadeias produtivas, em que grandes empreendimentos se utilizavam de pequenas empresas para a produção de confecções vendidas em suas lojas. Para assegurar uma atuação uniforme nacional do MPT, tendo em vista registros de que a prática era adotada em várias regiões do país, a Coordenadoria Nacional criou, em 2014, Grupo de Estudo para análise do caso e elaboração de relatório, bem como oficiou à Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) para solicitar a formação de novo grupo de trabalho para tratar da temática de forma uníssona.

A contratação de militares como seguranças de templos e pastores pela Igreja Universal do Reino de Deus foi objeto de preocupação da CONAFRET, que coordenou e acompanhou o ajuizamento de ações civis públicas e a celebração de termos de ajustamento de conduta em diversas Procuradorias Regionais. Em 2014, com o auxílio da CONAFRET, foi ajuizada ação civil pública com alcance nacional em face da Igreja Universal do Reino de Deus.

Para apurar fraudes trabalhistas nas atividades dos corretores de imóveis em grandes imobiliárias, em 2014, a CONAFRET criou Grupo de Estudo para elaborar pesquisa e relatório sobre as controvérsias nas relações mantidas entre esses profissionais e as imobiliárias. A atividade pode ser desenvolvida tanto por profissionais autônomos quanto por empregados contratados. Contudo, grande parte da categoria é mantida na informalidade, apesar da presença dos requisitos da relação de emprego. No ano de 2015, foi publicado estudo sobre o tema, em formato de livro digital<sup>13</sup>, em que foram apuradas diversas formas de burla à caracterização da relação empregatícia nas atividades dos corretores de imóveis. Constatou-se que havia, em muitos casos, a presença de subordinação, exclusividade na prestação dos serviços, plantões com escaladas definidas pelos coordenadores, entre outros fatores que indicam a ausência de atividade autônoma.

---

<sup>13</sup> Estudo disponível aos membros e servidores públicos do MPT. Disponível em: <https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/conafret/estudos/estudocorretoresdeimoveis.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2024.

Ainda em 2014, foi criado Grupo de Trabalho em face da empresa Souza Cruz Ltda., para apurar fraudes no registro da jornada de trabalho dos empregados, tendo em vista a necessidade de se estabelecer uma atuação nacional, uma vez que ações e procedimentos foram instaurados em diversas Regionais. A atuação da CONAFRET foi essencial para a celebração de acordo judicial em ação civil pública, no ano de 2018, com abrangência nacional e extensão a todas as empresas do grupo econômico Souza Cruz, suas filiais e sucursais.

Além disso, a CONAFRET realizou a primeira e a segunda edição do Prêmio MPT de Jornalismo, nos anos de 2014 e 2015, respectivamente, com premiação para trabalhos jornalísticos relacionados ao Direito do Trabalho. As premiações abrangeram categorias referentes a cada Coordenadoria Nacional do Ministério Público do Trabalho.

Em 2015, foi publicado o livro *“O Verso dos Trabalhadores”*,<sup>14</sup> com textos de Lya Luft, Eliane Brum, Mia Couto, Milton Hatoum, Xico Sá, Marcelo Rubens Paiva, José Rezende Júnior, Clara Arreguy e José Luiz Passos, e ensaios dos fotógrafos Walter Firmo, Marlene Bérghamo, Tibério França, Avenier Prado e Geyson Magno, envolvendo temas afetos à atuação da CONAFRET.

## Considerações Finais

Ao longo dos seus vinte anos de existência, a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) tem se consolidado como essencial na defesa dos direitos trabalhistas no Brasil.

O período de 2010 a 2015 foi marcado por uma série de desafios e conquistas para a CONAFRET. As ações empreendidas nesse intervalo de tempo não apenas reforçaram a importância da Coordenadoria na defesa dos direitos trabalhistas, mas também estabeleceram precedentes significativos para futuras intervenções. A constante evolução das relações de trabalho e o surgimento de novas formas de fraudes exigem uma atuação cada vez mais especializada e adaptável, e a CONAFRET, ao longo de suas duas décadas de existência, tem demonstrado estar à altura desse desafio.

Durante os referidos anos, a CONAFRET adotou uma abordagem multifacetada e estratégica, abarcando diversas frentes de atuação. O combate à terceirização ilícita, por exemplo, foi um dos principais focos

---

<sup>14</sup> Disponível em: [https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/o-verso-dos-trabalhadores-completo\\_0.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/o-verso-dos-trabalhadores-completo_0.pdf). Acesso em: 22 jul. 2024.

da Coordenadoria, reconhecendo os efeitos negativos dessa prática, como a precarização das relações de trabalho, a redução salarial e a fragmentação das categorias profissionais. Por meio de iniciativas como a criação de comissões de estudo, a participação em audiências públicas e a elaboração de notas técnicas, a CONAFRET não apenas atuou na repressão das práticas fraudulentas, mas também na conscientização e educação sobre os riscos e prejuízos associados à terceirização irregular.

Em suma, a trajetória da CONAFRET revela um compromisso contínuo e dedicado à justiça social e à proteção dos trabalhadores. As lições aprendidas e as estratégias desenvolvidas ao longo dos anos servirão como base sólida para a continuidade e o aprimoramento das ações da Coordenadoria, sempre em busca de um mercado de trabalho mais equitativo e digno para todos.

## Referências

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Fraude à relação de emprego no segmento de atividades imobiliárias. Disponível em: HYPERLINK "<https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/conafret/estudos/estudocorretoresdeimoveis.pdf>"<https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/conafret/estudos/estudocorretoresdeimoveis.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Terceirização na Saúde. Disponível em: HYPERLINK <https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/conafret/estudos/estudoterceirizaconasaudefinal.pdf>"<https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/conafret/estudos/estudoterceirizaconasaudefinal.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Orientações da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET. Disponível em: HYPERLINK [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo_pdf)"[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 17 jul. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DIEESE. Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. **Estudos e Pesquisas**, n.º 50, mar. 2010. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.html>. Acesso em: 17 jul. 2024.

FARHAT, Rodrigo; SOARES, Alessandro (orgs.). **O Verso dos Trabalhadores**. São Paulo: Terceiro Nome, 2015. Disponível em: [https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/o-verso-dos-trabalhadores-completo\\_0.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/o-verso-dos-trabalhadores-completo_0.pdf). Acesso em: 22 jul. 2024.

JUSBRASIL. MPT integrará GMAI-MTE na fiscalização de obras de infraestrutura. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/mpt-integrara-gmai-mte-na-fiscalizacao-de-obras-de-infraestrutura/100331532>. Acesso em: 15 jul. 2024.

PRADO, Erlan José Peixoto do (org.). **Jornada de trabalho: histórias do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015.

ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; MOURA, Antonio Gleydson Gadelha de. Solidarismo contratual e atuação do MPT – Função social nas cadeias contratuais. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs.). **Estudos aprofundados MPT**. Salvador: JusPodivm, 2015. v. 2: Ministério Público do Trabalho, p. 313-330.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. *In*: **Estudos Aprofundados MPT**: Ministério Público do Trabalho. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2013. p. 769-799.



# OS DESAFIOS DA CONAFRET ATRAVÉS DO TEMPO

Sandra Lia Simon<sup>1</sup>  
Helder Santos Amorim<sup>2</sup>

## Introdução Contextual

Entre setembro de 2015 e janeiro de 2017, nós, Sandra Lia Simon e Helder Santos Amorim, exercemos a coordenação e vice-coordenação, respectivamente, da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho (CONAFRET/MPT). Naquele período, a CONAFRET debateu e encaminhou atuações paradigmáticas de combate às fraudes nas relações de emprego, que continuam a repercutir na atualidade.

Apesar do ambiente de instabilidade política no País, desde junho de 2013, ainda vigorava naquele momento um cenário de previsibilidade normativa e jurisprudencial quanto aos contornos jurídicos do contrato de emprego e sua configuração prática, no rastro da regulação construída nos mais de setenta anos de vigência da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por conseguinte, também vigorava certa previsibilidade na configuração das fraudes mais corriqueiras ao regime de emprego, dentre

- 1 Subprocuradora-Geral do Trabalho. Exerceu o cargo de Procuradora-Geral do Trabalho no período de 2003-2007. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Coordenadora da 3ª Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho e do Grupo de Trabalho Justiça de Transição.
- 2 Procurador Regional do Trabalho lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. Doutor em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Secretário Adjunto de Gestão de Riscos do MPT.



as quais, destacadamente, o uso da terceirização ilícita em atividades finalísticas para frustrar a contratação direta, sob o manto da trintenária Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No início daquele período de gestão da CONAFRET, as preocupações centrais do MPT residiam no combate às falsas terceirizações e ao uso de contratos afins para mascarar as relações de emprego. Segundo pesquisa realizada pela CONAFRET junto aos Procuradores e às Procuradoras do Trabalho, entre novembro e dezembro de 2015, a terceirização ilícita era o tema de fraudes trabalhistas considerado mais relevante nos procedimentos em andamento. E, segundo dados do sistema MPTDigital, os segmentos bancário e de telecomunicações eram os mais investigados e demandados por terceirização ilícita, no âmbito do MPT.<sup>3</sup>

Naquele momento, a CONAFRET desenvolvia suas tradicionais atuações estratégicas de combate à terceirização ilícita em diversos setores da atividade econômica, tais como o *Projeto Florestamento e Reflorestamento*, voltado a combater terceirização ilícita nas atividades florestais, de produção de madeira e carvão, e o *Projeto Alta Tensão*, que tinha por objeto a regularização de condições de trabalho, inclusive da terceirização ilícita nas concessionárias de distribuição de energia elétrica.

Encontravam-se em andamento, no âmbito da CONAFRET, grupos de trabalho dedicados prioritariamente ao tema da terceirização, tais como o *GT CONTAX*, sobre terceirização de teleatendimento em atividades bancárias e de telecomunicação; o *GT Suzano*, sobre terceirização na atividade de florestamento na indústria de celulose Suzano S.A.; o *GT Ambev*, sobre terceirização em atividade de caldeira na indústria de bebidas; e o *GT Terceirização Bancária*, que articulava a uniformização da execução de decisões em ações coletivas sobre terceirização, ajuizadas contra dois grupos bancários.

Foram intensificadas, em novembro de 2015, as atividades do grupo de trabalho *GT Facções*, com realização de inspeções em empresas de facção de vestuário situadas no estado do Rio Grande do Norte, prestadoras de serviços a grandes marcas e lojas de varejo. No ano de 2017, o *GT Facções* iniciaria o planejamento das atividades de fiscalização das empresas de facção contratadas pela Cia. Hering, na região de Blumenau – SC.<sup>4</sup>

---

3 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET*, 22., 2016. [S.l.] *Ata...* [S.l.: s.n.], 2016.

4 *Id. ibid.*

Outras fraudes ao regime de emprego também eram enfrentadas pela CONAFRET, a exemplo do grupo de estudos *GE Novas Fraudes na Construção Civil*, que visava à contratação direta dos trabalhadores pelas empresas construtoras, nas atividades de construção civil em regime de condomínio de obras. Em 2016, foi constituído o *GT Advogados*, voltado a investigar contratação fraudulenta de advogados por escritórios de advocacia, sob falsos contratos de sociedade. No mesmo período, finalizou-se o *Projeto Carga Pesada*, voltado à regularização da contratação de mão de obra de carregamento e descarregamento de mercadorias em entrepostos comerciais.

A questão das fraudes à jornada de trabalho também era objeto de atuação da CONAFRET, naquele período, a exemplo do *GT Arcos Dourados*, sobre o modelo de jornada móvel utilizado pela *Mac Donalds*, e o *GT BRF*, sobre condições do abate *halal* na empresa BRF S.A. Em 2016, foi constituído o grupo de trabalho *GT Souza Cruz*, voltado a articular atuação de combate a fraudes nas jornadas de trabalho dos empregados da empresa Souza Cruz.

No plano legislativo, a CONAFRET acompanhava os quase trinta projetos de lei que tramitavam no Congresso Nacional, destinados a disciplinar a prática da terceirização, a grande maioria de matiz neoliberal, voltada a flexibilizar a subcontratação trabalhista em todas as atividades empresariais.<sup>5</sup>

Em 2017, sob influxo do movimento político-conservador que levou ao golpe parlamentar de 2016,6 foram aprovados o PL nº 4.302/1998, convertido na Lei nº 13.429/2017, a primeira legislação brasileira a autorizar a terceirização em todas as atividades empresariais;<sup>7</sup> e o PL nº 6.787/2016, que em apenas 157 dias de tramitação foi aprovado e convertido na Lei nº 13.467/2017, instituidora da reforma trabalhista, a

5 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os Limites Constitucionais da Terceirização*. 2. ed. São Paulo: LTr, . p. 72.

6 Na análise de Giovanni Alves, a desaceleração da economia com profunda recessão decorrente da crise das commodities em 2014, aliada à severa crise orçamentária do Poder Público, que levou ao contingenciamento de quase 50 % do orçamento da União para pagamento de dividendos e juros da dívida pública, foram fatores determinantes para o impeachment da presidente Dilma Rousseff, em 2016, detonando uma crise político-econômica de dimensão histórica inédita no Brasil, pelo menos desde 1930. (ALVES, Giovanni. O Minotauro Brasileiro: reforma trabalhista e desenvolvimento histórico do Capitalismo no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 51, p. , jul.-dez. 2017.

7 A Lei nº 13.429/2017 introduziu dispositivos na Lei nº 6.019/1974, autorizando a contratação de serviços em todas as atividades empresariais.

mais radical flexibilização do sistema de proteção legal ao trabalho já promovida no país.<sup>8</sup>

Além de autorizar a terceirização ampla de atividades, a legislação flexibilizadora ainda trouxe normas voltadas a facilitar a *pejotização*, como o novo artigo 442-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017,<sup>9</sup> e o parágrafo 2º do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, inserido pela Lei nº 13.429/2017.<sup>10</sup> As novas normas evidenciam o propósito legislativo de afastar *a priori* a relação de empresa diante de ajustes formais, o que viria a se tornar a tônica de uma jurisprudência predatória dos direitos fundamentais dos trabalhadores, num momento seguinte, como se verá adiante.

No plano jurisprudencial, ainda naquele período entre setembro de 2015 a janeiro de 2017, a CONAFRET acompanhava com redobrada atenção, no Supremo Tribunal Federal (STF), a tramitação do RE 713.211/MG (convertido no RE 958.252/MG), recebido com repercussão geral em 2014. O recurso, escolhido como processo-paradigma, foi interposto contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região que, com esteio na Súmula 331 do TST, julgou procedente ação civil pública promovida pelo MPT, condenando a Celulose Nipo-Brasileira S/A (Cenibra) a cessar terceirização em atividade finalística de florestamento e reflorestamento, voltada à produção de carvão vegetal para sua indústria de celulose.<sup>11</sup>

Nesse feito, pela primeira vez, após décadas de tentativas empresariais frustradas, o STF recebeu recurso extraordinário sobre a licitude da

---

8 O PL nº 6.787/2016, que deu ensejo à Lei nº 13.467/2017, teve apenas 157 dias de tramitação efetiva nas duas Casas legislativas (82 dias de tramitação efetiva na Câmara dos Deputados e 75 dias de tramitação efetiva no Senado Federal), menos da metade do tempo médio, de 335 dias, que apenas a Câmara dos Deputados demora para aprovar um projeto de lei ordinária de iniciativa do Poder Executivo. Pesquisa sobre tramitação de projetos de lei na Câmara dos Deputados entre os anos de 1999 e 2006 revelou que o tempo médio de tramitação de um projeto de lei aprovado na Casa, apresentado pelo Poder Executivo, foi de 335 dias (GOMES, Fábio de Barros Correia; CARVALHO, Eduardo Lopes de; REIS, Rodolfo. Projetos de Lei Ordinária Apresentados na Câmara dos Deputados entre 1999 e 2006: tramitação geral e dos relacionados à saúde. *E-Legis*, n. 02, p. 24, 1.º semestre, 2009).

9 Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta Consolidação.

10 Art. 4º-A. [...] § 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).

11 BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. RE 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. DEJ 12 de setembro de 2019.

terceirização de serviços, Tema 725 do catálogo de Repercussão Geral.<sup>12</sup> Em 2014, o MPT havia constituído um grupo de trabalho para subsidiar a Procuradoria Geral da República (PGR) na elaboração do parecer, o qual foi apresentado naquele ano, com opinativo pelo desprovemento do recurso extraordinário.<sup>13</sup> O julgamento somente viria a ser finalizado em agosto de 2018, em conjunto com a ADPF 324/DF,<sup>14</sup> que versou sobre idêntica matéria.

No RE 958.252/MG – Tema 725, por maioria de votos o Pleno do STF fixou a tese de que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.<sup>15</sup> Na ADPF 324/DF, também por maioria, reconhecendo a inconstitucionalidade da restrição da terceirização à atividade-meio, prevista na Súmula 331 do TST, o Pleno aprovou idêntica conclusão:

É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Na terceirização, compete à contratante:

- i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e
- ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do artigo 31 da Lei 8.212/1993.<sup>16</sup>

Em junho de 2020, o STF ainda julgou improcedente a ADI 5.735/DF, ajuizada pelo Procurador-Geral da República contra os dispositivos

---

12 Descrição do Tema 725 de Repercussão Geral: “Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 2º, 5.º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista”. BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. RE 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. DEJ 12 de setembro de 2019.

13 BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-Geral da República. **Recurso Extraordinário com Agravo 713.211/MG**. Parecer elaborado pelo Subprocurador-Geral da República Odim Brandão Ferreira, 06 de novembro de 2014.

14 BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. ADPF 324/DF. Relator: Min. Luis Roberto Barroso. DEJ 05 de maio de 2019.

15 BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. RE 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. DEJ 12 de setembro de 2019.

16 BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. ADPF 324/DF. Relator: Min. Luis Roberto Barroso. DEJ 05 de maio de 2019.

legais das leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 que autorizaram a terceirização de todas as atividades empresariais.<sup>17</sup>

No contexto dessas imensas transformações ocorridas no marco jurídico das relações de trabalho, no Brasil, sob forte influxo da legislação reformista e dessa nova jurisprudência do STF, intensamente flexibilizadora do vínculo de emprego, desde então a CONAFRET vem enfrentando seus maiores desafios.

## 1 O Cenário Imposto pela Nova Jurisprudência Neoliberal Hardcore do STF

As novas bases legais e jurisprudenciais sobre a terceirização, firmadas entre 2017 e 2018, acima descritas, passaram a representar um desafio gigantesco para a atuação do MPT no combate às fraudes trabalhistas. A presunção de fraude ao vínculo de emprego, na terceirização de atividade-fim, firmada pela Súmula 331 do TST, cedeu espaço a uma presunção de legalidade da prestação de serviços em qualquer atividade, sob um novo marco jurídico, que já não reconhecia limites entre atividade-meio e atividade-fim. Era o fim de uma era.

Para adequar a atuação do MPT aos novos paradigmas, a CONAFRET elaborou o *Manual de Apoio – Prestação de Serviços, Pejotização e Autônomo*, no qual são analisados os novos marcos legais da contratação de serviços e do trabalho autônomo, firmados pelas leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, e são propostos novos critérios de aferição da legalidade da terceirização.<sup>18</sup>

No Manual, são firmadas as premissas de que a nova legislação não autoriza a intermediação de mão de obra, ou seja, não permite a contratação de trabalhadores subordinados por meio de pessoa jurídica, sob pena de fraude aos artigos 2º, 3º e 9º da CLT; que, por isso, à luz da nova legislação, cabe somente à empresa contratada, ou sua subcontratada, admitir, remunerar e dirigir a execução do trabalho terceirizado; que a licitude da prestação de serviços pressupõe a efetiva transferência da execução de atividade a uma empresa contratada; que a contratada deve

17 BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. ADI 5.735/DF. Relator: Min. Gilmar Mendes. DJe 20 de agosto de 2020.

18 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Prestação de Serviços, Pejotização e Autônomo – Manual de Apoio*. Brasília: [s.n.], 2017.

atuar com autonomia formal, organizacional, administrativa e econômica, detendo capacidade econômica compatível com a execução do contrato.<sup>19</sup>

Sob essas novas premissas, no ano de 2017, como resultado das inspeções realizadas em empresas de facção de vestuário, no bojo do *GT Facções*, foi proposta ação civil pública em face da Guararapes Confecções S.A. (Lojas Riachuello), na qual se requereu o reconhecimento de grupo econômico das empresas contratante e contratada ou a responsabilização da empresa tomadora pelos direitos dos trabalhadores terceirizados, inaugurando-se, com isso, uma nova abordagem do tema da terceirização.<sup>20</sup>

Para difundir as novas bases teóricas sobre o tema, a partir do ano de 2018 a CONAFRET passou a promover capacitações de membros(as) e servidores(as) do MPT, com propostas de novas perspectivas de investigação e estratégias de atuação.

Mas para além dos desafios naturais que os novos marcos jurídicos da terceirização já representavam para a atuação do MPT, nos anos seguintes a CONAFRET passou a enfrentar os efeitos de uma guinada abrupta da postura do STF em relação ao Direito do Trabalho. Pela maioria dos seus membros, o Tribunal passou a prestigiar sistematicamente os ajustes formais de prestação de serviços terceirizados e de contratação de trabalho autônomo, em detrimento da configuração *ex lege* de vínculo de emprego, ao fundamento da prevalência da liberdade de organização da atividade econômica ou da liberdade de iniciativa.

Em 2020, julgando a ADC 48/DF, por maioria de votos o Pleno do STF declarou a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que disciplina a contratação de serviço autônomo de transporte rodoviário de cargas a pessoa física, na figura do Transportador Autônomo de Cargas (TAC).

---

19 *Cf.*: Premissas firmadas na 27ª Reunião Nacional da CONAFRET. BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 27., 2018. [S.l.] *Ata...* [S.l.: s.n.], 2018.

20 Na ação, o MPT pleiteia o reconhecimento de grupo econômico entre a tomadora e as empresas de facção, com conseqüente responsabilidade solidária da tomadora de serviços por todos os direitos dos empregados das empresas de facção, além de indenização por dano moral coletivo. A ação foi julgada parcialmente procedente na primeira instância, com atribuição de responsabilidade subsidiária da ré pelos direitos dos empregados das facções, inclusive quanto ao meio ambiente de trabalho; no TRT, em sede de recurso ordinário empresarial, a ação foi julgada improcedente; atualmente, pende recurso de revista do MPT em face da decisão regional, pendente de análise de admissibilidade. (Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Processo 0000694-45.2017.5.21.0007. Relator: Des. Eduardo Serrano da Rocha. Intimação do MPT em 13/11/2023).

Nesse julgado, reconheceu a Corte que, “uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista”.<sup>21</sup>

A decisão causou perplexidade no meio *justralhista*, pois previu o afastamento *ex lege* do vínculo de emprego à vista de condições formais da contratação autônoma, subvertendo a lógica de prevalência do contrato de emprego à luz dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, por força do princípio da primazia da realidade, em prestígio às normas imperativas e cogentes do Direito do Trabalho, marcadas pelo signo da ordem pública.<sup>22</sup>

Também no julgamento da ADC 66/DF, em dezembro de 2020, o STF declarou a constitucionalidade do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005,<sup>23</sup> que submete a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, sempre ao regime fiscal e previdenciário próprio das pessoas jurídicas, quando dessa forma for feita a contratação. Com isso, o julgado dificulta a caracterização de vínculo de emprego à luz da primazia da realidade, na análise dos casos concretos de prestação de serviços intelectuais sob o manto da *pejotização*.<sup>24</sup>

Dificuldade maior estaria por vir quando, a partir de 2022, no julgamento de reclamações constitucionais vinculadas ao Tema 725 de Repercussão Geral, o STF passou a conferir à tese fixada no RE 958.252/MG e na ADC 324/DF interpretação extensiva a diversas outras modalidades de contratação de trabalho, estranhas à prestação de serviços terceirizados.

---

21 BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. ADC 48/DF. Relator: Min. Roberto Barroso. DJe 18 de maio de 2020.

22 CASAGRANDE, Cássio. STF amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária. Jota, [s.l.], 02 out. 2023. O Mundo Fora dos Autos. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/BC5bP0t>. Acesso em: 04 jul. 2024.

23 Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no artigo 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

24 No julgado, invocando os precedentes do RE 958.252/MG e da ADC 324/DF, que autorizaram a ampla terceirização, a Corte reafirmou “a necessidade de se assegurar ampla liberdade às empresas para definir suas escolhas organizacionais e os modelos de negócio com vistas a assegurar sua competitividade e subsistência” [...], “sob essa mesma perspectiva de densificação da liberdade de organização da atividade econômica empresarial” (BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. ADC 66/DF. Relator: Min. Cármen Lúcia. DJe 18 de março de 2021).



A tese do Tema 725, relativa à legalidade da terceirização de serviços, passou a ser aplicada de forma extensiva, sem observância à aderência temática estrita ao julgado paradigma, exigida pela legislação processual, ao argumento de que, naquele julgado, a Corte teria firmado a constitucionalidade da pactuação de outras formas de trabalho, diversas da relação de emprego.<sup>25</sup>

Na esteira do ativismo judicial neoliberal, que confunde terceirização e *pejotização*,<sup>26</sup> multiplicou-se nos últimos dois anos a quantidade de decisões, inclusive monocráticas, em que Turmas e Ministros do STF cassam julgados da Justiça do Trabalho que reconhecem vínculos de emprego sob falsos contratos de trabalho autônomo. São exemplos os contratos de representação comercial, de sociedade de advogados, de transporte autônomo de cargas e, especialmente, de transporte plattformizado de passageiros por aplicativos (Uber, 99 Tecnologia etc.), relações estas sem qualquer pertinência com a figura da prestação de serviços terceirizados.<sup>27</sup>

É o que constatam pesquisadoras da Faculdade de Direito da Fundação Getúlio Vargas, em pesquisa sobre o tema, publicada em 2023. Segundo as pesquisadoras, naquele ano houve um aumento vertiginoso do número de decisões monocráticas em reclamações constitucionais vinculadas ao Tema 725 de Repercussão Geral, no STF, sendo que, parte considerável dessas decisões versou sobre temas diversos da terceirização, como contratação de advogados associados, transporte autônomo de cargas, *pejotização* e outros contratos de trabalho autônomo.<sup>28</sup>

Em artigo publicado sobre o tema, em 2024, com base na referida pesquisa, Olívia Pasqualeto e Ana Laura Barbosa identificam decisões monocráticas de Ministros do STF vinculadas ao Tema 725 que cassam decisões da Justiça do Trabalho sobre vínculos diretos de emprego com consultores imobiliários, corretores de imóveis, sócios cotistas,

---

25 CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. STF Chancela Pejotização e Outras Formas Alternativas de Trabalho. *Consultor Jurídico*, [S.l.], 22 jun. 2023.

26 CASTRO, Carol. Como o STF vem confundindo terceirização com "pejotização" em fraudes à CLT. *Repórter Brasil*, [s.l.], 01. maio 2024. Mundo do Trabalho.

27 ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Anamatra). Nota Técnica n. 3/2023. [S.l.: s.n., 2023]

28 PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. *Terceirização e Pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais*. Relatório de pesquisa. Principais Resultados. Fundação Getúlio Vargas. Direito. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/34507>. Acesso em: 04 jul. 2024.

representantes comerciais autônomos e motoristas de aplicativos, “casos que envolviam formas de contratação que não se confundem com a terceirização”.<sup>29</sup>

Para além do direito material, em algumas dessas reclamações constitucionais vinculadas ao Tema 725, partindo da premissa da natureza autônoma da relação de trabalho, Ministros do STF afastam a competência da Justiça do Trabalho para julgamento das causas. Foi o que se deu na decisão monocrática proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes na Reclamação 59.795/MG, que cassou decisão do TRT da 3ª Região sobre vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e plataforma de transporte de passageiros (Cabify), por alegada incompetência da Justiça do Trabalho, remetendo os autos à Justiça Comum.<sup>30</sup>

Nesse cenário jurisprudencial *distópico*, a CONAFRET vem enfrentando com tenacidade, criatividade e compromisso os maiores desafios de sua história, desde sua criação. As novas composições da Coordenadoria, desde o ano de 2018, enfrentam essa nova e difícil realidade com trabalho coletivo bem articulado de coordenadores(as) e membros(as), recalculando rotas e reconstruindo caminhos na defesa do Direito do Trabalho, como veículo essencial de afirmação da cidadania.

## 2 Os Novos Desafios da CONAFRET

Aos novos cenários, a CONAFRET tem respondido com novas atuações.

Sob o impacto da legislação reformista e da jurisprudência flexibilizadora do Direito do Trabalho, além das atuações tradicionais, acima expostas, adaptadas às novas realidades normativas, a Coordenadoria Nacional pôs-se a enfrentar a precarização do trabalho em novos cenários, a exemplo do trabalho plataformizado por aplicativos, forjado na subordinação algorítmica, mas praticado sem as garantias do vínculo de emprego.

Em face desse desafio, foi instituído o *Projeto Estratégico Plataformas Digitais*, voltado a promover a “elevação do patamar mínimo de direitos

---

29 PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Paula Pereira. Direito do Trabalho, Precedentes e Autoridade do STF: um estudo de caso a partir do tema 725. *Revista Estudos Institucionais*, v. 10, n. 2, p. 375-402, maio-ago. 2024.

30 BRASIL. Superior Tribunal Federal. Monocrático. Rcl 59.795/MG. Relator: Min. Alexandre de Moraes. DJe 23 de maio de 2023. O caso é objeto de análise crítica pela Anamatra, por meio da Nota Técnica n. 3/2023. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra. Nota Técnica n. 3/2023. Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho no Brasil, 25/09/2023.

assegurados à categoria dos trabalhadores contratados por plataformas digitais”.<sup>31</sup> No âmbito desse projeto, desde 2021, foram promovidas ações civis públicas em face da Uber, 99 Tecnologia, Rappi, Lalamove e Levo, plataformas de transporte de pessoas e entrega de mercadorias, pleiteando o reconhecimento e a formalização de vínculos de emprego com seus motoristas.<sup>32</sup>

Em 2023, a CONAFRET articulou o ajuizamento de ação civil pública em face da Uber com vistas a coibir o uso desvirtuado da *jurimetria* perante o TRT da 3ª Região, técnica usada para induzir acordos judiciais perante os órgãos judiciais propensos ao reconhecimento de vínculo de emprego, de modo a impedir a formação de jurisprudência favorável aos trabalhadores.<sup>33</sup>

No âmbito do grupo de trabalho *GT Novas Formas de Contratação*, desde 2018, o MPT em São Paulo já havia proposto ações civis públicas em face das empresas de motofrete LOGGI e L4B, com vistas ao reconhecimento e formalização de vínculos de emprego. Em 2019, idênticas ações foram promovidas em face das empresas Ifood e Rappido, pertencentes ao mesmo grupo econômico.<sup>34</sup>

Além do ajuizamento dessas ações coletivas, a CONAFRET articulou junto às Coordenadorias de Órgão Interveniente (COI) das Procuradorias Regionais do Trabalho e da Procuradoria Geral do Trabalho, para conscientizar os(as) membros(as) sobre a necessidade de emissão de pare-

---

31 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). Projeto Estratégico Plataformas Digitais. Portaria PGT n.1758/2020.

32 Na 40ª Reunião Nacional da CONAFRET, ocorrida em 23 e 24/04/2024, noticiou-se os seguintes andamentos das ações civis públicas: (1) Uber: Sentença parcialmente procedente. Aguardando a apreciação do Recurso Ordinário interposto pela empresa e do Recurso Ordinário adesivo interposto pelo MPT; (2) Lalamove: Houve a interposição de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, que permanece pendente de julgamento pela 7ª Turma do TST; (3) 99 Tecnologia: Aguardando apreciação do Recurso Ordinário interposto pelo MPT pelo TRT-2; (4) Rappi: Acórdão parcialmente procedente da 3ª Turma do TRT-2. Aguardando julgamento dos Embargos de Declaração opostos pelo MPT e pela Rappi; Levo: houve decisão em segunda instância, da 17ª Turma do TRT-2, reconhecendo o vínculo de emprego entre entregadores e a plataforma”. (BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 40., 2024. [S.l.] Ata... [S.l.: s.n.], 2024).

33 Informou-se na 40ª Reunião Nacional da CONAFRET, realizada em 23 e 24/04/2024, que a ação foi julgada improcedente na primeira instância, decisão confirmada em sede de recurso ordinário, sujeita a recurso de revista pelo MPT. (BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 40., 2024. [S.l.] Ata... [S.l.: s.n.], 2024).

34 MPT. PRT 2ª Região. Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego. Notícias, fev. 2019.

ceres nas lides individuais sobre o tema do trabalho plataformizado, com fornecimento de material de apoio.<sup>35</sup> Essa atuação influenciou uma maior intervenção do MPT como *custos iuris*, nas ações sobre o tema. Paralelamente a essa atuação, percebe-se o crescimento do número de condenações judiciais em vínculos de emprego, no País, em face das plataformas de transporte por aplicativo.

Em resistência constitucional ao impulso flexibilizante precarizador do trabalho, a CONAFRET ainda vem articulando importantes atuações de combate à plataformização de professores na modalidade de ensino EAD<sup>36</sup> e à *pejotização* de professores, médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem e outros profissionais contratados como MEI.<sup>37</sup>

A Coordenadoria ainda tem conferido prioridade ao problema das fraudes nas relações de trabalho no setor da saúde, buscando o apoio de entidades sindicais e conselhos profissionais para identificar situações de violação de direitos com uso de contratos de autonomia que visam a disfarçar a subordinação jurídica.<sup>38</sup>

No plano legislativo, as preocupações centrais da CONAFRET, na atualidade, giram em torno de projetos de lei que afastam vínculos de emprego *a priori*, em atividades específicas, tais como: o PLP nº 12/2024, que trata do trabalho plataformizado de motoristas de transporte individual de quatro rodas, por meio de aplicativos; o PL nº 3.736/2015, que trata da contratação de advogados como associados, por grandes escritórios de advocacia, sem vínculo de emprego; o PL nº 7.836/2017, que visa a afastar vínculo de emprego de fisioterapeutas com clínicas de fisioterapia parceiras; o PL nº 7.825, que visa afastar vínculo de emprego de esteticistas com clínicas de estéticas parceiras; e o PL nº 2.994/2020, que afasta vínculo de emprego com trabalhadores em regime de turismo colaborativo.<sup>39</sup>

---

35 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 37., 2022. [S.l.] Ata... [S.l.: s.n.], 2022.

36 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 35., 2021. [S.l.] Ata... [S.l.: s.n.], 2021.

37 *Id.*

38 O Projeto de Enfrentamento às Fraudes nas Relações de Trabalho no Setor de Saúde foi escolhido pelo colegiado da CONAFRET para ser desenvolvido no âmbito dos GAETs no biênio 2024/2025. (BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 40., 2024. [S.l.] Ata... [S.l.: s.n.], 2024).

39 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 37., 2022. [S.l.] Ata... [S.l.: s.n.], 2022.

Sobre a regulamentação legal do trabalho plataformizado, a Coordenadoria tem participado de audiências públicas e contribuído com o debate, com vistas a garantir a melhoria das condições de trabalho dos motoristas.<sup>40</sup>

A Coordenadoria ainda tem promovido a capacitação de membros(as), em parceria com a Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), sobre temas relevantes à sua atuação, como a prestação de serviços a terceiros, o trabalho em plataformas digitais e sobre cooperativas, *pejotização* e fraudes nas relações de trabalho.<sup>41</sup>

## Conclusão

Por sua vocação temática relacionada à proteção do emprego contra as mais variadas formas de fraudes trabalhistas, a CONAFRET tem sido confrontada, nas últimas décadas, com os maiores desafios já impostos ao Direito do Trabalho, no Brasil, e à sua lógica constitutiva, voltada a reconectar eticamente o trabalhador ao resultado do seu trabalho, por meio de direitos indisponíveis.

Por meio da CONAFRET, o MPT tem feito o necessário e corajoso contraponto ao neoliberalismo reformista *hardcore*, que se instalou no País a partir de 2017, ansioso por difundir as *formas alternativas de contratação de trabalho, diversas da relação de emprego*. Trata-se de movimento que reedita, sob a linguagem eufemística da modernidade produtiva, a lógica liberal do ambiente de livre mercado que no século XIX, no auge da primeira revolução industrial, submeteu o trabalho subordinado ao contrato civil de prestação de serviços, para reduzi-lo a mercadoria vendida como mero fator de produção.

Dotado da missão constitucional de defesa dos direitos fundamentais sociais e individuais indisponíveis (CF/1988, artigo 127), o MPT, com auxílio indispensável da CONAFRET, tem contrastado esse movimento destrutivo do Direito do Trabalho, auxiliando os Procuradores e as Procuradoras

---

40 Na 40ª Reunião Nacional da CONAFRET, o Coordenador Nacional informou sua participação em audiência pública sobre o tema, ocasião em que fez ressalvas ao PLP n. 12/2024. (BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 40., 2024. [S.l.] Ata... [S.l.: s.n.], 2024).

41 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 39., 2023. [S.l.] Ata... [S.l.: s.n.], 2023.

do Trabalho a participarem da disputa argumentativa, tanto no plano da interpretação jurídica quanto no plano da argumentação legislativa, com a afirmação permanente da centralidade desses direitos, constitucionalmente vocacionados à promoção de cidadania para as grandes massas populacionais que vivem do trabalho.

Sem a atuação firme da CONAFRET na defesa do Direito do Trabalho, restaria comprometida a atuação do MPT em todas as demais áreas estratégicas de sua missão institucional, centrada na garantia de direitos decorrentes da relação de trabalho. Daí porque a CONAFRET constitui pedra angular da atuação institucional estratégica do MPT, enfrentando os primeiros e maiores impactos dos movimentos flexibilizadores do Direito do Trabalho em seu manancial primaz de incidência, a relação de emprego.

Assim é que, em duas décadas de existência, com o enfrentamento de renovados desafios através do tempo, a CONAFRET vem norteando a atuação do MPT na defesa dos valores democráticos que afirmam o trabalho como instrumento constitucional de acesso às condições materiais dignas de vida, essencial para construção “de uma sociedade livre, justa e solidária”, comprometida em “erradicar a pobreza e a marginalização e a reduzir as desigualdades sociais e regionais” (CF/1988, artigo 3º, I e III).

## Referências

ALVES, Giovanni. O Minotauro Brasileiro: reforma trabalhista e desenvolvimento histórico do capitalismo no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.<sup>a</sup> Região**, Campinas, SP, n. 51, jul.-dez. 2017.

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Anamatra). Nota Técnica n. 3/2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). Projeto Estratégico Plataformas Digitais. Portaria PGT n.1758/2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 22., 2016. [S.l.] **Ata...** [S.l.: s.n.], 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 27., 2018. [S.l.] **Ata...** [S.l.: s.n.], 2018.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 35., 2021. [S.l.] **Ata...** [S.l.: s.n.], 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 37., 2022. [S.l.] **Ata...** [S.l.: s.n.], 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 39., 2023. [S.l.] **Ata...** [S.l.: s.n.], 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). *In*: REUNIÃO NACIONAL DA CONAFRET, 40., 2024. [S.l.] **Ata...** [S.l.: s.n.], 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Prestação de Serviços, Pejotização e Autônomo – Manual de Apoio. Brasília: [s.n.], 2017.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-Geral da República. **Recurso Extraordinário com Agravo 713.211/MG**. Parecer elaborado pelo Subprocurador-Geral da República Odim Brandão Ferreira, 06 de novembro de 2014.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Monocrático. Rcl 59.795/MG. Relator: Min. Alexandre de Moraes. DJe 23 de maio de 2023.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. ADC 66/DF. Relator: Min. Cármen Lúcia. DJe 18 de março de 2021.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. ADI 5.735/DF. Relator: Min. Gilmar Mendes. DJe 20 de agosto de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. ADPF 324/DF. Relator: Min. Luis Roberto Barroso. DEJ 05 de maio de 2019.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Pleno. RE 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. DEJ 12 de setembro de 2019.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. STF Chancela Pejotização e Outras Formas Alternativas de Trabalho. **Consultor Jurídico**, [s.l.], 22 jun. 2023.

CASAGRANDE, Cássio. STF amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária. **Jota**, [s.l.], 02 out. 2023. O Mundo Fora dos Autos. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/BC5bP0t>. Acesso em: 04 jul. 2024.

CASTRO, Carol. Como o STF vem confundindo terceirização com “pejotização” em fraudes à CLT. **Repórter Brasil**, [s.l.], 01. maio 2024. Mundo do Trabalho.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, . p. 72.

GOMES, Fábio de Barros Correia; CARVALHO, Eduardo Lopes de; REIS, Rodolfo. Projetos de Lei Ordinária Apresentados na Câmara dos Deputados entre 1999 e 2006: tramitação geral e dos relacionados à saúde. **E-Legis**, n. 02, p. 24, 1. semestre, 2009.

MPT. PRT 2ª Região. Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego. Notícias, fev. 2019.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e Pejotização no STF**: análise das reclamações constitucionais. Relatório de pesquisa. Principais Resultados. Fundação Getúlio Vargas. Direito. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/34507>. Acesso em: 04 jul. 2024.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Paula Pereira. Direito do Trabalho, Precedentes e Autoridade do STF: um estudo de caso a partir do tema 725. **Revista Estudos Institucionais**, v. 10, n. 2, p. 375-402, maio-ago. 2024.

NATAL (RN). TRT da 21.ª Região. Processo 0000694-45.2017.5.21.0007. Relator: Des. Eduardo Serrano da Rocha. Intimação do MPT em 13 de novembro de 2023.



# TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: A ATUAÇÃO DA CONAFRET NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Tadeu Henrique Lopes da Cunha<sup>1</sup>  
Carolina De Prá Camporez Buarque<sup>2</sup>

## Introdução

O trabalho via plataformas digitais popularizou-se ao redor do mundo, trazendo com ele profundos questionamentos sobre as condições de trabalho em razão da precária forma de contratação a que os trabalhadores estão submetidos.

Não bastasse a precarização ensejada pela própria metodologia de contratação da “economia de bico”, a pandemia agravou a insegurança. As medidas sanitárias propostas para o combate à disseminação do coronavírus, sobretudo a necessidade de distanciamento social, apontavam, desde o início, para o aumento da demanda pelos serviços de entrega de mercadorias oferecidos pelas plataformas digitais, o que, de fato, foi verificado.

O tema do trabalho via plataformas digitais, conquanto tenha tido maior projeção no contexto da pandemia do coronavírus, já vem sendo

1 Bacharel, Mestre e Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo. Procurador do Trabalho. Foi Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) do Ministério Público do Trabalho (2019-2023). Gerente do Projeto Estratégico Nacional “Plataformas Digitais”.

2 Procuradora do Trabalho. Foi Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) do Ministério Público do Trabalho (2019-2022). Vice-Gerente do Projeto Estratégico Nacional “Plataformas Digitais”.



objeto de atenção por parte da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), do Ministério Público do Trabalho (MPT), desde 2015, quando surgiram as primeiras denúncias de irregularidades, dando origem às primeiras investigações.

A abordagem do tema, como dito, vem sendo realizada no âmbito dos trabalhos desenvolvidos pela CONAFRET, coordenadoria temática do MPT que tem como objetivo inibir práticas fraudulentas tendentes a afastar a aplicação do ordenamento jurídico trabalhista sobre as relações de trabalho.

Em 2016, foi constituído pela CONAFRET grupo de estudo composto por membros do MPT com o objetivo de aprofundar a análise teórica das novas formas de organização do trabalho relacionadas com a atuação por meio de plataformas digitais. Como resultado do trabalho do aludido grupo, houve a publicação da obra “Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”.<sup>3</sup>

Essa abordagem institucional, com vistas à qualificação dos membros do MPT para atuação na temática, foi complementada pela realização de seminários, em parceria com a Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), intitulados *Futuro do Trabalho*, tendo resultado em outra publicação institucional: *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*.<sup>4</sup>

Além desse prisma voltado à qualificação, a CONAFRET sempre buscou pautar a sua atuação sob dois outros pilares fundamentais que estruturam organização do órgão: a articulação com entidades de pesquisas sobre o tema, para acesso a dados atualizados sobre as condições de trabalho dos profissionais de aplicativos, e a atuação finalística propriamente dita, com investigações em curso e judicialização de demandas.

Nesse contexto, da atuação articulada com entidades acadêmicas, menciona-se o *Projeto Trabalho, tecnologia e impactos sociais: o advento*

---

3 OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/empresas-de-transporte-plataformas-digitais-e-a-relacao-de-emprego-um-estudo-do-trabalho-subordinado-sob-aplicativos/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/empresas-de-transporte-plataformas-digitais-e-a-relacao-de-emprego-um-estudo-do-trabalho-subordinado-sob-aplicativos/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 27 nov. 2020, às 13:30.

4 CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

da indústria 4.0, que se trata de uma parceria multidisciplinar firmada entre o MPT, pela Procuradoria Regional do Trabalho da 15.<sup>a</sup> Região, e a Unicamp, por seu Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, o que resultou na publicação da obra *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*,<sup>5</sup> com a reunião de artigos de pesquisadores sobre a temática.

Ainda sobre as parcerias acadêmicas firmadas, foi publicada pesquisa produzida no âmbito da, Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR),<sup>6</sup> sobre “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a covid-19”, estudo desenvolvido por Procuradores do Trabalho e pesquisadores da UNICAMP, UNIFESP, UFJF e UFPR, que revela a situação atual desses trabalhadores<sup>7</sup>.

Já no que tange à atuação finalística conduzida pelo MPT, via CONAFRET, no âmbito das investigações e judicialização de demandas, no ano de 2017 foi criado grupo de trabalho composto por membros da instituição, para estruturação das primeiras bases estratégicas de atuação, com o objetivo de sistematizar, uniformizar e ampliar a atuação no que tange às novas formas de contratação utilizadas pela «economia do bico» em suas diversas modalidades, tais como os trabalhos *crowdwork* e *on-demand*, por meio de plataformas digitais.

No bojo das atividades empreendidas pelo referido grupo, foram autuados inquéritos civis e realizadas investigações sobre o modo como são realizadas as atividades pertinentes, sobretudo a forma de direcionamento do trabalho pelas plataformas digitais. Inclusive, já foram propostas ações civis públicas no curso de investigações cuja instrução resultou na conclusão de que o modo de contratação de trabalhadores praticado pelas plataformas digitais deveria ser considerado como relação de emprego e, portanto, com as devidas consequências legais do reconhecimento de tal relação, o que foi pedido pelo MPT no âmbito das aludidas ações judiciais.

Em 2019, diante do aumento das demandas, o grupo de trabalho foi alçado à projeto estratégico nacional do MPT, o *Projeto Plataformas*

---

5 ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

6 A REMIR - Trabalho reúne pesquisadores e pesquisadoras estudiosos do Trabalho com vistas a um acompanhamento crítico e sistemático dos desdobramentos da Reforma Trabalhista aprovada em 2017 (Lei n.º 13.467, de 2017). Disponível: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/remir-2>. Acesso em: 27 nov. 2020, às 13:43.

7 Revista Jurídica - Trabalho e Desenvolvimento Humano, da Procuradoria Regional do Trabalho da 15.<sup>a</sup> Região. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>.

*Digitais*, ainda vigente e conduzido no âmbito da CONAFRET, revelando a projeção que a Instituição confere a esta modalidade de gestão do trabalho e sua repercussão no Direito do Trabalho.

Esses aspectos denotam a inequívoca relevância da temática no contexto da atuação do MPT, progressivamente incrementada ao longo dos anos, passando-se adiante a detalhar a atuação institucional em relação ao trabalho via plataformas digitais durante a pandemia do coronavírus.

## **1 Atuação promocional do Ministério Público do Trabalho em matéria de trabalho via plataformas digitais no contexto da pandemia do coronavírus**

Como dito anteriormente, o contexto trazido pela pandemia do coronavírus intensificou ainda mais a atuação do MPT na temática.

O distanciamento social preconizado como medida de contenção da propagação do vírus ensejou o aumento exponencial da demanda por entregas de mercadorias, em especial no segmento da alimentação e logística, e do transporte individual de passageiros por aplicativos, como via alternativa ao transporte público coletivo, agravando-se a repercussão das condições precárias de trabalho sobre as categorias dos entregadores de mercadorias e do transporte de passageiros “por aplicativos”.

Além disso, é de se ressaltar que as atividades de transporte foram consideradas essenciais pelo Decreto n.º 10.329/2020, que alterou o regulamento da Lei n.º 13.979/2020, além de outras normativas estaduais definidoras de atividades essenciais, com autorização conferida pelo parágrafo 9.º do artigo 3.º da citada Lei.

Nesse aspecto, entendeu-se que a atuação da CONAFRET na temática deveria voltar esforços tanto para a esfera promocional, quanto para a atuação finalística, com a abertura de investigações e a propositura de ações judiciais, caso irregularidades fossem constatadas.

A fundamentação jurídica a respaldar a atuação do MPT, para buscar condições de trabalho seguras e amparo de subsistência em favor dos trabalhadores por plataformas digitais, nos serviços de entrega de mercadorias e transporte de passageiros no contexto da pandemia, tem fulcro na defesa da ordem jurídica e dos direitos sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, da CF/88), sobretudo no que concerne ao direito à saúde (artigo 6º, da CF), que é um dos mais relevantes direitos fundamen-

tais previstos no ordenamento jurídico pátrio. Tal direito é pertinente a qualquer cidadão, no contexto geral, e, obviamente, também no âmbito da atividade laboral, com previsão expressa no artigo 7.º, inciso XXII, da CF/88: direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Além disso, é dever do sistema único de saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (artigo 200, inciso VIII, da CF/88), sendo que isto aponta para a defesa de situações que tenham pertinência com a saúde e a segurança do trabalhador.

Isso porque o meio ambiente do trabalho se refere aos “elementos, interrelações e condições” que afetam o trabalhador no que concerne à sua saúde física e mental, comportamento e valores” no que tange ao aspecto do trabalho.<sup>8</sup> Assim, a qualidade de vida e saúde do trabalhador está em contínua dependência do meio em que ele executa suas atividades<sup>9</sup>.

Nesse contexto, pode-se falar em aplicação dos princípios do Direito Ambiental, destacando-se os da precaução, da prevenção e do poluidor-pagador.

O princípio da precaução busca o afastamento do perigo, objetivando a proteção contra o risco e a análise de eventual ato danoso no conjunto das atividades.<sup>10</sup> Ele está previsto na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento – Rio-92, que preconiza que “Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental”.

O princípio da prevenção, por sua vez, diz respeito à existência de conhecimento científico sobre a possibilidade de ocorrência de um dano quando da realização de dada atividade.

E o princípio do poluidor-pagador diz respeito à responsabilidade do poluidor em recuperar o recurso natural ou, em caso de impossibilidade de fazê-lo, de indenizar o dano. Como desdobramento deste princípio, o Direito Ambiental, incluindo-se o meio ambiente do trabalho, prevê a responsabilidade objetiva em caso de dano:

---

8 ROCHA, Julio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002. P. 127.

9 FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Teoria da Imputação Objetiva no Direito Penal Ambiental Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005. p. 362.

10 DERANI, Cristiane. *Direito Ambiental Econômico*. 3. ed. 2. tir. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 151.

Art. 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores: [...]. § 1.º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.<sup>11</sup>

Podem-se acrescentar, além dos argumentos jurídicos expendidos, outros, que não digam respeito a direitos do trabalhador propriamente, mas ao do consumidor que adquirir os produtos e / ou serviços pela via do trabalho por plataformas digitais.

Com efeito, o artigo 10 do Código de Defesa do Consumidor estabelece que o “fornecedor não poderá colocar no mercado de consumo produto ou serviço que sabe ou deveria saber apresentar alto grau de nocividade ou periculosidade à saúde ou segurança” e o artigo 14 do mesmo diploma legal preconiza que o “fornecedor de serviços responde, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos relativos à prestação dos serviços, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua fruição e riscos”.

Ainda, pode-se afirmar, com esteio no Código Civil, que são responsáveis pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (artigo 932, inciso III).

Por fim, ainda nessas referências normativas, vale citar dois dispositivos do Código Penal:

#### **Perigo para a vida ou saúde de outrem**

Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

---

<sup>11</sup> BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. [S.l.: s.n.], 1981. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em: 2 out. 2023.

### **Infração de medida sanitária preventiva**

Art. 268 - Infringir determinação do poder público, destinada a impedir introdução ou propagação de doença contagiosa:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa.

Parágrafo único - A pena é aumentada de um terço, se o agente é funcionário da saúde pública ou exerce a profissão de médico, farmacêutico, dentista ou enfermeiro.

Todo esse exaustivo arcabouço normativo foi considerado e serviu de fundamentação ao MPT, tanto para a atuação promocional, quanto para atuação finalística, no contexto da pandemia.

No âmbito da atuação promocional, de plano, em março/2020, o MPT fez Recomendação ao estado de São Paulo, cuja capital foi um dos primeiros locais de expansão da doença no País e, até então, era o mais afetado em número de contaminados e mortes.

Fez também, como alternativa de capilarizar com a rapidez necessária o fluxo de informações, Recomendação ao Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS), que é órgão responsável por congregar as secretarias municipais de saúde ou órgão equivalente e seus respectivos secretários ou detentor de função equivalente, para atuarem em prol do desenvolvimento da saúde pública, da universalidade e igualdade do acesso da população às ações e serviços de saúde, promovendo ações conjuntas que fortaleçam a descentralização política, administrativa e financeira do Sistema Único de Saúde (SUS).

Além disso, o CONASEMS é reconhecido pela Lei n.º 8.080, de 1990,<sup>12</sup> como entidade representativa dos entes municipais para tratar de matérias referentes à saúde e declarado de utilidade pública e de relevante função social e participa como representante institucional das secretarias municipais de saúde nos órgãos deliberativos e consultivos da Direção Nacional do SUS, principalmente no Conselho Nacional de Saúde, na forma da Lei n.º 8.142, de 1990,<sup>13</sup> com vistas a discutir e

---

12 BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. [S.l.: s.n.], 1981. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 2 out. 2023.

13 BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 8.142, de 1990. Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências. [S.l.: s.n.], 1981. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8142.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8142.htm).

aprovar a política nacional de saúde e o seu financiamento, defendendo a descentralização das ações e serviços de saúde e a autonomia dos municípios para planejar as suas ações e serviços, aprovar o seu plano de saúde, de acordo com a sua realidade local, com o apoio técnico e financeiro da União e dos estados, na forma da lei.

Destarte, o objetivo da recomendação do MPT ao CONASEMS foi, diante da função social do conselho, introduzir as diretrizes recomendadas para serem contempladas nas deliberações locais a respeito da política sanitária implementada com vistas a contenção do coronavírus, espalhando-se informação qualificada para todas as localidades do País, para construção de medidas sanitárias de controle da pandemia junto às categorias dos entregadores de mercadorias e do transporte de passageiros “por aplicativos”.

Considerando-se que as empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, via plataformas digitais, assumiam o risco de colocar, no contexto da pandemia, passageiros, fornecedores e consumidores, em contato com trabalhadores que poderiam ser ou estar infectados, fazia-se, assim, necessário que adotassem medidas de precaução e prevenção, preconizadas pelos órgãos sanitários, sob pena de responsabilidade objetiva, a CONAFRET recomendou, em síntese, a adoção das seguintes providências:

**1.** GARANTIR aos profissionais de transporte de passageiros ou de mercadorias, por plataformas digitais, informações e orientações claras a respeito das medidas de controle, bem como condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas, para que se reduza, ao máximo, o risco de contaminação pelo coronavírus durante o exercício de suas atividades profissionais.

**1a.** As condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas devem obedecer aos parâmetros e medidas oficiais estabelecidos pelos órgãos competentes, como a Organização Mundial de Saúde, o Ministério da Saúde, as Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde, bem como os respectivos conselhos, servindo-se as recomendações da Nota Técnica Conjunta n.º 02/2020/PGT/CODEMAT/CONAP (<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-no-02-2020-pgt-codemat-conap-1.pdf>) também, mas não exclusivamente, como parâmetros de observância.

**1b.** O custeio da divulgação das informações e orientações a respeito das medidas de controle do coronavírus voltadas aos profissionais do transporte de passageiros ou de merca-

---

Acesso em: 2 out. 2023.



dorias, por plataformas digitais, bem como a garantia das condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas, voltadas à redução do risco de contaminação, caberá às empresas de transporte de passageiros ou de mercadorias, por plataformas digitais, aí incluídos a distribuição de produtos e equipamentos necessários à proteção e desinfecção, conforme orientação técnica dos órgãos competentes;

**1c.** O fornecimento de tais insumos em pontos designados, amplamente divulgados, assim como o treinamento adequado para que os procedimentos de proteção sejam realizados de forma eficaz, são de responsabilidade dos aplicativos de transporte, sem quaisquer ônus para os entregadores e motoristas;

**1d.** As empresas devem fornecer, gratuitamente, e orientar os profissionais de transporte de passageiros ou de mercadorias a manter álcool-gel (70 %, ou mais) em seus veículos e a oferecê-lo aos passageiros;

**1e.** As empresas devem ainda providenciar espaços para a higienização de veículos, bem como credenciar serviços de higienização, e, no caso de veículos locados, buscar negociar a higienização junto às locadoras, sem ônus para os trabalhadores;

**1f.** Se houver afastamento do trabalho por motivo de doença pelo coronavírus, e o veículo for locado, os aplicativos de transporte devem orientar os motoristas a devolverem o veículo para o ponto de higienização, referido no item 1c., onde deverá ser higienizado e devolverá o veículo à locadora, sem ônus para o motorista de aplicativo.

**2.** GARANTIR que as orientações sobre uso, higienização, descarte e substituição de materiais de proteção e desinfecção sejam disponibilizadas com clareza e estejam facilmente acessíveis, por meio virtual e físico, em pontos designados como de intensa circulação desses profissionais, inclusive no interior dos veículos, quando possível, a fim de garantir às categorias de trabalhadores em plataformas digitais o acesso à informação clara e útil, imprescindível à contenção da pandemia.

**2a.** Periodicamente, as empresas de transporte de passageiros, por plataformas digitais, devem revisar o conteúdo das informações, de acordo com as diretrizes atualizadas dos órgãos competentes, e divulgá-las aos profissionais;

**2b.** As empresas de transporte de mercadorias, por plataformas digitais, devem solicitar aos estabelecimentos tomadores dos serviços de entregas cadastrados que orientem aos profissionais do transporte de mercadorias a higienizarem

as mãos periodicamente, como condição prévia, inclusive, para recebimento das mercadorias a serem transportadas;

**3.** SOLICITAR aos profissionais de transporte de passageiros a adoção de medidas excepcionais de prevenção do contágio pelo coronavírus no exercício de suas atividades profissionais, incluindo a seguinte, mas não se limitando a ela: realizar as viagens, quando possível, permitindo-se a circulação de ar externo, evitando-se, quando não houver outros comprometimentos, fechar as janelas dos veículos;

**3a.** Durante a entrega das mercadorias, estimular a ausência de contato físico e direto com quem as receberá, restringindo acesso às portarias ou portas de entrada do endereço final, de modo que os profissionais da entrega não adentrem as dependências comuns desses locais, tais como elevadores, escadas, halls de entrada, e outros;

**4.** EXPEDIR, aos estabelecimentos cadastrados na plataforma digital como tomadores dos serviços de entrega, orientação contendo medidas compulsórias de proteção aos profissionais de entrega quando da retirada de mercadorias em suas dependências, como condição necessária à continuidade da prestação dos serviços. Consideram-se medidas compulsórias de proteção, dentre outras, as seguintes:

**4a.** Disponibilizar espaço seguro para a retirada das mercadorias, de modo que haja o mínimo contato direto possível entre pessoas;

**4b.** Disponibilizar de água potável aos profissionais de entrega, para sua hidratação, conforme recomendam os protocolos de saúde;

**4c.** Disponibilizar álcool-gel (70 %, ou mais) aos profissionais de entrega, sem prejuízo da disponibilização de lavatórios com água corrente e sabão para que possam higienizar devidamente as mãos, secá-las com papel toalha e após utilizar o álcool gel;

**4d.** Informar obrigatoriamente à empresa controladora da plataforma digital sobre a ocorrência de caso confirmado de coronavírus entre empregados ou frequentadores do estabelecimento, de que tiver conhecimento.

**4e.** Em caso de descumprimento de qualquer dessas medidas, ou se confirmado caso de contaminação por coronavírus em suas dependências, sem que haja o isolamento imediato da pessoa infectada, o estabelecimento está sujeito ao descadastramento temporário da respectiva plataforma digital.

**5.** GARANTIR aos trabalhadores no transporte de passageiros ou de mercadorias, por plataformas digitais, que integrem o grupo de

alto risco (como maiores de sessenta anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes) assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência, garantindo-se a mesma assistência financeira para as trabalhadoras e trabalhadores das referidas categorias que possuam encargos familiares que também demandem necessariamente o distanciamento social em razão da pandemia do coronavírus (com filhas ou filhos, pessoas idosas ou com deficiência, pessoas com doenças crônicas que podem ter seu quadro agravado pelo coronavírus, dela dependentes).

**6. ESTABELEECER** política de autocuidado aos profissionais do transporte de passageiros ou de mercadorias, por plataformas digitais, para identificação de potenciais sinais e sintomas de contaminação do coronavírus, prestando assistência para encaminhamento ao serviço médico disponível, caso se constatem sintomas mais graves da doença.

**7. GARANTIR** aos trabalhadores no transporte de passageiros ou de mercadorias, por plataformas digitais, que necessitem interromper o trabalho em razão da contaminação pelo coronavírus, assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em isolamento ou quarentena ou distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência.

**8. ASSEGURAR** que, na hipótese de determinação oficial, por parte dos órgãos públicos competentes, de restrição de circulação pública de pessoas, que afetem as atividades profissionais desempenhadas no transporte de passageiros, por plataformas digitais, a prestação dos serviços será paralisada.

**9. GARANTIR** assistência financeira para subsistência aos trabalhadores no transporte de passageiros ou de mercadorias, por plataformas digitais, que necessitem interromper o trabalho, na hipótese de determinação oficial, por parte dos órgãos públicos competentes, de restrição de circulação pública de pessoas, como medida para conter a pandemia coronavírus, a fim de que possam se manter em distanciamento social, enquanto vigorar a medida, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência.

**10. ADOTAR**, sempre que necessário e orientado pelas autoridades de saúde locais, nacional e internacionais, medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição dos trabalhadores no ambiente de trabalho, assim, também a propagação dos casos de coronavírus para a população em geral.

Importante frisar, por oportuno, que ainda no contexto da atuação promocional, o MPT logrou êxito junto a unidades da Federação no

sentido de editarem atos normativos condizentes com as medidas acima apontadas, objetivando a efetivação do direito à saúde dos trabalhadores e também dos demais cidadãos que com eles tivessem contato, fosse em decorrência do exercício profissional, fosse por outras situações, reduzindo riscos de disseminação da doença em caso de atendimento das determinações contidas nas aludidas normas jurídicas.

Nesse contexto, destacam-se os seguintes atos normativos:

- 1.** No estado da Bahia, foi editada a Nota Técnica COE Saúde n.º 46, de 03 de abril de 2020;<sup>14</sup>
- 2.** No município de São Paulo/SP, foi publicada, em 14 de abril de 2020, a Nota Técnica 02/DVISAT/2020;<sup>15</sup>
- 3.** No estado de Pernambuco, foi editada a Portaria SES/PE n.º 162, de 16 de abril de 2020;<sup>16</sup>
- 4.** No estado do Ceará, foi publicado o Decreto n.º 33.544, de 19 de abril de 2020<sup>17</sup>;
- 5.** No Município de Palmas/TO, foi atualizada, pelo Sistema Municipal de Vigilância Sanitária – SISVISA, a Nota Técnica n.º 21, em 29 de abril de 2020<sup>18</sup>;

14 BAHIA. Secretaria de Saúde. **Nota Técnica COE Saúde n.º 46, de 03 de abril de 2020.** Orientações para adoção de medidas de proteção à saúde e de controle do coronavírus por empresas de transporte de passageiros e de mercadorias, por plataformas digitais e para os condutores de táxi, transportes alternativos, motoboys e mototaxistas do estado da Bahia face à pandemia da covid-19. Disponível em: [http://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2020\\_jun\\_NT\\_n\\_46\\_\\_Orientacoes\\_CONDUCTORES\\_de\\_Transportes\\_de\\_Aplicativos.pdf](http://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2020_jun_NT_n_46__Orientacoes_CONDUCTORES_de_Transportes_de_Aplicativos.pdf). Acesso em: 18 jun. 2024, às 09:29.

15 SÃO PAULO (cidade). Coordenadoria de Vigilância em Saúde. **Nota Técnica 02/DVISAT/2020.** Recomendações às plataformas digitais, empresas, estabelecimentos tomadores de serviços de entrega e aos trabalhadores que realizam entrega de mercadorias diante da Pandemia do coronavírus (covid-19). [S.l.: s.n.], 2020. Disponível em: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/nota\\_tecnica\\_02\\_dvsat\\_motofretista\\_V5.pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/nota_tecnica_02_dvsat_motofretista_V5.pdf). Acesso em: 18 jun. 2024, às 09:30.

16 PERNAMBUCO. Secretaria de Saúde. **Portaria SES/PE n.º 162, de 16 de abril de 2020.** Dispõe sobre medidas de prevenção quanto ao risco de contaminação pelo coronavírus entre profissionais de transporte de mercadorias e destinatários destas. [S.l.: s.n.], 2020. Disponível em: [http://web.transparencia.pe.gov.br/ckan/dataset/legislacao-covid-19/resource/f156559e-878b-4971-83ca-289e-29f25467?view\\_id=18e3696c-0633-4970-a7d0-1cb8d5b8ddc1](http://web.transparencia.pe.gov.br/ckan/dataset/legislacao-covid-19/resource/f156559e-878b-4971-83ca-289e-29f25467?view_id=18e3696c-0633-4970-a7d0-1cb8d5b8ddc1). Acesso em: 24/09/2020, às 17:11.

17 CEARÁ. Decreto n.º 33.544, de 19 de abril de 2020. Prorroga, em âmbito estadual, as medidas necessárias ao enfrentamento da pandemia da covid-19, e dá outras providências. [S.l.: s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.ceara.gov.br/wp-content/uploads/2020/04/DECRETO-N%C2%BA33.544-de-19-de-abril-de-2020.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2024, às 09:31.

18 PALMAS. Sistema Municipal de Vigilância Sanitária – SISVISA. **Nota Técnica n.º 21, em 29 de abril de 2020.** Recomendações aos terminais e aos transportadores rodoviários frente à pandemia de covid-19. [S.l.: s.n.], 2020. Disponível em: <http://visa.palmas.to.gov.br/covid19.html>. Acesso em: 18 jun. 2024, às 19:37.

6. No estado de São Paulo, foi publicada a Portaria CVS (Centro de Vigilância Sanitária) n.º 13, de 10 de junho de 2020;<sup>19</sup>
7. No estado de Minas Gerais, foi estabelecido um protocolo de serviços de delivery e afins.<sup>20</sup>

Destaque-se que a Portaria CVS/SP n.º 13/2020 estabeleceu medidas recomendadas pelo MPT, detalhando algumas delas, como, por exemplo, que as empresas deveriam fornecer aos profissionais *kits* de higienização das mãos e equipamentos de trabalho, composto por soluções com água e sabão, álcool em gel 70 % e toalhas de papel. Além disso, todos os trabalhadores deveriam receber máscaras faciais de uso “não profissional” em número suficientes à troca a cada 3 horas. Eles deveriam ser orientados sobre o uso correto do kit e das máscaras e sobre como descartar o material.

Também constou da Portaria CVS/SP n.º 13/2020 a determinação de afastamento pelo prazo de quatorze dias dos profissionais que apresentassem sintomas de covid-19, ou até o resultado do teste, deveriam ser orientados a buscar serviço de saúde, sendo que as empresas deveriam emitir a respectiva CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) nesses casos. Além disso, as empresas de plataformas digitais também deveriam promover busca ativa de possíveis casos suspeitos de profissionais contaminados, por meio da aplicação rápida de um questionário epidemiológico.

Por fim, também no âmbito da atuação promocional do MPT em Políticas Públicas, como corolário da atuação no *Projeto Trabalho, tecnologia e impactos sociais: o advento da indústria 4.0*, em relação à proteção da saúde dos trabalhadores na entrega de mercadorias via plataformas digitais, o MPT e a UNICAMP (Universidade Estadual de Campinas) realizaram testagem em massa em Municípios da região de São João da Boa Vista (SP).

No caso, foram oferecidos, gratuitamente, testes de covid-19 do tipo RT-PCR aos coletores e entregadores de mercadorias, inclusive aqueles que prestavam serviços para plataformas digitais, nas cidades de Aguai,

19 SÃO PAULO (estado). Centro de Vigilância Sanitária – CVS. Portaria CVS – 13, de 10-06-2020. Dispõe sobre medidas de prevenção ao Sars-CoV-2 para profissionais de coleta e entrega de mercadorias. Disponível em: [https://cvs.saude.sp.gov.br/zip/E\\_PT-CVS-13 %20- %20100620.pdf](https://cvs.saude.sp.gov.br/zip/E_PT-CVS-13%20-%20100620.pdf). Acesso em: 18 jun. 2024, às 19:38

20 MINAS GERAIS. Protocolo de serviços de delivery e afins. [S.l.: s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.mg.gov.br/sites/default/files/paginas/imagens/minasconsciente/protocolos/minas-consciente-protocolo-servicos-de-deliver.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2024, às 09:34.

Águas da Prata, Divinolândia, Itobi, Mococa, São Sebastião da Gramma e Vargem Grande do Sul. A iniciativa foi resultado de um trabalho promocional do MPT, que tinha como objetivo criar políticas públicas para garantir amplamente a saúde desses trabalhadores durante a pandemia. A ideia era monitorar, com dados seguros, a saúde destes profissionais e, dependendo dos resultados das testagens, realizar medidas de vigilância epidemiológica.<sup>21</sup>

## **2 Atuação finalística do Ministério Público do Trabalho em matéria de trabalho via plataformas digitais no contexto da pandemia do coronavírus**

### **2.1 Atuação como órgão agente**

Além da mencionada atuação promocional, a CONAFRET/MPT apresentou relevante atuação finalística em relação ao tema do trabalho via plataformas digitais no contexto da pandemia. Neste aspecto, cabe diferenciar a atuação como órgão agente, em que a instituição realiza investigações e propõe ações judiciais, da situação de órgão interveniente, em que o trabalho se dá no contexto de atuação judicial de outro ente legitimado (em regra, sindicatos de categoria profissional) em ação de caráter coletivo, o que atrai a atuação do MPT custos legis, por expressa disposição legal (artigo 5.º, § 1.º, Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985)<sup>22</sup>.

No que concerne à atuação como órgão agente, cabe mencionar que o MPT instaurou procedimentos investigativos das condutas no contexto da pandemia em face das principais empresas de plataformas digitais, tanto na entrega de mercadorias, quanto no transporte de passageiros, tendo-lhes expedido Recomendações com a Diretrizes acima mencionadas, consoante o teor da Nota Técnica n.º 01/2020 da CONAFRET.<sup>23</sup>

---

21 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. MPT e Unicamp fazem testagem em massa de entregadores na região de São João da Boa Vista (SP). MPT em Campinas, Campinas, 08 set. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-e-unicamp-fazem-testagem-em-massa-de-entregadores-na-regiao-de-sao-joao-da-boa-vista-sp>. Acesso em: 18 jun. 2024, às 09:35.

22 BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. [S.l.: s.n.], 1981. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7347orig.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm). Acesso em: 2 out. 2023.

23 Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2024, às 11:49.

Considerando que se apurou, no bojo das investigações realizadas no âmbito de tais procedimentos, que as empresas de plataformas digitais não vinham cumprindo as recomendações expedidas, ou não comprovaram de forma satisfatória o atendimento das medidas sanitárias preconizadas, bem como o amparo de subsistência em caso de risco ou de efetiva contaminação, o MPT ajuizou ações civis públicas em face delas, contendo pedidos baseados nos itens constantes das recomendações expedidas.

Foram propostas ações na Justiça do Trabalho em São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba e Fortaleza, com importante repercussão coletiva no tema, logrando-se êxito em obter decisões atentas à gravidade do tema e urgência da questão, ainda que liminares, que impulsionaram a observância pelas empresas, no contexto da pandemia da covid-19, de orientações sanitárias aos trabalhadores, de implementação de medidas de proteção à saúde, bem como de concessão de auxílio financeiro, para se garantir o isolamento social mediante renda, quando necessário, que culminaram, por seu volume e relevância, com o fomento, inclusive, perante o Poder Legislativo, da edição de Lei Federal sobre as condições de trabalho no tema, o que se demonstrará a seguir.

Cabe mencionar, em face de plataformas de transporte de mercadorias, atuação do MPT em face da Uber do Brasil,<sup>24</sup> por sua atuação na plataforma Uber Eats, sob ACP n.º 1000436-37.2020.5.02.0073, em que se logrou êxito em obter sentença de procedência parcial dos pedidos, com restrição ao Município de São Paulo, a condenar a empresa a: instalar quatro pontos de apoio (um para cada região da cidade) com fornecimento de equipamentos de segurança e garantia de fornecimento gratuito de álcool em gel (70 %) a todos os profissionais de transporte de mercadorias, com reposição periódica mensal, ou reembolsar gastos do trabalhador com a aquisição de referido produto mensalmente (limitado a R\$ 40,00 mensais); também deverá entregar equipamentos para proteção e desinfecção (incluindo máscaras), sem ônus para os entregadores; aos motoristas que trabalham com veículo alugado que forem afastados do trabalho por infecção por coronavírus, a empresa deve orientar que entreguem o veículo em um dos pontos de apoio para que seja higienizado

---

24 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Uber Eats é condenada a reforçar proteção dos entregadores contra covid-19. **MPT em São Paulo**, São Paulo, 20 ago. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/uber-eats-e-condenada-a-reforcar-protacao-dos-entregadores-contra-covid-19>. Acesso em: 18 jun. 2024, às 09:38.

e devolvido à locadora, sem ônus para o trabalhador; garantir assistência financeira aos entregadores afastados por infecção pelo covid-19 durante todo o período de isolamento ou internação recomendados pelo médico responsável; garantir auxílio financeiro também aos motoristas que fazem parte do grupo de risco (maiores de sessenta anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes) ou que morem com crianças pequenas, idosos, pessoas com deficiência ou doenças crônicas que possam ter seu quadro agravado pelo coronavírus, e que sejam dependentes do entregador; garantir que o pagamento do auxílio financeiro perdure até que São Paulo passe a se enquadrar na Fase 5 – Azul do Plano São Paulo, do Governo do Estado. O processo foi extinto sem resolução do mérito, após sentença, em razão do encerramento das atividades da Uber Eats no Brasil.

Em face da Rappi Brasil, após instrução do feito, firmou-se acordo judicial nos autos da ACP n.º 1000405-68.2020.5.02.0056, do qual constou obrigações à empresa no tocante ao fornecimento de orientações aos entregadores, à garantia de medidas de proteção à saúde e à previsão de auxílio financeiro, para observância com brevidade.

Em face da James Intermediação de Negócios, também cabe mencionar atuação em que se firmou acordo judicial, nos autos da ACP n.º 1001430-41.2020.5.02.0081, do qual constou obrigações à empresa no tocante ao fornecimento de orientações aos entregadores, à garantia de medidas de proteção à saúde dos entregadores e à previsão de auxílio financeiro, também para observância com brevidade.

Em face da Lalamove, a ACP n.º 1000512-60.2020.5.02.0041 ajuizada pelo MPT logrou êxito no julgamento procedente da ação para condenar a empresa a: *“1. GARANTIR aos profissionais de transporte de mercadorias da requerida informações e orientações claras a respeito das medidas de controle, bem como condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas, para que se reduza, ao máximo, o risco de contaminação pelo coronavírus durante o exercício de suas atividades profissionais. 1a. As condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas devem obedecer aos parâmetros e medidas oficiais estabelecidos pelos órgãos competentes, como a Organização Mundial de Saúde, o Ministério da Saúde, as Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde, bem como os respectivos conselhos, servindo-se as recomendações da Nota Técnica Conjunta n.º 02/2020/PGT/CODEMAT/CONAP (<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta02-2020-pgt-codemat-conap-2.pdf>) também, mas não*



exclusivamente, como parâmetros de observância. 1b. O custeio da divulgação das informações e orientações a respeito das medidas de controle do coronavírus voltadas aos profissionais do transporte de mercadorias da requerida, bem como a garantia das condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas, voltadas à redução do risco de contaminação, caberá à empresa, aí incluídos a distribuição de produtos e equipamentos necessários à proteção e desinfecção, conforme orientação técnica dos órgãos competentes; 1c. O fornecimento de tais insumos em pontos designados, amplamente divulgados, assim como o treinamento adequado para que os procedimentos de proteção sejam realizados de forma eficaz, são de responsabilidade da requerida sem quaisquer ônus para os entregadores e motoristas; 1d. A empresa deve fornecer, gratuitamente, e orientar os profissionais de transporte de mercadorias a manter álcool-gel (70 %, ou mais) em seus veículos; 1.e. A empresa deve ainda providenciar espaços para a higienização de veículos, bem como credenciar serviços de higienização, e, no caso de veículos locados, buscar negociar a higienização junto às locadoras, sem ônus para os trabalhadores; 1.f. Se houver afastamento do trabalho por motivo de doença pelo coronavírus, e o veículo for locado, os aplicativos de transporte devem orientar os motoristas a devolverem o veículo para o ponto de higienização, referido no item 1c., onde deverá ser higienizado e devolverá o veículo à locadora, sem ônus para o motorista de aplicativo. 2. GARANTIR que as orientações sobre uso, higienização, descarte e substituição de materiais de proteção e desinfecção sejam disponibilizadas com clareza e estejam facilmente acessíveis, por meio virtual e físico, em pontos designados como de intensa circulação desses profissionais, inclusive no interior dos veículos, quando possível, a fim de garantir às categorias de trabalhadores em plataformas digitais o acesso à informação clara e útil, imprescindível à contenção da pandemia. 2a. A empresa deve solicitar aos estabelecimentos tomadores dos serviços de entregas cadastrados que orientem os profissionais do transporte de mercadorias a higienizarem as mãos periodicamente, como condição prévia, inclusive, para recebimento das mercadorias a serem transportadas; 3. SOLICITAR aos profissionais de transporte de mercadorias a adoção de medidas excepcionais de prevenção do contágio pelo coronavírus no exercício de suas atividades profissionais, incluindo as listadas abaixo, mas não se limitando a elas: 3a. Durante a entrega das mercadorias, estimular a ausência de contato físico e direto com quem as receberá, restringindo acesso às portarias ou portas de entrada do endereço final,

de modo que os profissionais da entrega não adentrem as dependências comuns desses locais, tais como elevadores, escadas, halls de entrada, e outros. 4. EXPEDIR, aos estabelecimentos cadastrados na plataforma digital como tomadores dos serviços de entrega, orientação contendo medidas compulsórias de proteção aos profissionais de entrega quando da retirada de mercadorias em suas dependências, como condição necessária à continuidade da prestação dos serviços. Consideram-se medidas compulsórias de proteção, dentre outras, as seguintes: 4a. Disponibilizar espaço seguro para a retirada das mercadorias, de modo que haja o mínimo contato direto possível entre pessoas; 4b. Disponibilizar de água potável aos profissionais de entrega, para sua hidratação, conforme recomendam os protocolos de saúde; 4c. Disponibilizar álcool-gel (70 %, ou mais) aos profissionais de entrega, sem prejuízo da disponibilização de lavatórios com água corrente e sabão para que possam higienizar devidamente as mãos, secá-las com papel toalha e após utilizar o álcool gel; 4d. Informar obrigatoriamente à requerida sobre a ocorrência de caso confirmado de coronavírus entre trabalhadores ou frequentadores do estabelecimento, de que tiver conhecimento. 4.1. Em caso de descumprimento de qualquer dessas medidas, ou se confirmado caso de contaminação por coronavírus em suas dependências, sem que haja o isolamento imediato da pessoa infectada, o estabelecimento está sujeito ao descadastramento temporário da respectiva plataforma digital. 5. GARANTIR aos trabalhadores no transporte de mercadorias da requerida que integrem o grupo de alto risco (como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes) assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência, garantindo-se a mesma assistência financeira para as trabalhadoras e trabalhadores das referidas categorias que possuam encargos familiares que também demandem necessariamente o distanciamento social em razão da pandemia do coronavírus (com filhas ou filhos, pessoas idosas ou com deficiência, pessoas com doenças crônicas que podem ter seu quadro agravado pelo coronavírus, dela dependentes). 6. ESTABELECER política de autocuidado aos profissionais do transporte de mercadorias da requerida para identificação de potenciais sinais e sintomas de contaminação do coronavírus, prestando assistência para encaminhamento ao serviço médico disponível, caso se constatem sintomas mais graves da doença. 7. GARANTIR aos trabalhadores no transporte de mercadorias da

*requerida que necessitem interromper o trabalho em razão suspeita e/ou contaminação pelo coronavírus, assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em isolamento ou quarentena ou distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência. 8. ASSEGURAR que, na hipótese de determinação oficial, por parte dos órgãos públicos competentes, de restrição de circulação pública de pessoas, que afetem as atividades profissionais desempenhadas no transporte de mercadorias da requerida que a prestação dos serviços será paralisada. 9. GARANTIR assistência financeira para subsistência aos trabalhadores no transporte de mercadorias da requerida que necessitem interromper o trabalho, na hipótese de determinação oficial, por parte dos órgãos públicos competentes, de restrição de circulação pública de pessoas, como medida para conter a pandemia coronavírus, a fim de que possam se manter em distanciamento social, enquanto vigorar a medida, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência. 10. ADOTAR, sempre que necessário e orientado pelas autoridades de saúde locais, nacional e internacionais, medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição dos trabalhadores no ambiente de trabalho, assim, também a propagação dos casos de coronavírus para a população em geral.” Também pede a fixação de multa por descumprimento de obrigação de fazer”.*

O processo foi remetido ao 2.º Grau para processamento de Recurso Ordinário.

Em face de Ifood, no âmbito da ACP 1000396-28.2020.5.02.0082, logrou-se êxito na obtenção de decisão de antecipação parcial dos efeitos da tutela pretendida, para determinar à empresa o cumprimento de: 1) *Obrigações relacionadas à difusão de informações qualificadas no interesse dos trabalhadores que atuam pelo aplicativo da ré. Deferidas as medidas indicadas nos itens “8.1”, “8.1a”, “8.1b”, “8.2”, “8.2a”, “8.3”, “8.3a”, “8.4” e “8.4d” da petição inicial, acima transcritos (Id. 943128b p. 21/25). O cumprimento também se dará (CPC 536 e CDC 84, § 5.º) por intermédio da inclusão de pelo menos 3 (três) vídeos informativos no aplicativo da ré, seguindo as diretrizes dos pedidos, destinados respectivamente (1) aos trabalhadores, (2) aos fornecedores de produtos e (3) aos consumidores, com a indicação dos protocolos de segurança sanitária, considerando a necessidade de proteção difusa e de ampla fiscalização. Os vídeos serão obrigatoriamente exibidos no primeiro acesso ao aplicativo (trabalhadores, fornecedores e consumidores) e também permanecerão à*

*disposição de todos os interessados para nova exibição, com acesso na página principal do aplicativo. II) Obrigações relacionadas ao fornecimento de insumos, organização dos locais de trabalho e logística. Deferidas as medidas indicadas nos itens “8.1c”, “8.1d”, “8.1.e”, “8.4a”, “8.4b” e “8.4c” da petição inicial, acima transcritos (Id. 943128b p. 21/25). A comprovação da implementação dessas medidas ocorrerá (CPC 536 e CDC 84, § 5.º), a priori, também por intermédio (a) da exibição de recibos da compra de álcool-gel (70 % ou mais) por parte da ré, destinados ao uso diário e contínuo por todos os trabalhadores e (b) da divulgação, por registro fotográfico atualizado, no aplicativo, dos locais de efetiva retirada dos produtos pelos transportadores envolvidos, em cada estabelecimento. III) Obrigações específicas. Deferidas as medidas indicadas nos itens “8.5”, “8.6” e “8.7” da petição inicial, acima transcritos (Id. 943128b p. 21/25). A implementação dessas obrigações também observará os seguintes critérios (CPC 536 e CDC 84, § 5.º), sem prejuízo de seu integral cumprimento, assim como se dá em relação às determinações acima. A garantia de assistência financeira aos trabalhadores que integram grupo de alto risco, que demandem necessário distanciamento social ou afastados por suspeita ou efetiva contaminação pelo novo coronavírus, terá por referência a média dos valores diários pagos nos 15 (quinze) dias imediatamente anteriores à publicação desta decisão, garantido, no mínimo, o pagamento de valor equivalente ao salário mínimo mensal.*

Posteriormente, os efeitos da liminar foram suspensos em decisão de mandado de Segurança, vindo o feito a ser extinto sem resolução do mérito, após a fase emergencial de saúde pública da pandemia.

Em face da Wappa, na ACP n.º 1000443-32.2020.5.02.0072, a sentença condenou a empresa, no que se refere à plataforma de entrega de produtos por ela gerenciada, para que: a) No prazo de 10 (dez) dias, mantenha a comunicação/divulgação de informações e orientações aos trabalhadores, bem como mantenha as orientações sobre uso, higienização, descarte e substituição de materiais de proteção e desinfecção, ambos nos moldes já realizados (no seu aplicativo e sítio eletrônico), e mantenha os espaços para a higienização de veículos e bags dos entregadores, ou forneça os serviços de higienização credenciados, ou através da política de reembolso de tais gastos dos trabalhadores; b) No prazo de 10 (dez) dias, atenda e garanta as condições sanitárias e protetivas, conforme parâmetros e medidas oficiais estabelecidos pelos órgãos competentes (Ministério da Saúde, Secretarias Estadual e Municipal de Saúde de São Paulo, e respectivos conselhos),

bem como as recomendações da Nota Técnica Conjunta n.º 02/2020/PGT/CODEMAT/CONAP, voltadas à redução do risco de contaminação, inclusive e, no mesmo prazo, manter a distribuição dos produtos e equipamentos necessários à proteção e desinfecção (incluindo máscaras, conforme Portaria CVS n.º 13, de 10 de junho de 2020 da Vigilância Sanitária), conforme orientação técnica dos mesmos órgãos ora mencionados, sem ônus para os trabalhadores, nos pontos de apoio instituídos pela ré, com orientação para que os procedimentos de proteção sejam realizados de forma eficaz;

c) No prazo de 10 (dez) dias, forneça gratuitamente álcool em gel (70 %) a todos os profissionais de transporte de passageiros e mercadorias (a partir do 1.º serviço ao qual o profissional anuir), com reposição periódica mensal, e os oriente a manter referido produto consigo; ou proceda o reembolso dos gastos do trabalhador com a aquisição de referido produto mensalmente (limitado a R\$ 40,00 mensais), mediante o envio de fotos do produto e da nota fiscal da compra, através do aplicativo da ré, sendo elegível ao benefício o trabalhador cadastrado na plataforma digital da ré que realize pelo menos 1 (uma) viagem nos 15 (quinze) dias anteriores à solicitação;

d) No prazo de 10 (dez) dias, oriente os motoristas, se houver afastamento do trabalho por motivo de doença pelo coronavírus e o veículo for locado, a devolverem o veículo para o ponto de higienização, onde deverá ser higienizado e devolvido à locadora, sem ônus para o motorista de aplicativo, até que a cidade de São Paulo se enquadre na denominada “Fase 5 – Azul” do Plano São Paulo editado pelo Governo do estado de São Paulo;

e) No prazo de 10 (dez) dias, solicite aos estabelecimentos tomadores dos serviços de entregas cadastrados (“estabelecimentos ativos”) que orientem os profissionais do transporte de passageiros e mercadorias a higienizarem as mãos periodicamente, como condição prévia, inclusive, para recebimento das mercadorias a serem transportadas;

f) No prazo de 10 (dez) dias, solicite aos profissionais de transporte de passageiros e mercadorias a adoção de medidas excepcionais de prevenção do contágio pelo coronavírus no exercício de suas atividades profissionais, incluindo as listadas, mas também, durante a entrega das mercadorias, mantendo as medidas que se referem à ausência de contato físico e direto com quem as receberá, restringindo acesso às portarias, portões ou portas de entrada do endereço final, de modo que os profissionais da entrega não adentrem as dependências comuns desses locais, tais como elevadores, escadas, hall de entrada, e outros;

g) No prazo de 10 (dez) dias, expeça aos estabelecimentos cadastrados na plataforma digital como tomadores dos

*serviços de entrega (“estabelecimentos ativos”), orientação com medidas compulsórias de proteção aos profissionais de entrega, quando da retirada de mercadorias em suas dependências, como condição necessária à continuidade da prestação dos serviços, sendo o estabelecimento sujeito ao descadastramento temporário (pelo prazo de 3 meses) da respectiva plataforma digital, pela Ré, no caso de descumprimento. Consideram-se medidas compulsórias de proteção as seguintes: a) disponibilizar espaço seguro para a retirada das mercadorias, para o mínimo contato possível entre pessoas; b) disponibilizar água potável aos profissionais de entrega, para sua hidratação; e, c) disponibilizar álcool em gel (70 %) aos profissionais de entrega ou disponibilização de lavatórios com água corrente e sabão para que possam higienizar devidamente as mãos; h) No prazo de 10 (dez) dias, garantir aos trabalhadores no transporte de passageiros e mercadorias por plataformas digitais, que necessitem interromper o trabalho em razão da contaminação pelo coronavírus, assistência financeira no importe de 1 (um) salário mínimo, durante todo o período de isolamento/ internação recomendado pelo médico que atender o trabalhador. A decisão foi reformada em sede de Recurso Ordinário e o feito aguarda julgamento perante o C. TST.*

Em face de plataformas de transporte de passageiros, cabe mencionar sentença da 3.<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Fortaleza, proferida em face da Uber do Brasil e 99 Tecnologia, nos autos dos processos 0000295-13.2020.5.07.0003, 0000458-84.2020.5.07.0005 e 0000461-18.2020.5.07.0012, decididos em conjunto, em que figuram como requerentes, respectivamente, o SINDIAPLIC (Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado e Particulares Individual de Passageiros por Aplicativos e Plataformas Digitais de Fortaleza e Região Metropolitana) e MPT, que julgou procedentes em parte os pedidos formulados para condenar as empresas: A) *a pagar aos motoristas cadastrados junto às empresas requeridas auxílio compensatório por redução de demanda, restrito aos meses de abril, maio e junho de 2020, devendo tais valores serem liquidados em consonância com os termos, critérios e procedimentos definidos no tópico 3.2.2 da fundamentação desta sentença, que integra este Dispositivo como se nele estivessem transcritos, sendo nesses termos resolvidos todos os processos ( 0000295-13.2020.5.07.0003, 0000458-84.2020.5.07.0005 e 0000461-18.2020.5.07.0012, por decisão unificada; A.1) para tanto o motorista deve ter estabelecido conexão com o aplicativo e ter ficado disponível para prestação do serviço por 220 horas/mês ou por meio período (110 horas*

*mensais) no trimestre em questão, nesta segunda hipótese recebendo ajuda compensatória proporcional, tomando por referência o mesmo valor hora de R\$ 4,75 reais; A.2) caso haja cadastro duplo o recebimento será de responsabilidade proporcional, relativamente ao mesmo trimestre acima referido, considerando o indicativo de viagens médias apontadas no questionário judicial constante da fundamentação; A.3) ficam excluídos do recebimento, na linha do que foi decidido pelo Egrégio TRT da 7.ª Região, os motoristas que mantinham vínculo de emprego paralelamente na época (abril a junho de 2020), os que receberam auxílio emergencial referente ao período acima referido, os que não estavam cadastrados no aplicativo no respectivo trimestre de abril a junho de 2020; B) Pagar ajuda compensatória aos motoristas cadastrados nas empresas-rés que tenham tido ou venham a ter como causa a indicação de observância de quarentena ou de efetivo afastamento das atividades por adoecimento vinculado à covid-19, desde que os motoristas tenham em mãos atestados médicos referentes aos respectivos períodos de afastamento ou quarentena, conforme razões elencadas no tópico 3.2.3 da fundamentação; B.1 ) tal prestação fica limitada à duração máxima de 15 dias, por evento, podendo ser renovada em caso de reincidência de adoecimento, calculados os valores sobre a média dos ganhos dos últimos 12 meses ou pela totalidade dos meses passados, se em quantidade inferior a um ano. B.2) Fica admitida a compensação de eventuais valores efetivamente pagos aos motoristas, desde que demonstrado, em execução, na jurisdição desta Vara e em âmbito nacional, que o pagamento constou dos extratos como rubrica identificada , com a causa específica de adoecimento, apresentando-se nos autos, para esse fim, o correspondente atestado médico da época própria , acompanhado de requerimento eletrônico processado no sistema das ré, em data compatível, com o depósito bancário correspondente. C) Pagar ajuda compensatória aos motoristas cadastrados nas empresas requeridas, integrantes da comunidade de risco, assim entendidos os maiores de sessenta anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e as gestantes com gravidez de risco que, no curso de pandemia, tiveram ou ainda tenham que se afastar de suas atividades rotineiras junto às requeridas; C.1) Para tanto, em execução coletiva ou individual, o interessado deve anexar documentos comprobatórios da situação de risco e dos respectivos períodos de afastamento, devendo os valores serem apurados considerando as média de recebimento dos 12 meses anteriores, restringindo-se a concessão estritamente ao tempo de afastamento , limitada ao*

máximo de seis meses; D) Determino, ainda, que as promovidas, a partir da publicação da presente sentença, passem a fornecer aos motoristas e às motoristas, três máscaras PFF-2, por semana, considerando serem mais resistentes, além de fornecer álcool em gel 70 % ou outro produto devidamente aprovado pela ANVISA, em quantidade suficiente para o consumo semanal; D.1) Quanto ao período vencido (anterior à data de publicação da sentença), fica facultado aos substituídos nos autos do processo n.º 0000295-13.2020.5.07.0003), restrito à base de Fortaleza e região metropolitana, comprovar que no período de 30/04/2020 até a data de julgamento receberam no mínimo duas máscaras por semana (diretamente ou mediante reembolso) , na forma da liminar além de álcool em gel ou, ainda, que tiveram despesas superiores ao limite de R\$40,00 reais por mês com esses itens, devidamente comunicadas e comprovadas junto às requeridas, sendo ressarcidos apenas de forma parcial; D.1.2) Nesses casos de ressarcimento parcial, em que eventualmente se caracterizar pagamento inferior às despesas experimentadas pelos motoristas, devem as requeridas complementar os pagamentos a título de conversão da obrigação de fazer em perdas e danos; E) determinar às requeridas que instituem e mantenham, com base material em documentos publicados pela Organização Mundial de Saúde, Ministério da Saúde do Brasil e ANVISA, política de ampla informação, orientação e estímulo ao autocuidado voltada para os motoristas vinculados às requeridas, desde que lastreadas em consenso científico mundial, especialmente quanto ao uso de máscaras, higienização, e desinfecção, descarte e substituição de materiais de proteção, além de distanciamento e limites de contato com os passageiros na atividade profissional cotidiana, adotando-se como protocolo referencial as práticas previstas NR-1 e NR-7; F) determinar às requeridas que providenciem, sem ônus para os motoristas, espaços para higienização dos veículos e/ou credenciamento de serviços de higienização dos automóveis, sejam de propriedade dos substituídos ou não, desde que cadastrados nas plataformas”. Os processos foram remetidos ao E. TRT7, para julgamento de Recurso Ordinário.

## **2.2 Atuação como órgão interveniente**

Conforme mencionado alhures, também houve a atuação da CONAFRET/MPT como órgão interveniente, participando, na condição de fiscal da lei, de processos ajuizados por sindicatos da categoria profissional no contexto da pandemia.



Nesse viés, é oportuno esclarecer que sindicatos, em muitos Estados, propuseram ações judiciais com pedidos semelhantes aos que constam das ações ajuizadas pelo MPT. Destacam-se, aqui, as seguintes:

- 1.** As ações civis públicas acima mencionadas, originalmente ajuizadas por SINDIAPLIC em face de plataformas de transporte de passageiros, Uber e 99, em que o MPT atuou como custos *legis*, mas também como órgão agente, mediante complementação de pedidos, em que foi deferida tutela de urgência pelo 1.º grau de jurisdição, tendo sido mantida pelo TRT da 7.ª Região em julgamento de mandado de segurança impetrado pelos requeridos; os efeitos da tutela de urgência foram suspensos por decisão do relator no TST do recurso ordinário interposto no mandado de segurança (ROMS) (decisão no contexto de tutela cautelar antecedente com o objetivo de atribuir efeito suspensivo ao ROMS), para em sentença se lograr êxito em condenação das empresas.
- 2.** Ação civil pública ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do estado de São Paulo – STATTESP: propôs 3 (três) ações civis públicas em face de empresas de plataformas digitais, com o deferimento de tutelas de urgência, que, posteriormente, tiveram seus efeitos suspensos em mandados de segurança impetrados pelos requeridos no TRT da 2ª Região, com improcedência ao final, mas que, em razão da vigência transitória das liminares, fomentaram a observância de medidas de orientação e de proteção pelas plataformas digitais.
- 3.** Ação civil pública ajuizada pela Associação Metropolitana dos Motoristas por Aplicativos da Grande Aracaju (AMMAGA): foi indeferida tutela de urgência pelo 1.º grau de jurisdição, mas houve o deferimento em mandado de segurança impetrado pela associação no âmbito do TRT da 20.ª Região; posteriormente, em correição parcial, no TST, houve suspensão dos efeitos da liminar, sendo o feito extinto sem resolução do mérito.

A CONAFRET acompanhou tais processos, inclusive, com a apresentação de pareceres e credita às decisões de antecipação de tutela, ainda que seus efeitos tenham sido cassados em momento posterior, fomento à observância pelas plataformas digitais de medidas de orientação e proteção á saúde dos trabalhadores, no contexto da pandemia da covid-19.

### 3 Repercussão da atuação do Ministério Público do Trabalho no Poder Legislativo

É importante também ressaltar, por oportuno, que a atuação da CONAFRET no contexto da pandemia repercutiu sobre o processo legislativo de leis que buscaram a regulamentação de melhores condições de trabalho para trabalhadores via plataformas digitais, no contexto da crise sanitária.

Com efeito, vários projetos de lei apresentaram pontos de contato com as medidas recomendadas pelo MPT como forma de efetivação do direito à saúde e segurança dos trabalhadores, bem como assistência financeira de subsistência em caso de risco ou efetiva contaminação:

- PL n.º 1665/2020 (Câmara dos Deputados): Dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (covid-19).

Esse projeto de lei foi aprovado, transformando-se na Lei n.º 14.297, de 5 de janeiro de 2022, detalhada abaixo.

- PL n.º 1677/2020 (Câmara dos Deputados): Dispõe sobre medidas a serem adotadas pelas empresas titulares de plataformas digitais para entrega de produtos e serviços no sentido evitar o contágio de coronavírus pelos profissionais de transporte de produtos e passageiros, enquanto durar o estado de calamidade pública decretado pelo Congresso Nacional.

Esse projeto de lei foi declarado prejudicado em face da aprovação em Plenário do Substitutivo ao Projeto de Lei n.º 1.665, de 2020, adotado pelo Relator da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (Sessão Deliberativa Extraordinária Virtual de 01/12/2021 – 13h55 – 150.ª Sessão).

- PL n.º 1686/2020 (Câmara dos Deputados): Dispõe sobre o pagamento de auxílio financeiro para motoristas e entregadores por aplicativos em razão dos efeitos econômicos da pandemia do coronavírus (covid-19); altera a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 que “Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019».

Esse projeto de lei foi apensado ao PL n.º 1677/2020, que foi declarado como prejudicado, conforme anteriormente exposto.

- PL n.º 3689/2020 (Senado Federal): Estipula obrigações contratuais para empresas de serviço de entregas (delivery) por aplicativo para com seus entregadores no período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 (covid-19), a que se refere a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Essa proposição foi arquivada ao final da legislatura, nos termos do caput do artigo 332 do Regimento Interno.

Voltando ao Projeto de Lei n.º 1665/2020, que teve requerimento de urgência aprovado e passou a tramitar com maior celeridade. A ele foram apensados os PL n.º 3384/2020, PL n.º 3597/2020 e PL n.º 4097/2020, que por sua vez foi apensado ao PL n.º 794/2020. Entretanto, o autor deste último PL pediu a sua retirada de tramitação, pelo que, o PL n.º 1665/2020 voltou a tramitar como o PL em caráter de urgência de modo autônomo.

O PL n.º 1665/2020 foi aprovado, transformando-se na Lei n.º 14.297, de 5 de janeiro de 2022,<sup>25</sup> destacando-se alguns de seus dispositivos:

Art. 1.º Esta Lei dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Parágrafo único. As medidas previstas nesta Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2.

Art. 4.º A empresa de aplicativo de entrega deve assegurar ao entregador afastado em razão de infecção pelo coronavírus responsável pela covid-19 assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação do comprovante ou do laudo médico a que se refere o §

---

25 BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. [S.l.: s.n.], 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm). Acesso em: 2 out. 2023.

2.º deste artigo.

§ 1.º A assistência financeira prevista no caput deste artigo deve ser calculada de acordo com a média dos 3 (três) últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

§ 2.º A concessão da assistência financeira prevista no caput deste artigo está condicionada à apresentação de comprovante de resultado positivo para covid-19 - obtido por meio de exame RT-PCR - ou de laudo médico que ateste condição decorrente da covid-19 que justifique o afastamento.

Art. 5.º A empresa de aplicativo de entrega deve fornecer ao entregador informações sobre os riscos do coronavírus responsável pela covid-19 e os cuidados necessários para se prevenir do contágio e evitar a disseminação da doença.

§ 1.º Caberá à empresa de aplicativo de entrega disponibilizar máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores, para proteção pessoal durante as entregas.

§ 2.º O cumprimento do disposto no § 1.º deste artigo pela empresa de aplicativo de entrega poderá ser feito por meio de repasse ou reembolso das despesas efetuadas pelo entregador.

§ 3.º (VETADO).

Art. 7.º A empresa de aplicativo de entrega e a empresa fornecedora do produto ou do serviço deverão adotar prioritariamente forma de pagamento por meio da internet.

Parágrafo único. (VETADO).

Os dispositivos acima transcritos denotam a relevância que a atuação do MPT, capitaneada pela CONAFRET na temática, teve também para movimentar o processo legislativo, reconhecendo a necessidade de que as empresas de plataformas digitais adotassem as medidas recomendadas pelo MPT como forma de prevenção à saúde dos trabalhadores, revelando a importância da atuação institucional nessa temática.

## Conclusão

A atuação do MPT, via CONAFRET, em relação ao trabalho via plataformas digitais remonta ao ano de 2015, intensificando-se no contexto da pandemia do coronavírus, com o objetivo de assegurar condições de segurança e saúde aos trabalhadores, assim como lhes propiciar a garantia de renda, tão necessária à própria subsistência em hipóteses de risco ou de efetiva contaminação.

Destarte, a instituição protagonizou atuação promocional junto a órgãos do Poder Executivo e entidades acadêmicas, bem como atuação

finalística, conduzindo investigações e propondo ações judiciais em face de empresas de plataformas digitais.

A atuação do MPT impulsionou o debate público sobre as condições de trabalho precárias dos trabalhadores via plataformas digitais, agravadas pelo contexto da pandemia, especialmente quanto aos entregadores de mercadorias e trabalhadores no transporte de passageiros, impulsionando iniciativas legislativas para a tutela desses trabalhadores, inclusive com a aprovação da Lei n.º 14.297/22.

A atuação protagonista desempenhada pelo MPT, pela CONAFRET, na temática do trabalho via plataformas digitais, no contexto da pandemia, veio corroborar a essencialidade da atividade desenvolvida pela Instituição na salvaguarda dos direitos sociais trabalhistas e a sua imprescindibilidade para o equilíbrio dos interesses sociais trabalhistas e econômicos no Estado Democrático de Direito.

Se se ousou, em algum momento, cogitar a respeito da sua relevância institucional para os fins do Estado Democrático de Direito, com o objetivo impronunciável, porém direto, de se buscar enfraquecer o sistema de proteção do ordenamento jurídico trabalhista, como parte integrante de uma dinâmica de desconstrução dos direitos sociais, a postura protagonista do MPT, no âmbito das repercussões trabalhistas trazidas pela pandemia, reforçou a sua inequívoca grandeza institucional, com o reconhecimento da sociedade a respeito das suas atribuições e da credibilidade da atuação ministerial, ampliando ainda mais a captação de demandas a serem solucionadas pela via da sua intervenção.



# FRAUDES TRABALHISTAS, TERCEIRIZAÇÃO E STF: UMA NECESSÁRIA ALTERAÇÃO DE ROTA<sup>1</sup>

Renan Bernardi Kalil<sup>2</sup>

## Introdução

O noticiário do mundo jurídico tem relatado frequentes decisões do Supremo Tribunal Federal que cassam acórdãos proferidos por órgãos da Justiça do Trabalho que reconhecem a existência de uma relação de emprego. Os tribunais trabalhistas proferem as decisões por terem constatado fraude trabalhista. O Supremo as reverte em razão de um suposto descumprimento de seus precedentes a respeito da terceirização. Essa situação gera um desgaste entre o STF e o Judiciário Trabalhista.<sup>3</sup>

Contudo, há entendimentos apontando que o Supremo não está lidando com esses casos da melhor maneira, tendo em vista que as decisões da Justiça do Trabalho não estariam desrespeitando os precedentes do

1 Os assuntos examinados nesse estudo foram objeto do painel "Direito do Trabalho pelas lentes do STF: até onde vincular?" no II Congresso Interinstitucional MPT e TRT da 1ª Região. Esse artigo também será publicado em material produzido pelo TRT da 1ª Região com reflexões apresentadas pelos palestrantes do evento.

2 Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Está desenvolvendo pesquisa de pós-doutorado na Faculdade de Direito da USP. Professor de Direito no Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper). Procurador do Trabalho. Atualmente está como Coordenador Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) do Ministério Público do Trabalho (MPT).

3 SANTOS, Rafa. Gilmar critica Justiça do Trabalho ao anular vínculo entre motorista e aplicativo. *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo, 15 nov. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-nov-15/com-criticas-a-justica-do-trabalho-gilmar-anula-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em: 28 jun. 2024.



Supremo, mas tratando de situações distintas da constitucionalidade da terceirização da atividade-fim. Esse cenário foi bem demonstrado por Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualeto e Ana Laura Pereira Barbosa.<sup>4</sup>

Diante desse contexto, o objetivo deste artigo é contribuir com o debate, trazendo análises em face desse tema que se tornou central para o Direito do Trabalho no Brasil.

Iniciamos o trabalho estabelecendo quais foram os parâmetros desenvolvidos pelo STF a respeito da terceirização, apresentando as teses fixadas nos julgamentos da ADPF 324 e no RE 958.252, bem como os limites estabelecidos pelo próprios Ministros diante da adoção dessa forma de organização empresarial. O propósito é especificar o teor desses julgados, para que seja possível ter clareza do que está e do que não está abrangido por esses precedentes.

Em seguida, tratamos da “pejotização”, conceituando o fenômeno, fazendo a distinção da prestação de serviços a terceiros e contextualizando-o diante dos entendimentos estabelecidos pelo STF e pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017.

Prosseguindo, abordamos o trabalho via plataformas digitais e o uso inadequado dos precedentes da terceirização pelo STF para cassar decisões da Justiça do Trabalho. Ainda, examinamos outras decisões do Supremo que avançam na compreensão do papel das plataformas digitais e sugerimos possibilidades a serem exploradas para o melhor tratamento do tema sob o viés trabalhista pela Corte.

Adiante, exploramos a utilização do controle de convencionalidade para que não se admita o uso desvirtuado de formas contratuais com o objetivo de fraudar as relações de trabalho. Nesse sentido, tratamos desse conceito pela perspectiva da Corte Interamericana de Direitos Humanos e analisamos os seus precedentes sobre o papel do Direito do Trabalho e da maneira pela qual se deve examinar o trabalho via plataformas digitais.

Finalmente, tratamos do impacto do uso indiscriminado – inclusive fraudulento – da “pejotização” a partir de uma abordagem fiscal e previdenciária, no intuito de estimar as perdas para os cofres públicos, por conta da redução de arrecadação, e para a sociedade, em razão do enfraquecimento do Estado em elaborar políticas públicas.

---

4 PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira. Direito do Trabalho, precedentes e autoridades do STF: um estudo de caso a partir do Tema 725. *Revista de Estudos Institucionais*, v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024.



## **1 As regras para terceirizar: os parâmetros estabelecidos na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema de Repercussão Geral 725) e as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017**

O regramento geral para promover a terceirização no Brasil está fixado em parâmetros jurisprudenciais e legislativos.

Os principais precedentes jurisprudenciais que estabelecem os parâmetros da terceirização no Brasil foram desenvolvidos pelo STF na ADPF 324 e no Recurso Extraordinário 958.252. No primeiro caso, em que a ADPF foi julgada procedente para declarar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio, foi firmada a seguinte tese:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Por sua vez, no Recurso Extraordinário 958.252 foi fixada a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Trata-se do Tema de Repercussão Geral 725. Para que seja possível compreender os limites da terceirização delineados pelo STF, é fundamental conhecer os fundamentos jurídicos dessas decisões.

Em ambos os julgamentos, os Ministros do STF deixaram explícito que a possibilidade de terceirização de qualquer atividade desenvolvida pelas empresas encontra limites que devem ser observados, não se devendo entender que a sua constitucionalidade permite admitir a intermediação da mão de obra ou a fraude de direitos trabalhistas.

O Ministro Luís Roberto Barroso estabelece que a adoção da terceirização encontra limites constitucionais que devem ser observados pelas empresas tomadoras de serviço. Nesse sentido, elenca a necessidade de observância de quatro elementos:

(i) certificar-se da idoneidade e da capacidade econômica da empresa terceirizada para honrar o contrato; (ii) especificar a atividade objeto do contrato de prestação de serviço; (iii)

assegurar condições de segurança e salubridade sempre que o trabalho for realizado nas suas dependências; (iv) assumir a responsabilidade subsidiária caso a empresa terceirizada deixe de honrar quaisquer dessas obrigações (desde que tenha participado na relação processual em que ocorrer a condenação e que conste do título judicial), tal como já ocorre hoje inclusive.<sup>5</sup>

O Ministro Alexandre de Moraes coloca que a intermediação de mão de obra ilícita:

[...] consiste em mecanismo fraudulento que visa burlar a efetividade dos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores; desvalorizar o primado do trabalho, por meio de abuso e exploração do trabalhador e ocultar os verdadeiros responsáveis pelas contratações, para impedir sua plena responsabilidade.<sup>6</sup>

Ainda, tendo em vista o contexto francês, aponta que a *marchandage* é proibida e não deve ser confundida com a terceirização. O artigo 8231-1 do Código Trabalhista francês é mencionado, cujo teor é o seguinte: “a *marchandage*, definida como qualquer operação com fins lucrativos de fornecimento de mão de obra que cause prejuízo ao trabalhador em questão ou que vise burlar a aplicação de disposições legais ou de estipulações de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho, é proibida”<sup>7</sup>.

O Ministro Alexandre de Moraes entende que a dicotomia entre “atividade-fim” e “atividade-meio” é ultrapassada e que é equivocada a associação entre intermediação ilícita de mão de obra e terceirização. Esses problemas teriam feito com que se concluísse que a terceirização levaria à precarização do trabalho. Contudo, coloca que a opção por esse modelo de organizar a produção não permite o desrespeito dos direitos sociais ou da dignidade do trabalhador. Caso se constate essa situação, há “um desvio ilegal na execução de uma das legítimas opções de organização empresarial, que deverá ser fiscalizado, combatido e penalizado”.<sup>8</sup>

5 Voto do Ministro Luis Roberto Barroso no RE 958252, p. 22, e na ADPF 324, p. 33.

6 Voto do Ministro Alexandre de Moraes no RE 958252, p. 3, e na ADPF 324, p. 3.

7 Tradução livre: “Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié *qu'elle concerne ou d'é luder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit*”.

8 Voto do Ministro Alexandre de Moraes no RE 958252, p. 7, e na ADPF 324, p. 7.

Avançando no desenvolvimento do raciocínio jurídico acerca do tema, o Ministro Alexandre de Moraes afirma:

caso a prática de ilícita intermediação de mão de obra, com afronta aos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores, se esconda formalmente em uma fraudulenta terceirização, por meio de contrato de prestação serviços, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização, pois o Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos.<sup>9</sup>

Ou seja, o Ministro Alexandre de Moraes aponta que a intermediação de mão de obra ilícita é um mecanismo fraudulento que viola os direitos sociais dos trabalhadores, desvaloriza o trabalho e oculta os verdadeiros responsáveis pelas contratações. Esclarece que essa prática não deve ser confundida com terceirização, considera ultrapassada a distinção entre “atividade-fim” e “atividade-meio” e argumenta que terceirização não implica necessariamente precarização do trabalho, mas que qualquer abuso deve ser fiscalizado e penalizado. Conclui indicando que a fiscalização deve focar na real natureza jurídica dos contratos para identificar e punir fraudes disfarçadas de terceirização.

A Ministra Rosa Weber, apesar de ter adotado posicionamento que não prevaleceu, expõe de maneira substantiva as premissas sob as quais foram construídas o Direito do Trabalho em seu voto, o que não é incompatível com o resultado do julgamento na ADPF 324 e no RE 958.252 – até porque o que estava sob análise do STF não era a constitucionalidade do Direito do Trabalho, mas da terceirização. Segundo a Ministra:

A livre iniciativa, no plano das relações de trabalho, se materializa no exercício do poder empregatício, que submete o empregado, do ponto de vista jurídico, ao jugo do seu empregador. A contrapartida do Direito do Trabalho a tal modalidade de subordinação sempre foi o reconhecimento de que havia ali uma relação de desigualdade material, a ser compensada no espaço da regulação estatal, que se manifesta, por excelência, nos termos do contrato de trabalho. Tal regulação pressuporia necessariamente a assunção dos riscos pelo exercente do poder empregatício, bem como a assunção das responsabilidades trabalhistas.

Esse contrato nunca se legitimou pela forma, mas por seu conteúdo: é contrato-realidade, que materializa a relação de

---

<sup>9</sup> Voto do Ministro Alexandre de Moraes no RE 958252, p. 7-8, e na ADPF 324, p. 7-8.

emprego entre aquele que presta serviços e aquele que de seus serviços se beneficia. Também é contrato-realidade no sentido de que os direitos e obrigações que dali decorrem prescindem de acordo escrito ou formalização prévia, afirmando-se substancialmente, para ambas as partes, a partir da mera existência fática da prestação de serviços subordinada de um sujeito a outro.

Esse pilar, que parte da mitigação da autonomia da vontade dos trabalhadores individualmente considerados, da imperatividade do Direito do Trabalho e da ausência de igualdade material entre os contratantes, concretiza-se no princípio da proteção, regente de toda a construção jurídica do Direito Social. Não se cogita de um modelo de Estado Social ou de Estado Democrático de Direito que não se assente numa sólida proteção ao trabalho e no equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esse equilíbrio, como todo o conteúdo que rege uma sociedade democrática, não se afirma por formas ou procedimentos, mas pelo seu conteúdo substantivo”.<sup>10</sup>

O entendimento colocado pela Ministra Rosa Weber traz as linhas fundamentais que devem ser consideradas quando se analisa uma relação de trabalho, que envolva terceirização ou qualquer outra forma contratual: (i) o reconhecimento de que se trata de uma relação materialmente desigual; (ii) a importância de se debruçar diante do que ocorre no mundo dos fatos, a despeito do que estabelecido em documentos escritos (o princípio da primazia da realidade sobre a forma); e (iii) a centralidade do princípio da proteção para permitir que o Direito do Trabalho cumpra o seu papel.

Além dos posicionamentos do STF sobre a terceirização, é fundamental entender o conceito legal do termo. A Lei n. 6.019/1974, alterada pelas Leis n.º 13.429/2017 e n.º 13.467/2017, regulamenta a matéria, denominando-a como prestação de serviços a terceiros. O artigo 4º-A prevê que “considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Ou seja, existem três elementos centrais para a prestação de serviços a terceiros: a) a transferência de execução de atividades à empresa pres-

---

<sup>10</sup> Voto da Ministra Rosa Weber no RE 958252, p. 40-41, e na ADPF 324, p. 55-56.

tadora, como objeto contratual; b) empresa prestadora de serviços e a sua autonomia na execução da atividade, nos limites do contrato de prestação de serviço; e c) a capacidade econômica compatível com a execução.<sup>11</sup>

A prestação de serviços a terceiros não deve ser confundida com a intermediação ilícita de mão de obra. Esta última ocorre quando uma empresa contrata e remunera trabalhadores, mas não exerce o poder de direção sobre suas atividades, apenas os coloca à disposição da tomadora de serviços. A tomadora, por sua vez, detém o poder diretivo, mas não é considerada empregadora. Em suma, os trabalhadores são formalmente vinculados à primeira empresa, mas subordinados à segunda.

Como regra geral, a intermediação de mão de obra é proibida, pois isso a sua admissão levaria à permissão de tratar o ser humano como mercadoria, o que viola uma das razões de ser do Direito do Trabalho e a Declaração Referente Aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (mais conhecida como Declaração da Filadélfia) de 1944.

As raras autorizações para a prática da intermediação da mão de obra estão previstas em lei, como é o caso do trabalho temporário, em que se admite a colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas, tomadoras de serviços ou clientes, para o atendimento de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviço, como previsto no artigo 2º da Lei n 6.019/1974.

Na prestação de serviços a terceiros, o objeto do contrato celebrado entre a tomadora e a prestadora é o serviço, ou seja, sobressai o interesse na atividade contratada. De forma distinta, na intermediação de mão de obra, o foco de atenção reside na pessoa natural do trabalhador, ou seja, prevalece o elemento humano no contrato. A diferença é tão patente que a própria norma a faz. O artigo 42 do Decreto nº 10.854/2021 enuncia que “o trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros de que trata o artigo 4.º-A da Lei nº 6.019, de 1974.

Portanto, levando em consideração os precedentes vinculantes do STF sobre terceirização e a legislação vigente desde 2017, nota-se que a terceirização de todas as atividades de uma empresa está de acordo com os dispositivos constitucionais. Entretanto, esse entendimento não

---

11 CUNHA, Tadeu Henrique Lopes; KALIL, Renan Bernardi. Prestação de serviços a terceiros, intermediação de mão de obra e pejetização. *In*: GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho *et al.* (orgs.). CONAP: 20 anos na promoção da regularidade do trabalho na administração pública. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 185-214.

autoriza a intermediação ilícita de mão de obra, bem como o uso de mecanismos para desvirtuar, impedir ou fraudar a observância dos direitos trabalhistas. A constatação dessas situações atrai a aplicação do artigo 9º da CLT, de forma que esses atos devem ser considerados nulos.

## 2 “Pejotização”

A “pejotização” é uma fraude trabalhista que disfarça o vínculo empregatício ao contratar um trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, simulando um contrato de trabalho autônomo. As Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, que modificaram a Lei nº 6.019/1974, bem como os julgamentos do STF na ADPF 324 e no RE 958.252 não legitimam essa prática. Apesar do parágrafo do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974 afastar o vínculo empregatício entre sócios das prestadoras de serviços e a empresa contratante, é fundamental interpretar esse dispositivo em conjunto com as demais alterações da Lei.<sup>12</sup>

Para a legalidade de um contrato de prestação de serviços a terceiros, são imprescindíveis três elementos: a transferência de atividades à empresa prestadora, a autonomia desta na execução do serviço, e a capacidade econômica compatível com a execução. Nenhum desses elementos se verifica na “pejotização”.

Na “pejotização”, a transferência de atividade não ocorre, pois o trabalhador presta serviços pessoais e subordinados à contratante, integrando o processo produtivo desta. A autonomia inexistente, pois o trabalhador não possui capacidade de auto-organização e gestão da atividade contratada, com o poder de direção sendo exercido pela contratante. Ademais, a capacidade econômica compatível não se configura, já que a contratada não é uma empresa estruturada para prestar serviços, mas sim uma pessoa oferecendo sua força de trabalho.

O Ministro Luís Roberto Barroso, em seu voto, caracteriza a terceirização não como uma relação triangular, mas:

[...] duas relações bilaterais: i) a primeira, de natureza civil, consubstanciada em um contrato de prestação de serviços, celebrado entre a contratante e a empresa terceirizada, denominada contratada; ii) a segunda, de natureza trabalhista, caracterizada por uma relação de emprego, entre a contratada e o empregado.

<sup>12</sup> *Id. ibid.*, p. 206-208.

Ou seja, de acordo com esse posicionamento, sequer é possível caracterizar a “pejotização” como terceirização, uma vez que há somente uma relação bilateral, entre o contratante e o trabalhador travestido de pessoa jurídica.

De qualquer forma, ainda que se vislumbre uma situação em que o sócio ou titular de uma pessoa jurídica possa executar diretamente a atividade contratada, isso deve ocorrer no âmbito do exercício empresarial, que envolve o desenvolvimento de uma atividade econômica organizada, assumindo riscos e auferindo lucros – o que não ocorre na “pejotização”.

### 3 Trabalho via plataformas digitais

O STF tem cassado decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram a existência de vínculo empregatício entre motoristas ou entregadores e as empresas proprietárias de plataformas digitais. Por meio de reclamações constitucionais, algumas empresas (em especial, a Cabify – de transporte de pessoas – e a Rappi – transporte de mercadorias) estão levando casos ao Tribunal alegando a violação dos precedentes formados nos julgamentos da ADC nº 48<sup>13</sup>, ADPF nº 324, no RE nº 958.252, na ADI 5835<sup>14</sup> e no RE 688.223 (Tema 590 RG).<sup>15</sup>

---

13 Na ADC 48/DF foi apreciada a constitucionalidade da relação jurídica específica do transportador rodoviário de cargas, regulado pela Lei 11.442/2007, restando ausente o debate em torno do vínculo de emprego entre entregador e a plataforma digital respectiva. As distinções são múltiplas: (i) o entregador presta serviços em caráter *intuitu personae*, sendo passível de exclusão da plataforma digital se substituído por terceira pessoa; já o motorista regulado pela Lei 11.442/2007 pode contratar preposto; (ii) a atividade do motofretista é regulada pela Lei 12.009/2009, exigindo para a atividade requisitos diversos aos previstos na Lei 11.442/2007; (iii) o moto-frete é compatível com a relação de emprego, nos termos do artigo 6.º da Lei 12.009/2009; por sua vez, tanto o TAC-Agregado, como o TAC-Independente dirigem negócio próprio, sem estarem subordinados a ordens ou controle do tomador de serviços. Não é adequado transplantar as conclusões da Corte na apreciação da constitucionalidade de estatuto legal específico para situação não regulada por essa norma, sobretudo quando a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é firme no sentido da inaplicabilidade da teoria da transcendência dos motivos determinantes para fins de ajuizamento da reclamação constitucional. Portanto, é incabível reclamação fundada em juízo de semelhança com paradigma de controle julgado pelo Supremo Tribunal Federal, almejando-se transcender os motivos determinantes firmados em ação de controle de constitucionalidade para situação por ela não discutida.

14 Em relação à ADI 5835/DF, a ação discutiu o local da incidência tributária. A matéria é alheia à discussão contida na Justiça do Trabalho, visto que o caso concreto analisou e julgou o preenchimento dos requisitos da relação de emprego, segundo o Princípio da Primazia da Realidade. Sendo assim, inservível para ser utilizada como parâmetro de controle.

15 No RE 688.223/PR, foi estabelecido o Tema 590 da Repercussão Geral, em que o STF fixou a seguinte tese: “É constitucional a incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos do subitem 1.05 da lista anexa à LC nº 116/03”. A discussão a respeito da incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de

Especificamente sobre a ADPF n. 324 e o RE 958.252, como já destacamos, não há, nas teses fixadas, afirmação do STF no sentido de que a terceirização é lícita mesmo nas hipóteses de fraude ao vínculo de emprego ou que a Justiça do Trabalho está impedida de reconhecer a prática de condutas fraudulentas no âmbito da terceirização e de outras modalidades de contratação distintas do contrato de emprego.

Nos casos submetidos à Justiça do Trabalho, o debate se circunscreve à existência ou não dos elementos da relação de emprego, previstos nos artigos. 2º, 3º e 6º da CLT, e não do uso de um contrato de prestação de serviços a terceiros por parte da plataforma digital. Ademais, é relevante destacar que na terceirização existem duas relações jurídicas bilaterais, como colocado pelo Ministro Luís Roberto Barroso: (i) uma de natureza cível, entre a tomadora e a prestadora; e (ii) outra de natureza trabalhista, entre a prestadora e o seu empregado. Esse cenário não envolve o trabalho via plataformas digitais, que abrange apenas uma relação jurídica bilateral entre o trabalhador e a plataforma digital. Sendo assim, percebemos que é inadequado o uso desses precedentes para cassar decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem uma relação de emprego entre motoristas ou entregadores e as plataformas digitais.

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal finalizou a análise do pedido de repercussão geral uma ação proposta por uma motorista que pede o reconhecimento do vínculo de emprego com a Uber. Isso significa que o resultado desse julgamento servirá de parâmetro para outros casos que tratam da mesma matéria em todo o país.<sup>16</sup>

O STF terá a oportunidade de ouvir atores sociais relevantes nesse debate para, munido de dados e informações sobre a dinâmica do trabalho via plataformas digitais, decidir de forma mais substantiva a respeito do tema. Além disso, poderá utilizar algumas lições aprendidas nos recentes casos que envolveram as eleições de 2022, desinformação/**fake news** e as plataformas digitais. Duas situações podem ser aplicadas para o caso da Uber, a partir de decisões do Ministro Alexandre de Moraes.

A primeira se refere à natureza jurídica das plataformas digitais. Entender o setor econômico no qual elas atuam é o primeiro passo

---

forma personalizada é matéria completamente alheia ao reconhecimento do vínculo de emprego.

16 Cf.: KALIL, Renan. O Supremo Tribunal Federal e o fenômeno da uberização. *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo, 10 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-10/o-supremo-tribunal-federal-e-o-fenomeno-da-uberizacao/>. Acesso em: 28 jun. 2024.



para promover uma discussão adequada sobre o seu funcionamento e definir as suas responsabilidades. Em geral, todas as plataformas digitais dizem ser empresas de tecnologia. Contudo, a realidade é distinta. Adotar meios tecnológicos sofisticados não as torna empresas de tecnologia. Devemos olhar para a substância do que elas realmente fazem. No caso dos provedores de redes sociais e de serviços de mensageria privada, o Ministro Alexandre de Moraes entendeu que elas devem ser tratadas como meios de mídia, comunicação e publicidade.<sup>17</sup>

Em relação à Uber, é evidente que se trata de uma empresa de transporte de pessoas. Ninguém é seu cliente buscando uma solução tecnológica, mas porque quer fazer uma viagem de carro. Apesar de afirmar que é uma empresa tecnologia nos processos judiciais, declara algo distinto perante outros órgãos públicos. Por exemplo, no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), pediu o seu registro como empresa de transporte. Ou seja, para proteger a sua marca, algo de grande importância para o seu negócio, revela o que de fato é.

A segunda tem relação com o papel dos algoritmos nas plataformas digitais. Algoritmos são conjuntos de etapas de um processo em que o objetivo é a solução de um problema ou a execução de uma tarefa. A definição do seu conteúdo ocorre a partir de decisões tomadas por uma pessoa responsável pela sua programação e leva em conta os interesses de quem o criou. Em suas decisões, o Ministro Alexandre de Moraes chamou atenção para a necessidade de examinar o direcionamento de assuntos pelos algoritmos e a remuneração por impulsionamento e monetização.<sup>18</sup>

Quando olhamos para as plataformas de transporte de pessoas, verificamos que elas detêm amplo controle sobre o trabalho realizado a partir do gerenciamento da mão de obra por meio de algoritmos. Isso

---

17 O Ministro Alexandre de Moraes proferiu decisão nesse sentido no Inquérito 4781/DF, em 10 de maio de 2023. Ainda, expôs esse entendimento em sua tese para Professor Titular do Departamento de Direito de Estado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Cf.: MORAES, Alexandre de. **O direito eleitoral e o novo populismo extremista: liberdade de escolha do eleitor e a promoção da democracia**. Tese (Concurso público de títulos e provas visando ao provimento de cargo de Professor Titular). Departamento de Direito de Estado. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2024. p. 209.

18 O Ministro Alexandre de Moraes proferiu decisão nesse sentido no Inquérito 4781/DF, em 10 de maio de 2023. Ainda, expôs esse entendimento em sua tese para Professor Titular do Departamento de Direito de Estado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo: MORAES, Alexandre de. **O direito eleitoral e o novo populismo extremista: liberdade de escolha do eleitor e a promoção da democracia**. Tese (Concurso público de títulos e provas visando ao provimento de cargo de Professor Titular). Departamento de Direito de Estado. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2024. p. 150 e 153.

as permite distribuir atividades entre os trabalhadores, fixar o valor do trabalho, indicar o tempo para realização de uma tarefa, determinar como o serviço deve ser feito, avaliar os motoristas e aplicar sanções – tudo conforme os interesses da empresa. Essa situação foi demonstrada de forma robusta em ação civil pública proposta em face da Uber, a partir de relatório de análise de dados elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), como registrado pelo juiz que reconheceu a existência de vínculo empregatício.<sup>19</sup>

Nessas duas situações, notamos que há um direcionamento da análise para que o enfoque se detenha sobre o que ocorre no mundo dos fatos. É o que o Ministro Alexandre de Moraes chamou de “análise da real natureza jurídica dos contratos” e o que a Ministra Rosa Weber caracterizou como “contrato-realidade” nos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252.

As plataformas digitais não podem ser terra de ninguém, como bem colocado pelo Ministro Alexandre de Moraes.<sup>20</sup> As leis que valem no mundo real, também devem ser aplicadas no mundo virtual. O avanço na compreensão dessas situações – especialmente sobre o que são essas empresas e do papel dos algoritmos – contribuiu para proteger a democracia brasileira. É fundamental que o mesmo seja feito para assegurar direitos mínimos aos trabalhadores.

## 4 Direito Internacional dos Direitos Humanos

O exame do uso de formas contratuais para burlar uma relação de emprego e, assim, negar direitos aos trabalhadores também deve ocorrer a partir da perspectiva do controle de convencionalidade. A jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu esse conceito a partir do caso *Almonacid Arellano vs. Chile*.<sup>21</sup> De acordo com o posicionamento fixado, os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana de Direitos Humanos (ou Pacto de San José da Costa Rica – o qual foi ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992).

<sup>19</sup> Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2023.

<sup>20</sup> O Ministro Alexandre de Moraes proferiu decisão nesse sentido no Inquérito 4781/DF, em 10 de maio de 2023.

<sup>21</sup> CORTE IDH. Caso *Almonacid Arellano y otros vs. Chile*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C n. 154, parágrafo 124.

Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições do Pacto de San José não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado ex officio e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os padrões estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva.<sup>22</sup>

Nesse sentido, Lorena Vasconcelos Porto, Silvio Beltramelli Neto e Thiago Gurjão Alves Ribeiro apontam que a promoção e a proteção dos direitos humanos, por meio a aplicação das normas contidas nos tratados internacionais, é incumbência de diversos agentes do Estado, como o Poder Judiciário e o Ministério Público. Segundo os autores, os magistrados têm a obrigação jurídica de reparar as lesões decorrentes do desrespeito aos direitos humanos, de não aplicar legislação interna em conflito com os tratados internacionais sobre o tema e de interpretar o ordenamento jurídico nacional em conformidade com a normativa do direito internacional dos direitos humanos.<sup>23</sup>

A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com o Pacto de San José não trata somente da necessidade de criação ou revogação de normas internas. É preciso que se desenvolvam práticas estatais que viabilizem a observância efetiva desse tratado. A existência de uma norma não assegura por si que a sua aplicação seja adequada. Portanto, a forma pela qual ocorre o cumprimento da legislação e a sua interpretação devem concorrer para tornar efetivos os direitos e as liberdades previstas na Convenção Americana<sup>24</sup>.

---

22 *Id.* Caso Cabrera García y Montiel Flores *vs.* México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Serie C n. 220, parágrafo 225; *Id.* Caso Gelman *vs.* Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Serie C n. 221, parágrafo 239; Corte IDH. Opinión Consultiva OC-21/14. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Serie A n. 21, parágrafo 31.

23 PORTO, Lorena Vasconcelos; BELTRAMELLI NETO, Silvio; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. **Temas da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**: à luz das normas internacionais. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 12-13.

24 CORTE IDH. Caso Radilla Pacheco *vs.* México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C n. 209, parágrafo 338.

Um aspecto relevante para compreender o alcance do controle de convencionalidade e das sentenças proferidas pela Corte é examinar o seu duplo efeito, o que depende do fato de um determinado Estado ter sido parte material ou não no processo que tramitou perante o Tribunal.<sup>25</sup>

Nos casos em que é proferida uma sentença pela Corte Interamericana com força de coisa julgada internacional em face de determinado Estado submetido à sua jurisdição, todos os seus órgãos – incluindo o Judiciário e o MP – devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão. Nesse sentido, esse Estado deve observar não só os padrões jurídicos decorrentes da Convenção Americana estabelecidos pela Corte, mas também dar efetividade às reparações fixadas, como indenizações compensatórias para as vítimas, realizar as medidas de reabilitação e satisfação, promover obrigações de investigação e garantias de não repetição, dentre outras.<sup>26</sup>

Quando existe uma sentença proferida em um caso no qual um Estado não é parte material no processo, o mero fato de ser signatário da Convenção Americana gera algumas obrigações. Todas as suas autoridades públicas e órgãos estão obrigados pelo tratado a realizar o controle de convencionalidade na criação e aplicação de normas, no exame da validade e compatibilidade das leis diante do Pacto de San José e na instrução, julgamento e resolução de casos concretos, levando em consideração a Convenção Americana e os precedentes e as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte.<sup>27</sup>

O controle de convencionalidade está diretamente relacionado com o princípio da complementariedade ou da subsidiariedade. Ou seja, é possível buscar a responsabilização estatal por eventual descumprimento da Convenção Americana na esfera internacional somente nos casos em que o Estado tenha tido a oportunidade de reconhecer a violação e de reparar os danos de acordo com os seus mecanismos internos.<sup>28</sup>

Isso significa que existe um controle dinâmico e complementar das obrigações convencionais dos Estados em respeitar e garantir os direitos

---

25 *Id.* Caso Gelman *vs.* Uruguay. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 20 de marzo de 2013, parágrafo 67.

26 *Id. ibid.*, parágrafo 68.

27 *Id. ibid.*, parágrafo 69.

28 CORTE IDH. Caso Masacre de Santo Domingo *vs.* Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Serie C n. 259, parágrafo 142.

humanos de forma conjunta entre as autoridades internas, que devem atuar em primeiro lugar, e as instâncias internacionais, que são acionadas de forma complementar. Isso permite que os critérios decisórios se adequem e conformem entre si.<sup>29</sup>

Dessa forma, considerando que os membros do Supremo Tribunal Federal, do Poder Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e da Auditoria-Fiscal do Trabalho possuem o dever de promover o controle de convencionalidade *ex officio* das normas brasileiras no âmbito de suas atribuições, conforme previsto na Convenção Americana e estabelecido pela Corte Interamericana, é fundamental conhecer os parâmetros regionais em matéria trabalhista.

Segundo a Corte Interamericana, os direitos trabalhistas surgem necessariamente da condição de trabalhador, entendida em seu sentido mais amplo. Toda pessoa que vá realizar, realize ou tenha realizado uma atividade remunerada, adquire imediatamente a condição de trabalhador e, conseqüentemente, os direitos inerentes a essa condição. O direito do trabalho, seja regulado a nível nacional ou internacional, é um ordenamento tutelar dos trabalhadores, ou seja, regula os direitos e obrigações do empregado e do empregador, independentemente de qualquer outra consideração de caráter econômico ou social.<sup>30</sup>

As relações de trabalho, tanto no setor público quanto no privado, exigem a proteção dos direitos trabalhistas pelo Estado. No setor público, o Estado, como empregador, deve garantir esses direitos a todos os seus servidores, independentemente de sua nacionalidade ou status migratório. No setor privado, a obrigação de respeitar os direitos humanos se estende aos empregadores, derivada da teoria do *Drittwirkung*, que estabelece que os direitos fundamentais devem ser respeitados tanto pelo Estado quanto por particulares em suas relações.<sup>31</sup>

A Corte destaca que os direitos trabalhistas são aqueles que o sistema jurídico, tanto nacional quanto internacional, reconhece aos trabalhadores. Ou seja, os Estados onde o trabalho é realizado devem garantir e respeitar todos os direitos dos trabalhadores consagrados a nível nacional nas constituições políticas, na legislação trabalhista,

---

29 *Id. ibid.*, parágrafo 143.

30 CORTE IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A n. 18, parágrafo 133.

31 *Id. ibid.*, parágrafos 138-142.

nos acordos coletivos, nos decretos ou mesmo em práticas locais e específicas; ou a nível internacional, em qualquer tratado internacional do qual seja parte.<sup>32</sup>

Considerando o grande número de instrumentos jurídicos que regulam os direitos trabalhistas a nível interno e internacional, a interpretação de tais regulações deve ser realizada de acordo com o princípio da aplicação da norma que melhor proteja a pessoa humana, neste caso, o trabalhador. Isto é de suma importância, pois nem sempre há harmonia entre as diferentes normas, nem entre as normas e sua aplicação, o que poderia causar prejuízo ao trabalhador. Assim, se uma prática interna ou uma norma interna favorece mais o trabalhador do que uma norma internacional, deve-se aplicar o direito interno. Caso contrário, se um instrumento internacional beneficia o trabalhador, concedendo-lhe direitos que não são garantidos ou reconhecidos pelo Estado, estes devem ser igualmente respeitados e garantidos.<sup>33</sup>

A Corte considera que o exercício dos referidos direitos trabalhistas fundamentais garante ao trabalhador e seus familiares o desfrute de uma vida digna. Os trabalhadores têm direito a desempenhar uma atividade laboral em condições dignas e justas, e receber como contraprestação de seu trabalho uma remuneração que permita a eles e seus familiares gozar de um padrão de vida digno. Além disso, o trabalho deve ser uma forma de realização e uma oportunidade para que o trabalhador desenvolva suas aptidões, habilidades e potencialidades, e alcance suas aspirações, a fim de alcançar seu desenvolvimento integral como ser humano.<sup>34</sup>

Dentre os direitos trabalhistas consagrados no sistema interamericano de direitos humanos, estão aqueles previstos na Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), na Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, na Convenção Americana, no Protocolo de San Salvador, dentre outros instrumentos regionais.

Especificamente sobre o tema tratado neste artigo, destacamos o Parecer Consultivo n. 27 da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. Ao tratar do

---

32 *Id. ibid.*, parágrafo 147.

33 *Id. ibid.*, parágrafo 156.

34 *Id. ibid.*, parágrafo 158.

trabalho em contextos de mudanças no mercado de trabalho em razão de novas tecnologias, a Corte destacou que sua regulação:

[...] deve se realizar conforme os critérios de universalidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, garantindo o trabalho digno e decente. Este Tribunal considera que os Estados devem adotar medidas legislativas e de outro caráter, centradas nas pessoas e não, principal ou exclusivamente, nos mercados, que correspondam aos desafios e às oportunidades que coloca a transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho em plataformas digitais. Em específico, os Estados devem adotar medidas dirigidas a: a) o reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na legislação como empregados e empregados, se na realidade o são, pois dessa forma deverão ter acesso aos direitos trabalhistas a que têm direito, nos termos da legislação nacional; e, conseqüentemente, b) o reconhecimento dos direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve. Nesse sentido, cabe mencionar que os direitos trabalhistas são universais [...]35

A negativa em reconhecer direitos previstos nos instrumentos interamericanos de direitos humanos implica a violação do artigo 26 da Convenção Americana pelo Estado brasileiro.<sup>36</sup>

## 5 Repercussões no erário público

O estudo “O fenômeno da ‘pejotização’ e a motivação tributária», elaborado pela Receita Federal em abril de 2016, analisa as razões fiscais

35 *Id.* Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A n. 27, parágrafo 209. No original: “debe realizarse conforme a los criterios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando el trabajo digno y decente. Este Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter, centradas en las personas, y no principal ni exclusivamente en los mercados, que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales. En específico, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a: a) el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la legislación como empleados y empleadas, si en la realidad lo son, pues de esta forma deberán tener acceso a los derechos laborales que les corresponden conforme a la legislación nacional; y, en consecuencia, b) el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. En este sentido, cabe mencionar los derechos laborales son universales [...]”

36 KALIL, Renan Bernardi. Os padrões interamericanos e o sistema público trabalhista no Brasil: caminhos para a proteção do trabalhador. *Revista LTr.*, São Paulo v. 85, p. 1.067-1.079, 2021.

por trás da disseminação na constituição de pessoas jurídicas no Brasil. O órgão destaca a redução indevida da carga tributária e a assimetria em relação a outros trabalhadores, especialmente no imposto de renda e na contribuição previdenciária. O estudo critica a similaridade na tributação entre empresas que organizam meios de produção e empresas formadas por um único sócio prestador de serviços, pois a carga tributária menor na contratação de PJs é o principal motivador para sua adoção. A Receita Federal compara os tributos pagos por trabalhadores sob a CLT e “pejotizados”, revelando que o trabalhador celetista paga significativamente mais impostos. Com rendimento anual de R\$ 360.000,00, um celetista paga 19,76 % de IRPF e 3,84% de contribuição previdenciária, enquanto um “pejotizado” paga apenas 4,80% de IRPJ e 1,01% de contribuição previdenciária. Além disso, a contratação via PJ reduz custos para o tomador de serviços em aproximadamente 31%.<sup>37</sup>

A recente nota técnica “Impactos da Pejotização sobre a Arrecadação Tributária”, elaborada pelos professores Nelson Marconi e Marco Capraro Brancher e encomendada pela OAB/SP, analisa as repercussões econômicas das decisões recentes do STF em casos de “pejotização”.<sup>38</sup> A validação dessa prática pelo Supremo, que privilegia a formalidade contratual sobre a realidade fática do vínculo empregatício, leva a significativas perdas arrecadatórias para a União, incluindo receitas previdenciárias.

A pesquisa revela um aumento significativo no número de trabalhadores por conta própria formais com CNPJ, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Esse crescimento é mais acentuado em setores com salários mais elevados, como saúde, educação e serviços profissionais, indicando que a “pejotização” não se limita a atividades operacionais, mas atinge também trabalhadores mais qualificados.<sup>39</sup>

A metodologia utilizada no estudo envolve a classificação dos trabalhadores por conta própria formais em MEIs (Microempreendedores Individuais) e empresas do Simples Nacional, com base em seus rendi-

---

37 BRASIL. Ministério da Fazenda. Receita Federal. O fenômeno da “pejotização” e a motivação tributária. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016>. Acesso em: 21 mar. 2022.

38 MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. **Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária**. São Paulo, [s.d.]. Disponível em: [https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos\\_da\\_pejotizacao\\_sobre\\_a\\_arrecadacao\\_de\\_tributos\\_-\\_final.pdf](https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf). Acesso em: 28 jun. 2024.

39 *Id. ibid.*



mentos e atividades. São estimados os valores de arrecadação em diferentes cenários, comparando o recolhimento de tributos como MEI ou Simples Nacional com o recolhimento como empregado celetista (CLT).

O estudo aponta que a “pejotização” altera a estrutura de encargos sobre o trabalho, resultando em alíquotas menores de impostos e uma deterioração do resultado fiscal. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) entre 2012 e 2022, a nota técnica estima a perda de arrecadação se metade dos trabalhadores CLT se tornassem PJs formais. Em 2023, a arrecadação média gerada por um trabalhador celetista foi de cerca de R\$ 25 mil, enquanto a gerada por um PJ foi de aproximadamente R\$ 1,6 mil. A perda de arrecadação anual poderia chegar a R\$ 384 bilhões, cerca de 16,6% da arrecadação federal de 2023.<sup>40</sup>

A análise mostra que o crescimento do número de trabalhadores por conta própria, especialmente os classificados como MEIs, tem contribuído para a redução da arrecadação. Entre 2017 e 2022, houve um aumento de quase 180 mil PJs no Simples Nacional, e o número de MEIs cresceu em mais de 650 mil. Estima-se que a “pejotização” levou a uma perda de arrecadação de R\$ 144 bilhões entre 2018 e 2023 se esses trabalhadores fossem celetistas em empresas do Lucro Real ou Presumido, e R\$ 89 bilhões se fossem empregados em empresas do Simples Nacional.<sup>41</sup>

O estudo também destaca que a “pejotização” afeta não apenas a arrecadação tributária, mas também os gastos públicos, já que os trabalhadores como MEIs têm direito a benefícios previdenciários, incluindo aposentadoria por um salário mínimo. A prática também dificulta a fiscalização tributária, pois é mais desafiador fiscalizar muitas pequenas empresas do que poucas grandes empresas.<sup>42</sup>

Por fim, a nota técnica aponta que a “pejotização” causa um impacto significativo nas contas públicas, reduzindo a capacidade do Estado de financiar políticas públicas e o regime previdenciário. A disseminação da “pejotização” gera efeitos deletérios sobre a receita fiscal, prejudicando tanto a sustentabilidade da previdência quanto a capacidade do Estado de implementar políticas públicas.<sup>43</sup>

---

40 *Id. ibid.*

41 *Id. ibid.*

42 *Id. ibid.*

43 *Id. ibid.*

## Conclusão

A “pejotização» e o trabalho por plataformas digitais são fenômenos que desafiam o Direito do Trabalho brasileiro, especialmente diante das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal. O STF, ao julgar a constitucionalidade da terceirização, estabeleceu parâmetros que, embora não autorizem fraudes ou desvirtuamento dos direitos trabalhistas, têm sido utilizados inadequadamente para validar tais práticas.

Essa postura do STF contraria o próprio posicionamento do Tribunal. No julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, foi sublinhado que não se deve permitir a intermediação ilícita de mão de obra. Ministros como Luís Roberto Barroso e Alexandre de Moraes destacaram a importância de observar os limites constitucionais e combater práticas fraudulentas que esvaziam os direitos sociais e ocultem os verdadeiros responsáveis pelas contratações.

A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos reforça a necessidade de garantir os direitos trabalhistas em todas as modalidades de trabalho, inclusive nas plataformas digitais. O controle de convencionalidade, que visa harmonizar as normas internas com os tratados internacionais de direitos humanos, é uma ferramenta importante para garantir a proteção dos trabalhadores nesse contexto. A insistência do STF em manter o equivocado caminho de utilizar precedentes inadequados para admitir a adoção de formas de contratação que fraudam o Direito do Trabalho pode levar à condenação do Estado brasileiro pela Corte Interamericana.

Além das implicações sociais e trabalhistas, a «pejotização» e o trabalho via plataformas digitais também têm impactos econômicos significativos. Estudos da Receita Federal e de outras instituições demonstram as perdas arrecadatórias e os prejuízos ao sistema previdenciário decorrentes da “pejotização”. A informalidade e a precarização do trabalho geram um ciclo vicioso que prejudica tanto os trabalhadores quanto o Estado e a sociedade.

Portanto, é crucial que o STF reexamine sua abordagem em relação a esses temas e promova uma alteração de rota em face da abordagem que está atualmente adotando em casos de “pejotização” e trabalho via plataformas digitais, considerando a realidade do trabalho contemporâneo e os direitos fundamentais dos trabalhadores. A aplicação adequada dos precedentes sobre terceirização, a análise criteriosa das relações

de trabalho e a adoção do controle de convencionalidade são essenciais para garantir a justiça social e a proteção dos direitos trabalhistas.

## Referências

BRASIL. Ministério da Fazenda. Receita Federal . O fenômeno da “pejotização” e a motivação tributária. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016>. Acesso em: 21 mar. 2022.

CORTE IDH. Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C n. 154.

CORTE IDH. Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Serie C n. 220.

CORTE IDH. Caso Gelman vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Serie C n. 221. Corte IDH.

CORTE IDH. Caso Masacre de Santo Domingo vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Serie C n. 259.

CORTE IDH. Caso Radilla Pacheco vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C n. 209.

CORTE IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A n. 18.

CORTE IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A n. 27.

CORTE IDH. Opinión Consultiva OC-21/14. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Serie A n. 21.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes; KALIL, Renan Bernardi. Prestação de serviços a terceiros, intermediação de mão de obra e pejetização. *In*: GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho *et al.* (orgs.). **CONAP: 20 anos na promoção da regularidade do trabalho na administração pública**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023, p. 185-214.

KALIL, Renan. O Supremo Tribunal Federal e o fenômeno da uberização. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 10 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-10/o-supremo-tribunal-federal-e-o-fenomeno-da-uberizacao/>. Acesso em: 28 jun. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. Os padrões interamericanos e o sistema público trabalhista no Brasil: caminhos para a proteção do trabalhador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 85, p. 1.067-1.079, 2021.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. **Nota técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária**. São Paulo, [s.d.]. Disponível em: [https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos\\_da\\_pejetizacao\\_sobre\\_a\\_arrecadacao\\_de\\_tributos\\_-\\_final.pdf](https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejetizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf). Acesso em: 28 jun. 2024.

MORAES, Alexandre de. **O direito eleitoral e o novo populismo extremista: liberdade de escolha do eleitor e a promoção da democracia**. Tese (Concurso público de títulos e provas visando ao provimento de cargo de Professor Titular). Departamento de Direito de Estado. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2024.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira. Direito do Trabalho, precedentes e autoridades do STF: um estudo de caso a partir do Tema 725. **Revista de Estudos Institucionais**, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos; BELTRAMELLI NETO, Silvio; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. **Temas da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais**. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

SANTOS, Rafa. Gilmar critica Justiça do Trabalho ao anular vínculo entre motorista e aplicativo. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 15 nov. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-nov-15/com-criticas-a-justica-do-trabalho-gilmar-anula-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em: 28 jun. 2024.

# TERCEIRIZAÇÃO, GRAUS DE INGERÊNCIA E RESPONSABILIDADE DOS TOMADORES SERVIÇOS

Ileana Neiva Mousinho

## Introdução

A Lei nº 13.429/2017, ao dispor sobre as relações de trabalho na empresa prestadora de serviços, pôs fim ao critério jurisprudencial anterior de divisão das atividades econômicas, em atividades-meio (passíveis de terceirização) e atividades-fim (insuscetíveis de serem terceirizadas).

Desde a década de oitenta, principalmente, as empresas vinham promovendo uma forma de desagregação da estrutura organizacional, criando um ambiente de trabalho compartilhado com contratadas, e não raro, prenhe de tensões entre poder e responsabilidades.

Com efeito, quando uma empresa contrata empresas para executar tarefas laborais que compõem o seu objeto social surgem, naturalmente, questionamentos sobre o tipo de responsabilidade trabalhista do tomador dos serviços. A existência da Lei nº 13.429/2017 não tem o condão de pôr fim aos questionamentos sobre o tipo de responsabilidade trabalhista do tomador de serviços, pois a responsabilidade será definida pelo tipo de relação que ocorre na execução das atividades contratadas, ou seja, se são relações de subordinação, coordenação, direção única ou influência significativa.

Não se trata – como tentam aqueles que querem interpretar as normas do ordenamento jurídico de forma estanque – de negar-se aplicação à



Lei nº 13.429/20 – mas de ser necessário que se verifique, em cada modalidade contratual e em cada caso, as consequências da relação comercial existente *de fato* – e não a escrita nos contratos – para a fixação da responsabilidade trabalhista da contratante.

A correlação entre poder de direção e responsabilidade é a pedra de toque para a fixação do grau de responsabilidade das contratantes pelas obrigações referentes aos contratos de trabalho dos empregados das contratadas ou para a averiguação da fraude na contratação de um serviço “pseudoterceirizado”.

A análise dos fatos, conducente à fixação da responsabilidade trabalhista da empresa prestadora de serviços, ou da empresa principal em relações que são consideradas, *prima facie*, comerciais, pressupõe a verificação da qualidade e quantidade de poder diretivo exercido pela contratante sobre os empregados da contratada, sobre supostos sócios ou outras formas de utilização do trabalho de outrem.

Por isso, o tipo de responsabilidade trabalhista do tomador de serviços, na terceirização de serviços em atividades que integram o objeto social da empresa contratante não se encerra com a simples fixação de responsabilidade subsidiária,<sup>1</sup> pois será o grau de poder diretivo e as relações existentes entre as empresas (subordinação, coordenação, direção única ou influência significativa), que determinarão a espécie de responsabilidade jurídica em relação aos empregados da contratada ou se há fraude nos contratos “comerciais” firmados.

Na terceirização de serviços em atividades centrais da empresa contratante, há necessidade de atuação das contratadas para a obtenção do “produto final”, que é o bem da vida fornecido pela contratante – seja um produto ou um serviço por ela comercializado.

Em outras palavras, a empresa contratada pode atuar diretamente com a contratante para a obtenção de um “produto final”, e, nesse caso, para todos os ramos do direito, inclusive o direito tributário, são consideradas empresas integrantes de um grupo econômico de fato.

---

<sup>1</sup> Cf.: BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. [S.l.: s.n.], 1974. Artigo 4.º-A, parágrafo 5.º Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm). A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Conforme estabelece o parágrafo 3º, do artigo 2º da CLT, se há “interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta”, configura-se o grupo econômico, sendo desnecessária a existência de identidade de sócios.

Logo, na terceirização de serviços de atividade-fim ou centrais, componentes do objeto social da contratante, não cabe a singela conclusão de que há, tão somente, responsabilidade subsidiária. Conforme a intensidade do controle da contratante sobre os empregados de contratada, haverá responsabilidade direta, decorrente da vinculação empregatícia; ou responsabilidade solidária, se estiverem presentes os elementos previstos nos parágrafos 2º e 3º, para a configuração do grupo econômico, e somente à vista de uma liberdade gerencial da prestadora de serviços sobre os seus empregados haverá a mera responsabilidade subsidiária.

## 1 Grupo Econômico. Antes e Após a Reforma Trabalhista

Há, portanto, uma nova conformação dos grupos econômicos após a reforma trabalhista realizada pela Lei nº 13.467/2017.<sup>2</sup> Para a caracterização do grupo econômico, no Direito do Trabalho, antes da Lei nº 13.467/2017, era necessária a existência de direção, controle ou administração de uma empresa sobre a outra. Então, tradicionalmente, o que caracterizava o grupo econômico era a existência de uma empresa controladora (“empresa-mãe” ou empresa principal), que dirigia, controlava e administrava as demais empresas do grupo.

Considerando a primazia da realidade, a jurisprudência trabalhista passou a caracterizar o grupo econômico, também, quando entre as empresas houvesse relação de coordenação e sócio em comum. A existência de sócio em comum, por evidente, coloca as empresas sob uma direção única, ou, no mínimo, uma influência significativa.

Porém, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vinha decidindo que a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constituíam elementos suficientes para a caracterização do grupo econômico

Com efeito, exigia-se a prova de que havia o efetivo controle ou administração. Mesmo nos casos em que era reconhecida a existência

2 XXX

de sócios em comum, entre as empresas, realçava-se que esses sócios eram “gerenciadores” e, no final, era a prática de atos de gerência, ou seja, controle, que conduzia ao reconhecimento do grupo societário.

Não obstante, nesse período, já eram proferidas decisões que declaravam não serem necessárias as exigências comuns da legislação comercial, bastando que houvesse *elo empresarial* e integração entre as empresas. Principalmente, por força de o grupo econômico rural ser constituído por empresas em relação de coordenação<sup>3</sup>, a jurisprudência passou a admitir a coordenação como elemento evidenciador dos grupos econômicos.

Mas já exsurgiam, antes da Lei nº 13.467/2017, decisões que ressaltam a *integração de interesses, a afinidade de interesses, a administração compartilhada* como elementos configuradores do grupo econômico. Em outras palavras, antes da Lei nº 13.467/2017, a jurisprudência<sup>4</sup> já não reconhecia apenas a subordinação como elemento caracterizador do grupo econômico, mas assentava que os elementos primordiais são o controle (em diferentes graus) e a administração comum, que conduzem ao conceito de direção unitária.

Com a reforma trabalhista, e introdução do parágrafo 3º, no artigo 2º, da CLT, há o reconhecimento legislativo que a atuação integrada das empresas não se restringe a duas únicas formas (subordinação ou coordenação), havendo diversos mecanismos de atuação empresarial, que vão da dominação de uma sociedade líder sobre as demais, à cogestão entre elas e à mera influência significativa.

Mas o principal é que além da atuação integrada, o novel parágrafo trouxe outros fatos caracterizados do grupo econômico: a comunhão de interesses. Maria Bernardes Miranda leciona que, para o direito societário, o grupo econômico se forma pela união de interesses econômicos das empresas,<sup>5</sup> sob uma direção unitária.

Vale dizer, a união de interesses não significa que cada empresa não tenha sua própria direção e interesses individuais, mas, em determinado momento se unem economicamente, e essa união produz o

3 Lei nº 5.883/73

4 RO 0066700-53.2009.5.03.0027 TRT 3ª Região, p. 19/05/2010. RO 0001424-75.2010.5.03.0048 TRT 3ª Região, p. 20/10/2011. RO 0000604-45.2015.5.12.0011 TRT 12ª Região, p. 22/11/2016. AP 00013017310225010077 TRT 1ª Região, p. , 12 set. 2016.

5 Cf.: MIRANDA, Maria Bernadete. *Curso teórico e prático de direito societário*. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 146.



grupo econômico de fato, que deve ter uma direção unitária, para que os interesses que determinaram a união econômica se realizem.

A direção unitária tem sido o elemento mais importante para caracterização de grupos econômicos, em todos os ramos do Direito, porque é o elemento mais abrangente.<sup>6</sup> Nos grupos econômicos por coordenação, como destaca Comparato, há unidade de direção, enquanto nos grupos econômicos por subordinação, há unidade de controle. Para o autor, direção e controle são conceitos distintos. Ainda que se possa concordar com o autor, a distinção, nos contratos de prestação de serviços terceirizados, diante dos novos termos do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, revela-se desnecessária, pois a integração e a comunhão de interesses já direciona as empresas para uma mesma finalidade: a execução da atividade-fim da contratante.

Quanto ao que caracteriza o controle, há divergência entre os autores. Para Ana Frazão,<sup>7</sup> se não há ações significativas, não há controle, enquanto Waldírio Bularelli entende que o controle de uma empresa sobre a outra não se resume à posse do maior número de ações ou capital social da controlada, podendo existir controle quando a controladora possui poucas ações, pois pode haver *aguda dependência externa* da empresa controlada, não obstante a controladora não seja detentora da maior parte das suas ações; ou pode haver uma opção dos sócios mais relevantes de se abstenham de exercer o controle.<sup>8</sup>

Com razão esse último autor, pois em casos de pouca oferta de mercado para compra e venda de bens e serviços, como se verá adiante, a aguda dependência externa das contratadas, em face da contratante, é determinante para o controle das primeiras pela segunda, ou, no mínimo, para a existência de influência significativa.

Em síntese, a identidade de sócios, a existência de patrimônios distintos, de atividades próximas, idênticas ou complementares exercidas pelos entes agrupados não são elementos essenciais para a caracterização do grupo econômico.<sup>9</sup> A direção unitária é, ao contrário, o elemento de necessária presença para formação do grupo econômico.

6 COMPARATO, Fabio Konder; SALOMÃO FILHO, Calixto. O poder de controle na sociedade anônima. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 43.

7 *In: Grupos Societários no Direito do Trabalho. Critérios de configuração e consequências*. Revista LTr, 81-04/420, abril de 2017

8 *In: Manual das sociedades anônimas*. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 300.

9 BULGARELLI, Waldírio. *Manual das sociedades anônimas*. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 299.

Nesse sentido, Ana Frazão preleciona:

Em qualquer que seja a área jurídica, o elemento mais importante para a definição de grupo societário é a existência de *direção econômica unitária* entre as sociedades participantes, ou, adotando-se as referências do direito estrangeiro, o que se chama de *unified management*, *enheitlicher Leitung*, *direction économique unitaire*, *unidad de dirección* ou *direzione unitária*.<sup>10</sup>

Importante realçar que os grupos empresariais modernos não adotam tão somente estruturas verticais ou horizontais, mas podem adotar formas diagonais ou conglomerados, pois almejam a diversificação de produtos e serviços, e, para tanto, podem situar-se, inclusive, em diferentes localizações geográfica<sup>11</sup>. Portanto, os grupos empresariais podem adotar incontáveis formas, *inclusive de grupos econômicos de contratantes e contratada de atividades terceirizadas*, desde que presentes os elementos inscritos no parágrafo 3º, do artigo 2º, da CLT.

Importante notar que os argumentos que seriam utilizados exatamente para afastar a caracterização do grupo econômico, em casos de terceirização de serviços em atividades fins – patrimônio distinto e personalidade jurídica própria das empresas – não são suficientes, pois a própria CLT, no recém introduzido parágrafo 3º, estabelece que a “mera identidade de sócios” não é suficiente para caracterizar o grupo econômico, e que os critérios determinantes são a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas integrantes do grupo.

Portanto, após a reforma trabalhistas, aspectos, que eram reconhecidos na definição de grupo econômico em outros ramos do Direito e por parte da jurisprudência, foram incorporados ao Direito do Trabalho.

Com efeito, no Direito Concorrencial, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), que tomava por base os conceitos societários e trabalhistas de grupo econômico, já vinha reconhecendo como elementos identificadores dos grupos econômicos de fato, a “*conexão de interesses*”, o agir “*sob “orientações gerais centrais*” que influenciam significativamente a estratégia competitiva por eles adotada. Para o CADE, verificada a existência de “*orientações gerais centrais*” entre os

---

<sup>10</sup> *Id. ibid.*

<sup>11</sup> *Id. ibid.*, p. 299

participantes do grupo, há responsabilidade solidária pelos atos anti-concorrenciais praticados por um de seus componentes.<sup>12</sup>

Nas palavras de Marina Grimaldi de Castro:<sup>13</sup>

Conclui-se, portanto, que, sob a ótica do Direito Concorrencial, haverá configuração de grupo econômico quando duas ou mais sociedades *atuem sob direção comum* ou quando seja verificado que mesmo não havendo participações societárias relevantes ou até mesmo inexistindo participações societárias entre empresas que atuam num mesmo segmento de mercado, existe entre elas relação jurídica que comprometa a sua imparcialidade e que possa prejudicar a concorrência.

A Lei nº 12.529/2011, que estrutura o sistema brasileiro de defesa da concorrência, determina, no artigo 33, que “serão solidariamente responsáveis as empresas ou entidades integrantes de grupo econômico, de fato ou de direito, quando pelo menos uma delas praticar infração à ordem econômica.”

No campo tributário, o Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172/1966), estabelece, em seu artigo 124, I, a responsabilidade solidária de todos aqueles que tenham *interesse comum no fato gerador*. Esse interesse é, obviamente, econômico e jurídico, e é facilmente identificável nos grupos econômicos que realizam atividades complementares para a realização de um “produto final”, como, por exemplo, entre confecções e empresas de facção de costura. A lei tributária já estabelece parâmetros de responsabilidade tributária solidária, conforme a participação de cada empresa na realização do “produto final”, que é o fato gerador da obrigação tributária.

## **2** Terceirização de Atividades que Concorrem para a Realização do Objeto Social da Contratante. Possibilidade de Formação de Grupo Econômico. Subordinação, Coordenação, Direção Unitária e Influência Significativa

A doutrina, em sua maioria, divide os grupos econômicos em grupos de direito e de fato. A Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas)

<sup>12</sup> Caso Unimed Araraquara (Processo n.º 08700.005448/2010-14)

<sup>13</sup> In: *As definições de grupo econômico sob a ótica do direito societário e do direito concorrencial*. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=af3b0930d888e15a>. Acesso em: 10 set. 2018.

adotou esse modelo dual, com inspiração no modelo alemão, e disciplina os grupos econômicos formado por sociedades anônimas. Não há, no Brasil, disciplinamento para os grupos econômicos formados por outros tipos de sociedades comerciais.

Essa ausência normativa não impede a utilização, por analogia, no que couber, dos conceitos e normas da Lei nº 6.404/76 para a solução de controvérsias relacionadas a grupos econômicos constituídos por sociedades de responsabilidade limitada ou outros tipos societários, tendo como norte a definição de empresário, pelo artigo 966 do Código Civil: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços”.

Conforme a Lei nº 6.404/76, os grupos societários de direito são constituídos por empresas, medida convenção do grupo, e os grupos de fato são constituídos por empresas coligadas, controladas e controladoras, que não assinaram convenção de constituição de grupo econômico, mas têm atuação integrada.

Além dos grupos econômicos de direito e de fato, existe a figura jurídica do consórcio de empresas. O consórcio forma-se quando sociedades se associam, para unir esforços e recursos para o desenvolvimento de empreendimento comum e, nesse caso, há uma atuação por coordenação, como ensina Waldirio Bulgarelli.<sup>14</sup> A diferença entre consórcio e grupo societário está no tempo em que perdura a atuação integrada e a união de esforços para a consecução dos objetivos comuns, mas tanto nos grupos societários de fato quanto nos consórcios, será a *direção unitária* o elemento mais importante para a configuração da responsabilidade solidária.

No Brasil, poucos são os grupos econômicos registrados no Departamento Nacional de Registro do Comércio – DNRC, o que demonstra que não é comum formalizar o grupo econômico, notadamente, para não propalar a responsabilidade do grupo com os credores das sociedades integrantes.

Sejam de fato ou de direito, os grupos societários podem ser classificados, quanto à sua organização econômica e centro decisório unificado, em agrupamentos onde há *subordinação* e aqueles em que há *coordenação*. É curial que, em todos eles, haverá a direção unitária e a

---

<sup>14</sup> Bulgarelli, Waldirio. Manual das Sociedades Anônimas, p. 303

influência significativa, sob pena de os objetivos colimados pelo grupo se esfacelarem ou não se concretizarem.

A autonomia jurídica das empresas componentes dos grupos societários e os patrimônios distintos não são óbices ao reconhecimento da existência dos grupos societários e consórcios, nos ordenamentos jurídicos. O grupo econômico é visualizado sob a ótica de direção unitária em vários países, como Alemanha e Portugal. Nesses países, a prova da existência de grupo econômico decorre da demonstração da existência de direção unitária, exurgindo, assim, a responsabilidade solidária do grupo de empresas.

Para além da subordinação e da coordenação, é suficiente, para a configuração do grupo econômico de fato, a existência de *influência significativa*, como ocorre quando empresas são coligadas. O parágrafo 1º do artigo 243 da Lei das Sociedades Anônimas estabelece que são coligadas as sociedades nas quais a investidora tenha *influência significativa*, isto é, tem poder para participar das decisões financeiras e/ou operacionais da empresa investida, sem controlá-la (§ 4º).

A influência significativa é presumida quando a investidora (coligada) for titular de 20% ou mais do capital votante, sem exercício de controle acionário, mas com influência sobre os destinos da empresa coligada.<sup>15</sup> parágrafo 5º do artigo 243, Lei nº 6.404/76.

A identificação dos grupos econômicos de fato é, portanto, uma questão ingente no Brasil, para a proteção dos credores dos grupos societários, e, por vezes, das próprias empresas menores que compõem os grupos econômicos.

Com efeito, a tarefa de identificação de grupos econômicos de fato não interessa apenas ao Direito do Trabalho, mas também ao Direito Comercial e Concorrencial, com vistas a evitar-se situações injustas e desiguais entre empresas, como nos casos de formação de monopólios e monopsonios. Esses últimos, interessam sobremaneira ao Direito do Trabalho, pois empresas de pequeno porte, economicamente dependentes de uma empresa principal, e seus empregados, sofrem os efeitos do controle da empresa monopsonista, de formas diferentes, mas igualmente danosas para a ordem econômica.

---

15 BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. [S.l.: s.n.], 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm). Acesso em: 21 dez. 2023.

No monopólio,<sup>16</sup> forma de mercado em que há um apenas um comprador que tem o poder de influenciar os preços de determinado bem ou serviço, há possibilidade de formação de um grupo econômico de fato, pois o estabelecimento do preço é uma forma de controle da atividade e que determina a organização do trabalho nas empresas dependentes, como, por exemplo, a jornada de trabalho, a forma de remuneração e o ritmo de trabalho.

Os monopólios se formam muito frequentemente em pequenos municípios ou regiões pobres, nos quais o aparecimento de um único comprador impõe toda a forma de organização de trabalho, segundo os interesses do monopsonista, com invariável precarização do trabalho, quer nas condições ambientais, quer no valor da contraprestação econômica.

Exemplos de monopólios são identificados nos setores de mineração e têxtil, onde há um período de “florescimento”, com criação de novas empresas e postos de trabalho, mas que se torna insustentável pela fixação do preço abaixo do custo ou sem margem adequada de lucro para as empresas contratadas, pelo monopsonista, o que gera, em curto e médio prazo, a extinção das empresas e dos empregos.<sup>17</sup>

Assim, como os grupos de fato configuram-se pelo exercício do poder de controle, direta ou indiretamente, pela empresa controladora sobre as controladas, é curial que, no monopólio, as sociedades sujeitas ao poder de influência da monopsonista, embora conservem sua personalidade jurídica e patrimônio, têm sua autonomia mitigada em diferentes graus. No monopólio, para que as empresas contratadas prestem serviços, sob preço “enxuto”, o grau de ingerência é elevado, de modo que o contratante fixa a remuneração dos empregados da contratada e os seus custos, para que caibam dentro do valor que o monopsonista se propõe a pagar.

Nesse contexto — é importante que se diga — o monopólio é tão danoso para os direitos trabalhistas quanto para a indenidade da ordem econômica, de modo que, ao se buscar a responsabilização do monopsonista,

---

16 Joan Robinson, economista pós-keynesiana britânica, introduziu o termo “monopólio”, em 1933.

17 Cf.: SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE-SP). **Dez Anos de Monitoramento da Sobrevivência e Mortalidade de Empresas**. São Paulo: SEBRAE-SP, 2008. 120p. Disponível em: [www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/10\\_anos\\_mortalidade\\_relatorio\\_completo.pdf](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/10_anos_mortalidade_relatorio_completo.pdf); [www.fiesp.com.br/noticias/taxa-de-mortalidade-das-micro-e-pequenas-empresas-e-menor-em-sao-paulo-na-comparacao-com-brasil/](http://www.fiesp.com.br/noticias/taxa-de-mortalidade-das-micro-e-pequenas-empresas-e-menor-em-sao-paulo-na-comparacao-com-brasil/). Nas notícias, explica-se que 23% das empresas, em São Paulo, fecham suas portas em dois anos; e no Brasil a taxa sobe para 27%. Acesso em: 10 set. 2018.

resguardar-se os direitos trabalhistas, mas também se contribui para a defesa da ordem econômica, expungindo esse sistema de mercado que é extremamente danoso.

Em suma, na terceirização de serviços de atividade-fim, descortinado que um determinado contrato de prestação de serviços apenas camufla a existência de grupo econômico (por subordinação, coordenação, direção unitária ou influência significativa), deve-se reconhecer que há a formação de uma sociedade *de segundo grau*, como a define Fábio Konder Comparato,<sup>18</sup> com apoio da maior parte da doutrina, impondo-se o estabelecimento de um estatuto igualitário entre empregados da empresa principal e da contratada e a responsabilidade solidária por créditos trabalhistas e pelo meio ambiente do trabalho.

Essa conclusão se sustenta, ainda, na Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual “a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”. O grupo econômico, é, portanto, o empregador único, como sociedade de segundo grau e, por conseguinte, não pode haver diferenciação salarial entre empregados da contratante e da contratada, que executam atividades finalísticas da empresa.

Dessa afirmação decorre a necessidade de interpretação sistemática e teleológica do parágrafo 1º do artigo 4º-C da Lei nº 6.019/1974 com o parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, em decorrência do primeiro dispor que “contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”. Ora, esse preceptivo estabelece, então, como regra, a diferença salarial, e não a igualdade salarial, como decorre da solidariedade, tendo o grupo econômico como empregador único.

E esse preceptivo estabelece, para o empregado terceirizado que executa uma atividade-fim, e, portanto, integra-se à atividade da empresa contratante, menos direitos do que estabelece para o empregado temporário, cuja integração à atividade-fim da contratante é transitória. Com efeito, o artigo 12, “a” da Lei nº 6.019/74 estabelece que o trabalhador temporário terá direito a “remuneração equivalente à percebida pelos

---

<sup>18</sup> In: *O poder de controle na sociedade anônima*, p. 363.

empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional”.

É, portanto, absolutamente incoerente que a mesma Lei não estabeleça igualdade salarial para os empregos terceirizados que laboram em proveito do grupo econômico formado pela contratação de empresa para prestar serviços que constituem atividade-fim da contratante. Para afastar a incoerência que resultaria de conduta diversa, o intérprete, em consideração ao fato do grupo econômico ser o empregador único, deve reconhecer que é devida a total igualdade salarial e de direitos entre os empregados da contratante e da contratada.

## 4 Terceirização de Atividade-Fim. Fraude e Grupos Econômicos

Na terceirização de atividade-fim é necessário que, em cada caso, seja verificado se há fraude ou se há integração de interesses entre empresas legitimamente constituídas, com observância dos requisitos previstos na Lei nº 6.019/74. Note-se que, na linha do que acima foi exposto, para o reconhecimento da existência de grupo econômico de fato não é necessário que seja demonstrada a existência de fraude, mas apenas os requisitos dos parágrafos § 2º e 3º do artigo 2º da CLT, como sentido, também entende Tereza Aparecida Asta Gemignani.<sup>19</sup>

Havendo fraude, a solução prevista no ordenamento jurídico é a nulidade do contrato de prestação de serviços (art. 9º da CLT) e reconhecimento de que, no caso, há vinculação direta entre a empresa principal e os empregados da contratada.

Mas se não há fraude, e as empresas têm autonomia e atuam de forma integrada, em comunhão de interesses, configura-se o grupo econômico, que deve ser visto como uma sociedade de segundo grau nas suas relações com os seus credores, pois possui os três elementos fundamentais de toda relação societária, quais sejam: contribuição individual com esforços ou recursos, *atividade para lograr fins comuns* e participação em lucros e prejuízos.<sup>20</sup>

19 GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Terceirização, Grupo Econômico e Meio Ambiente do Trabalho na Reforma Trabalhista. *Revista do Advogado*, p. 165.

20 A participação em lucros e prejuízos deve ser vista, no caso de terceirização de serviços, como



O requisito *atividade para lograr fins comuns* tem, portanto, um peso importante, para o Direito, na caracterização do grupo econômico, e passou a integrar a nova redação do parágrafo 3º, do artigo 2º, da CLT. Essa ampliação do conceito de grupo econômico é necessária em uma nova ordem jurídico-trabalhista que permite a terceirização de atividade-fim.

Esse aspecto não passou despercebido a Tereza Aparecida Asta Gemignani, que apontou:

A alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, abre um novo caminho para imputar responsabilidade solidária à tomadora, quando o contrato de prestação de serviços for celebrado em relação à sua atividade fim. Isto porque há uma nova configuração jurídico de grupo econômico, que passa a ser reconhecido também em relação às empresas que têm atuação conjunta, em uma relação coordenada pela comunhão de interesses integrados.

[...]

Neste passo, a celebração de um contrato de prestação de serviços, terceirizando a atividade fim da tomadora, por si só seria suficiente para demonstrar a existência de interesse integrado com a tomadora, caracterizando a existência de grupo econômico por coordenação, nos termos do § 3º do art. 2º da CLT, assim respaldando a imputação de responsabilidade solidária à tomadora.<sup>21</sup>

Portanto, para impedir a precarização do trabalho de forma econômica insustentável, a única interpretação sistemática e teleológica possível da Lei nº 13.456/2017 converge para o reconhecimento de que

[...] o aumento do espectro de atividades terceirizáveis impõe a adoção de um novo sistema de proteção dos credores trabalhistas, que se consubstancia no reconhecimento de uma responsabilidade mais densa – a solidária – nos casos em que o poder de uma empresa, dita principal, sobre as contratadas se apresenta sob a forma de subordinação, coordenação, direção unitária, influência significativa e até domínio do fato (*domaine du fait*).<sup>22</sup>

---

o sucesso ou infortúnio econômico da contratada estar jungido à performance econômica da contratante, da qual depende

21 *Op. cit.*, p. 163.

22 COMPARATO, Fabio Konder; SALOMÃO FILHO, Calixto. O poder de controle na sociedade anônima. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 45.

Ora, o sistema jurídico não pode negar a realidade que, na terceirização de atividades fins, as empresas contratante e contratada sempre atuarão de forma integrada. Esse fato demanda o reconhecimento de uma responsabilidade mais densa (a solidária) e que melhor atenda ao interesse dos credores trabalhistas e de continuidade das parceiras comerciais,<sup>23</sup> evidentemente quando a terceirização de atividade-fim não for fraudulenta, caso no qual a solução jurídica é a aplicação do artigo 9º da CLT, e reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços.

Cabe destacar que a decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida em 30 de agosto de 2018, na ADPF 324 e no RE 958.252, analisando a constitucionalidade da terceirização em atividade-fim das empresas, referiu-se a terceirizações antes da entrada em vigor das Leis nº 13.429/2017 (que alterou a Lei nº 6.019/1974) e à Lei nº 13.467/2017, que introduziu a chamada reforma trabalhista. A referida decisão centrou-se, portanto, na análise da Súmula 331/TST, como empecilho à terceirização de atividade-fim, à míngua de lei à época, e conclui que não se pode presumir a ilicitude da terceirização de serviços em atividades finalísticas da empresa.

Igualmente, o Tema 725 da repercussão geral, do Supremo Tribunal Federal, ao dispor que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”, não esgota o tema.

Isso porque o Supremo Tribunal Federal assentou que, em cada caso, pode ser investigado se há fraude, e comprovada a contratação com desvirtuamento de modalidades contratuais comerciais e o controle sobre os trabalhadores que prestam os serviços, é possível a declaração de nulidade do contrato de prestação de serviços terceirizados, com o reconhecimento do vínculo de emprego direto entre a contratante e os empregados da contratada.

---

<sup>23</sup> Cabe lembrar que, no setor têxtil, a ausência de responsabilidade solidária tem produzido, ao longo dos anos, o fechamento de fábricas ou oficinas de costura, que não contam com a responsabilidade solidária da contratante, embora tenham reconhecida fragilidade econômica e integrem o conjunto de atividades da confecção contratante. A curta duração da existência de micro e pequenas empresas que prestam serviços terceirizados é constantemente atribuída à “burocracia” e aos encargos trabalhistas e tributários, sem que se reflita sobre a necessidade de responsabilidade solidária dos contratantes de seus serviços, quando esses são empresas que sobre eles exercem poder de direção. O novo conceito de grupo econômico abre um cenário para uma nova interpretação jurídica dos fatos.

Cabe destacar, novamente, que o STF não analisou o caso à luz da reforma trabalhista, e, portanto:

[...] não julgou a matéria relativa à responsabilidade solidária quando configurado grupo econômico entre a contratante e a empresa prestadora de serviços; tampouco enfrentou a antinomia e a inconstitucionalidade do art. 4º-C em face do art. 12, “a”, ambos da Lei nº 6.108/1974, conforme exposto linhas atrás, por malferimento ao princípio da igualdade.

Portanto, no novo cenário, após a reforma trabalhista, a análise das consequências da terceirização em atividades fins não se encerra com a proclamação do Tema 725/STF (responsabilidade subsidiária), pois o sistema jurídico prevê outra forma de responsabilização – solidária – quando há formação de grupo econômico e esse viés – da formação de grupo econômico de fato – não foi analisado pelo STF.

Ora, os novos requisitos para configuração do grupo econômico, introduzidos pela reforma trabalhista, importados de outros ramos do Direito e adotados em vários países do mundo, impõem uma responsabilidade condizente com o grau de poder de que se investe a contratante. Em outras palavras, nesse novo cenário, é necessário harmonizar a permissão de terceirização de atividade-fim com uma maior proteção social dos direitos dos trabalhadores terceirizados e das empresas menores, que se postam em condição de dependência econômica e técnica e sob a direção unitária da empresa contratante.<sup>24</sup> Esses contornos da matéria, repita-se, não foram analisados pelo Supremo Tribunal Federal.

Embora não seja crível que se tratou de uma opção deliberada do legislador criar um mecanismo de proteção dos trabalhadores terceirizados na terceirização de atividade centrais das empresas, é certo que o sistema jurídico, ao ser integrado e com o escopo de escoimar as antinomias, produz resultados diversos dos pretendidos pelo legislador, quando este legisla por partes, em ambientes de reforma parcial de códigos.

A hermenêutica jurídica não pode conviver com antinomias no sistema jurídico, e, assim, há que se encontrar uma solução para a antinomia

---

<sup>24</sup> Na Alemanha, o direito societário, em relação aos grupos econômicos, prevê uma responsabilidade da empresa-mãe, em relação às empresas filhas, por suas perdas sociais, e a prestação de caução em relação aos credores destas. Em decorrência de uma “influência prejudicial”, nos grupos de fato, impõe-se a responsabilidade solidária à contratante. (Apud Ana Frazão.). Em Portugal, Engrácia Antunes informa a existência de responsabilidade solidária sui generis nos casos de perdas sociais das empresas-filhas em decorrência das diretrizes empresariais ditadas pela empresa-mãe.

que se revela em estabelecer-se que a responsabilidade das empresas contratantes de empresas prestadoras de serviços terceirizados é meramente subsidiária, e a existência da regra do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, que erige a direção unitária do estabelecimento empresarial e a comunhão de interesses como elementos caracterizadores do grupo econômico e, por conseguinte, da responsabilidade solidária.

Nesse cenário, ao hermeneuta só resta buscar a integração entre as normas. A pedra de toque para a definição da aplicação de uma ou outra espécie de responsabilidade, ao tomador dos serviços, e até da sua vinculação direta aos empregados, dependerá do grau de poder diretivo e controle exercidos pela tomadora de serviços sobre os empregados da contratada.

A subordinação direta pode existir, mas ela será mais sutil em face dos contornos que a especialidade da empresa prestadora de serviços possua, a tal ponto que quanto mais especializada a atividade, mais tênue será a subordinação, o que se verifica na terceirização de atividades acessórias, como atividades de vigilância e limpeza.

Porém, na terceirização de atividade-fim, é impossível que a contratante não exerça nenhuma espécie de controle ou não imponha direção unitária, tão amalgamadas estão as atividades, afinal, todas são finalísticas e essenciais para a formação do “produto final”, que constitui o bem ou serviço comercializado pela empresa contratante.

## **4 Subordinação Estrutural. Formação de Grupo Econômico na Terceirização de Serviços**

Na terceirização de serviços de atividades finalísticas da empresa é imprescindível que o serviço executado obedeça ao disposto na Lei nº 6.019/74, com a redação dada pela Lei nº 13.429/2017.

A nova lei estabeleceu a disciplina do contrato de prestação de serviços, definindo a terceirização de serviços como *“a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”*.

Dessa forma, os elementos da prestação de serviços a terceiros são: a) *a transferência da execução de atividade* à empresa prestadora, como objeto contratual; b) *autonomia da prestadora de serviço* na execução da

atividade, nos limites do contrato de prestação de serviço; e c) a *capacidade econômica* da prestadora de serviço compatível com a execução do contrato.

A celebração de contrato de prestação de serviços entre empresas, para execução total ou parcial do objeto social da empresa principal, passa a ser admitida, mas não há como fugir do escrutínio sobre se há indício da ocorrência de intermediação ou fornecimento de mão de obra e não, verdadeira prestação de serviços, ex vi do artigo 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade, que é um dos pilares de todo o Direito do Trabalho no mundo.

Assim, na prestação de serviços terceirizados há que se verificar se os empregados da contratada, inseridos na dinâmica operacional da contratante, estão sujeitos ao poder diretivo desta ou se há influência da contratante sobre a forma de prestação de serviços dos empregados da contratada (determinação de procedimentos e métodos de trabalho) e exercício de poder disciplinar sobre eles.

Se os empregados da contratada recebem ordens, ainda que indiretamente, dos prepostos da contratante, configura-se a mera intermediação ou fornecimento de mão de obra por intermédio de empresa interposta, atraindo a aplicação do artigo 9º da CLT, com o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a contratante.

O grau de subordinação é determinante para a aferição do tipo de responsabilidade: haverá responsabilidade direta da contratante, com assunção de vínculo empregatício, na medida em que maior for a subordinação estrutural presente na relação entre contratante e os empregados da contratada.

Se a subordinação não é tão direta entre a contratante entre os empregados da contratada, mas há subordinação econômica e técnica entre a contratante e a empresa contratada, há formação de grupo econômico por subordinação, e haverá responsabilidade solidária. Se a relação entre contratante e contratada é de coordenação, igualmente haverá grupo econômico. E ainda que não haja subordinação ou coordenação, que se manifestem pela direção unitária, mas haja influência significativa da contratante sobre a contratada, haverá a configuração do grupo econômico e, como consectário, a responsabilidade solidária.

E quais elementos evidenciarão a subordinação da empresa contratada? Embora a enunciação não seja exaustiva, é curial que a existência

de controle sobre o valor dos salários que a empresa contratada pagará aos seus empregados é um elemento caracterizador do controle da contratante sobre a contratada. Outros exemplos: a contratante instituir ouvidoria para que os empregados da contratada informem à contratante descumprimentos da legislação trabalhista; especificação detalhada dos métodos de trabalho; definição da produção diária, da jornada de trabalho que deve ser estabelecida pela contratada aos seus empregados, necessidade de comunicação à contratante dos empregados que faltaram ao serviço, etc.

Nesses exemplos, o controle é tão direto que é cabível a declaração de fraude na relação contratual, e reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com a contratante; ou, se entender-se que a subordinação não está tão presente, porque há a figura do empresário “interposto”, que é quem diretamente dá as ordens aos empregados, haverá, ao menos, o reconhecimento da existência de grupo econômico

Como já destacado, não é só a existência de subordinação que caracteriza o grupo econômico. Ainda que se vislumbre que há mera coordenação entre as empresas, que elas estão situadas em localidade diversas e têm objetos sociais distintos, se houver a direção unitária (seja de uma empresa ou de um conselho de administração de empresas), haverá grupo econômico.

É consenso que é a direção unitária o elemento primordial para o reconhecimento da existência de grupos societários de fato. E, em grande parte, a doutrina reconhece que a influência significativa é, também, um fator para o reconhecimento do grupo econômico.

Logo, na terceirização de serviços de atividades finalísticas da contratante haverá, conforme o grau de intromissão da contratante nos contratos de trabalho assinados pela contratada, a fraude, a partir de cuja ocorrência decorrerá a aplicação do artigo 9º da CLT e o reconhecimento do vínculo empregatício direto entre os empregados da contratada e a contratante; ou deverá haver a declaração de formação de grupo econômico, pois, na terceirização de atividade-fim, necessariamente, haverá a atuação integrada entre as empresas, e a direção única da contratante para a produção do produto ou para fornecimento do serviço que constitui a atividade finalística da empresa contratante.

Um grande indicativo de que há uma direção única está, no caso da indústria da confecção, no fracionamento do produto para diferentes

empresas realizarem partes do produto, como ocorre na contratação de oficinas de costuras, as chamadas facções, que executam partes de um serviço (por exemplo, a costura) e encaminham o produto para a empresa-mãe, que faz os acabamentos ou encaminha as peças para outra empresa coligada, que faz o tingimento; ou mesmo que a empresa que costura a peça encaminhasse para outra empresa coligada, para que o produto seja finalizado, se a direção única (como deve ser a peça, qual o tempo de costura) emanar de uma das empresas sobre as outras, haverá formação do grupo econômico de fato.

A direção única estará sempre presente na terceirização de atividade-fim, porque a forma de reestruturação produtiva pretendida pelos que defendem a terceirização de atividade-fim, não passa, obviamente pela desagregação do produto ou serviço comercializado.

A necessidade de direção unitária na terceirização de atividade-fim é facilmente constatada nos seguintes exemplos.

**1) Terceirização de atividades fins em um hospital:**

O objeto social do hospital é a prestação de serviços de assistência e recuperação à saúde. O Sistema Único de Saúde define a estrutura de organização hospitalar, tanto de hospitais públicos quanto de hospitais privados, pois os hospitais privados, que agem de forma complementar na assistência à saúde (CF, artigo 197)<sup>25</sup>, têm que prestar os serviços conforme as diretrizes do SUS<sup>26</sup>. Esses serviços compõem a unidade hospitalar e sem os quais o hospital não recebe essa classificação<sup>27</sup>. O serviço final que deve ser prestado ao usuário, portanto, compreende os serviços elencados na Portaria nº 2.224/2002.

Pois bem. Se os hospitais não recebem a respectiva classificação se não dispuserem de todos aqueles serviços, é curial que é a prestação de todos aqueles serviços que compõem a “unidade de produção” hospital. Se, conforme permissivo legal, o hospital resolve desagregar a

25 Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.

26 Art. 22. Na prestação de serviços privados de assistência à saúde, serão observados os princípios éticos e as normas expedidas pelo órgão de direção do Sistema Único de Saúde (SUS) quanto às condições para seu funcionamento.

27 A Portaria nº 2.224/2002 estabeleceu a classificação do sistema hospitalar, classificando conforme os tipos de serviços prestados/contratados

sua unidade de serviços, terceirizando sua atividade-fim para diversos prestadores de serviços, nominados de clínicas, que passam a se estabelecer dentro do estabelecimento hospitalar, é curial que essas clínicas terceirizadas deverão agir em comunhão de interesses com os demais setores do hospital, sujeitas que estarão a uma direção unitária, a direção do hospital.

O contrário seria o caos e a negação da unidade hospitalar com um local para a prestação de serviços de saúde integrados, ao paciente ou usuário do serviço de saúde. Não deve ocorrer de, em um hospital, no qual o paciente, que sofreu uma hemorragia interna após uma intervenção cirúrgica, durante a madrugada, não disponha de serviços de imagem funcionando, no período, para a verificação da localização e extensão da hemorragia.

Para que essa situação absurda não ocorra, é certo que o hospital, ao terceirizar o serviço, para uma “clínica de imagem”, exigirá que a clínica funcione em determinado local, dentro do hospital, funcione em tal período ou jornada, forneça o serviço de específico corpo de profissionais, obedeça às normas da vigilância sanitária (RDCs) e às normas de saúde e segurança do trabalho (NR 32, entre outras). Logo, haverá um controle sobre as atividades da contratada e um inequívoco poder sobre a sua forma de atuação.

Esse exemplo deixa claro o quanto a terceirização de atividade-fim não pode prescindir do controle. Sem controle, em atividades interdependentes, orientadas à obtenção de um resultado único, o caos se instalaria na atividade empresarial.

Então, com fulcro na realidade, em que o controle é essencial para a atuação concertada das empresas envolvidas na prestação de serviços, a direção ou influência significativa da contratante sobre os empregados da contratada sempre ocorre em alguma medida, e a mera assunção de responsabilidade subsidiária não responde ao imperativo de considerar-se o binômico poder diretivo e responsabilidade, ou seja, quanto mais poder diretivo, mais responsabilidade.

No exemplo acima, não se trata de os empregados da contratada decidirem a hora em que prestam serviços e como prestam serviços. Eles têm que prestar serviços no horário definido pelo hospital, aos pacientes do hospital, que ingressam no serviço de admissão de pacientes do hospital, onde passam o cartão de plano de saúde, no qual serão debitados



todos os serviços que foram prestados no hospital, independente se o serviço foi realizado no centro cirúrgico (por empregados contratados diretamente pelo hospital) ou na clínica de imagem (terceirizada). Nesses casos, a integração dos serviços é tão grande que os hospitais, em geral, recebem os valores de todos os serviços que foram prestados no estabelecimento dos planos de saúde e os repassa para as clínicas terceirizadas.

Sob o pálio da nova lei, não é exercício de futurologia imaginar que o paciente ingressa no hospital para uma cirurgia, é atendido por uma recepcionista da empresa X, que após a autorização do plano de saúde, o encaminha para a sala de preparo da cirurgia, onde é atendido por uma técnica de enfermagem da empresa Y, que após os procedimentos necessários, o conduz para a sala de cirurgia onde estão os médicos da cooperativa Z e os instrumentadores da empresa W. Ocorrendo a hemorragia acima citada, após o procedimento cirúrgico, quando paciente já estava no quarto do hospital, é encaminhado para a clínica terceirizada de imagem, onde pode ser atendido por empregados da clínica e até “quarteirizados”, e, depois da finalização do exame de imagem, o paciente é reencaminhado ao centro cirúrgico.

Nesse pequeno ciclo de prestação de serviços de saúde é fácil ver que não é possível que as atividades terceirizadas e quarteirizadas não estejam sujeitas a uma direção unitária, ou a um fluxo de serviços e atendimentos fixados pela direção da hospital.

Assim, fica claro que a direção unitária é o critério definidor da responsabilidade solidária do hospital em relação a todos os trabalhadores envolvidos nos procedimentos que integram o atendimento à saúde do paciente.

Igualmente é revelado que a empresa principal (o hospital) e a contratada (clínica de imagem) integram grupo econômico, ainda que não haja identidade de sócios, pois há atuação integrada e comunhão de interesses, atuando ambas sob uma direção única.

Em suma, na terceirização de serviços em atividade-fim, haverá sempre a direção única a determinar a atuação e o interesse integrados, como decorrência da comunhão de objetivos das empresas, que buscam oferecer o serviço ou bem da vida que constituem os seus objetos sociais.

A comunhão de interesses é bem mais tênue na terceirização de atividade meio, na qual, embora o tomador de serviços sempre possa

dizer o horário no qual quer receber o serviço de vigilância, ou o serviço de limpeza, não há comunhão de interesses. O objetivo da contratante pode ser, por exemplo, vender veículos, enquanto o objetivo da empresa de vigilância, é fazer a segurança patrimonial da contratada. Nesse caso, ausente a comunhão de interesses e diante da possibilidade do negócio da contratante funcionar sem o serviço da contratada, não há integração para a entrega da prestação final ao cliente.

Ademais, a notória especialização de serviços de vigilância e limpeza, e o desconhecimento sobre a execução desses serviços, pela contratante, impedem que exista a direção unitária, simplesmente porque quem não tem expertise não pode dirigir o trabalho de um especialista.

Poder-se-ia dizer que a “comunhão de interesses” é um conceito jurídico indeterminado, mas não é. Comunhão de interesses tem um sentido muito claro para o direito comercial e tributário: são ações que as empresas realizam em comunhão para a obtenção de um produto final, que constitui o objeto de suas atividades econômicas.

No exemplo do hospital privado, a atividade econômica pressupõe a realização de serviços completos, de modo que as terceirizadas ingressam na relação contratual com o hospital em necessária comunhão de interesses, pois ingressam na atividade-fim do hospital. Não há hospital que prescindir de serviços de imagem para a realização de cirurgias, e se prescindir, o serviço não estará completo e em desacordo com as normas do Sistema Único de Saúde, estando sujeito a desclassificação como unidade hospitalar<sup>28</sup>

E quanto à saúde e segurança do trabalho já há entendimento pacífico que a responsabilidade, na terceirização de serviços, é solidária, justamente porque o ambiente de trabalho é uno. Ora, esse ambiente uno impõe a comunhão de interesses de evitar os acidentes e doenças do trabalho, de controlar os riscos laborais, de evitar o absenteísmo por adoecimentos e acidentes, ou seja, mais uma vez, a realidade demonstra a comunhão de interesse.

Comunhão de interesses não é, portanto, um conceito jurídico indeterminado, mas um elemento cuja existência depende de prova, e, uma vez provado, configura a existência de grupo econômico. Quando há comunhão de interesses, o grupo naturalmente se orienta para uma

---

28 Portaria nº 2.224/2002

direção única, e o que é de necessário exame, para a fixação da responsabilidade trabalhista, e também tributária, é quem determina a direção única. Quais das empresas do grupo determinam a direção única.

No exemplo do hospital privado, como visto, está claro que a direção única promana do hospital.

## 2) Terceirização de atividade-fim em uma escola.

É curial que, na terceirização de atividade-fim em uma escola, a direção unitária não promanará da empresa que fornece a mão de obra dos professores, mas da direção administrativa e pedagógica da escola, que definirá a política de cargos e salários e a linha pedagógica a ser adotada

Uma cooperativa de professoras com verdadeira autonomia define a política de remuneração dos seus serviços e rateios entre os sócios e a linha pedagógica do ensino. Se essa cooperativa é contratada por uma escola que adota o método construtivista, mas os professores da cooperativa são linha montessoriana, pergunta-se: que método será utilizado na prestação de serviços educacionais? Haverá, nesse caso, é óbvio, ou a assimilação de aspectos dos dois métodos, criando um modelo misto, sob a direção pedagógica de um determinado profissional da escola; e haverá perda da qualidade do ensino, deixando confusos os pais que procuram uma escola que adote um método de ensino determinado; ou haverá a prevalência do método da escola, diante do fato de que quem contrata tem poder de escolha e de mando, na relação contratual estabelecida.

Na realidade, o que acontecerá é que a escola contratará a cooperativa, fixando o preço do serviço, e a cooperativa ou aceitará ou discutirá o preço, até chegarem a um preço final. Se houver igualdade de condições jurídicas, o preço será fixado pelas partes em comum acordo; o mais comum, porém, é que, diante das desigualdades do mercado e das leis da oferta e da procura, o preço venha a ser fixado em valor inferior ao pretendido pela cooperativa. Esvai-se, já nesse momento contratual, a comunhão de interesses, e passa a vigorar a subordinação estrutural, na medida que, fixado o preço, a etapa seguinte é a escola exigir que os cooperados, abandonando suas concepções montessorianas de educação, ensinem sob o método construtivista adotado pela direção da escola, quando contratava diretamente os seus professores, com carteira assinada e vínculo de emprego.

Esse é mais um exemplo para demonstrar que, na terceirização de atividade-fim, não há independência possível para a contratada. A direção única é sempre imposta pela contratante, porque é da natureza da atividade empresarial que haja uma “unidade de produção”, que forneça o produto ou serviço ao consumidor.

Está claro, hodiernamente, que abandonando o discurso da “focalização” que permeou as justificativas empresárias iniciais sobre a “necessidade da terceirização de serviços”, o real foco da terceirização de atividade-fim é a redução de custos, de modo que a contratante dirija a prestação de serviços com vistas à redução dos seus custos e à imposição do preço de preços à contratada, como ocorre nos monopólios.

Logo, a interpretação sistemática e teleológica do ordenamento jurídico, com vistas a evitar-se a precarização dos contratos de trabalho, quando evidenciado grupo econômico, conduz ao reconhecimento da existência de *responsabilidade solidária*, durante e após o término do vínculo contratual entre as empresas contratantes, quanto às verbas rescisórias dos empregados que laboraram em benefício do grupo, e não meramente subsidiária.

Nos casos em que a prestação laboral não foi realizada com integração de interesses, nem submetida a uma direção unitária ou influência significativa, é cabível a imputação de responsabilidade subsidiária, mas, em cada caso deverá, o intérprete, verificar se a contratação de prestação de serviços foi realizada com empresa que possua idoneidade econômica e capital social compatível com o número de empregados que foram engajados no contrato de prestação de serviços, nos termos do artigo 4<sup>a</sup>-B da Lei nº 6.019/74.

Se os serviços foram contratados a empresa que não tem idoneidade econômica e capacidade técnica para a realização dos serviços, o cenário é de fraude, e não se há de falar em direção unitária pela contratante, para fins de reconhecimento de grupo econômico, mas de fraude. É preciso repisar, que a constituição de grupo econômico em casos de terceirização de atividade-fim somente será juridicamente válida, com a solução da responsabilidade solidária prevista no parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, quando a empresa prestadora de serviços preencher os requisitos do artigo 4º-B da Lei nº 6.019/74.

Em caso contrário, haverá simplesmente fraude na contratação, pois sem que a contratada tenha idoneidade econômica e qualificação

técnica, o que exsurge é uma subordinação estrutural, na medida que a contratante dirigirá a prestação de serviços dos empregados da contratada e a contratada dependerá economicamente da contratada, de forma tão severa, que os seus desígnios são ditados pela contratante.

Se, como vimos, na terceirização de atividade-fim, sempre haverá direção unitária e influência significativa da contratante sobre a contratada, não há como não considerar o grupo econômico empregador único, para fins de atribuição de responsabilidade solidária.

De que modo, então, pode-se avançar para ultrapassar a aparente antinomia do sistema jurídico, de, no parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, estabelecer o grupo econômico por integração de interesses e, por conseguinte a responsabilidade solidária; e em outro diploma legal (Lei nº 6.019/74), estabelecer uma mera possibilidade de igualdade salarial e a responsabilidade subsidiária?

A resposta é simples porque a extensão da responsabilidade dependerá da intensidade do controle da contratante sobre as atividades da contratante e dos seus empregados. Não haverá antinomia se a responsabilidade subsidiária for aplicada somente à terceirização de atividade meio e, quanto à atividade-fim, a cominação de responsabilidade for solidária, quando evidenciados os elementos que compõem o grupo econômico, conforme parágrafo § 2º e 3º da CLT.

Logo, como em relação à atividade-fim, sempre haverá a necessidade de direção unitária, e é possível construir-se um enunciado resultante da interpretação sistemática e teleológica, “na terceirização de atividade-fim sempre haverá a constituição de grupo econômico ou, ao menos, de consórcio de empresas, de fato, conforme a duração do agrupamento empresarial e sua finalidade”.

Mesmo serviços executados fora do estabelecimento da empresa contratante podem estar sujeitos a controle e subordinação, pois, principalmente pelo uso dos meios telemáticos, a presença física do controlador ou de seus prepostos, é facilmente substituída pelos meios de controle à distância (computador, celular, câmeras de vigilância, preenchimento de relatórios, controle de registro de ponto a distância, etc.).

Necessária uma última reflexão ainda sobre um importante aspecto. Grupos econômicos são constituídos por empresas, cuja definição está no artigo 966 do Código Civil. Porém, o parágrafo único do artigo 966 não considera “empresa” o exercício de atividade intelectual, de natureza cien-

tífica, literária ou artística, ainda que o profissional o faça com o concurso de colaboradores, salvo se o *exercício da profissão constituir o elemento da empresa*. Essa parte final do dispositivo legal, em consonância com o parágrafo 1º do artigo 2º da CLT<sup>29</sup>, conduz à conclusão que empresas de profissionais liberais também podem constituir grupo econômicos com as prestadoras de serviços de atividade-fim que contratarem, embora o mais comum seja que a situação fática evidencie a fraude.

Com efeito, têm proliferado empresas de prestação de serviços odontológicos que contratam outras pessoas jurídicas, constituídas por odontólogos, para prestação de serviços. Nesse caso, a direção unitária decorre de uma empresa principal, que contrata as pessoas jurídicas constituídas por odontólogos. Assim, a depender do grau de controle reconhecido na análise do caso, há campo para o reconhecimento da subordinação estrutural, com vínculo direto, quando a contratação é com um único odontólogo, travestido de pessoa jurídica; ou há campo para reconhecimento de grupo econômico (desde que não seja um único prestador, mas uma empresa que observe os requisitos da Lei nº 6.019/74), mas não há mais base jurídica para a mera responsabilidade subsidiária, pois a empresa principal, que comercializa a marca e organiza a atividade de todas as empresas envolvidas, exerce direção unitária sobre as demais.

Mais uma vez dignas de registro as palavras de Tereza Aparecida Asta Gemignani, sobre a introdução do novo parágrafo 3º ao artigo 2º da CLT:

Assim sendo, traçou nova configuração jurídica ao instituto da “prestação de serviços a terceiros”, respaldando a interpretação de que, quando a terceirização se dá na atividade fim da contratante, há amparo legal para imputar-lhe responsabilidade solidária, com fundamento na existência de grupo econômico por coordenação, vez ser inegável que nesse caso, pela própria natureza jurídica do contrato celebrado, a prestadora de serviços deve atuar integrada à atividade fim da tomadora.<sup>30</sup>

Portanto, não resiste a uma interpretação sistemática e teológica do ordenamento jurídico a prevalência do artigo 5º-A, parágrafo 5º e sua

---

<sup>29</sup> Parágrafo 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

<sup>30</sup> *Id. ibid.*, p. 165.

responsabilidade meramente subsidiária, quando se tratar de atividade-fim. A quem exerce, verdadeiramente, o poder empresarial, deve ser imputada a máxima responsabilidade, que pode ser a responsabilidade direta (vínculo de emprego) ou a responsabilidade solidária. Ou como sintetiza Ana Frazão: “Consequentemente, se alguém exerce poder sobre outra sociedade, é razoável que tenha também as responsabilidades correspondentes”.<sup>31</sup>

A responsabilidade subsidiária não é eficiente, porque não atende ao primado constitucional de valorização do trabalho humano, pois só acode ao credor trabalhista quando seus direitos já foram negados. É arremedo de justiça social. Assim, a alteração no conceito de grupo econômico trabalhista equilibra um sistema,<sup>32</sup> que será totalmente desequilibrado se não estabelecer a responsabilidade solidária, na mesma medida em que permite a terceirização de atividade-fim. Esse desequilíbrio já vem se manifestando na formação de monopsônios e oligopsônios, no fechamento de pequenas empresas e na crescente precarização do mercado de trabalho.

## Conclusão

A reforma trabalhista, ao passo que permitiu a terceirização de quaisquer atividades da empresa contratante, trouxe um novo regramento de grupo econômico, que expande o seu reconhecimento para outros arranjos empresariais.

O novo arranjo empresarial formada entre a contratante e empresas contratadas para execução de atividade-fim não funciona sem que haja uma direção unitária, que, obviamente, é exercida pela contratante. Logo, a contratante tem posição de poder, no contrato celebrado, não havendo mera coordenação entre empresas em igualdade de condições, mas subordinação ou coordenação com direção única, centrada na contratante.

A direção unitária assoma, portanto, como requisito primordial na configuração dos grupos econômicos. A integração de interesses, a união de esforços e a atuação conjunta, exigidos no parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, para a configuração dos grupos econômicos, somente

---

31 *Id. ibid.*

32 A expressão é de Christiane Maria Spalqueiro Lopes. *Cf.*: Grupos Econômicos e Sucessão de Empresas, capítulo 9 da obra Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho, Da Costa, Ângelo Fabiano e outros, Jus Podium, 2017

se concretizam se houver a direção unitária, ou, ao menos a influência significativa da contratante sobre as contratadas.

A direção unitária é fundamental para a produção ou circulação de bens ou serviços, que constituem o objeto social das empresas, não sendo possível a consecução do seu objetivo social se cada uma das contratadas atuasse, ao seu alvedrio, sem a direção unitária da contratante.

A influência significativa, embora seja, na verdade, uma direção unitária mais sutil, revela-se no sistema de monopsonio, pois a imposição de preço, pela empresa monopsonista, refletirá na organização do trabalho das empresas contratadas, influenciado na sua relação com os empregados e na precarização das condições de trabalho e na relação da empresa contratada com outros credores. A política de preços, na terceirização de serviços, é, indubitavelmente, um meio de imposição de direção unitária ou de influência significativa.

Portanto, a responsabilidade solidária assoma como uma contrapartida que o ordenamento jurídico exige da empresa que exerce controle sobre a atividade de outra.<sup>33</sup> Em outras palavras, a permissão de externalização de atividades empresárias, com horizontalização da produção, comercialização e dos serviços, impõe responsabilidades à contratante, de modo a proteger trabalhadores, consumidores e credores em geral que contratam com esse novo arranjo produtivo, formado a partir da atuação concertada de empresas aparentemente autônomas, mas que estão interligadas por uma direção unitária, voltada à realização de um objeto social único, que foi fracionado, unicamente, por decisão empresária.

A opção empresarial de fracionar sua atividade econômica, dispersando-a em diferentes empresas que trabalham “em rede” ou “cadeias produtivas” deve ser acompanhada de perto pelo Estado, para que não configure abuso de direito concorrencial, sonegação tributária e precarização do trabalho. Por isso, o direito concorrencial, tributário e do trabalho (agora no novel parágrafo 3º do artigo 2º da CLT) disciplinam essa realidade econômica.

Para equilibrar um sistema jurídico que assenta sua ordem econômica na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, o necessário sopesamento passa por uma atribuição de maior responsabilidade a quem detém maior controle sobre o processo produtivo, de circulação de bens

---

<sup>33</sup> FRAZÃO, *op. cit.*



ou de prestação de serviços (reconhecimento dos grupos econômicos de fato) e pela efetividade do princípio da função social da propriedade (e da empresa).

Quanto mais presente estiver a direção de uma empresa sobre a atividade econômica de outra, maior será a sua responsabilidade. Essa correlação propicia o necessário equilíbrio nas relações sociais, para evitar-se que a terceirização de atividade-fim vise, somente a redução de custos, com prejuízos para a economia brasileira, em decorrência da diminuição da massa salarial dos seus cidadãos/empregados, com reflexos consumeristas, tributários e previdenciários.

É importante que os intérpretes não percam de vista a necessidade de escoimar as antinomias e inconstitucionalidades da reforma trabalhista, para que a economia brasileira não perca com a baixa continuidade da atividade empresarial de microempresas e empresas de pequeno porte, que, lançadas em contratos de prestação de serviços terceirizados, sem a necessária proteção estatal contra o abuso do poder econômico de contratantes, tenham reduzida existência empresarial.

A experiência tem demonstrado que, nas atividades privadas em que há terceirização de atividade-fim, há fixação pela contratante, de preços insuficientes para a cobertura dos custos das pequenas empresas envolvidas no negócio jurídico, pois, afinal, o objetivo da terceirização em atividade-fim não é a focalização, mas a redução de custos.

Assim, o reconhecimento de grupo econômico de fato e a atribuição de responsabilidade solidária contribuem para a fixação correta dos preços dos serviços, concretizando o princípio da valorização do trabalho humano e favorecendo a livre iniciativa das pequenas e médias empresas que gozam de proteção constitucional,

Não se pode esquecer a função social da empresa e a responsabilidade dos grupos econômicos, com vistas a evitar-se perdas sociais dos trabalhadores e das pequenas empresas, em detrimento de grandes grupos empresariais que utilizam a terceirização de atividades fins como estratégia de redução de custos, criando anomalias econômicas, como os monopônios, em detrimento da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da continuidade da atividade econômica das empresas contratadas.

O reconhecimento de que, na terceirização de atividades fins, quando não há fraude, há formação de grupos econômicos, conforme

o parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, é um importante passo para que a terceirização de serviços fique confinada aos lindes nos quais não haja violação constitucional por desproteção social dos trabalhadores e das pequenas empresas.

## Referências

ANTUNES, José Engrácia. **Estrutura e Responsabilidade da Empresa**. p. 35.

BULGARELLI, Waldirio. **Manual das sociedades anônimas**. São Paulo : Atlas, 1997,

BRASIL. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. Processo: 08700.005448/2010-14. Relator: Carlos Emmanuel Joppert Ragazzo. **Diário Oficial da União**, seção Brasília, 14 dez. 2011. Disponível em: <http://www.cade.gov.br/temp/t136201319042023.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2018

COMPARATO, Fábio Konder. **O poder de controle na sociedade anônima**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

FRAZÃO, Ana. Grupos Societários no Direito do Trabalho. Critérios de configuração e consequências. **Revista LTr**, v. 81, n. 04, p. 420, abr. 2017.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Terceirização, Grupo Econômico e Reforma Trabalhista, **Revista do Advogado**, n.º 137, mar. 2018

MIRANDA, Maria Bernadete. **Curso teórico e prático de direito societário**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 146.

# ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO A FRAUDES TRABALHISTAS SISTÊMICAS EM CONTRATAÇÕES PÚBLICAS

Alberto Bastos Balazeiro<sup>1</sup>  
Afonso de Paula Pinheiro Rocha<sup>2</sup>  
Simone de Queiroz Santos Pessoa Moura<sup>3</sup>

## Introdução

É uma grande honra submeter um artigo para o livro comemorativo dos vinte anos da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), junto ao eixo relacionado ao futuro do combate às fraudes nas relações de trabalho. Busca-se apresentar um recorte temático da análise das fraudes trabalhistas em empresas e entidades privadas, mas que se processam no contexto de contratações públicas ou dentro da cadeia de suprimentos públicos.

Com efeito, a premissa quase autoevidente vivenciada por membros do Ministério Público do Trabalho que no contexto da Lei nº 13.467/2017 (intitulada de reforma trabalhista), seguida por uma extensa pauta de

- 1 Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Doutor em Direito IDP. Mestre em Direito - UCB. Ex-Procurador-Geral do Trabalho. Ministro Coordenador Nacional do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro. Correio eletrônico: [gmabb@tst.jus.br](mailto:gmabb@tst.jus.br).
- 2 Procurador do Trabalho em Mossoró/RN; Doutor em Direito UNIFOR; MBA em Direito Empresarial FGV/Rio. Pós-graduação em Controle na Administração Pública ESMPU. Pós-graduando em Direito Sanitário FioCruz. Professor Universitário. Correio eletrônico: [afonso.rocha@mpt.mp.br](mailto:afonso.rocha@mpt.mp.br)
- 3 Assessora Jurídica na Procuradoria do Trabalho no Município de Mossoró/RN; Mestre em Ciências Sociais e Humanas pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte-UERN; Especialista em Direito Público pela Damásio Educacional; Bacharel em Direito pela Universidade Federal Rural do Semiárido-UFERSA. Correio eletrônico: [simone.moura@mpt.mp.br](mailto:simone.moura@mpt.mp.br)



questões trabalhistas no Supremo Tribunal Federal (especialmente após o julgamento do Tema de Repercussão Geral nº 725),<sup>4</sup> o ordenamento jurídico brasileiro vivenciou e vivencia um momento de incertezas, alterações de paradigmas quanto a práticas já estabelecidas de reconhecimento de fraudes nas relações de trabalho.

Nesse contexto, a afirmação a possibilidade de múltiplas formas de organização do processo produtivo afastando-se da discussão entre atividades fim e meio, em detrimento ao que já estava assentado pelo Tribunal Superior do Trabalho, acabou por permitir que alguns agentes sociais e econômicos buscassem novas tentativas de organizações das relações de trabalho, não com foco na melhoria e otimização dos processos sociais produtivos, mas, em realidade, novas tentativas de evitar a configuração de uma relação de emprego e reduzir ilicitamente os custos de produção.

Importante destacar que os precedentes normalmente invocados por aqueles que tentam dar roupagem de validade para situações de fraude não guardam mínima pertinência com o que o Excelso Supremo Tribunal Federal efetivamente decidiu. Com efeito, a Corte Suprema tratou de situações não marcadas por fraudes e, note-se por relevante, expressamente salvaguardou a relação de emprego de situações de fraude como no julgamento da tese da ADI 5.625, no seu item 2).<sup>5</sup>

Essa realidade de tentar resgatar formas de burlar a relação de emprego, porém, se proliferou no âmbito de empresas que contratam com o poder público, também porque existe uma estrutura de condicionantes e incentivos que podem fomentar uma postura de empresas para sonegar direitos trabalhistas, seja para lograr êxito em uma contratação, seja para auferir lucros majorados indevidamente.

É nesse recorte que o presente artigo objetiva ser um ponto de reflexão apresentando sugestões de como é possível utilizar um conjunto

---

4 Tema de Repercussão Geral nº 725: É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do artigo 31 da Lei 8.212/1993.

5 Tese de Julgamento da ADI 5.625, Red. para o Acórdão: Min. Nunes Marques: "1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores."

de ações preventivas e repressivas para combater fraudes trabalhistas em empresas que contratam com o poder público ou estão em sua cadeia de suprimentos. Desta forma, também se atinge o objetivo de fomentar dentro desses setores econômicos uma cultura de observância das normas trabalhistas.

Assim, identificaremos algumas das principais tipologias de fraudes trabalhistas que ocorrem no contrato das empresas fornecedoras e prestadoras de serviço ao poder público, de modo a evidenciar a estrutura de incentivos que fomenta a ocorrência de tais fraudes. Entendendo esses fatores de estímulo é possível pensar em atuações promocionais para anulá-los ou atenuá-los.

Quanto as medidas de prevenção e enfrentamento, um dos enfoques principais é a relevância e o impacto que a falta de fiscalização por parte dos entes federativos tem no fomento das fraudes, refletindo inclusive em perdas sensíveis para o erário e permitindo uma cultura na qual se sucedem muitas empresas de fachada, sem que se verifique as relações pretéritas. Outro ponto sugestivo de atuação é a adoção de medidas contra a inércia em que incorrem os gestores, os órgãos de representação legal dos entes políticos e os órgãos de controle quanto às medidas reparatórias mínimas que deveriam ser tomadas, como as aplicações de penalidades contratuais, retenção de faturas, acionamento judicial da empresa terceirizada para fins de ressarcimento dos danos oriundos das condenações subsidiárias, dentre outras.

Assim, pretende o artigo contribuir com uma compreensão dos fundamentos para orientar uma atuação futura do Ministério Público do Trabalho no combate às fraudes trabalhistas.

## **1** **Contratações Terceirizadas na Administração Pública, Dever de Fiscalização e Panorama Atual**

Nota-se atualmente a crescente utilização pela Administração Pública de contratos com empresas terceirizadas, representando cada vez mais parcela significativa do orçamento público. Esse tipo de contratação objetiva a otimização de recursos e a eficiência na prestação de determinados serviços. No entanto, novos desafios e novas responsabilidades são inerentes a esse tipo de contratação, destacando-se o relativo à satisfação das obrigações trabalhistas por essas empresas. Levando isso em consideração, é imperativo que a Administração adote proce-

dimentos que garantam o cumprimento dessas obrigações, mitigando possíveis prejuízos aos trabalhadores e ônus subsidiários aos entes públicos contratantes.

Apesar disso, o que se percebe, na realidade dos estados e municípios, é uma quantidade significativa de ações trabalhistas em face de empresas contratadas pela Administração Pública Direta e Indireta, as quais, além de estarem inadimplentes com os trabalhadores, em geral, não possuem capacidade patrimonial para arcar com os valores das condenações. Dessa forma, tendo em vista também a realidade de ausência de fiscalização desses contratos por parte dos contratantes, a incidência da responsabilidade subsidiária da Administração Pública nesses casos é rotineira.

Especialmente nos municípios, há um movimento crescente para transferir trabalhadores vinculados por contratos temporários para mecanismos fraudulentos. O objetivo é evitar que esses gastos sejam incluídos na rubrica "outras despesas de pessoal" da Lei de Responsabilidade Fiscal, permitindo aos municípios "limpar" seu limite prudencial. Isso representa uma grave violação das normas de responsabilidade fiscal e compromete a transparência e a legalidade das contas públicas.

Para além da questão contábil-financeira, as fraudes trabalhistas não são apenas uma questão de violação de direitos individuais dos trabalhadores, mas estão intimamente ligadas a outras violações públicas, sendo um veículo de corrupção e improbidade administrativa. Além de permitir o locupletamento ilícito com a externalização dos custos trabalhistas, essas práticas facilitam o nepotismo e seleções discriminatórias, incluindo elementos de assédio eleitoral.

Com efeito, um dos pontos chave de diferenciação da prestação de serviços diretamente pelo poder público em detrimento de uma prestação terceirizada é a existência de múltiplos mecanismos já estruturados em direito administrativo que cobram a transparência ativa de gastos de pessoal direto (servidores, comissionados e temporários) para o controle social.

Já para a terceirização, existe uma opacidade útil a ideias ilícitas de direcionamento de contratações e assédios potenciais que são realizados por terceiros, não diretamente pelo gestor público. Logo, é inegável o interesse dos gestores mal-intencionados por estruturas e modelagens de contratações públicas que criam cadeias de terceirização. Por fim, até mesmo a existência de um incentivo básico de permitir a existência de

um polo externo de responsabilização, também fomenta a terceirização.

Perceba-se que é interessante até mesmo do ponto de vista político a existência de uma empresa terceirizada que possa ser a “culpada” por eventuais deficiências na prestação de serviços e o poder público sempre poderá estar numa posição de isenção de responsabilidade ao simplesmente afirmar que está com os pagamentos em dia, ou mesmo a postura de “solucionador” ao trocar de empresa ou assumir diretamente os serviços. Esse movimento é muito comum inclusive nos ciclos dos contratos de gestão com organizações sociais de saúde.

Assim, o panorama atual aponta para um cenário onde as fraudes trabalhistas encontram, particularmente no nível municipal, um espaço de falhas sistêmicas na fiscalização contratual e uma estrutura de incentivos para ocorrer. Inegável que se trata, então de segmento que merece a atenção prospectiva do Ministério Público do Trabalho no combate às fraudes.

Oportuno detalhar cada tipologia de fraude principal para estruturar futuras respostas institucionais e de atuação finalística.

## **2 Principais Tipologias de Fraudes Trabalhistas e Contratações Públicas Terceirizadas e a Estrutura de Incentivos Subjacente**

A terceirização de serviços, especialmente na seara das contratações públicas, é um espaço no qual podem ocorrer diversas fraudes trabalhistas. Tal cenário, como foi destacado, é agravado tanto pelo momento legislativo-jurisprudencial que estimulou uma retomada de figuras jurídicas ou veículos de contratação para contornar o que seriam vínculos normais de emprego, bem como a busca contínua das empresas prestadoras de serviço por reduzir custos, muitas vezes da maneira ilegal mais simples e imediata, ou seja, visando aumentar seus lucros à custa da irregularidade trabalhista. Trata-se de uma externalização social de custos e internalização de benefícios.

Para pensarmos em um futuro de combate às fraudes trabalhistas, é interessante ter em mente as principais tipologias de fraudes e a estrutura de incentivos que conduzem à busca das fraudes, bem como as falhas de *design* na fiscalização pelos órgãos de controle, que permitem a ocorrência reiterada das irregularidades. Somente dessa forma se poderá pensar em intervenções mais qualificadas.

Assim, passamos a abordar as principais tipologias de fraudes, os mecanismos utilizados pelas empresas para burlar a legislação e as consequências dessas práticas para a administração pública e para os trabalhadores.

Uma das mais tradicionais formas de fraude sistêmica às relações de trabalho é a “Pejotização de Empregados”. A “pejotização” ocorre quando trabalhadores são forçados ou induzidos a abrir empresas (pessoas jurídicas - PJs) para serem contratados como prestadores de serviços, em vez de serem empregados formais. Isso possibilita que as empresas reduzam custos trabalhistas e tributários, evitando encargos fundiários e previdenciários, como FGTS e INSS; e direitos trabalhistas, como férias e 13º salário. Na prática, esses trabalhadores continuam a desempenhar funções típicas de empregados, mas sem as garantias previstas na CLT.

Já no âmbito público essa “Pejotização” pode ocorrer diretamente, ou seja, quando entes públicos realizam a contratação de profissionais pejotizados, ou indiretamente quando o ente público contrata uma empresa e essa, por sua vez, se vale de empregados “Pejotizados”.

Esse segundo cenário tende a ser mais comum, considerando que as modalidades licitatórias que admitem a contratação direta de prestadores são mais reduzidas, ao passo que as empresas prestadoras de serviços terceirizados, seja com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou não, tem sua composição contratual direta ou indiretamente baseada em quantitativos de postos de trabalho que, por sua vez, foram pensados e calculados levando em consideração todos os valores trabalhistas, previdenciários e fundiários. Assim, a fraude gera uma assimetria de valor e um desequilíbrio econômico-financeiro ao contrato em favor da empresa, e em desfavor do ente contratante.

Outra forma usual de fraude trabalhista é a “utilização de cooperativas meramente intermediadoras de mão de obra” Da mesma forma que a pejotização, tanto é possível uma contratação direta de cooperativas por entes públicos, como contratação de empresas que por sua vez, contratam cooperativas de fachada que servem apenas para intermediar mão de obra. Esses arranjos visam disfarçar a relação de emprego, transferindo para os cooperados os riscos e encargos do trabalho, sem proporcionar os benefícios e proteções legais. Isso configura uma patente fraude, pois a relação de trabalho continua a existir de forma subordinada e pessoal.



Com efeito, tanto a pejotização como essa utilização indevida de cooperativas servem para contornar a obrigação legal de consectários e recolhimentos trabalhistas, fiscais e previdenciários. A diferença básica está na invocação de dispositivos legais que afastam a existência de vínculos empregatícios com a cooperativa.

Outra forma comum de fraude é a “inclusão de empregados em quadros societários com cotas ínfimas ou insignificantes”, apenas para mascarar a relação de emprego. Trata-se de elemento comum para colocar um contingente de empregados que são formalmente sócios e, portanto, recebem apenas “pró-labore” ou somente supostas participações nos lucros. O efeito prático é o mesmo almejado pelas outras morfologias de fraudes, denotando-se em criar uma figura jurídica em detrimento dos regulares vínculos empregatícios.

Ademais, da mesma forma, o impacto é uma redução abusiva de custos que pode ser utilizado tanto para ofertar propostas artificialmente mais vantajosas para a administração pública, seja na prestação direta, seja na contratação dessas entidades fraudulentas em subcontratações futuras.

Por fim, outra situação bem relevante que tem surgido em investigações relacionadas a fraudes trabalhistas é a “criação de Sociedades em Conta de Participação” com empregados pessoas físicas que são efetivamente os executores e trabalhadores vinculados à prestação de serviços. Trata-se de algo ainda mais rudimentar do que a “pejotização”, pois a sociedade em conta de participação não demanda nem mesmo o esforço de constituição de personalidade jurídica para o trabalhador individual – se materializa muitas vezes na simples subscrição de um contrato de adesão preparado pela empresa.

A sociedade em conta de participação não possui personalidade jurídica própria e, por isso, não necessita se submeter aos rigores para sua constituição como as demais espécies de sociedades empresariais. Ou seja, a empresa cria uma sociedade em conta de participação em que passa a ser o sócio ostensivo e arregimenta profissionais da saúde na qualidade de sócios ocultos. Todavia, esses profissionais sequer sabem que são “sócios”, não se possuindo o “*affecio societatis*” necessário.

Outro ponto interessante é que “na sociedade em conta de participação, a atividade constitutiva do objeto social é exercida unicamente pelo sócio ostensivo, em seu nome individual e sob sua própria e exclusiva

responsabilidade, participando os demais dos resultados correspondentes”, conforme dispõe o artigo 991 do Código Civil.

Sendo assim, o sócio ostensivo é o único responsável pela atividade constitutiva do objeto social, de modo que os sócios participantes [como o próprio nome sugere] participam apenas dos resultados correspondentes.

Aqui merece um destaque da lição de André Luiz Santa Cruz Ramos (2020), a sociedade em conta de participação não se trata, propriamente, de uma sociedade, mas de um contrato especial de investimento.

Nesse sentido Diniz (2011) aduz que:

A sociedade em conta de participação é a que, não tendo personalidade jurídica, nem existência perante terceiros, se constitui pelo sócio ostensivo, que por entrar com o capital e o trabalho, pratica, em seu nome individual, atos de gestão, adquire direitos e assume obrigação com terceiros, respondendo pessoal e ilimitadamente pelos débitos sociais e pelos sócios participantes (prestadores de capital), que contribuem, formando patrimônio especial, apenas com capital, participando dos lucros e das perdas, conforme o combinado no contrato de participação, podendo, por isso, exigir prestação de contas.

Chama atenção o fato dessa situação ser tão grosseira, mas estar sendo percebida na praxe concreta.<sup>6</sup> Com efeito, os sócios ocultos, ou sócios participantes, apenas participam dos resultados e lucros correspondentes, consoante o artigo 991 do Código Civil. Quando esses sócios participantes são alocados para realizar o trabalho real, há uma subversão da figura jurídica, em contraste inclusive com remansosa jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça<sup>7</sup>.

O interessante de todas essas tipologias de fraudes utilizadas por empresas prestadoras de serviço ao poder público é que parecem sempre

6 Apenas para a referência exemplificativa, no âmbito do Tribunal Regional da 21ª Região, esta situação de fraude via sociedades em conta de participação foi identificada Justiça do Trabalho em 1º e 2º grau, a exemplo do Processos nº 0000592-66.2021.5.21.0012, 0000749-45.2021.5.21.0010, 0000255-53.2022.5.21.0041 e 0000297-55.2023.5.21.0013. Em 1º grau também foram reconhecidas as relações de emprego nos Processos nº 0000351-24.2023.5.21.0012, 0000397-44.2022.5.21.0013, 0000481-17.2023.5.21.0011, 0000496-80.2023.5.21.0012, 0000616-29.2023.5.21.0011 e 000061714.2023.5.21.0011.

7 “Na sociedade em conta de participação o sócio ostensivo é quem se obriga para com terceiros pelos resultados das transações e das obrigações sociais, realizadas ou empreendidas em decorrência da sociedade, nunca o sócio participante ou oculto que nem é conhecido de terceiros nem com estes trata” (STJ 4ª Turma, Resp. 192.603, Min. Barros Monteiro, j. 15.04.04, DJU 01.07.04).

centrar-se nas mesmas estruturas de incentivos – vencer licitações com propostas financeiramente mais vantajosas, mas fundamentadas em práticas ilegais; reduzir custos e maximizar lucros de forma ilícita; calcar-se na ausência de uma fiscalização mais efetiva que deveria ocorrer por parte dos próprios entes públicos e sua cadeia de suprimentos e fornecedores. Particularmente no âmbito municipal, a manobra se afigura como um ponto de interesse dos municípios com o objetivo de “limpar” o limite prudencial.

Conhecendo essa realidade, é possível pensar em um conjunto de intervenções e linhas de atuação para o Ministério Público do Trabalho atacar exatamente a estrutura de incentivos subjacentes a este cenário de fraudes recorrentes.

### **3 Estratégias para o Futuro da Prevenção e Repressão de Fraudes Sistêmicas na Cadeia de Suprimentos Públicos**

Considerando que as fraudes na cadeia de suprimentos públicos se originam nas estruturas de incentivos que promovem e direcionam as empresas para a prática fraudulenta, o Ministério Público do Trabalho e demais órgãos de controle e fiscalização precisam atuar estrategicamente de modo a atingir diretamente a infraestrutura de incentivos que geram as fraudes. A título sugestivo, serão delineados algumas alternativas de atuação.

#### **3.1 Ações Promocionais para Adoção de um Compliance Público e Legislação de Integridade na Cadeia de Fornecedores**

É importante salientar que a transparência, a responsabilidade e a prestação de contas nesse modelo de contratação são extremamente necessárias, pois garantem que as informações relacionadas aos contratos e às empresas contratadas sejam amplamente divulgadas e acessíveis ao público, contribuindo com o controle social sobre as contratações públicas, com a prevenção de possíveis irregularidades, em especial, a concernente ao direito trabalhista.

Nesse cenário de accountability, insere-se a aplicação das ferramentas de compliance na Administração Pública Direta e Indireta, inclusive no que

se relaciona às contratações terceirizadas. O compliance se caracteriza pelo comportamento dos agentes em conformidade com os padrões de ética, com aderência às normas e regras vigentes e sem desvios de ações e atitudes de qualquer natureza. Da caracterização de compliance acima delineada, é possível notar a enorme abrangência que essa ferramenta possui, sendo recomendável a sua aplicação em diversas áreas do mercado, seja no ramo de direito privado como no de direito público.

Atualmente, a legislação brasileira que se relaciona ao **compliance** é esparsa, se difundindo em áreas diversas como a trabalhista, a tributária, a ambiental, a digital, a fiscal etc. A título de exemplo, pode-se mencionar a Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor), a Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à informação), a Lei nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses), a Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), dentre outras.

Notadamente, sobre o **compliance**, no âmbito do direito do trabalho, destacam-se algumas leis cujos dispositivos devem ser englobados nos programas de **compliance** para fins de ajustamento ético e jurídico a serem implantados nas entidades públicas ou privadas celetistas, quais sejam, a Lei nº 9.613/1998 (Lei de Lavagem de Dinheiro), a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), a Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres).

Logo, não faltam elementos normativos que podem orientar uma atuação preventiva e proativa do Ministério Público do Trabalho para cobrar dos gestores a transparência ativa e fiscalização de sua cadeia de suprimentos. Perceba-se que a estratégia passa a ser efetivamente constranger os agentes públicos a olhar para a questão trabalhista para além da simples exigência de certidões negativas de débitos trabalhistas e previdenciários – ora, se as fraudes existem para maquiagem as relações de emprego, tais certidões sempre serão negativas pois a empresa está exatamente sonogando o vínculo que gera as cobranças.

Assim, é necessário adotar medidas de promoção da devida diligência nos próprios processos públicos de contratação, o que gera o efeito sistêmico de prevenção.

### **3.2 Ações Promocionais para Garantir a Cobrança das Condenações Subsidiárias**

Diante da realidade administrativa delineada anteriormente neste artigo, imperativo se faz que não só a Administração esteja preparada

para atuar de forma proativa, na fiscalização dos contratos, como deve também atuar de forma reativa, na atuação após as condenações subsidiárias judiciais por ausência de pagamento de direitos trabalhistas das terceirizadas, por meio dos órgãos jurídicos responsáveis: procuradorias e assessorias jurídicas.

A aludida atuação após as condenações subsidiárias na Justiça do Trabalho deve possuir a principal finalidade de recuperar os valores despendidos pela Administração em virtude da inadimplência efetivada pelas empresas terceirizadas por ela contratada, dado que, conquanto tenha havido tais condenações, a Administração possui direito de regresso em face dessas empresas.

Em se tratando, na maioria dos casos, de direito líquido e certo ao regresso às empresas inadimplentes, incluindo juros moratórios e correção monetária, por ser uma infração contratual, conforme previsto no Código Civil; a inércia dos órgãos jurídicos dos entes e entidades condenados lhes acarretará prejuízos consideráveis, tanto financeiros, diretamente ao tesouro governamental, como indiretamente, por intermédio da descontinuidade da prestação de serviços públicos essenciais.

Especificamente sobre as providências a serem tomadas pelos órgãos jurídicos supracitados, é importante salientar o relacionado ao pedido da desconsideração da personalidade jurídica da empresa terceirizada. Isso porque é muito frequente que tais empresas não possuam patrimônio suficiente para arcar sequer com as dívidas trabalhistas e, portanto, o instituto da desconsideração, em geral, se mostra muito útil para garantir o pagamento de dívidas ao se adentrar no patrimônio dos sócios de empresas inadimplentes.

Apesar dessa grande utilidade da desconsideração da personalidade jurídica, existe um empecilho considerável no âmbito da Justiça do Trabalho, dado que, nessa justiça especializada, esse incidente é frequentemente não aceito anteriormente à condenação subsidiária da Administração Pública contratante, justamente por não existir benefício de ordem na legislação pátria.

Considerando-se tal cenário, revela-se essencial que as procuradorias e assessorias jurídicas incluam o incidente da desconsideração da personalidade jurídica como um dos prováveis requerimentos nas ações regressivas, ante às empresas terceirizadas inadimplentes no campo trabalhista, até pelo simples fato de serem os sócios dessas empresas

os principais agentes a se terem beneficiado com os valores os quais deveriam ter sido destinados aos trabalhadores prejudicados.

No que se relaciona aos fundamentos jurídicos para a incidência da desconsideração da personalidade jurídica, embora seja matéria controvertida no meio jurídico, há decisões judiciais recentes<sup>8</sup> aceitando a aplicação da Teoria Menor, prevista no Código de Defesa do Consumidor (CDC), cujos requisitos de aplicação são minimizados, facilitando a incursão no patrimônio dos sócios das empresas inadimplentes. De qualquer forma, mesmo de modo mais dificultoso, ainda é possível aplicar a desconsideração por meio da aplicação da Teoria Maior, balizando-se noutros dispositivos, como o artigo 160 da novel Lei de Licitações e Contratos (Lei Federal nº 14.133/2022).

Outro aspecto significativo do dever da Administração de buscar o ressarcimento dos créditos causados pelas condenações subsidiárias trabalhistas é o relativo a evitar que empresas inadimplentes continuem a ser contratadas por entes ou entidades diversos, basicamente em razão da ausência de registro de penalidades específicas à possibilidade de novas contratações, de aplicação de multas e de inscrição na dívida ativa.

### **3.3 Representação e Acompanhamento Perante outros Órgãos de Controle**

Uma estratégia relevante que pode ser de utilidade para o combate às fraudes trabalhistas é o acionamento em rede de vários órgãos de controle. Perceba-se que o combate às fraudes ao contrato de trabalho e vínculos de emprego beneficia-se de uma abordagem sistêmica e integrada, capaz de envolver múltiplos órgãos de controle e fiscalização.

Diante do quadro de incentivos identificados acima, uma estratégia particularmente eficaz é o acionamento simultâneo de várias representações ainda durante o inquérito civil, envolvendo instituições com atribuições complementares sobre o fato da fraude e suas projeções deletérias para a sociedade. Esta metodologia não apenas amplia a abrangência da investigação, como também aumenta a eficácia das ações preventivas e repressivas.

Tirar o enfoque de uma questão trabalhista e apresentar os efeitos negativos sobre arrecadação pode ter o efeito de contrabalancear poten-

---

<sup>8</sup> Processos TST nº: Ag 10011219820185020401; TRT-11: 00005658820185110005

ciais argumentos ideológicos de que a proteção do trabalho se dá em detrimento do desenvolvimento econômico.

Assim, são representações interessantes de serem feitas à Receita Federal e à Procuradoria da Fazenda Nacional. A fraude trabalhista aqui mencionada frequentemente está atrelada a fraudes fiscais, especialmente em casos de “pejotização”, inclusão indevida em quadros societários ou criação de sociedades em conta de participação. Estes esquemas visam mascarar vínculos empregatícios genuínos, evadindo-se de obrigações tributárias como o imposto de renda. Assim, a Receita Federal e a Procuradoria da Fazenda Nacional são parceiros essenciais no combate a estas práticas, pois possuem a competência para investigar e sancionar fraudes fiscais. A representação junto a esses órgãos pode desencadear auditorias fiscais que desvendam e coíbem esquemas fraudulentos, promovendo um ambiente de maior **compliance** tributário, que tem por reflexo o reconhecimento de fraude útil para a esfera trabalhista.

Também são órgãos interessantes de acionamento os tribunais de contas estaduais e dos Municípios. Nos contratos com o poder público, fraudes trabalhistas podem evidenciar falhas nos planejamentos de contratações públicas e falta de diligência específica dos gestores. Isso acarreta passivos trabalhistas, previdenciários e fundiários que potencialmente oneram o Estado.

Os tribunais de contas estaduais têm a função de fiscalizar a legalidade, legitimidade e economicidade dos gastos públicos, incluindo contratos de prestação de serviços. Acionar estes tribunais durante o inquérito civil permite a verificação das contratações públicas, identificando possíveis fraudes e prevenindo que recursos públicos sejam indevidamente utilizados para cobrir passivos ocultos, originados de vínculos empregatícios fraudulentos.

O Ministério Público Estadual, especialmente pelas promotorias do Patrimônio Público, é outro ator crucial na fiscalização das fraudes em contratações públicas. Além das razões que se aplicam aos tribunais de contas, o MPE possui a atribuição de zelar pelo cumprimento da lei e pela probidade administrativa. As fraudes trabalhistas em contratos públicos podem indicar irregularidades no processo de contratação e deficiência no acompanhamento desses contratos. Ao acionar o MPE, pode-se obter uma atuação mais incisiva na investigação e punição de

gestores públicos coniventes ou negligentes, bem como na implementação de medidas preventivas para evitar a repetição dessas práticas.

## Considerações Finais

O principal ponto a ser evidenciado, após todas as considerações delineadas neste artigo, centra-se na necessidade de uma combinação de medidas preventivas e repressivas no combate às fraudes trabalhistas sistêmicas no âmbito das contratações públicas.

Como demonstrado, a terceirização irregular e as fraudes trabalhistas estão intimamente associadas, inclusive e especialmente no campo das contratações públicas, configurando uma prática generalizada que gera graves impactos sociais e econômicos. Parece ser crucial ao futuro do combate às fraudes trabalhistas que o Ministério Público do Trabalho, juntamente com outros órgãos de controle, intensifique a fiscalização e a repressão dessas práticas, garantindo a proteção dos trabalhadores e a legalidade das contratações públicas – o que invariavelmente irá criar uma cultura de observância normativa ao trabalho decente, com reflexos inclusive para a iniciativa privada como um todo.

A conscientização sobre a gravidade dessas fraudes e a implementação de mecanismos de controle mais rígidos são passos essenciais para combater essa forma de corrupção e assegurar um ambiente de trabalho justo e legal.

A abordagem múltipla, mediante o acionamento de vários atores de fiscalização das redes de controle, especialmente aqueles com atribuição da fiscalização das arrecadações de verbas previdenciárias, fundiárias e impostos que são sonegados como subproduto da fraude trabalhista, ajudam a criar um círculo virtuoso de instâncias de fiscalização com elementos cumulativos de comprovação de fraudes – a fraude trabalhista confirma a fiscal e a fiscal a trabalhista, por exemplo.

Essa abordagem sistêmica, envolvendo a Receita Federal, a Procuradoria da Fazenda Nacional, os tribunais de contas estaduais e o Ministério Público Estadual, fortalece a capacidade de detectar, investigar e combater fraudes ao contrato de trabalho e aos vínculos de emprego.

A integração dessas instituições, cada uma com sua competência específica, permite um ataque multifacetado às fraudes, promovendo um ambiente mais justo e transparente no âmbito trabalhista e fiscal. Esta estratégia não somente aprimora a eficácia das ações repressivas, mas



também contribui para a prevenção de novas irregularidades, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a integridade das contratações públicas.

Assim, como forma de contribuição final, entende-se que o futuro do combate a fraudes trabalhistas deve considerar atuações estruturais, focadas em setores e cadeias econômicas, focando em minar as estruturas de interesses das próprias fraudes e estimular contratantes públicos e privados a adotar posturas ativas de fiscalização de suas próprias redes contratuais. Para tanto, o Ministério Público do Trabalho pode investir em procedimentos promocionais focados em setores e segmentos prioritários que possam ser exemplos e modelagem para outros setores econômicos, além de investir em projetos e grupos de atuação, inclusive transversais entre coordenadorias, focados no combate às fraudes à relação de emprego.

A CONAFRET desponta assim sua essencialidade para o futuro do Ministério Público do Trabalho e como importante linha de defesa da sociedade na promoção do trabalho decente.

## Referências Bibliográficas

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v. 2, p. 478.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. V. 8: direito de empresa, p. 205.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. p. 550.



# “HTE” COMO A NOVA ROUPAGEM DA “LIDE SIMULADA”: A EXPERIÊNCIA DA ATUAÇÃO DO MPT/PE NO COMBATE A ACORDOS EXTRAJUDICIAIS FRAUDULENTOS

Vanessa Patriota da Fonseca<sup>1</sup>  
Débora Tito Farias<sup>2</sup>  
Fydel Marcus Rolim Mota<sup>3</sup>

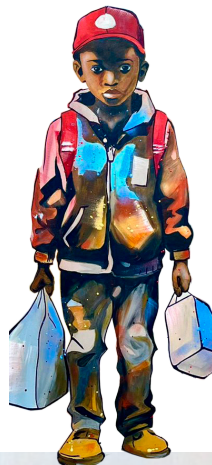
## Introdução

O presente artigo tem por objetivo principal analisar a fraude caracterizada pela utilização do instituto da Homologação de Transação Extrajudicial, introduzido na CLT pela Lei nº 13.467/2017, com o propósito de sonegar direitos trabalhistas, e como ele tem sido utilizado, na prática, como o novo substituto da “lide simulada” na Justiça do Trabalho. Para tanto, apresenta os resultados da atuação do Ministério Público do Trabalho em Pernambuco no combate a acordos extrajudiciais fraudulentos, submetidos à nova sistemática da Homologação de Transações Extrajudiciais (HTE), especialmente no período da pandemia.

1 Doutora em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica (UFPE). Procuradora do Trabalho lotada na PRT 6ª Região. Correio eletrônico: [vanessa.fonseca@mpt.mp.br](mailto:vanessa.fonseca@mpt.mp.br).

2 Mestre em Direitos Humanos (UFPE). Procuradora do Trabalho lotada na PRT 6ª Região. Correio eletrônico: [debora.tito@mpt.mp.br](mailto:debora.tito@mpt.mp.br).

3 Doutorando e mestre em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica (UFPE). Assessor jurídico no MPT lotado na PRT 6ª Região. Correio eletrônico: [fydel.mota@mpt.mp.br](mailto:fydel.mota@mpt.mp.br).



A partir do enfrentamento de demissões coletivas ocorridas no período da pandemia da COVID-19, no combate ao encerramento, com dispensa coletiva, de mais três mil vínculos de emprego no Setor de Transporte Rodoviário de Passageiros da Região Metropolitana do Recife, o órgão ministerial ajuizou quatorze ações civis públicas (ACPs) visando a reverter tais demissões. Ocorre que, durante o trâmite das investigações que levaram ao ajuizamento das ações, aportaram denúncias no MPT no sentido de que, para evitar a reintegração dos empregados, diversas empresas os coagiram economicamente a assinarem acordos extrajudiciais, em reuniões coletivas realizadas nas sedes das empresas, que contaram com a participação de advogados por elas indicados para “representar” os trabalhadores.

Com a instauração de inquéritos civis para investigar a ilicitude noticiada nas denúncias, descobriu-se que, nas reuniões coletivas referidas, aos empregados foi dada a opção de aceitarem os valores diminutos constantes dos acordos extrajudiciais propostos pelo patronato ou ingresarem na Justiça do Trabalho em busca de suas verbas rescisórias. Além disso, as dezenas de depoimentos colhidos demonstraram que os trabalhadores sequer sabiam o conteúdo dos documentos que estavam assinando – como procuração a advogados que só conheceram naquelas reuniões – e foram induzidos a os assinar ao argumento de que “não haveria qualquer prejuízo”.

O MPT/PE, durante o trâmite dos inquéritos civis, utilizou-se de técnicas de investigação inovadoras tais como a elaboração de “planilhas-prejuízo” e a obtenção de relatórios gerenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, que lhe permitiram elucidar os mecanismos utilizados pelas empresas para subtraírem direitos trabalhistas. O órgão ministerial, ainda, diante da ampla e robusta quantidade de provas colhidas nos inquéritos civis, utilizou-se de uma técnica processual também inovadora, qual seja, a ação rescisória coletiva em face de cada uma das empresas objetivando a anulação, concomitante, de todos os acordos fraudulentos firmados, que subsidiaram não somente o ajuizamento das referidas ações, como também a instauração de projeto regional do Grupo de Atuação Especial Trabalhista (GAET) no âmbito da PRT 6ª Região, tendo por objeto o firmamento de acordos extrajudiciais fraudulentos.

Metodologicamente, o presente artigo se vale de análise qualitativa, informada pelo método dialético-discursivo, com uso da técnica de estudo

de caso como método de procedimento, especialmente dos inquéritos civis instaurados e ações rescisórias ajuizadas.

No capítulo 1 deste artigo, são tecidas considerações sobre as fraudes trabalhistas em geral e sua relação com o capitalismo moderno, destacando-se os novos contornos que assumiram a partir da Reforma Trabalhista neoliberal de 2017, em especial, mediante a utilização distorcida do novo instituto da Homologação de Transação Extrajudicial com afronta a seus requisitos de validade. No capítulo 2, é realizada uma análise de caso, apresentando-se os resultados da atuação do Ministério Público do Trabalho em Pernambuco (MPT/PE) no combate a acordos extrajudiciais fraudulentos firmados no período da pandemia da COVID-19 e da apresentação das técnicas e soluções práticas inovadoras utilizadas. Por fim, no capítulo 3 o artigo trata de hermenêutica jurídica trabalhista, afirmando-se que, em um Estado Democrático de Direito, o ordenamento jurídico deve se apresentar como um todo unitário e instrumento de transformação social, contribuindo para levar a sociedade a patamares superiores de igualdades e liberdades. Nele há prevalência dos direitos fundamentais e observância dos princípios gerais e específicos de cada ramo do Direito. Dentre os princípios do Direito Material do Trabalho sobressaltam o da Proteção, o da Primazia da Realidade, o da Vedação do Retrocesso Social e o da Progressividade dos Direitos Sociais, que devem indicar o rumo da interpretação e da aplicação das normas laborais. Ressalta-se que não se defende a declaração de inconstitucionalidade do instituto da HTE, mas tão somente a não homologação de acordos fraudulentos que ferem de morte os princípios retromencionados ao buscarem a sonegação de direitos trabalhistas.

Ao final, conclui, a partir da análise dos resultados da experiência prática do MPT/PE, que os acordos extrajudiciais analisados representam, em sua maioria, grave prejuízo aos trabalhadores, o que impõe uma atuação crítica não apenas dos procuradores do trabalho, como também de todos os operadores do Direito Laboral, com o fito de evitar a legitimação da fraude mediante a homologação de transações indevidas. Arremata no sentido de que o instituto do HTE tem sido utilizado como substituto da prática de “lide simulada”, mas, através do uso de técnicas de investigação e processuais inovadoras, é possível descortinar a fraude ora analisada e adotar uma hermenêutica alicerçada nos princípios do Direito do Trabalho que garanta a efetividade dos Direitos Trabalhistas.

# 1 A Fraude Trabalhista como Elemento Crucial do Capitalismo Moderno

A história do capitalismo moderno é marcada pela insaciável busca pela produção de mais-valor, ainda que mediante a sonegação de direitos trabalhistas por meio da utilização de práticas fraudulentas. Fraude, no dicionário Michaelis (2024), significa algo que é simulado com o objetivo de ludibriar; cantiga, engano, sofisticação; algo que é falso; fingido; suposto; feito à imitação de coisa verdadeira. Para efeitos deste artigo, fraudes, no plural, englobam desde tentativas iniciais de fuga na aplicação do Direito – especialmente, no caso, do Direito do Trabalho – até fenômenos mais complexos como o denominado por Harvey (2005) de “captura regulatória”, pelo qual os capitalistas apoderam-se do aparato regulador, utilizando-o para eliminar a concorrência. Esses processos coexistem simultaneamente na realidade atual.

Quanto ao primeiro fenômeno, desde os primórdios do Direito do Trabalho observa-se a fuga à sua aplicação. Crianças das mais tenras idades, por exemplo, continuaram a ser exploradas em fábricas, a despeito da proibição do trabalho infantil. O fenômeno da “fuga ao Direito”, no entanto, não é restrito ao Direito do Trabalho. Franz Neumann, desde a obra “O império do direito”, escrito em 1936, afirma que a fuga à aplicação da norma jurídica ocorre sempre que as classes dominantes utilizam-se de mecanismos extralegais, inclusive de apoio a movimentos autoritários, como forma de preservar o status quo e ludibriar a lei (Neumann, 1936 apud Rodriguez, 2016).

Com relação ao segundo fenômeno, cientes de que nem sempre é possível recusar a aplicação do Direito, os capitalistas gradativamente passam a acreditar que a solução é cooptar a norma desde o seu nascedouro no âmbito legislativo. Modernamente, marcado pela racionalidade neoliberal econômica, social e política (Dardot; Laval, 2017), o Estado é engajado nesse processo de cooptação. Baseado no ideário da concorrência total, seja ela entre Estados, entre empresas, entre pessoas ou entre trabalhadores, o neoliberalismo molda o modo de ser e viver na sociedade do capital, não apenas destruindo regras, instituições e direitos, mas também remodelando, por meio do Estado, o novo tipo de vida, e capturando, ao mesmo tempo, a subjetividade das pessoas (Dardot; Laval, 2017, p. 16).

Os dados empíricos comprovam a tentativa constante de fuga ao Direito do Trabalho. Segundo o Observatório Smartlab (2024), no

período de 2014 a 2023, mesmo com um cenário de sucateamento e subutilização da força de trabalho dos auditores fiscais do trabalho, mais de dois milhões de autos de infração foram lavrados em todo o Brasil, sendo que mais de 30% deles versam sobre matéria de saúde e segurança do trabalho. A ausência de anotação da carteira de trabalho ou desvirtuamento da condição de autônomo aparece em sexto lugar, com quase duzentas mil infrações.

Os dados do Ministério Público do Trabalho,<sup>4</sup> de igual forma, especificamente sobre o tema fraudes trabalhistas, dão a dimensão do problema, visto que mais de quinze mil denúncias (notícias de fato) aportaram nos sistemas eletrônicos do órgão, no período de 2019 a 2024, em todo o país. As irregularidades englobam tanto fraudes para descaracterizar o vínculo de emprego, quanto lides simuladas e acordos extrajudiciais fraudulentos via Homologação de Transação Extrajudicial (HTE), entre outras.

A história recente do pêndulo entre aplicação e fuga ao Direito do Trabalho, no caso brasileiro, é bastante rica de exemplos. Nesse sentido, em 13 de julho de 2017, foi aprovada a Lei nº 13.467 conhecida como Lei da Reforma Trabalhista. A nova lei alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – cerca de duzentos dispositivos do referido estatuto – além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991. Os defensores da Reforma argumentavam que era necessário flexibilizar a legislação trabalhista para gerar empregos. Propagavam que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estava obsoleta e precisava ser alterada para acompanhar a evolução das relações trabalhistas. A CLT, datada de 1º de maio de 1943, vítima do discurso neoliberal e apontada como uma legislação arcaica, teve mais de 560 artigos modificados do seu nascedouro até a Reforma em comento, boa parte deles mais de uma vez, demonstrando a fragilidade do argumento do Legislador Reformador.

A flexibilização pretendida foi viabilizada com o incentivo a formas precárias de contratação – contrato de trabalho intermitente, autônomo exclusivo, contratação de trabalhador como pessoa jurídica, trabalho em tempo parcial, terceirização de atividade-fim. Para concretizar ambos os fenômenos de “fuga ao Direito” e “captura regulatória”, portanto, o

---

4 Dados obtidos através do seu sistema informatizado de denúncias (fonte própria).

capitalismo se utiliza de um amplo léxico de figuras “criativas”, como ressaltado por Antunes (2018), que contribuem para a “ampliação dos níveis já abissais de desigualdade e miserabilidade social” (Antunes, 2020, p. 13).

Quanto à terceirização de atividade-fim, é questionável a sua viabilidade, pois é difícil imaginar que um trabalhador contratado por terceiro possa prestar serviço em atividade essencial de um determinado tomador de serviços, sem que este dirija, ainda que indiretamente, a prestação pessoal dos serviços realizados. Não há como cogitar a contratação de terceiro para realização de atividade-fim sem que se mantenha, no mínimo, a subordinação do trabalhador à dinâmica estrutural do tomador de serviços. Quando a terceirização ocorre na atividade finalística do tomador, não há repasse de serviços para terceiros. Transfere-se tão somente a contratação do trabalhador, deixando patente a mera intermediação de mão de obra. Ao que parece, portanto, a alteração normativa em questão visou apenas fomentar a fraude à relação de emprego (Fonseca; Melo Filho, 2023, p. 20).

A fraude à relação de emprego, porém, não se encerra por aí. A Lei da Reforma Trabalhista incluiu o artigo 442-B na CLT prescrevendo que a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade e de forma contínua ou não, afasta a condição de empregado. No entanto, quando a prestação de serviço se dá com exclusividade e continuidade, como proposto pela Lei nº 13.467 de 2017, há dependência econômica do trabalhador ao contratante e sua inserção na dinâmica estrutural da empresa tomadora de serviços. Essas características afastam a capacidade organizativa do trabalhador, seu poder de dizer como, quando e de que forma irá trabalhar. Extermina a sua discricionariedade. Assim, a alteração levada a efeito sugere que o legislador pretendeu dar aparência de um contrato de natureza diversa a um real contrato de trabalho.

Foi, também, inserido o artigo 4º-A, parágrafo 2º, na Lei nº 6.019 de 1974, segundo o qual inexistente vínculo de emprego entre os sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa que as contrata. Tal dispositivo fomentou a “pejotização”, sendo esta conceituada como a fraude à relação de emprego caracterizada pela contratação de um empregado por meio de pessoa jurídica da qual seja sócio ou titular.

Outras modificações realizadas pela Lei nº 13.467 de 2017 também instigaram a precariedade do vínculo mantido entre o trabalhador e o



seu contratante, como é o caso do contrato de trabalho intermitente, por ela instituído, ou do contrato de trabalho por tempo parcial, por ela estimulado. Os fatos demonstram que, com a Reforma Trabalhista, o legislador buscou legitimar fraudes e aumentar o lucro do capitalista mediante a sonegação e/ou diminuição de direitos trabalhistas. Antes da reforma, contudo, os trabalhadores brasileiros já vinham sendo vítimas do cooperativismo fraudulento, facilitado pela inserção do então parágrafo único no artigo 442 da CLT; da contratação por prazo determinado, cujas possibilidades foram ampliadas com o advento da Lei n.º 9.601/98, dentre outras alterações normativas.

Esse quadro pintado não é, todavia, invenção brasileira. De acordo com Aloisi e De Stefano (2022, p. 130), mais de 25% da força de trabalho da União Europeia “está envolvida em formas de trabalho ocasionais e atípicas. [...] O trabalho fora do padrão representa agora cerca de um em cada três postos de trabalho nos países da OCDE e 40 por cento na União Europeia”. Dentre as formas atípicas de contratação, os autores citam o trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho intermitente, a terceirização e o trabalho autônomo dependente (Aloisi; De Stefano, 2022, p. 132-133).

Após esse breve relato da história das fraudes trabalhistas, pode-se agora adentrar no objeto estudado a partir de um mecanismo que dele se aproxima e a ele antecede: a lide simulada. É o que acontece quando o patronato, a pretexto de não pagar a integralidade das verbas rescisórias devidas, induz, convence ou mesmo obriga trabalhadores, mediante coação moral e econômica, a ajuizarem reclamações trabalhistas patrocinadas por advogados indicados pelos próprios empregadores visando à celebração de acordo, sob a chancela do Judiciário e a segurança da coisa julgada, por valores muito aquém daqueles que os obreiros faziam jus.

Segundo José Roberto Freire Pimenta (1999), a “raiz” do problema da lide simulada consistia no objetivo principal das empresas de má-fé de conseguir a famigerada “plena, ampla e geral” quitação do contrato de trabalho, através da homologação do pseudoacordo pelo juiz em audiência, com efeito de coisa julgada, de forma a impedir, com aquele simulacro de acordo com valores diminutos, que o trabalhador pudesse perseguir, mais adiante, a integralidade do valor a que fazia jus.

Ocorre que, com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, o legislador também introduziu, no sistema normativo, por meio dos artigos 855-B a

855-E na CLT, o instituto da Homologação de Transação Extrajudicial ora estudado, mais conhecido pela sua abreviação “HTE”. A experiência do Ministério Público do Trabalho revela que tal instituto aprimorou e veio a substituir, no contexto de sua aplicação, o fenômeno da lide simulada.

A principal vantagem do HTE em comparação à lide simulada é evidente: não é mais necessário o ajuizamento de uma reclamação trabalhista pelo empregado para que o empregador obtenha o acordo almejado em audiência judicial; basta que o trabalhador, mesmo sob a assistência de um advogado “diferente” (aspas no diferente, como se verá adiante), assine um acordo extrajudicial contendo a renúncia dos seus direitos trabalhistas. Tal acordo, levado à homologação pelo juiz do trabalho, poderia ocorrer sem que o Judiciário sequer ouvisse as partes, posto que, segundo o artigo 855-D, a audiência é designada “apenas se necessário”, o que, na prática, tem-se visto como quase nunca.

Enquanto na lide simulada o tempo despendido até a data da audiência poderia durar meses, a experiência tem mostrado que, no caso das transações extrajudiciais, a homologação tem sido promovida em questão de dias.<sup>5</sup> Nessa velocidade, muitos juízes sequer designam audiência e findam agindo como meros apêndices dos departamentos de recursos humanos das empresas; como meros órgãos homologadores de verbas rescisórias pagas em valor inferior ao devido.

Essa situação não fugiu aos olhos da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) do MPT, que em 2019 criou grupo de estudo com o objetivo de elaborar o “Manual de Apoio: acordos extrajudiciais”. No referido manual foram diagnosticados os principais problemas dos acordos extrajudiciais fraudulentos: 1) para se desviarem da exigência de advogados diferentes prevista no artigo 855-B, parágrafo 1º, da CLT, e em herança direta do instituto da lide simulada, as empresas indicam, sem conhecimento do Juízo, advogados para representarem os trabalhadores; 2) os acordos versam, em sua maioria, sobre haveres rescisórios incontroversos, previstos nos termos de rescisão de contrato de trabalho elaborados pelas próprias empresas, não havendo, assim, concessões recíprocas, mas mera renúncia de direitos pelos trabalhadores, o que viola o artigo 840 do Código Civil; 3) os acordos fraudulentos afrontam o próprio artigo 855-C, que estabelece o dever de pagar as verbas rescisórias incontroversas no prazo de dez

---

<sup>5</sup> Informação obtida a partir da análise dos mais de quinhentos acordos extrajudiciais (fonte própria).

dias do artigo 477, parágrafo 6º, da CLT, independentemente do acordo; 4) os acordos extrajudiciais fraudulentos têm como objetivo obter ampla e irrestrita quitação geral do contrato de trabalho, o que curiosamente viola o artigo 855-E, que estabelece a quitação apenas quanto “aos direitos nele especificados”.

O manual de apoio também chamou a atenção para um problema presente nas investigações objeto deste estudo, a saber, a manipulação da competência territorial da Justiça do Trabalho mediante o ingresso com a HTE em Varas do Trabalho mais suscetíveis à homologação sem a designação de audiência, o que viola o preceito do Juiz natural (art. 5º, XXXVII e LIII da Constituição da República). Em vez de protocolar os acordos extrajudiciais seguindo o comando do artigo 651 da CLT, que estabelece o domicílio do local de prestação de serviços como competente para o ajuizamento de demandas trabalhistas, as empresas escolhem, ao seu bel-arbítrio, comarcas completamente desvinculadas da realidade do contrato de trabalho, da sede da empresa ou do domicílio do trabalhador. Cumpre ressaltar que é na audiência que o juiz normalmente descobre, inquirindo o trabalhador, que ele desconhece o advogado ali apontado como seu representante.

Enfim, o que se vê é o uso massivo e generalizado do instituto da “HTE” para dotar de verniz de legalidade e legitimidade acordos fraudulentos, que não representam na inteireza a vontade do trabalhador, tampouco englobam a integralidade das verbas devidas, em um simulacro de processo que tem como advogado do obreiro alguém indicado pela empresa e, como objeto, verbas rescisórias incontroversas já confessadas. Objetiva-se a tão desejada ampla e irrestrita quitação geral do contrato de trabalho como forma de impedir o verdadeiro acesso à Justiça pelo trabalhador, transformando o Judiciário Trabalhista em mero instrumento das falcatruas, desvirtuando-o da sua missão primordial de pacificação social que lhe foi incumbida pela Constituição da República.

## **2 A Experiência da PRT6 No Combate aos Hte Fraudulentos no Setor de Transporte Rodoviário de Passageiros**

O Ministério Público do Trabalho desde a discussão da reforma trabalhista já esboçava imensa preocupação com a recepção de dispositivos que relembrariam todas as fraudes que houve ao longo da história e dizimariam direitos conquistados em anos de lutas em prol da dignidade

humana da pessoa trabalhadora, conforme já supra apontado. Essas preocupações, infelizmente, concretizaram-se e se concretizam diuturnamente em ofensa aos mais basilares direitos laborais.

Essa angústia motivou a criação de Grupo Especial de Atuação Finalística (GEAF), espécie de grupo de trabalho previsto na Portaria nº 307.2017 da Procuradoria Geral do Trabalho, integrado por membros do Ministério Público do Trabalho e constituído para investigar casos de alta complexidade, em função das demissões em massa no setor rodoviário de passageiros da Região Metropolitana de Recife, sob o pretexto do lockdown decorrente da pandemia da COVID-19 no ano de 2020.

Para além desse GEAF específico, diante da proliferação de homologações de transações extrajudiciais fraudulentas no Estado de Pernambuco, e na verdade em todo o país, nos mais diversos setores, a Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região elegeu, como Projeto Regional, o “Combate aos Acordos Extrajudiciais Simulados”, já que infelizmente a realidade fática continua revelando o mau uso desse instituto.

Com o advento da pandemia da COVID-19, em meados de março de 2020, o setor rodoviário foi acometido por milhares de demissões coletivas, o que, inclusive, motivou a atuação do MPT no sentido da reversão das demissões com o ajuizamento de quatorze Ações Civis Públicas-ACPs contra igual número de empresas de transporte coletivo urbano de passageiros.

No bojo dessas ACPs, quando do deferimento inicial de doze das quatorze liminares, descobriu-se que, em um intervalo bastante exíguo de tempo, mais de uma centena de trabalhadores dessas empresas foram chamados coletivamente para assinatura de acordos como *conditio sine qua non* para o recebimento das suas verbas rescisórias. Para convencê-los da aceitação dos acordos formulados por advogados contratados pelas próprias empresas e nas dependências destas, foram apresentadas propostas de recontração futura, o que constou dos próprios acordos, conforme depoimentos colhidos pelo MPT nos inquéritos civis. Os trabalhadores que se recusassem a assinar os acordos deveriam “procurar” a Justiça, saindo das empresas sem receber um tostão em plena pandemia.

Após o anúncio das demissões coletivas e proposituras de “acordos”, foi permitida ou franqueada a entrada de advogados nas dependências da empresa – algo nunca visto na rotina trabalhista – que estavam ali

para “defender” os interesses dos trabalhadores nesses acordos. O que ficou provado, contudo, é que esses advogados em nenhum momento exerceram efetiva defesa dos direitos dos trabalhadores, figurando ali como meros artifícios mancomunados com os interesses empresariais.

Após a coleta de quase uma centena de depoimentos de testemunhas — trabalhadores que assinaram esses acordos no âmbito dos inquéritos civis instaurados —, restou comprovado que os trabalhadores foram coagidos economicamente a assinarem os acordos extrajudiciais simulados, sob pena de não recebimento das verbas rescisórias a que tinham direito no ato da demissão coletiva. Assim, o MPT ajuizou, no intervalo de cerca de dois anos, oito ações rescisórias coletivas, abrangendo cinco dessas empresas de transporte coletivo rodoviário, que alcançou mais de quinhentos acordos fraudulentos celebrados e protocolados na Justiça do Trabalho no ápice da pandemia do COVID-19.

Nessas ações rescisórias, o MPT defendeu não apenas o litisconsórcio passivo necessário das empresas com todos os trabalhadores que firmaram os referidos acordos extrajudiciais, conforme entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria (Súmula 406 do TST), mas também o julgamento e tratamento uniforme de todos eles, tendo em vista que, como afirmado, tratava-se de trabalhadores que firmaram os mesmos modelos de acordos extrajudiciais, fabricados unilateralmente pelas próprias empresas, todos com as mesmas cláusulas, assinados na mesma data, representados pelos mesmos advogados que se revezaram.

Para subsidiar juridicamente o ajuizamento das ações rescisórias coletivas, o MPT se valeu do princípio da não taxatividade ou máxima amplitude da tutela coletiva, aplicado ao processo coletivo e defendido por inúmeros processualistas de peso, no sentido de que os mesmos instrumentos processuais previstos para a tutela individual devem ser aplicáveis também à tutela coletiva, como a ação rescisória, especialmente quando presentes todos os elementos que permitem o litisconsórcio multitudinário previsto nos artigos 113 e 114 do CPC. Como visto, tratava-se de trabalhadores da mesma empresa, demitidos no mesmo dia, representados pelos mesmos advogados, com procurações assinadas no mesmo dia, e acordos extrajudiciais fraudulentos protocolados na Justiça do Trabalho no mesmo intervalo de tempo — similitude fática que abrangia os três casos de litisconsórcio multitudinário: comunhão

de direitos, conexão da causa de pedir e pedidos e afinidade de questões fáticas comuns. Todas as ações foram regularmente admitidas no juízo de admissibilidade e caminharam para regular instrução.

Como afirmado, dezenas de depoimentos foram colhidos, outras dezenas de trabalhadores se habilitaram nas rescisórias confirmando as fraudes alegadas, somando-se a documentos e planilhas de análise juntadas e à confissão por parte de advogados e advogadas ouvidos no processo acerca de questões sensíveis ao MPT.

Uma das técnicas importantes utilizadas pelo MPT antes do ajuizamento das ações rescisórias e que serviu para sua instrução, foi a elaboração da “planilha-prejuízo”, diante da constatação de que o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região não costumava julgar procedentes ações rescisórias sem demonstração concreta do prejuízo causado ao trabalhador. Tais “planilhas-prejuízo”, que informaram todas as oito rescisórias ajuizadas, consistiram basicamente em um levantamento meramente estimativo do percentual de prejuízo financeiro, por empresa, que os seus respectivos empregados que firmaram os acordos extrajudiciais fraudulentos tiveram em comparação ao que seria devido em uma dispensa sem justa causa.

Para se ter uma ideia do nível de prejuízo dos trabalhadores em razão do não pagamento de aviso prévio nem da multa de 40% do FGTS, do saque de apenas 80% do FGTS e da ausência direito ao seguro-desemprego, as empresas economizaram mais de quatro milhões de reais, consideradas as cinco empresas juntas, conforme gráfico 1 abaixo:

**Gráfico 1 – Resumo dos valores oriundos das “planilhas-prejuízo” das cinco empresas**

Empresa	Diferença apenas acordo x SJ	Média prejuízo	Qts trabalhadores
A	R\$ 1.680.604,31	24,66%	242
B	R\$ 659.808,65	30,79%	99
C	R\$ 756.674,10	27,93%	59
D	R\$ 477.485,58	26,21%	70
E	R\$ 501.744,51	25,78%	107

Fonte: MPT, 2024.

Esses valores, ressalta-se, foram calculados “por baixo” pelo MPT, tendo em vista inúmeras outras verbas a que os trabalhadores rodoviários teriam direito e que não foram computadas nas planilhas-prejuízo, a exemplo

de intervalos inter e intrajornada não gozados, adicionais condicionais (noturno e insalubridade), e, especialmente, horas extraordinárias não pagas, que, na experiência das reclamações trabalhistas de trabalhadores da categoria, superam facilmente a dezena de milhares de reais<sup>6</sup>.

Confirmando-se a correição dos fatos e justeza do procedimento ministerial, após o ajuizamento das rescisórias, diversos trabalhadores que, uma vez citados para contestarem as ações rescisórias promovidas pelo MPT ou que delas tomaram conhecimento por outras formas, compareceram aos autos representados, dessa vez e verdadeiramente, por advogados de sua confiança e livre escolha, reconheceram a procedência do pedido autoral. Confirmaram a coação econômica que sofreram para assinarem os acordos e apresentaram manifestações favoráveis à tese ministerial da ocorrência de fraude perpetrada via HTEs.

As manifestações contrárias, ou seja, defesas de trabalhadores que contestaram as ações rescisórias foram apresentadas em sua maioria esmagadora, para não dizer a totalidade, pelos mesmos advogados que os representaram nas HTEs, utilizando-se das mesmas procurações recebidas na anterior fase, o que, pelo menos em um caso, gerou denúncia grave de que referidos advogados estavam se insurgindo contra a ação rescisória sem dar conhecimento ou obter autorização expressa ou procuração nova e específica desses trabalhadores.

Uma das teses mais importantes aduzidas em todas as rescisórias movidas pelo MPT é a de que, para além da indicação pelo RH das próprias empresas Réis, dos advogados que iriam representar os trabalhadores nos acordos via HTE, esses advogados, quando compareceram às sedes das empresas para “validarem” os acordos, atuaram de forma absolutamente deficiente, não tendo se preocupado em dar assistência efetiva aos obreiros no momento de rescisão dos seus contratos, não os informando sobre direitos básicos a que fariam jus para que pudessem tomar uma decisão informada antes de assinarem a transação.

Relatórios gerenciais do PJE, encaminhados pelo TRT 6<sup>a</sup> Região por força de Acordo de Cooperação Técnica celebrado em 26 de junho de 2023, demonstraram um cenário grave de desvirtuamento de HTEs, com varas do trabalho menores responsáveis pela homologação do décuplo do número de distribuições das varas da capital, que seriam

---

<sup>6</sup> Informação obtida na análise dos dados empíricos dos mais de quinhentos acordos extrajudiciais analisados (fonte própria).

as territorialmente competentes. Isso representou, em relação a algumas empresas, mais de 60% do total dos feitos distribuídos àquelas unidades judiciárias no ano de 2020, o que destoou, por completo, do panorama estadual naquele ano, sem que houvesse justificativa fática para tanto, a não ser a fraude denunciada pelo MPT.<sup>7</sup>

A utilização da ferramenta dos relatórios gerenciais do PJE motivou, inclusive, a já referida escolha do projeto regional pelo colégio da sexta região, que vem atuando no combate às fraudes em homologações de transações judiciais contra diversas outras empresas, a partir dos dados extraídos dos referidos relatórios.

Ressalta-se que o MPT não é contra o instituto da HTE, *de per se*, como formulado na Reforma Trabalhista. Mas ele não pode ser utilizado para fraudar direitos sociais, como vem ocorrendo em casos como os denunciados e acionados. Sua previsão abstrata tem sido desvirtuada no mundo concreto dos fatos por empresas de má fé que tentam transformar o instituto na nova lide simulada dos tempos pós-reforma trabalhista de 2017. O cenário é grave e necessita de atenção singular de todo o Sistema de Justiça Trabalhista.

Até a subscrição deste trabalho, em seis das ações rescisórias manejadas foram realizados acordos homologados pelo TRT 6ª Região com o afastamento da eficácia da coisa julgada e simultânea subscrição de TAC com as empresas envolvidas, que se comprometeram a, entre outras cláusulas e com diferenças pontuais de umas para outras:

- a)** Abster-se de solicitar, condicionar ou exigir de seus empregados ou ex-empregados o ajuizamento de processos de homologação de acordos judiciais ou desistência de ações para o recebimento de suas verbas rescisórias ou de documentos que comprovam a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem ainda para manutenção dos seus respectivos empregos;
- b)** Abster-se de utilizar o processo de homologação de acordo extrajudi-

---

<sup>7</sup> A prática perpetrada vai de encontro, portanto, ao que prescreve o artigo 651 da CLT, bem como ao que firmado no Enunciado nº 125 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra sobre a Reforma Trabalhista: 125. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL I. A competência territorial do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial segue a sistemática do artigo 651 da CLT. II. Aplica-se analogicamente o artigo 63, parágrafo 3º, do CPC, permitindo que o juiz repute ineficaz de ofício a eleição de foro diferente do estabelecido no artigo 651 da CLT, remetendo os autos para o juízo natural e territorialmente competente.



- cial para promover exclusivamente a quitação de verbas rescisórias incontroversas;
- c)** Abster-se de contratar, indicar ou impor aos empregados ou ex-empregados a contratação de advogado para o patrocínio de ação trabalhista a ser movida em face da Compromissária ou para representá-los em petição de homologação de acordo extrajudicial em procedimento de jurisdição voluntária (art. 855-B, CLT);
  - d)** Estabelecer que a competência territorial para homologação de acordos extrajudiciais celebrados respeitará o artigo 651 da CLT, facultando-se ao empregado ajuizar no local do seu domicílio;
  - e)** Requerer a designação de audiência em todas as ações de homologação de acordo extrajudicial, com pedido específico de realização preferencial no CEJUSC, caso disponível na comarca, sob pena de nulidade e ineficácia do acordo;
  - f)** Discriminar as parcelas objeto da transação em todos nos casos em que seja utilizado o processo de homologação de acordo extrajudicial.

O panorama da atuação em análise, portanto, pode ser assim sintetizado, arrematando o quanto acima descrito: foram ajuizadas quatorze ações civis públicas e oito ações rescisórias junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, dentre as quais houve celebração de seis acordos judiciais com subscrição respectiva de seis Termos de Ajuste de Conduta, com destaque especial para a cláusula que trata da necessidade de a empresa requerer a designação de audiência para fins de homologação das transações extrajudiciais sob pena de ineficácia do acordo. Ressalte-se que alguns tribunais trabalhistas pátrios expediram normativas orientando os magistrados a realizarem audiências nas HTEs, como é o caso dos TRTs 1, 5 e 15. Ademais, foram abertos na Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região quinze novos procedimentos investigatórios<sup>8</sup>, a partir dos dados gerados por força da cooperação técnica supra referida.

Registre-se, por fim, que o trabalho de campo no MPT de Pernambuco permanece em ebulição, tanto a partir da prorrogação do Grupo Especial de Atuação Finalística para verificação de fraudes em acordos simulados celebrados por empresas de transporte urbano de passageiros da

---

<sup>8</sup> A Consulta de Procedimento é um canal disponibilizado ao público para acesso aos procedimentos em trâmite na instituição. Para ter acesso ao canal basta clicar na opção de Serviços, no menu principal do site virtual do Ministério Público do Trabalho em Pernambuco - PRT 6ª Região. Disponível em: [www.prt6.mpt.mp.br](http://www.prt6.mpt.mp.br).

Região Metropolitana do Recife, como do Projeto Regional de Combate aos Acordos Extrajudiciais Fraudulentos, estando todos os membros e servidores que os compõem atentos às ações ainda em curso e ao cumprimento dos ajustes entabulados, diligenciando todo o necessário para a salvaguarda dos direitos laborais, assim como programando o ingresso de outras medidas para combate às fraudes trabalhistas no Estado.

### **3 HTE e a Hermenêutica Jurídica Trabalhista no Estado Democrático de Direito**

Em nítido processo de retrocesso social, em 1996, o governo brasileiro denunciou a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da garantia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Passados quase 27 anos, a Suprema Corte brasileira declarou válida a denúncia, mesmo contrariando decisão anterior no sentido de que o procedimento de denúncia impõe a anuência do Congresso Nacional, o que não ocorreu efetivamente neste caso (Fonseca; Melo Filho, 2023, p. 15).

O Estado brasileiro, aliado a isso, faz letra morta do disposto no inciso I do artigo 7º da Constituição da República que dispõe sobre a proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar nunca criada. Aos trabalhadores brasileiros, desta forma, há cerca de 36 anos é negado o direito à continuidade no emprego. A função social da propriedade (art. 170, inciso III, da CR) também é afrontada na medida em que o trabalho humano é desvalorizado pela possibilidade de dispensa arbitrária, e a busca do pleno emprego é mera ilusão (art. 170, caput e inciso VIII, da CR).

Com a possibilidade de desligar os empregados a seu bel-prazer, maus empregadores ainda buscam subtrair-lhes direitos trabalhistas os mais mezinhos, como aquele referente ao recebimento integral das verbas rescisórias no prazo constante do artigo 477 da CLT. Utilizam-se, para tanto, do mecanismo objeto do presente artigo, qual seja, a homologação de transação extrajudicial simulada. Tal situação não pode passar incólume aos olhos do MPT e do Judiciário Trabalhista, motivo pelo qual cumpre tecer considerações acerca da hermenêutica a ser aplicada no caso concreto.

O ordenamento jurídico deve se apresentar como um todo unitário, inclusive, na ausência de norma específica que regule dada situação

fática, cabe ao intérprete promover a integração do Direito mediante o preenchimento das lacunas normativas. Nesse sentido, reza a CLT, no artigo 8º, que, em tal caso, o magistrado deve decidir:

[...] pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (Brasil, 1943).

Dissertando sobre o processo hermenêutico, Andrade (2022) ressalta que é preciso ter cuidado com quatro deformações frequentes extraídas da experiência jurisdicional: a) o “instrumentalismo” decorrente da adaptação do Direito aos interesses dos advogados e de clientes; b) o autoritarismo que pode se originar do livre convencimento do magistrado e da sua “não aceitação de uma visão estruturante do próprio sistema normativo”; c) “a prevalência do *senso comum teórico dos juristas*, acumulado e recepcionado pela adoção das chamadas escolas interpretativas ou hermenêuticas tradicionais”; d) a “absorção ideológica” da “consciência jurídica”, legitimadora “do aparato ideológico da superestrutura” do Estado.

O “senso comum teórico dos juristas” corresponde a:

[...] noções – representações – imagens – saberes presentes nas diversas práticas jurídicas, lembrando que tal conjunto funciona como um arsenal de ideologias práticas. Em outras palavras, essa montagem corresponde a normas que disciplinam ideologicamente o trabalho profissional dos juristas (Warat *apud* Andrade, 2022, p. 527).

Importante destacar que o referido suposto saber “está presente em vários métodos interpretativos, especialmente decorrentes do positivismo, que buscam justificar a ordem jurídica ao invés de explicá-la”, ocultando-se, assim, o “papel social do direito” (Fonseca, 2024).

Afirma Lenio Streck que, em um Estado Democrático de Direito, a ordem jurídica deve se apresentar como instrumento de transformação social, contribuindo para levar a sociedade a patamares superiores de igualdades e liberdades. Nele há prevalência dos direitos fundamentais, que passam a “ser uma forma privilegiada de instrumentalizar a ação do Estado na busca do desiderato apontado no texto constitucional, entendido no seu todo dirigente principiológico” (Streck *apud* Andrade, 2022, p. 528-529).

A hermenêutica jurídica condizente com o Estado Democrático de Direito é a que se distancia do senso comum teórico e do positivismo para se conectar com os princípios gerais, bem como com os princípios específicos de cada ramo. Trata-se de pilares de sustentação de uma ordem jurídica, que, no caso brasileiro, conforme o preâmbulo da Carta Maior, objetiva o exercício dos direitos sociais e individuais, o bem-estar, a igualdade, a justiça, dentre outros valores supremos de uma sociedade fundada na harmonia social:

Se a Constituição da República foi promulgada com tal mister, como se observa do seu preâmbulo citado, é porque todo o seu aparato normativo deve ser interpretado da maneira que melhor contribua para a efetivação de tais valores supremos e, portanto, para a construção de uma “sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, I, da CR), para o “desenvolvimento nacional” (art. 3º, II, da CR), para a erradicação da pobreza e da marginalização (art. 3º, III, da CR), para a redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, da CR) e para a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV, da CR) (Fonseca, 2024, p. 249).

Cumprido ao jurista voltar-se à realidade fática, observar as mazelas sociais, e, imbuído da ideia de melhoria das condições sociais, interpretar a norma conforme esse guia – o que se aproxima do que Márcio Bilharinho Naves chama de uma “teoria materialista do direito” (Naves, 2014). Dentre os princípios do Direito Material do Trabalho sobressaltam o da Proteção, o da Primazia da Realidade, o da Vedação do Retrocesso Social e o da Progressividade dos Direitos Sociais, que devem indicar o rumo da interpretação e da aplicação das normas laborais.

No mesmo sentido, Melo Filho afirma que:

[...] cabe ao juiz, especialmente ao juiz do trabalho, reconhecer a disparidade nas condições das partes na disputa e atribuir o tratamento adequado à parte responsável. Cabe ao juiz aplicar normas trabalhistas com sensibilidade social, caso contrário, a execução de um raciocínio silogístico simples e formal conduzirá a uma decisão quase sempre injusta. É dever do juiz promover a dupla verificação da compatibilidade das regras, examinando a harmonia das normas com a Constituição e com os tratados internacionais de direitos humanos. Os juízes trabalhistas têm que considerar a adequação de suas decisões aos princípios do direito do trabalho, sob pena de subversão da ordem jurídica do trabalho. Para isso, muitas vezes, o magistrado haverá de resistir à pressão imposta

pelas instâncias superiores e, acima de tudo, preservar, a todo custo, sua independência judicial, sem a qual, de maneira decisiva, nunca poderá se legitimar democraticamente (Melo Filho, 2020, p. 110).

A declaração de nulidade de transações extrajudiciais e contratos formais em função de constatação de fraudes não é restrita à Justiça do Trabalho:

Na Justiça Comum, por exemplo, é costumeira a declaração de nulidade de contrato de compra e venda, quando visa a camuflar uma doação praticada; ou a declaração de nulidade de um contrato de doação, quando objetiva prejudicar credores. Não se trata de refutar a legalidade, em tese, de contratos de compra e venda ou de doação. Trata-se de refutar o manuseio de tais tipos de contrato de forma fraudulenta (Fonseca, 2024, p. 256).

A Justiça do Trabalho, de igual forma, não vem declarando inconstitucional o instituto da HTE. E o que o MPT espera é que ela só não venha a homologar acordos fraudulentos que firam de morte os princípios retromencionados ao buscarem a sonegação de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, cumpre lembrar as sábias palavras do constitucionalista Ferdinand Lassale:

Podem os meus ouvintes plantar no seu quintal uma macieira e segurar no seu tronco um papel que diga: “Esta árvore é uma figueira”. Bastará esse papel para transformar em figueira o que é macieira? Não, naturalmente. E embora conseguissem que seus criados, vizinhos e conhecidos, por uma razão de solidariedade, confirmassem a inscrição existente na árvore de que o pé plantado era uma figueira, a planta continuaria sendo o que realmente era e, quando desse frutos, destruiriam estes a fábula produzindo maçãs e não figos (Lassale, 2020, p. 38-39).

Em outras palavras, não adianta chamar de acordo um documento que estabelece apenas renúncia a direitos por uma das partes da relação. Sendo assim, para a validade da transação extrajudicial é necessária a presença dos seus requisitos tão bem destacados pelo “Manual de Apoio: acordos extrajudiciais” da CONAFRET. São eles:

a) Petição que observe as exigências do artigo 840 da CLT e dos artigos 319, 320 e 719 e seguintes do CPC, de aplicação subsidiária, nos termos do artigo 769 da CLT, quais sejam, “breve exposição dos fatos,

descrevendo a relação de trabalho mantida entre as partes; o período de sua duração; o objeto controvertido; a transação efetuada; a especificação das parcelas pagas e seus valores e a indicação da providência judicial requerida” (CONAFRET, 2019, p. 8). Além disso, a petição deve estar acompanhada dos documentos necessários à compreensão dos fatos e dos pedidos:

Não seria lógico pretender que o Juízo homologue acordo em que não seja possível delimitar seu objeto e alcance, extrair a real intenção das partes - tão necessário no combate às fraudes – ou mesmo avaliar adequadamente a competência da Justiça do Trabalho para a providência requerida (CONAFRET, 2019, p. 8-9).

b) Capacidade das partes, objeto lícito, possível, determinado ou determinável com forma prescrita ou não proibida por lei, ao sabor do artigo 104 do CC;

c) Consentimento válido: ausência dos vícios de consentimento dispostos no inciso II do artigo 171 do Código Civil, a saber, erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude;

d) Existência de concessões recíprocas. A esse respeito, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA foi firmado o seguinte enunciado:

Enunciado nº 123 - HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL  
I - A faculdade prevista no Capítulo III-A do Título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública.  
II - O acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do Código Civil para a transação;  
III - Não será homologado em juízo o acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 422 do Código Civil).

No mesmo sentido, o “Manual de Apoio: acordos extrajudiciais” da CONAFRET esclarece:

No caso de um suposto acordo extrajudicial na seara trabalhista que visa unicamente ao pagamento das verbas rescisórias não há renúncias recíprocas (concessões mútuas, nos termos do art. 840 do CC) e nem objetos controvertidos (litígio, conforme art. 840 do CC). Logo, não se está diante de um acordo. Sequer manifestação de vontade livre é possível extrair, pois o trabalhador, comumente premido pela necessidade de

recebimento da verba alimentar (estado de perigo/lesão), não escolhe espontaneamente o acordo de pagamento parcial e parcelado dentre outras opções favoráveis, mas aquiesce, apenas, por que a única opção imposta é essa. Do contrário, não receberá as verbas ou as receberá em um processo que poderá demorar ainda mais tempo. Trata-se de imposição de condições meramente potestativas (sujeição de uma parte ao puro arbítrio da outra, nos termos do art. 122 do CC), pois o acordo extrajudicial terá sido a única opção “razoável” oferecida ao trabalhador para receber os seus direitos (CONAFRET, 2019, p. 10-11).

Insta mencionar, por fim, que a transação deve se limitar aos direitos especificados na petição mencionada no item “a”, o que se infere da leitura atenta do artigo 855-E da CLT, segundo o qual:

A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados”, bem como do § 2º do artigo 477 da CLT que preceitua que o instrumento de rescisão ou recibo de quitação “deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

Dessa forma, é contrária à lei a quitação plena do contrato de trabalho, mormente quando se sabe que há direitos que decorrem da relação empregatícia que só emergem muito depois da rescisão contratual, como é o caso do direito à indenização por doença do trabalho apresentada anos após à exposição, durante o pacto laboral, a agentes físicos, químicos ou biológicos:

Oportuno observar que mesmo no âmbito do Direito Civil, regulando relações que pressupõem igualdade de condições entre as partes – ao contrário do que ocorre nas relações de trabalho – o artigo 320 do Código Civil define que ‘A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante’. Assim, considerando a unidade do ordenamento jurídico e as normas expressas da CLT, deve ser recusada a homologação de acordos extrajudiciais com quitação ampla do contrato de trabalho e eficácia liberatória geral do devedor (CONAFRET, 2019, p. 13).

Diante de todo o exposto, é preciso que o Judiciário Trabalhista adote todas as medidas necessárias de modo a evitar a fraude ora

analisada. Tal fraude é muito evidente e está à vista de todos, tal como a carta roubada referida no conto de Edgar Allan Poe. No conto “A Carta Roubada”, Poe (2005) conta a história de uma carta comprometedoras que é roubada de uma mulher com o intuito de chantageá-la. Protagonizado pelo investigador Dupin, o mistério se desenrola à procura da carta e com o receio de o que ladrão, se fosse denunciado, poderia divulgar o seu conteúdo. O mistério é resolvido quando Dupin encontra a carta simplesmente no endereço informado, largada em cima de uma mesa à vista de todos. Tal como o investigador Dupin, esta sorte de fraude está à vista dos magistrados e pode ser facilmente desvendada. É importante, para tanto, que o magistrado adote as medidas necessárias para a sua elucidação; que verifique a presença dos requisitos acima mencionados, inclusive, designando a audiência prevista no artigo 855-D da CLT, com vistas a observar a presença da vontade livre e consciente do trabalhador quanto à transação e o seu conhecimento acerca das verbas a serem quitadas a fim de evitar a fraude ora analisada. Agindo dessa maneira o Judiciário estará aplicando uma hermenêutica condizente com os princípios do direito do trabalho suso mencionados.

No mesmo toar, cabe ao Ministério Público do Trabalho aprimorar seu procedimento investigatório mediante a utilização de mecanismos que ponham em relevo a fraude praticada. Da experiência relatada no presente estudo, destacam-se: a ação rescisória coletiva, a obtenção de relatórios gerenciais e a elaboração da “planilha-prejuízo”.

## **Considerações Finais**

O presente artigo procurou demonstrar, de forma central, a partir da experiência prática do Ministério Público do Trabalho em Pernambuco no combate a centenas de acordos extrajudiciais fraudulentos firmados em um determinado setor econômico do Estado, como o novo instituto da Homologação de Transação Extrajudicial (HTE) tem sido utilizado como verdadeiro substituto da prática de “lide simulada”, que constitui verdadeira chaga na Justiça do Trabalho durante décadas. Tal fraude foi “refinada” com verniz de “legalidade” pela contrarreforma trabalhista de 2017, aprovada sob a matriz ideológica do neoliberalismo e, portanto, da desregulamentação e flexibilização trabalhista.

Os dados empíricos revelaram que os acordos fraudulentos firmados, com vício de consentimento dos trabalhadores, serviram apenas para surrupiar haveres rescisórios através da supressão de verbas incontro-



versas devidas no caso de demissão sem justa causa – o que gerou uma “economia” para as empresas que passou de quatro milhões de reais.

Através do uso de técnicas de investigação e processuais inovadoras como as relatadas (ações rescisórias coletivas, elaboração de “planilhas-prejuízo” e obtenção de relatórios gerenciais, entre outros), o MPT em Pernambuco logrou êxito em conseguir o firmamento de diversos Termos de Ajuste de Conduta, com o afastamento da coisa julgada, o que permitiu que os trabalhadores pudessem perseguir diferenças salariais e rescisórias.

Conclui-se, portanto, que é possível adotar uma hermenêutica estruturante, na análise das transações extrajudiciais, que, conduzida pelos princípios do Direito do Trabalho, preze pela observância dos requisitos de validade de tal instituto, garantindo a dignidade dos trabalhadores e assegurando-lhes os direitos a que fazem jus.

## Referências

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour**. New York: Hart, 2022.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.

ANTUNES, Ricardo. O laboratório e a experimentação do trabalho na pandemia do capital. *In*: ESTEVES, Juliana Teixeira (org.). **Dimensões críticas da condição pandêmica: transformações e percepções**. Belo Horizonte: RTM, 2020. p. 13-19.

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Conamat): reforma trabalhista - enunciados aprovados, 19., 2018. Belo Horizonte. **Anais eletrônicos...** Brasília: [s.n.] 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 19 jun. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [S.l.: s.n.], 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 18 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Constituição (1988). Brasília (DF): Senado, 1988.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. Secretaria Operacional do Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho. [S.l.:

s.n.], 2017. Portaria n.º 307.2017 do Procurador Geral do Trabalho. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/apge/portal-sge/normas-politicas-publicacoes/arquivos/atuacao-finalistica/portaria-no-307-2017-institui-o-geaf.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2024.

CONAFRET. **Manual de apoio: acordos extrajudiciais**. Brasília: MPT, 2019.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2017.

FONSECA, Vanessa Patriota da. **Subordinação (mal)camuflada: a dominação capitalista no trabalho em plataformas digitais**. Belo Horizonte: RTM, 2024.

FONSECA, Vanessa Patriota da; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. Reforma Trabalhista: o que a Espanha ensina ao Brasil? **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 6, 2023. Disponível em: <https://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/154>. Acesso em: 16 jul. 2024.

HARVEY, David. **A Brief History of Neoliberalism**. Oxford: Oxford University, 2005.

LASSALE, Ferdinand. **O que é uma Constituição**. São Paulo: Edijur, 2020.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. O Papel dos Juízes na Defesa do Direito do Trabalho: controles de constitucionalidade e de convencionalidade. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. São Paulo: 2024. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro>. Acesso em: 16 jul. 2024.

NAVES, Márcio Bilharinho. **A questão do direito em Marx**. São Paulo: Outras expressões, 2014.

PIMENTA, José Roberto Freire. Lides simuladas: a Justiça do Trabalho como órgão homologador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3.a Região**, Belo Horizonte, v. 30, n. 60, p. 119-152, jul.-dez. 1999. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27100>. Acesso em: 21 jul. 2024.

POE, Edgar Allan. **A Carta Roubada**. Porto Alegre: L&PM, 2005.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. Perversão do direito (e da democracia): seis casos Perversion of law (and democracy): six cases. **Revista Direito e Práxis**, v. 7, n. 4, p. 261-294, 2016. Tradução de: Perversion of law (and democracy): six cases.

SMARTLAB. **Promoção do Trabalho Decente**. Brasília: , 2024. Disponível

# PLATAFORMAS DE TRABALHO DIGITAL COMO MÁQUINAS DE PRODUÇÃO<sup>1</sup>

Veena Dubal<sup>2</sup>  
Vitor Araújo Filgueiras<sup>3</sup>

## Introdução

Globalmente, os debates regulatórios e jurídicos sobre o “futuro do trabalho” estão repletos de discussões sobre “plataformas digitais” ou até mesmo “plataformas de trabalho”. A “Diretiva sobre Trabalho em Plataformas” da União Europeia, por exemplo, é a primeira tentativa legislativa abrangente no mundo a abordar as condições de trabalho dos trabalhadores em “plataformas de trabalho digital”.<sup>4</sup> A Diretiva, que estima que 43 milhões de trabalhadores em toda a Europa estarão trabalhando em plataformas de trabalho até 2025, visa alcançar dois objetivos principais: (1) “ajudar a determinar o *status* de emprego correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais” e (2) “estabelecer as primeiras regras da UE sobre o uso de sistemas algorítmicos no local de trabalho”.<sup>5</sup> Ao delinear regras para alcançar ambos os objetivos, a

1 Este artigo foi originariamente publicado no Yale Journal of Law & Technology, v. 26, n. 3, 2024. Disponível em: <https://yjolt.org/digital-labor-platforms-machines-production>. Acesso em: 22 jan. 2025.

2 Professora de Direito na Universidade da Califórnia, *campus* de Irvine.

3 Gerente de projetos na Fundacentro e professor de Economia na Universidade Federal da Bahia (UFBA).

4 Conselho da União Europeia. Proposta para uma Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho sobre Melhoria das Condições de Trabalho nas plataformas de trabalho, n. 7212/24, de 8 de março de 2024, art. 1, § 3. (Diretiva sobre Trabalho em Plataformas).

5 UNIÃO EUROPEIA. Conselho Europeu. *EU Rules on Platform Work*, 21 mar. 2024. Disponível em:



Diretiva utiliza o termo “plataformas de trabalho digital” para se referir a empresas que utilizam “sistemas automatizados para combinar oferta e demanda de trabalho” e que utilizam algoritmos para a gestão de recursos humanos.<sup>6</sup>

A Diretiva, a primeira do tipo no mundo, pode melhorar drasticamente os meios de subsistência dos trabalhadores precários, muitos dos quais ganham salários muito abaixo do mínimo necessário, enquanto trabalham em empregos fisicamente perigosos e exigentes. Ela também pode estabelecer padrões legais robustos que outras jurisdições poderão emular em seus próprios esforços regulatórios para garantir que os “trabalhadores de plataformas” tenham os mesmos – e até maiores – direitos e proteções que os trabalhadores em outras funções.<sup>7</sup> Ao

---

<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu>. Acesso em: 22 jan. 2025. Disponível também em: <https://perma.cc/G4LY-YRVE>.

- 6 UNIÃO EUROPEIA. Observatório Legislativo. **Improving Working Conditions of Persons Working Through Digital Labour Platforms**. 12 set. 2021. Disponível em: <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/summary.do?id=1685563&t=d&l=en>. Disponível também em: <https://perma.cc/7FZU-LHN2>. Acesso em: 22 jan. 2025. Mais especificamente, o Artigo 2 da Diretiva sobre Trabalho em Plataformas define “plataforma de trabalho digital” como: “qualquer pessoa física ou jurídica que preste um serviço que atenda a todos os seguintes requisitos: (a) seja prestado, pelo menos em parte, à distância por meios eletrônicos, como *um* site ou aplicativo móvel; (b) seja prestado a pedido de um destinatário do serviço; (c) envolva, como componente necessário e essencial, a organização do trabalho realizado por indivíduos em troca de pagamento, independentemente de o trabalho ser realizado *online* ou em um local específico; (d) envolva o uso de sistemas automatizados de monitoramento ou de tomada de decisões” (Tradução livre de: “*any natural or legal person providing a service which meets all of the following requirements: (a) it is provided, at least in part, at a distance through electronic means, such as a website or mobile application; (b) it is provided at the request of a recipient of the service; (c) it involves, as a necessary and essential component, the organization of work performed by individuals in return for payment, irrespective of whether that work is performed online or in a certain location; (d) it involves the use of automated monitoring or decision-making systems*”). Diretiva sobre Trabalho em Plataformas, nota 4, art. 2, § 1.
- 7 Diretiva sobre Trabalho em Plataformas. A Diretiva define “trabalhador de plataforma” como: “qualquer pessoa que realiza trabalho em plataforma e que possui um contrato de trabalho ou é considerada como tendo uma relação de trabalho, conforme definido pela legislação, pelos acordos coletivos ou pela prática em vigor nos Estados-Membros, levando em consideração a jurisprudência do Tribunal de Justiça.” (Tradução livre de: “*any person performing platform work who has an employment contract or is deemed to have an employment relationship as defined by the law, the collective agreements or practice in force in the Member States with consideration to the case-law of the Court of Justice*”). Diretiva sobre Trabalho em Plataformas, supra nota 1, art. 2, § 1). Por sua vez, “trabalho em plataforma” é definido como: “qualquer trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e realizado na União por um indivíduo com base em uma relação contratual entre a plataforma de trabalho digital ou um intermediário e o indivíduo, independentemente de existir uma relação contratual entre o indivíduo ou o intermediário e o destinatário do serviço.” (Tradução livre de: “*any work organized through a digital labor platform and performed in the Union by an individual on the basis of a contractual relationship between the digital labor plat-*

mesmo tempo, argumentamos que a Diretiva, conforme redigida, pode ter consequências imprevistas tanto para a forma como o emprego é concebido quanto para a maneira como o trabalho é regulado em relação às tecnologias digitais.

De fato, a Diretiva sobre Trabalho em Plataformas e leis similares, propostas e promulgadas, que são direcionadas especificamente às plataformas de trabalho digital, cometem um erro crítico de linguagem e lógica, o qual esperamos que possa ser corrigido em futuros esforços legislativos. Os autores da Diretiva sobre Trabalho em Plataformas, assim como muitos outros legisladores, juízes, acadêmicos e jornalistas ao longo da última década, definem e categorizam incorretamente o termo “plataforma de trabalho digital”. Criticamente, as plataformas digitais (ou “plataformas de trabalho”, como às vezes são chamadas) não são uma nova categoria de empresa. Pelo contrário, elas são mais bem compreendidas como um complexo conjunto de máquinas digitais utilizadas pelas empresas para diversos fins, incluindo como meio de produção, controle e disciplina do trabalho.

Talvez mais do que qualquer outra máquina na história do capitalismo moderno, as plataformas podem ser projetadas e usadas para lesionar os trabalhadores material, psíquica e fisicamente por meio de formas rigorosas (e muitas vezes individualizadas) de disciplina laboral. Sem proteções legais, elas podem ser metaforicamente mais afiadas e mortais do que as lâminas das máquinas de fábrica. Elas devem, portanto, ser reguladas adequadamente. Ao confundir a máquina com a empresa – ou ao utilizá-la como uma abreviação para empresas com modelos de negócios específicos –, a legislação proposta reforça a alegação de novidade dessas empresas. Como resultado, a legislação também direciona de maneira equivocada a tão necessária regulação do trabalho em relação à tecnologia, restringindo a gestão digital a apenas um grupo específico de empresas, o que pode levar a tentativas de arbitrar uma definição. Defendemos que a Diretiva e futuras regulações de direitos trabalhistas devam se concentrar no uso dessas máquinas digitais por todas as empresas.

Neste ensaio, consideramos o problema de regular “plataformas de trabalho” como um subtipo distinto de empresa e “trabalho em plata-

---

*form or an intermediary and the individual, irrespective of whether a contractual relationship exists between the individual or an intermediary and the recipient of the service.”). Platform Work Directive, supra note 1, art. 2, § 1.*

formas” como uma nova forma de emprego. Primeiro, argumentamos que qualquer regulação trabalhista deve se originar de uma análise empírica da relação social entre as empresas e os trabalhadores que laboram para elas. Tradicionalmente, o primeiro passo na análise da relação social do emprego e do direito do trabalho não se baseou nos tipos de tecnologias utilizadas por uma empresa. Nem, em nossa opinião, deveria ser assim. Ao invés disso, as leis trabalhistas foram propositalmente fundamentadas em preocupações com a saúde humana, segurança, bem-estar e as consequências da subordinação irrestrita dos trabalhadores. Considerando isso, o foco da Diretiva nas plataformas de trabalho digital e sua tentativa de gerenciamento do trabalho em plataformas como o principal ponto focal para regular a relação entre determinados trabalhadores e empresas ignora o grau em que os problemas da gestão algorítmica— mais especificamente, os “sistemas de monitoramento automatizado” (SMA) e os “sistemas de tomada de decisão automatizados” (SDA) — permeiam todo o mercado de trabalho.<sup>8</sup> Assim, a Diretiva representa uma ruptura acentuada na lógica da regulação trabalhista, desviando-se de compreensões estruturais e de senso comum da produção capitalista.

Nas últimas três décadas, empresas que se autodenominam “plataformas digitais” em outros espaços econômicos têm gerado mitologias que obscurecem o direito e a política da informação. Para evitar problemas semelhantes em questões trabalhistas, as “plataformas de trabalho digital” devem ser reconhecidas não como novos tipos de empresas, mas sim como novas tecnologias de local de trabalho implantadas por um conjunto de empresas e utilizadas, entre outras coisas, para controle, vigilância e disciplina do trabalho automatizados.<sup>9</sup> A Diretiva anuncia novos direitos laborais que limitam a gestão algorítmica no trabalho, mas ao tratar as “plataformas de trabalho digital” como empresas em vez de máquinas, restringe peculiarmente esses direitos aos trabalhadores de um subconjunto de empresas. Dessa forma, a Diretiva não reconhece que

---

8 Para uma visão abrangente das diversas maneiras como uma gama de tecnologias automatizadas é utilizada nos locais de trabalho contemporâneos para fins de controle e disciplina do trabalho, veja AJUNWA, I. *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*. p. 73-260, 2023.

9 Meredith Whittaker argumenta que as máquinas de computação modernas foram projetadas como ferramentas para automatizar e disciplinar o trabalho. WHITTAKER, M. *Origin Stories: Plantations, Computers, and Industrial Control*. Logic(s), 2023. Disponível em: <https://logicmag.io/supa-dupa-skies/origin-storiesplantations-computers-and-industrial-control/>. Disponível também em: <https://perma.cc/QFE9CYL2>. Acesso em: 22 jan. 2025.

trabalhadores de muitos setores enfrentam perigos e riscos semelhantes no local de trabalho.<sup>10</sup>

Em segundo lugar, argumentamos que, se, para fins conceituais e legais, devemos definir “plataformas de trabalho digital” como máquinas de produção – como partes centrais do processo laboral – operado por empresas em todo o mundo<sup>11</sup>, então devemos examinar não apenas as medidas de produtividade dessas máquinas, mas também como essas máquinas impactam materialmente os trabalhadores, e devemos legislar diretamente para mitigar os danos. Em muitos Estados do Norte e Sul Global, incluindo os locais de nossas respectivas análises empíricas, Estados Unidos e Brasil (dois dos maiores mercados de trabalho onde plataformas digitais foram adotadas), os legisladores aprovaram leis trabalhistas durante a Revolução Industrial para proteger os trabalhadores e redistribuir os riscos físicos e financeiros do capitalismo. Essas leis

---

10 Não estamos sozinhos ao fazer essa observação. Como escrevem Antonio Aloisi e Valerio De Stefano, “[o] resultado surpreendente é que os trabalhadores de plataformas poderiam mobilizar direitos de proteção de dados mais fortes do que os trabalhadores em setores convencionais do mercado de trabalho.” (Tradução livre de: “[*the*] *startling result is that platform workers could mobilise stronger data-protection rights than workers in conventional labour-market sectors*”). ALOISI, A.; DE STEFANO, V. ‘Gig’ Workers in Europe: The New Platform of Rights. Social Europe, 16 mar. 2024. Disponível em: <https://www.socialeurope.eu/gig-workers-in-europe-the-new-platform-ofrights>. Disponível também em: <https://perma.cc/SZM5-NHDG>. Acesso em: 22 jan. 2025.

11 No contexto da industrialização, Harry Braverman argumentou de forma célebre que “[a] redução do trabalhador ao nível de um instrumento no processo de produção não está de forma alguma exclusivamente associada às máquinas. Devemos também observar a tentativa, seja na ausência de máquinas ou em conjunto com máquinas operadas individualmente, de tratar os próprios trabalhadores como máquinas.” (Tradução livre de: “[*the*] *reduction of the worker to the level of an instrument in the production process is by no means exclusively associated with machinery. We must also note the attempt, either in the absence of machinery or in conjunction with individually operated machines, to treat the workers themselves as machines*”). BRAVERMAN, H. **Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century**. p. 172-73, 1974. Ele continuou: “A massa da humanidade é submetida ao processo de trabalho para os propósitos daqueles que o controlam, e não para quaisquer propósitos gerais da ‘humanidade’ como tal. Ao adquirir forma concreta, o controle dos humanos sobre o processo de trabalho se transforma em seu oposto e se torna o controle do processo de trabalho sobre a massa de humanos. As máquinas surgem no mundo não como servas da “humanidade”, mas como instrumentos daqueles a quem a acumulação de capital concede a propriedade das máquinas” (Tradução livre de: “*The mass of humanity is subjected to the labor process for the purposes of those who control it rather than for any general purposes of ‘humanity’ as such. In thus acquiring concrete form, the control of humans over the labor process turns into its opposite and becomes the control of the labor process over the mass of humans. Machinery comes into the world not as the servant of “humanity,” but as the instrument of those to whom the accumulation of capital gives the ownership of the machines*”). *Id.*, p. 193. Por essas e outras razões, acreditamos que é fundamental intervir na relação social entre os trabalhadores e os proprietários das máquinas – neste caso, os proprietários das plataformas.

responderam às demandas dos movimentos trabalhistas e ao escrutínio social crítico da relação entre trabalhadores e empresas – incluindo os impactos humanos dessas relações. Como é bem conhecido, o surgimento da relação salarial, juntamente com as pressões concomitantes de produtividade, levou a altas taxas de lesões e mortes no trabalho, estimulando trabalhadores de todo o mundo a formar sindicatos e agir coletivamente por regulação do local de trabalho.<sup>12</sup> As primeiras leis trabalhistas, tanto nos Estados Unidos quanto no Brasil, não apenas estabeleceram padrões mínimos quanto a salários e tempo de trabalho, mas também direcionaram como as empresas poderiam usar determinadas máquinas, exigindo proteções e supervisão estatal em locais de trabalho de alto risco. Como discutimos a seguir, a análise comparativa contemporânea dos dados de lesões ocupacionais de trabalhadores que interagem com plataformas digitais (como máquinas disciplinares, e não como empresas) tanto dos Estados Unidos quanto do Brasil sugere que, assim como as primeiras máquinas industriais, as plataformas digitais produzem trabalhos alarmantemente perigosos e de alto risco.

Os perigos representados por essas máquinas digitais não são inerentes, mas resultam de como as empresas as projetam e operam. Os impactos, embora não sejam resultados necessários nem desejáveis, em grande parte escaparam da fiscalização sob as leis de saúde e segurança ocupacional existentes. Novas leis, que muitas vezes se concentram e legislam sobre a suposta novidade dessas empresas, também não abordam adequada ou diretamente tais questões. Em vez de excepcio-

---

12 Nate Holdren escreve em seu estudo histórico sobre a lei de lesões no local de trabalho: “Temos apenas dados parciais sobre lesões no local de trabalho no século XX, mas, a partir dos dados que possuímos, é claro que, nos Estados Unidos dessa era, as pessoas sofriam lesões [...] com uma frequência alarmante. Por exemplo, em 1910, o número estimado de mortes devido a acidentes na mineração entre 1899 e 1908 totalizou 19.775 pessoas. As lesões não fatais eram ainda mais frequentes, com mais de 5.000 dessas lesões por ano nesses anos [...]. E esses são apenas os números da mineração. O emprego era incrivelmente perigoso nessa era, com os empregados sendo prejudicados regularmente. O historiador James Schmidt caracterizou o dano generalizado aos empregados na economia como “violência industrial.” (Tradução livre de: *“We have only partial data on workplace injuries in the twentieth century, but from the data we do have, it is clear that in the United States in this era people suffered injuries [...] with appalling frequency. For example, in 1910, [...] [the] estimated [...] number of deaths due to accidents in mining between 1899 and 1908 totaled 19,775 people. Non-fatal injuries were even more frequent, with more than 5,000 such injuries per year in [those] years [...] And these are only the figures for mining. Employment was incredibly dangerous in this era, with employees harmed regularly. Historian James Schmidt has characterized the pervasive harm to employees in the economy as “industrial violence”*). HOLDREN, N. *Injury Impoverished: Workplace Accidents, Capitalism, and Law in the Progressive Era*. p. 1, 2020.



nalizar empresas que utilizam plataformas de trabalho digital para (entre outras coisas) a gestão do trabalho — e, assim, legalmente reforçar as mitologias discursivas dessas empresas como meras intermediárias de dados e valor —, os reguladores devem, em nossa opinião, retornar à regulação das condições de trabalho através da lente da relação social ou de classe e à aplicação de leis novas e antigas que tornem o trabalho mais seguro, tolerável e digno.

Na Parte I deste ensaio, discutimos por que e como as máquinas digitais no local de trabalho devem ser reguladas, e exploramos as limitações da abordagem da União Europeia. A Diretiva sobre Trabalho em Plataformas, embora tente trazer muitos trabalhadores subordinados que laboram através e com plataformas de trabalho digital para as proteções estatais, excepcionaliza um subconjunto de trabalhadores. Além de garantir que os trabalhadores de plataformas “tenham — ou possam obter — o *status* de emprego correto à luz de sua relação real com a [empresa]”, a Diretiva sobre Trabalho em Plataformas acrescenta aos direitos trabalhistas existentes “equidade, transparência e responsabilidade na gestão algorítmica no contexto do trabalho em plataformas”.<sup>13</sup> Aqui, novamente, a Diretiva se refere não ao trabalho controlado através de máquinas digitais, mas sim ao trabalho produzido por empresas específicas que atendem à definição da Diretiva de “plataforma de trabalho digital”, atribuindo a essas empresas a responsabilidade de reduzir os danos físicos e psicossociais.<sup>14</sup>

---

13 Proposta da Comissão para uma Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a Melhoria das Condições de Trabalho no Trabalho em Plataformas, p. 3, Comissão (2021), n. 762, versão final. 9 dez. 2021. Notavelmente, estende esses direitos aos trabalhadores, independentemente de serem considerados empregados. Diretiva sobre Trabalho em Plataformas, supra nota 1, art. 1, § 2. No artigo 2, a Diretiva define “trabalho em plataforma” como “qualquer trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e realizado [...] por um indivíduo com base em uma relação contratual entre a plataforma de trabalho digital ou um intermediário e o indivíduo, independentemente de existir uma relação contratual entre o indivíduo ou um intermediário e o destinatário do serviço.” (Tradução livre de: “*any work organized through a digital labor platform and performed [...] by an individual on the basis of a contractual relationship between the digital labor platform or an intermediary and the individual, irrespective of whether a contractual relationship exists between the individual or an intermediary and the recipient of the service*”). *Id.*, art. 2, § 1. A definição inclui o “intermediário” como uma parte contratante em potencial porque empresas como a Uber têm respondido às exigências de regulação trabalhista contratando com agências de emprego. Em outros casos, trabalhadores precários — particularmente trabalhadores indocumentados — contratam com um indivíduo ou entidade que possui a conta principal com a empresa principal. Eles trabalham através da conta dessa pessoa e muitas vezes pagam por sua capacidade de fazê-lo.

14 UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Diretiva 2024/2831. *Diretiva Sobre Trabalho em Plataformas*, 2024, p. 50.

Nas Partes II e III, examinamos o contexto histórico das proteções à saúde e segurança dos trabalhadores e os dados existentes de dois contextos nacionais críticos, Brasil e Estados Unidos. Com base nessas análises, recomendamos para futuras leis um marco regulatório que não apenas reconheça a relação social padrão entre trabalhador e empresa como uma relação de emprego, mas que também exija proteções trabalhistas para todas as empresas que utilizam máquinas digitais para gestão do trabalho. Em particular, defendemos padrões e requisitos robustos de saúde e segurança que salvaguardem a integridade física e mental dos trabalhadores que laboram ao lado, com e/ou através de máquinas digitais. Criticamente, tais leis devem ir além do requisito existente da Diretiva de divulgar a lógica e os parâmetros da gestão da máquina. Argumentamos que elas também devem proibir explicitamente a intensificação automatizada do trabalho e a disciplina digitalizada, incluindo por meio de técnicas de gamificação, pagamento variável digitalizado e dispensa automatizada.<sup>15</sup>

Por fim, argumentamos que, independentemente de os trabalhadores serem legalmente rotulados como “empregados”, “trabalhadores independentes”, “consumidores” ou algo totalmente diferente, as empresas que controlam as máquinas digitais devem torná-las seguras para a interação humana.<sup>16</sup> Novas proteções relacionadas à gestão algorítmica devem

---

15 A Diretiva sobre Trabalho em Plataformas reconhece que “a direção, avaliação e disciplina algorítmica intensificam o esforço de trabalho ao aumentar o monitoramento, elevar o ritmo exigido dos trabalhadores, minimizar lacunas no fluxo de trabalho e estender a atividade de trabalho além do local e das horas convencionais de trabalho.” (Tradução livre de: *“algorithmic direction, evaluation, and discipline intensify work effort by increasing monitoring, raising the pace required from workers, minimizing gaps in workflow, and extending work activity beyond the conventional workplace and working hours”*). Proposta da Comissão para uma Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a Melhoria das Condições de Trabalho no Trabalho em Plataformas, p. 3, Comissão (2021), n. 762, versão final. 9 dez. 2021. Ela também afirma que “o aprendizado limitado no trabalho e a influência sobre as tarefas devido ao uso de algoritmos não transparentes, a intensificação do trabalho e a insegurança [...] provavelmente aumentarão o estresse e a ansiedade da força de trabalho.” *Id.* (Tradução livre de: *“limited learning at work and influence over tasks due to the use of non-transparent algorithms, work intensification and insecurity [...] is likely to increase workforce stress and anxiety”*). *Id.* Mas, em vez de intervir diretamente nesses resultados prejudiciais, a diretiva coloca a responsabilidade de mitigar esses danos nas empresas, exigindo que elas avaliem os riscos e “tomem medidas preventivas adequadas.” *Id.* Esse mandato de autorregulação provavelmente será muito difícil de impor. Para uma visão geral de como a diretiva aborda de forma inadequada a saúde e segurança dos trabalhadores, veja CEFALIELLO, A. *et al.* Making Algorithmic Management Safe and Healthy for Workers: Addressing Psychosocial Risks in New Legal Provisions. **European Labour Law Journal**, 14. ed., p. 192, 2023.

16 Simplesmente referenciar a Diretiva-Quadro da UE sobre Saúde e Segurança Ocupacional (OSH) de 1989, como faz a Diretiva sobre Trabalho em Plataformas, não aborda de forma adequada as crises de saúde dos trabalhadores causadas pela gestão algorítmica. Veja UNIÃO EUROPEIA.

ser adaptadas aos riscos específicos à saúde e segurança ocupacionais apresentados por essas novas práticas e devem se estender logicamente a todas as empresas que utilizam máquinas digitais para gestão do trabalho. Elas não devem ser limitadas a um subconjunto de empresas que (de forma imprecisa) se autodefinem como “plataformas digitais”, pois uma mudança no modelo de negócios da empresa poderia então alterar se elas estão sujeitas a tais leis, e porque os usos e impactos das máquinas digitais já se estendem muito além desse subconjunto de empresas.<sup>17</sup> Concluimos considerando os contornos de uma abordagem regulatória ideal.

## 1 Ford não é uma esteira, Uber não é uma plataforma: regulando as relações sociais de produção

As plataformas digitais são máquinas que utilizam procedimentos automatizados digitalmente para receber, processar e produzir dados e informações. Normalmente, os processos de automação digital dessas plataformas utilizam *big data* para treinar algoritmos de gestão da força de trabalho e/ou utilizam ferramentas de inteligência artificial (IA) para o mesmo propósito. Os processos incorporados a esse maquinário digital servem aos objetivos econômicos das empresas e mediam ou controlam os processos de trabalho, incluindo contratação e dispensa, vigilância e disciplina, distribuição de tarefas, determinação de salários e uso de *insights* psicossociais para moldar comportamentos.<sup>18</sup> Assim, uma plataforma digital é um meio de produção e, para fins regulatórios, podemos conceituar seu papel por meio de analogia com outros tipos de maquinários de local de trabalho pré-digitais, como esteiras, andaimes e prensas hidráulicas. Mesmo no contexto da IA, as plataformas digitais não têm e nunca terão vontade própria, nem funcionam de maneira espontânea.<sup>19</sup> Acima de tudo, elas não são empresas. Pelo contrário, são

---

Parlamento Europeu. Diretiva 2024/2831. Diretiva Sobre Trabalho em Plataformas, 2024, p. 50.

17 Por exemplo, muitas práticas associadas a empresas como a Uber, incluindo discriminação salarial algorítmica e contratação e demissão automatizadas, agora se estendem a outros locais de trabalho por meio da aplicação de máquinas digitais à gestão cotidiana do trabalho.

18 AJUNWA, I. *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*. p. 73-320, 2023.

19 Como Alex Hanna e Emily Bender escreveram: “A corrida pelo ouro em torno das chamadas ferramentas de “inteligência artificial generativa” (IA), como o ChatGPT e o Stable Diffusion, tem sido caracterizada por previsões entusiasmadas de que essas tecnologias serão os arautos do fim dos motores de busca tradicionais ou do fim do trabalho árduo para assistentes jurídicos, porque parecem “entender” tão bem quanto os humanos. Na realidade, esses sistemas não entendem

projetadas e utilizadas por empresas para produzir serviços ou bens, muitas vezes por meio da gestão do trabalho.<sup>20</sup>

A Diretiva sobre Trabalho em Plataformas não está sozinha em fetichizar plataformas digitais ou de trabalho como tipos especiais de empresas que necessitam de regulações únicas, em vez de reconhecê-las como maquinários utilizados pelas empresas para fins econômicos. No Brasil, por exemplo, os debates sobre empresas estruturadas como a Uber referem-se a essas empresas como “plataformas digitais”, o que leva a uma compreensão fundamentalmente equivocada dessas empresas como meros intermediários entre trabalhadores e consumidores, e não como corporações que controlam as máquinas e seus impactos humanos. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal do Brasil está considerando se essas corporações são tão diferentes de outras empresas que não deveriam ser obrigadas a cumprir as leis trabalhistas básicas. O caso, Recurso Extraordinário n. 1446336 (Tema 1291), que a Uber iniciou, não apenas determinará o resultado de mais de 10.000 casos semelhantes no Brasil, mas também poderá minar a regulação trabalhista no país de maneira mais ampla.<sup>21</sup> O governo do presidente Lula também propôs

---

nada. Em vez disso, eles invertem a função da tecnologia destinada à classificação: em vez de indicar se uma imagem contém um rosto ou transcrever corretamente a fala, as ferramentas de IA generativa usam esses modelos para gerar mídia. Elas podem criar textos que parecem, aos olhos humanos, ser o resultado de pensamento, raciocínio ou compreensão, mas na verdade não são nada disso” (Tradução livre de: *“The gold rush around so-called “generative artificial intelligence” (AI) tools like ChatGPT and Stable Diffusion has been characterized by breathless predictions that these technologies will be the harbingers of death for the traditional search engine or the end of drudgery for paralegals because they seem to “understand” as well as humans. In reality, these systems do not understand anything. Rather, they turn technology meant for classification inside out: instead of indicating whether an image contains a face or accurately transcribing speech, generative AI tools use these models to generate media. They may create text which appears to human eyes like the result of thinking, reasoning, or understanding, but it is in fact anything but”*). HANNA, A.; BENDER, E. **“AI” Hurts Consumers and Workers — and Isn’t**. Tech Policy Press, 4 ago. 2023. Disponível em: <https://www.techpolicy.press/ai-hurts-consumers-and-workers-and-isntintelligent>. Disponível também em: <https://perma.cc/X38E-UUR8>. Acesso em: 22 jan. 2025.

20 Em certo sentido, a noção de uma “plataforma de trabalho” como uma empresa é ainda mais problemática. Ela representa uma espécie de duplo fetichismo, pois sugere um subconjunto de empresas com características específicas: plataformas digitais que “lidam” com o trabalho.

21 SAMPAIO, C. Dispute Between Apps and Delivery Workers to Be Ruled by the Supreme Court; Decision Will Have an Impact on the Job Market. **Brasil de Fato**, 12 fev. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/02/12/dispute-between-apps-and-delivery-workers-to-be-ruled-by-the-supreme-court-decision-will-have-an-impact-on-the-job-market>. Disponível também em: <https://perma.cc/8UVH-CC5R>. Acesso em: 22 jan. 2025. Mais de 600 acadêmicos de 40 países assinaram uma carta de solidariedade alertando o Supremo Tribunal Federal brasileiro de que essa decisão “não apenas afetará os trabalhadores de plataformas digitais, mas se aplicará a praticamente qualquer trabalhador.” Solidarity Letter with Brazilian Labor Law 2, 2024. Disponível em: <https://docs.google.com/document/d/143qxvAS2rGL8OiXFM7fLZR4BoCL6Rccq-zQCKTSh->

uma nova lei limitando as proteções trabalhistas para trabalhadores de transporte de passageiros que trabalham para “plataformas digitais”<sup>22</sup>. De fato, em pesquisas realizadas tanto nos Estados Unidos quanto no Brasil, essas empresas são frequentemente discutidas como se constituíssem um novo setor econômico.<sup>23</sup>

Claro, obscurecer o que a empresa é e faz para fins regulatórios não é novidade, nem é algo exclusivo de empresas popularmente concebidas como plataformas digitais. No início dos anos 2000, empresas de produção de conteúdo como Google e YouTube<sup>24</sup> também começaram a usar o termo “plataforma” como uma ferramenta discursiva. Como escreve Tarleton Gillespie, “no contexto de [...] demandas financeiras, culturais e regulatórias,” essas empresas se posicionaram “para encontrar um ponto ideal regulatório entre as proteções legislativas que as beneficiam e as obrigações que não, e para estabelecer um imaginário cultural dentro do qual seu serviço faz sentido.”<sup>25</sup> Para empresas de mídia social e produção de conteúdo, essa caracterização como plataforma e as alegações de novidade provocaram intensos e contínuos debates regulatórios sobre os tipos de obrigações legais que a caracterização acarreta.<sup>26</sup>

A Uber e empresas organizadas de forma semelhante aprenderam uma lição com essas empresas de comunicação e informação que transformaram o mundo. Quando abriram suas portas em São Francisco, Uber,

---

-Ks/view. Disponível também em: <https://perma.cc/HB33-BL85>. Acesso em: 22 jan. 2025. A carta explica que o Tribunal decidirá, na prática, que, uma vez que “plataformas digitais” e “trabalhadores de plataformas” assinam um contrato civil afirmando que os trabalhadores não são empregados, os fatos concretos de controle e subordinação deixam de ter importância.

22 REUTERS. **Brazil's Lula Proposes Law to Regulate Labor on Ride-Hailing Apps**. 4 mar. 2024. Disponível em: <https://www.reuters.com/world/americas/brazilslula-proposes-law-regulate-labor-ride-hailing-apps-2024-03-04>. Disponível também em: <https://perma.cc/A65U-LDEE>. Acesso em: 22 jan. 2025.

23 FARRELL, D. *et al.* The Online Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers, and Lessors. p. 2, 2018. Disponível em: <https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-and-co/institute/pdf/institute-ope-2018.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/8NT3-QDMM>. (Agrupando transporte, hospedagem e outros serviços habilitados por plataformas em uma única “economia”). Acesso em: 22 jan. 2025.

24 Ambas as empresas agora são de propriedade da Alphabet.

25 Tradução livre de: *“in the context of [...] financial, cultural, and regulatory demands,” these firms positioned themselves “to strike a regulatory sweet spot between legislative protections that benefit them and obligations that do not, and to lay out a cultural imaginary within which their service makes sense”*. GILLESPIE, T. The Politics of ‘Platforms’. *New Media & Society*, v. 12, p. 347-348, 2010.

26 RAHMAN, S. Regulating Informational Infrastructure: Internet Platforms as the New Public Utilities. *Geo. L. Technology Review*, v. 2, p. 234, 2018; SITARAMAN, G.; RICKS, M. Tech Platforms and the Common Law of Carriers. *Duke Law Journal*, v. 73, p. 1037, 2024.

Lyft e sua então concorrente Sidecar afirmaram existir completamente fora do âmbito do capitalismo; nas narrativas dessas empresas (então amplamente aceitas e adotadas), as pessoas estavam “compartilhando” seus carros – não trabalhando para empresas em troca de salários.<sup>27</sup> Em contextos regulatórios e judiciais, as empresas mais tarde argumentaram que não eram empresas de transporte que prestavam serviços, mas meramente intermediárias conectando passageiros e motoristas.<sup>28</sup> Mais recentemente, essas empresas e alguns reguladores estaduais as categorizaram, assim como empresas de entrega de alimentos comparáveis, como um novo tipo de empresa: plataformas que “conectam” serviços, em vez de empresas que empregam trabalhadores para prestar esses serviços.<sup>29</sup> Quando os legisladores tentaram regular a relação social entre a empresa e seus trabalhadores, as empresas protestaram que qualquer regulação desse tipo afetaria a flexibilidade da plataforma – ocultando discursivamente a própria empresa como a tomadora de decisões no processo de produção.<sup>30</sup>

Em vários debates acadêmicos, estudiosos adotaram a lógica da Uber e de suas congêneres, mesmo ao escrever criticamente sobre as empresas e seus impactos sociais. Na literatura de ciência da gestão, as plataformas são universalmente entendidas como empresas que

---

27 Para ver mais sobre como essa narrativa foi amplamente adotada, veja: HARNETT, S. Words Matter. In: ACEVEDO, D. D. (ed.). *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation*, p. 169-188, 2020.

28 As empresas continuam usando esse argumento. Veja: REED, A. Uber Executive Says App Is a Service for Drivers, Not Employer. *Bloomberg Law*, 29 maio 2024. Disponível em: <https://news.bloomberglaw.com/litigation/uber-works-for-drivers-not-viceversa-executive-tells-judge>. Disponível também em: <https://perma.cc/7ATC-QXHJ>. Acesso em: 22 jan. 2025.

29 Na Califórnia, a Uber venceu essa batalha discursiva já em 2013, quando a comissão de utilidade pública do estado decidiu que a Uber não era nem uma empresa de táxi nem uma transportadora de fretamento, mas sim uma “empresa de rede de transporte”. Veja: Decision Adopting Rules and Regulations to Protect Public Safety While Allowing New Entrants to the Transportation Industry. Dec. N. 1309-045. Cal. Pub. Utils. Comm’n, p. 11-14, 19 set. 2013. Até o momento, a Uber se autodenomina em material promocional como uma “plataforma global” de mobilidade. Veja: UBER TECHNOLOGIES INC. *Agency Partnerships Product Guide*. 2023. Disponível em: [https://uber.app.box.com/s/mclvjxsykwonb3ka5pzv0auf9hivaxih?uclid\\_id=b4d008ab-ce33-40a1-b4dc-f1f29aadec74](https://uber.app.box.com/s/mclvjxsykwonb3ka5pzv0auf9hivaxih?uclid_id=b4d008ab-ce33-40a1-b4dc-f1f29aadec74). Disponível também em: <https://perma.cc/GKP3-WVTC>. Acesso em: 22 jan. 2025.

30 Por exemplo, quando os legisladores da Califórnia estavam considerando o A.B. 5, que deixou claro legalmente que os motoristas da Uber eram empregados, a empresa repetidamente disse à mídia, aos reguladores e aos próprios trabalhadores que tratá-los como empregados resultaria na perda da flexibilidade da plataforma, como se isso fosse uma consequência natural da plataforma, e não uma decisão empresarial da empresa. LIN, J. What Happens to Uber and Lyft Drivers Once AB 5 Passes? *ABC10*, 6 set. 2019. Disponível em: <https://www.abc10.com/article/news/politics/103-8a1a6cb4-fb1e-47df-8d40-4583dd819f3c>. Disponível também em: <https://perma.cc/3MMG-2RB3>. Acesso em: 22 jan. 2025.

“ampliam a criação de valor” ao criar novos mercados ou ao “fomentar a inovação.”<sup>31</sup> Essa produção acadêmica tende a excepcionalizar as plataformas como empresas inovadoras que criam novas infraestruturas e “ecossistemas”<sup>32</sup> e, mais radicalmente, que “desafiam a teoria regulatória convencional.”<sup>33</sup> A sociologia crítica também desenvolveu um campo de “estudos sobre plataformas de trabalho” que não apenas estuda a materialidade da máquina e seus efeitos, mas também examina de forma mais ampla os mundos criados por empresas que “reconfiguram a natureza do trabalho” em parte por meio da regulação.<sup>34</sup> No entanto, essa literatura muitas vezes adota o termo “plataforma” para se referir a trabalhadores que interagem com empresas que controlam e disciplinam remotamente através de maquinário digital. Mesmo em nossas próprias pesquisas, um de nós foi pego nas armadilhas problemáticas dessa linguagem.<sup>35</sup>

Embora possa ser útil descrever empresas que gerenciam trabalho remotamente, o uso de “plataforma” como abreviação para um subconjunto particular de empresas mistifica as continuidades estruturais e sociais críticas da relação assalariada. No caso da Diretiva sobre Trabalho em Plataformas da UE, essa mistificação garantiu direitos importantes, embora limitados, de equidade e transparência para um subconjunto de trabalhadores, incluindo o “direito de saber” as regras do local de trabalho. Mas deixa um número crescente de trabalhadores de vários setores, que também são controlados por maquinário digital e enfrentam riscos semelhantes, sem esses direitos e proteções. Talvez mais preocupante, a Diretiva reconhece os significativos danos físicos e psicossociais que surgem do uso de sistemas de monitoramento e tomada de decisão automatizados, mas delega às empresas a responsabilidade de “avaliar esses riscos, verificar se as salvaguardas dos sistemas são adequadas [...] e tomar as medidas preventivas e de proteção adequadas”.<sup>36</sup>

---

31 TRABUCCHI, D. *et al.* Platform-Driven Innovation: Unveiling Research and Business Opportunities. *Creativity & Innovation Management*, v. 30, p. 6-7, 2021.

32 VAN ALSTYNE, M. W. *et al.* Pipelines, Platforms, and the New Rules of Strategy. *Harvard Business Review*, abr. 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/04/pipelines-platforms-and-the-new-rules-of-strategy>. Disponível também em: <https://perma.cc/5KTA-ZYK2>. Acesso em: 22 jan. 2025.

33 LOBEL, O. The Law of the Platform. *Minnesota Law Review*, v. 101, p. 87-90, 2016.

34 VALLAS, S.; SCHOR, J. B. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, v. 46, p. 273-275, 2020.

35 DUBAL, V. The New Racial Wage Code. *Harvard Law & Policy Review*, v. 15, p. 511, 2021.

36 Tradução livre de: “*evaluate those risks, assess whether the safeguards of the systems are appro-*

Contrariamente às alegações de alguns estudiosos, “plataformas digitais” não são aparelhos neutros que remodelam fundamentalmente a lógica do capitalismo. Pelo contrário, as plataformas de trabalho são máquinas – embora sofisticadas e complexas – utilizadas pelas empresas para gerenciar trabalhadores e extrair valor. Compreender o impacto das máquinas no local de trabalho e as regulações laborais concomitantes no contexto histórico é, argumentamos na próxima seção, fundamental para desenvolver futuras leis trabalhistas que salvaguardem a saúde e a vida humana.

## 2 Situando historicamente as “plataformas” para a regulação do trabalho

Para situar a regulação do trabalho em empresas que utilizam maquinário digital, voltamos a uma era anterior de “revolução tecnológica” em que ocorreram mudanças no trabalho, nas experiências de trabalho e nos locais de trabalho. De meados ao final do século XIX, empresas bem capitalizadas nos Estados Unidos, então o epicentro da Revolução Industrial, transformaram uma economia de pequenos produtores e artesãos em uma constituída em grande parte por trabalhadores assalariados. Os trabalhadores lutaram contra sua nova subordinação e dependência das corporações e das decisões dos representantes corporativos.<sup>37</sup> A concentração de capital permitiu a criação e introdução de maquinário no local de trabalho que aumentou dramaticamente as taxas de produção.<sup>38</sup> Em certo sentido, o uso dessas máquinas estendeu e regularizou a relação assalariada – a relação de subordinação entre trabalhadores e empresas. Como Harry Braverman escreveu famosamente na época, “uma evolução social que [ocorreu] paralelamente [à evolução física das máquinas]: uma criação passo a passo de uma ‘força de trabalho’ em lugar de trabalho humano autônomo; ou seja, uma população trabalhadora conformada às necessidades dessa organização social do trabalho”, também conhecida como a empresa.<sup>39</sup>

---

*priate [...] and take appropriate preventive and protective measures*”. UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Diretiva 2024/2831. *Diretiva Sobre Trabalho em Plataformas*, 2024, p. 50.

37 GLICKMAN, L. B. *A Living Wage: American Workers and the Making of Consumer Society*. 1997.

38 MARX, K. *Capital: A Critique of Political Economy*. Frederick Engels (ed.). *Progress Publishers*, p. 241-259, 1974.

39 Tradução livre de: *“a social evolution [took] place which parallel[ed] the physical evolution of machinery: a step-by-step creation of a ‘labor force’ in place of self-directed human labor; that is to say a*



Novas máquinas, juntamente com uma revolução na gestão do trabalho, aumentaram tanto a produtividade dos trabalhadores quanto resultaram em lesões e fatalidades generalizadas no local de trabalho. Máquinas com lâminas expostas cortavam membros e dedos; motores a vapor explodiam; fornos asfixiavam trabalhadores com gases tóxicos; e fios expostos causavam eletrocussões. Como o historiador Mark Aldrich descobriu, entre 1869 e 1927, quanto mais potência uma máquina utilizava, maior era a probabilidade de os trabalhadores se ferirem no trabalho.<sup>40</sup> Fundamentalmente, essas lesões não eram inerentes às máquinas, mas resultantes de como as empresas usavam o maquinário para gerenciar a força de trabalho. Muitas grandes empresas usavam seu poder assimétrico sobre os trabalhadores para extrair o máximo de produção possível ao menor custo, impondo regras hierárquicas no chão de fábrica, estabelecendo cotas de produtividade e aplicando uma disciplina rigorosa.<sup>41</sup>

Por exemplo, a introdução em 1914 da infame esteira transportadora para criar a linha de montagem da Ford Motor Company transformou o trabalho diário de trabalhadores altamente qualificados da carroceria em um “trabalho repetitivo, monótono e alienante”, cujo ritmo era ditado pelos chefes através das máquinas.<sup>42</sup> Enquanto a velocidade da esteira desprotegida esmagava os corpos dos trabalhadores, a natureza repetitiva do trabalho causava lesões musculoesqueléticas generalizadas e duradouras – embora menos espetaculares.<sup>43</sup> Os sistemas de gestão da linha de montagem também afetaram negativamente a saúde mental dos trabalhadores ao transformar suas identidades em relação aos seus empregos, limitando a possibilidade de lazer da classe trabalhadora e desestabilizando a relação entre trabalho e sobrevivência.<sup>44</sup>

---

*working population conforming to the needs of this social organization of labor*”. BRAVERMAN, H. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, p. 194, 1974.

40 ALDRICH, M. *Safety First: Technology, Labor, and Business in the Building of American Work Safety 1870-1939*. p. 165, 1997.

41 MEYER, S. *The Five Dollar Day: Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company, 1908-1921*. p. 61-62, 1981.

42 MEYER, S. *The Degradation of Work Revisited: Workers and Technology in the American Auto Industry, 1900-2000*. *Automobile in American Life and Society*, 2004. Disponível em: [http://www.autolife.umd.umich.edu/Labor/L\\_Overview/L\\_Overview.htm](http://www.autolife.umd.umich.edu/Labor/L_Overview/L_Overview.htm). Disponível também em: <https://perma.cc/V5N-V-7XXE>. Acesso em: 8 jun. 2024. Para ver mais sobre gerenciamento científico, ver: BRAVERMAN, H. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, p. 155-168, 1974.

43 *Id. Ibid.*

44 No início, os programas de compensação dos trabalhadores não incluíam lesões musculoesqueléticas causadas por trauma repetitivo. SPIELER, E. A. *Perpetuating Risk? Workers' Compensation*

Em resposta à crise tripla de saúde – pobreza, lesões e falta de dignidade – desencadeada pela evolução social das relações assalariadas (especialmente em relação às novas máquinas), os trabalhadores formaram sindicatos, realizaram greves e, juntamente com defensores, atuaram pela aprovação de leis estaduais e federais para regular sua relação com as empresas. Essas leis eram quase sempre debatidas no contexto da saúde do trabalhador. Alguns estados comissionaram investigações e relatórios especificamente para responder ao alto número de lesões no local de trabalho, constatando a falta de padrões de segurança em fábricas e outros locais de trabalho.<sup>45</sup> Muitas das primeiras leis e regulamentos trabalhistas nos Estados Unidos – que não foi o primeiro nem o caso nacional mais excepcional – responderam diretamente a queixas sobre trabalho “extremamente exaustivo ou insalubre”<sup>46</sup>. As legislaturas abordaram esses problemas limitando as horas de trabalho (particularmente para mulheres e crianças) e remediando as condições de trabalho que geravam perigo físico e morte.<sup>47</sup> Alguns estados, como

---

and the Persistence of Occupational Injuries. *Workers' Compensation Law Review*, v. 18, p. 115-144, 1995-96. Na década de 1990, a inclusão dessas lesões levou a Ford a estabelecer “comitês de ergonomia” como uma maneira econômica de reduzir lesões.

45 WITT, J. F. The Transformation of Work and the Law of Workplace Accidents, 1842-1910. *Yale Law Journal*, [S.l.], v. 107, n. 1467, p. 1486-1502, 1998.

46 SOCIEDADE DO YALE LAW JOURNAL. Constitucionalidade de uma Lei que Limita as Horas de Trabalho dos Empregados de Empreiteiros em Obras Municipais. *Yale Law Journal*, v. 18, n. 2, p. 121-123, dez. 1908.

47 Em 1908, uma Suprema Corte hostil às leis trabalhistas, considerando-as interferências na “liberdade de contratar”, escreveu: “O direito de comprar ou vender trabalho faz parte da liberdade protegida pela Décima Quarta Emenda, a menos que existam circunstâncias que excluam esse direito. No entanto, existem certos poderes, que residem na soberania de cada Estado da União, vagamente denominados poderes de polícia [...]. Esses poderes, de forma ampla [...] relacionam-se à segurança, saúde, moralidade e bem-estar geral do público.” (Tradução livre de: “*The right to purchase or to sell labor is part of the liberty protected by the Fourteenth Amendment, unless there are circumstances which exclude the right. There are, however, certain powers, existing in the sovereignty of each State in the Union, somewhat vaguely termed police powers [...]. Those powers, broadly stated [...], relate to the safety, health, morals and general welfare of the public*”). Adair v. United States, v. 208, p. 161-173, 1908. As primeiras leis de salário, mesmo quando invalidadas pela mesma Corte, também foram definidas com ênfase na necessidade de manter a segurança e a saúde dos trabalhadores. Por exemplo, a lei derrubada em *Adkins v. Children's Hospital* estabelecia uma comissão de salários para determinar os salários de mulheres e crianças no Distrito de Columbia. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte dos Estados Unidos. *Adkins v. Children's Hospital*, v. 261, p. 525-541, 1923, revogada em *West Coast Hotel Co. v. Parrish*, v. 300, p. 379, 1937. A legislatura justificou a lei como necessária “para proteger as mulheres e menores do distrito contra condições prejudiciais à sua saúde e moralidade, resultantes de salários inadequados para manter padrões decentes de vida.” (Tradução livre de: “*to protect the women and minors of the District from conditions detrimental to their health and morals, resulting from wages which are inadequate to maintain decent standards of living*”). ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte dos Estados Unidos. *Adkins v. Children's Hospital*, p. 541-542, 1923.

Massachusetts, até promulgaram leis que exigiam ventilação adequada e órgãos de inspeção do local de trabalho.<sup>48</sup>

Na ausência de leis robustas e abrangentes que governassem a relação social entre trabalhadores e empresas, alguns trabalhadores da era industrial nos Estados Unidos dependiam de ações judiciais por responsabilidade civil contra seus empregadores para exigir compensação quando se feriam no trabalho. A maioria, no entanto, era dissuadida de entrar com tais litígios por medo de ser colocada em listas sujas e não conseguir mais empregos. Trabalhadores que ousavam processar muitas vezes perdiam.<sup>49</sup> Com o tempo, em resposta às demandas de sindicatos organizados, as legislaturas estaduais aprovaram leis de compensação trabalhista sem culpa para facilitar as reivindicações financeiras dos trabalhadores por lesões no local de trabalho.<sup>50</sup> Essas leis estaduais, ainda em vigor, exigem que os empregadores tenham seguro por meio do qual os trabalhadores podem obter substituição parcial de salário se se lesionarem no trabalho, independentemente de culpa. Em troca, os trabalhadores que recebem tal compensação renunciam ao direito de processar o empregador por negligência segundo a lei de responsabilidade civil.<sup>51</sup>

---

48 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Departamento de Trabalho dos Estados Unidos. **Legislação de Inspeção de Fábricas**. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/mono-regsafepart02>. Acesso em: 8 jun. 2024. Em uma série de decisões do final do século XIX ao início do século XX, a Suprema Corte dos Estados Unidos derrubou leis de proteção ao trabalho, incluindo legislações sobre salário mínimo e jornada máxima, sob a teoria de que essas leis violavam a Cláusula do Devido Processo da Décima Quarta Emenda ao interferirem nas liberdades econômicas tanto das empresas quanto dos trabalhadores. Esse período, conhecido como a Era Lochner, em referência a um desses casos (*Lochner v. Nova York*, v. 198, p. 45, 1905), terminou abruptamente com o agravamento das condições econômicas durante a Grande Depressão e sob a presidência de Franklin Delano Roosevelt, que ameaçou reorganizar a Corte se as leis do New Deal não fossem mantidas.

49 HOLDREN, N. **Injury Impoverished: Workplace Accidents, Capitalism, and Law in the Progressive Era**. p. 20, 2020.

50 Em 1917, por exemplo, a Califórnia aprovou a Lei de Compensação, Seguro e Segurança dos Trabalhadores, com os seguintes objetivos: "(1) garantir que o custo das lesões industriais seja incorporado ao custo dos produtos, em vez de ser um fardo para a sociedade; (2) assegurar uma compensação rápida e limitada pelas lesões de trabalho de um empregado, independentemente de culpa, como um custo inevitável da produção; (3) estimular o aumento da segurança industrial; e (4) em contrapartida, proteger o empregador de responsabilidade civil por lesões sofridas por seus empregados." (Tradução livre de: "(1) to ensure that the cost of industrial injuries will be part of the cost of goods rather than a burden on society, (2) to guarantee prompt, limited compensation for an employee's work injuries, regardless of fault, as an inevitable cost of production, (3) to spur increased industrial safety, and (4) in return, to insulate the employer from tort liability for his employees' injuries"). ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. S. G. Borello & Sons, Inc. v. Departamento de Relações Industriais. **Pacific Reporter, Second Series**, v. 769, p. 399-406, Califórnia, 1989.

51 KING JUNIOR, J. H. A exclusividade do recurso do empregado à compensação dos trabalhadores contra seu empregador. **Tennessee Law Review**, v. 55, p. 405-407, 1988.

Nem as proteções individuais de compensação trabalhista nem a lei de responsabilidade civil abordavam diretamente os problemas sistêmicos causados pela lógica que as empresas aplicavam à produção auxiliada por máquinas. No entanto, os custos associados às leis de compensação trabalhista incentivaram algumas grandes empresas a criar precauções internas de segurança para mitigar os riscos no local de trabalho. Por exemplo, a Ford Motor Company introduziu proteções nas esteiras transportadoras mecânicas.<sup>52</sup> Mas, embora essas medidas tenham reduzido as lesões e mortes no local de trabalho, não as eliminaram, nem criaram práticas recomendadas padronizadas e coletivamente administráveis para segurança de máquinas e relatórios de lesões em locais de trabalho grandes e pequenos.

Tragédias subsequentes no local de trabalho e muitas décadas de contínua pressão de sindicatos levaram o Congresso dos Estados Unidos, na década de 1960, a considerar a aprovação de leis federais para abordar as inadequadas regras estaduais de saúde e segurança do trabalhador e os regimes individuais de compensação trabalhista. Em 1970, o Congresso aprovou a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional Federal (OSH Act)<sup>53</sup>, impondo uma obrigação federal às grandes empresas de fornecer locais de trabalho seguros e criando a Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA). Embora a OSH Act tenha sido, de muitas maneiras, uma legislação muito menos eficaz do que a inicialmente desejada pelos representantes dos trabalhadores, ela criou atribuições federais e diretrizes de segurança para indústrias específicas e máquinas físicas.<sup>54</sup> Por exemplo, os padrões da OSHA exigem que as máquinas sejam acompanhadas de “proteções” para evitar que materiais perigosos – incluindo “partes rotativas, lascas voadoras e faíscas” – causem lesões nos trabalhadores.<sup>55</sup> A OSH Act também criou uma autoridade federal de supervisão investigativa para uma nova comissão executiva e um meio para o governo notificar e multar empresas infratoras.

---

52 THALNER, R. F. Safety in the Automobile Industry. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v. 123, p. 121-124, 1926.

53 ASHER, R. Organized Labor and the Origins of the Occupational Safety and Health Act. *New Solutions*, v. 24, p. 279, 290-295, 2014.

54 Para uma revisão dos recentes fracassos e sucesso da OSHA, ver: MICHAELS, D. Is OSHA Working for Working People? *New Solutions*, v. 18, p. 391, 2008.

55 29 C.F.R. § 1910.212(a)(1). Esse documento refere-se aos requisitos gerais para a proteção de máquinas. Esse trecho faz parte do Código dos Regulamentos Federais dos Estados Unidos e estabelece que as máquinas devem ser projetadas e protegidas de forma a prevenir acidentes e lesões aos operadores.

No Brasil, as regulações destinadas a proteger os trabalhadores de acidentes e doenças ocupacionais também começaram com a compensação por acidentes de trabalho, conforme um decreto de 1919.<sup>56</sup> Em 1943, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, as leis de saúde e segurança dos trabalhadores foram padronizadas e, ao longo de muitas décadas, ampliadas à medida que as empresas introduziram instalações elétricas, equipamentos de construção e outras máquinas físicas.<sup>57</sup> Quatro décadas depois, o legislador emendou especificamente a Constituição Brasileira para incluir parâmetros de saúde, higiene e segurança – além das leis sobre salário e jornada – para trabalhadores urbanos e rurais, a fim de reduzir os riscos no local de trabalho.<sup>58</sup> Ao longo dos anos, as normas brasileiras de saúde e segurança passaram a priorizar medidas coletivas e a eliminar riscos no local de trabalho. Por exemplo, em vez de focar em como os trabalhadores operam as máquinas, as normas brasileiras estabelecem que os componentes móveis das máquinas devem ser construídos com proteções para prevenir acidentes.<sup>59</sup> Essa mudança salvaguardou de maneira mais eficaz e eficiente a saúde e a vida humana.

O que essa breve história comparativa entre países sobre a relação entre regulações de saúde do trabalhador e tecnologias da geração anterior nos ensina sobre a regulação das empresas contemporâneas que utilizam plataformas digitais no local de trabalho? Defendemos que, embora as plataformas digitais sejam tecnicamente novas formas de tecnologia, elas não rompem a lógica vertical do capitalismo. A junção de maquinário e gestão do trabalho continua intrínseca à relação entre empresas e trabalhadores. Como a máquina digital – assim como a esteira transportadora – permanece sob o controle técnico e operacional da empresa, cabe à empresa proteger os humanos de serem prejudicados por essa máquina.

---

56 BRASIL. Decreto n. 3.724, de 16 de janeiro de 1919. *Diário Oficial da União*, 18 jan. 1919.

57 BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, 9 ago. 1943.

58 Ver: art. 7º da Constituição Federal brasileira. BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jan. 2025.

59 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora n. 12*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-12-atualizada-2024-1.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/PDY9-RWPG>. Acesso em: 9 jun. 2024.

Em vez de obscurecer a relação entre a empresa e a máquina referindo-se a ambas como “plataformas” – ocultando dessa forma o controle direto da empresa sobre a máquina –, defendemos que analistas e reguladores pensem criticamente sobre como essas novas máquinas são ferramentas para aumentar dramaticamente o controle sobre o processo de trabalho e subordinar os trabalhadores, como essas ferramentas podem ser usadas em diversos locais de trabalho e como afetam a saúde e segurança dos trabalhadores. Que lesões os trabalhadores sofrem quando são submetidos às tecnologias de plataformas de trabalho, incluindo sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisão automatizada? O que causa essas lesões e como podemos preveni-las? E, mais importante, como o século passado de regulação do trabalho industrial pode influenciar a maneira como gerimos o futuro do trabalho em relação às plataformas digitais?

### **3 Máquinas digitais perigosas: plataformas de trabalho e mortes e lesões ocupacionais**

Nos últimos oito anos, a pesquisa sobre trabalhadores que atuam para empresas que se autodenominam plataformas proliferou. Nos Estados Unidos e no Brasil, o número de trabalhadores nos setores de transporte privado e entrega de alimentos, que trabalham para empresas que gerenciam seu trabalho por meio de aplicativos de *smartphone*, também cresceu.<sup>60</sup> Uma revisão das pesquisas sobre esses trabalhadores indica três problemas comuns relacionados à sua saúde e segurança: (1) salários baixos e imprevisíveis (e as longas horas de trabalho que

---

<sup>60</sup> Não se sabe quantos trabalhadores nos Estados Unidos trabalham para empresas de entrega de alimentos ou de transporte por aplicativo que utilizam plataformas digitais. No entanto, um estudo nos EUA, baseado em medidas fiscais, constatou que, entre 2011 e 2016, “praticamente toda a expansão da força de trabalho de bico [...] [veio] do trabalho em plataformas *online*”. KOUSTAS, D. Insights from New Tax-Based Measures of Gig Work in the United States. *CESIFO Forum*, v. 21, p. 5-7, 2020. Em 2016, cerca de dois milhões de americanos, representando 1% da força de trabalho, ganharam alguma renda a partir de uma plataforma *online*. Em 2022, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Brasil, 1,5 milhão de pessoas trabalhavam com plataformas digitais sob demanda, o que equivale a 1,7% da força de trabalho no setor privado. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no País, segundo do IBGE (26 out. 2023). Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Disponível também em: <https://perma.cc/883P-S8ZE>. Acesso em: 23 jan. 2025. Nenhuma dessas estatísticas leva em conta o número de pessoas em diversos setores que são controladas por máquinas digitais no trabalho.

os acompanham)<sup>61</sup>, (2) dispensas automatizadas imprevisíveis e sem recurso<sup>62</sup>, e (3) lesões físicas e emocionais relacionadas ao trabalho.<sup>63</sup> Como argumentamos anteriormente, a natureza essencial da relação social assalariada não mudou do trabalho fabril para o trabalho realizado por meio de máquinas de plataforma, não sendo surpresa que essas sejam, em grande parte, as mesmas preocupações articuladas por trabalhadores de diferentes setores que interagiram com diferentes tipos de maquinário ao longo do último século.

Ainda assim, a introdução de tecnologias digitais via plataformas digitais, combinada com a falta de regulação trabalhista, mudou a natureza e a experiência desses empregos de várias maneiras. Do ponto de vista dos trabalhadores, essa mudança muitas vezes foi para pior. Por exemplo, os trabalhadores do transporte que atuavam em empresas tradicionais de táxi durante o século XX reclamavam de baixos salários e lesões ocupacionais. Devido ao sistema de licenciamento de táxis, os trabalhadores em muitas jurisdições dos EUA tinham algumas proteções contra demissões injustas. Embora os salários dos taxistas fossem muitas vezes variáveis e incertos, eles eram estruturados por regulações municipais de preços e limitações de oferta.<sup>64</sup> Além do sistema de envio de trabalho, a direção e vigilância no trabalho também eram extremamente limitadas até a introdução dos sistemas de GPS nos anos 2000.<sup>65</sup> Certamente, os taxistas frequentemente enfrentavam assédio no local de trabalho (tanto por parte dos passageiros quanto de representantes da empresa e do

---

61 JACOBS, K. *et al.* Gig Passenger and Delivery Driver Pay in Five Metro Areas 3. 2024. Disponível em: <https://laborcenter.berkeley.edu/wp-content/uploads/2024/05/Gig-Passenger-and-Delivery-Driver-Pay-in-Five-Metro-Areas.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/5NAU-TDT5>. Acesso em: 23 jan. 2025.

62 ASIAN LAW CAUCUS & RIDESHARE DRIVERS UNITED. **Fired by an App**: the toll of secret algorithms and unchecked discrimination on California rideshare drivers, p. 15-24. 2023. Disponível em: <https://www.advancingjustice-alc.org/media/Fired-by-an-App-February-2023.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/Q67V-92KJ>. Acesso em: 23 jan. 2025.

63 BARTEL, E. Stressful by design: Exploring health risks of ride-share work. *Journal of Transport and Health*, v. 14, set. 2019, p. 1. Amsterdam: Elsevier.

64 DUBAL, V. B. The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, v. 38, p. 73, 109-16, 2017.

65 De acordo com pesquisa etnográfica de um dos autores, o GPS foi introduzido nos táxis de São Francisco em 2002. Ver também: SLATON, J. Luxor's New Luxury / How GPS Gets the Taxi to You Faster. *SFGATE*, 21 jan. 2022. Disponível em: <https://www.sfgate.com/news/article/Luxor-s-New-Luxury-How-GPSGets-the-Taxi-to-You-2881375.php>. Disponível também em: <https://perma.cc/XUA2-LGUN>. Acesso em: 23 jan. 2025.

Estado, incluindo a polícia), violência durante suas jornadas e lesões ocupacionais.<sup>66</sup> Em resposta a esses perigos no trabalho, o Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional (NIOSH) e outros reguladores federais listaram “melhores práticas” para as empresas de táxi e para os taxistas, a fim de reduzir incidentes de violência no local de trabalho.<sup>67</sup> Embora não fossem obrigatórias por lei federal, essas melhores práticas foram adotadas por várias jurisdições locais, que exigiram que as empresas de táxi padronizassem recursos como alarmes silenciosos e barreiras à prova de balas.<sup>68</sup> Epidemiologistas e defensores da saúde pública também pesquisaram os perigos ocupacionais do trabalho de táxi e fizeram recomendações interventivas.<sup>69</sup>

No entanto, as recomendações e mandatos ocupacionais mais recentes ainda não centraram o trabalho de táxi em relação ao uso de maquinário de plataforma.<sup>70</sup> A pesquisa estatística sobre esses trabalhadores e suas lesões também é limitada porque os trabalhadores ainda não foram tratados como empregados pelas empresas, que de outra forma teriam que relatar dados de lesões às entidades estaduais e federais. No entanto, pesquisas ocupacionais preliminares tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos sobre trabalhadores cujo trabalho é gerenciado por plataformas digitais indicam um alto número

---

66 MENÉNDEZ, C. C. Preventing violence against taxicab drivers. **National Institute for Occupational Safety and Health Scientific Blog**. 2008. Disponível em: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2008/06/16/taxi/>. Disponível também em: <https://perma.cc/Q9VL-DZQS>. Acesso em: 23 jan. 2025.

67 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. National Institute for Occupational Safety and Health. Departamento do Trabalho dos Estados Unidos. Occupational Safety and Health Administration. Fast facts: **Taxi drivers** — how to prevent robbery and violence, 2019. Disponível em: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3976.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2025. A lei sobre saúde e segurança ocupacional estabeleceu o Instituto Nacional de Saúde e Segurança Ocupacional como uma agência de pesquisa.

68 CHAN, S. Taxi Partitions, Born of Danger, May Be Set for a Makeover. **The New York Times**, 2005. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2005/08/09/nyregion/taxi-partitions-born-of-danger-may-be-set-for-a-makeover.html>. Acesso em: 23 jan. 2025. WUNC. **Distress Lights for Raleigh Cabs**. Disponível em: <https://www.wunc.org/politics/2010-12-03/distress-lights-for-raleigh-cabs>. Acesso em: 23 jan. 2025.

69 MURRAY, K. E. *et al.* Occupational health risks and intervention strategies for US taxi drivers. **Health Promotion International**, v. 34, p. 323-333, 2019.

70 Durante a pandemia de COVID-19, que impactou desproporcionalmente os trabalhadores do setor de transporte, a Administração de Segurança e Saúde Ocupacional estendeu práticas recomendadas limitadas para as indústrias de “rideshare”. Administração de Segurança e Saúde Ocupacional. **Alerta: COVID-19 Guidance for Rideshare, Taxi, and Car Service Workers**. Disponível em: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA4021.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2025.



de acidentes de trabalho, lesões e mortes, bem como altos níveis de lesões psicossociais.<sup>71</sup>

No Brasil, a porcentagem de trabalhadores lesionados quando trabalham com plataformas digitais é extremamente alta em relação aos trabalhadores lesionados no mercado de trabalho em geral. Pesquisas patrocinadas por empresas sobre motoristas e entregadores gerenciados por plataformas digitais descobriram que 25% dos trabalhadores sofreram acidentes, 18% sofreram racismo ou violência de gênero e 8% foram roubados no trabalho nos últimos três meses.<sup>72</sup> Entre os motoristas, 15% disseram ter sofrido um acidente, 14% foram vítimas de racismo ou violência de gênero e 9% foram roubados.<sup>73</sup> Em nítido contraste, de acordo com registros oficiais brasileiros do mercado de trabalho formal em 2022, as únicas ocupações em que a incidência de acidentes de trabalho atingiu ou excedeu 5% foram trabalhadores de pecuária, trabalhadores rurais em geral e carteiros.<sup>74</sup>

Pesquisas independentes encontram uma porcentagem ainda maior de trabalhadores lesionados entre os entregadores que trabalham para empresas que usam plataformas. Em 2020, uma pesquisa pioneira com entregadores no estado da Bahia, conduzida por acadêmicos e pelo governo brasileiro, constatou que um em cada três entrevistados (33%) havia se ferido no trabalho.<sup>75</sup> Entre 2021 e 2023, a pesquisa foi repetida

---

71 No contexto europeu, uma revisão abrangente de literatura realizada pelo Instituto Sindical Europeu sobre estudos que examinam os impactos psicossociais do “trabalho gig” constatou que os trabalhadores apresentavam taxas elevadas de depressão em comparação com outros empregos. BÉRASTÉGUI, P. *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review*, p. 15-16, 2021. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/KQ32-44AM>. Acesso em: 23 jan. 2025.

72 CALLIL, V.; PIKANÇO, M. *Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos*, 2023, p. 70.

73 *Ibid.*, p. 46.

74 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Série SmartLab de Trabalho Decente 2023: Mortalidade no Trabalho Cresce em 2022 e Acidentes Notificados ao Sistema Único de Saúde Batem Recorde*. 29 mar. 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_874091/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang-pt/index.htm). Acesso em: 23 jan. 2025.

75 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO (ABET). *Projeto Caminhos do Trabalho: levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil, 2020*. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/E3U-JLTN9>. Acesso em: 23 jan. 2025.

com resultados ainda mais sombrios. Quando questionados sobre a existência de lesões incorridas no trabalho, 58,9% dos entregadores relataram ter sofrido um acidente de trânsito, doença, roubo, agressão ou tiroteio.<sup>76</sup> Segundo as leis brasileiras de saúde e segurança ocupacional, todos esses incidentes qualificam-se como acidentes de trabalho.<sup>77</sup>

A alta taxa de acidentes não é surpreendente, dado os baixos salários e as longas horas enfrentadas pelos trabalhadores gerenciados por plataformas digitais. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Brasil descobriu que motoristas controlados por “aplicativos” trabalham sete horas a mais por semana, mas ganham 15,25% menos por hora do que aqueles que fazem o mesmo trabalho sem o gerenciamento de plataformas.<sup>78</sup> Os entregadores que são controlados por plataformas digitais ganham 36,78% menos por hora do que outros entregadores.<sup>79</sup> Assim como os motoristas, suas horas de trabalho também são mais longas. Entregadores *offline* trabalham em média 42,8 horas por semana, enquanto os trabalhadores controlados por plataformas digitais têm uma média de 47,6 horas.<sup>80</sup>

Nos Estados Unidos, tanto os dados nacionais quanto regionais ressaltam os perigos desproporcionais do trabalho de entrega e transporte de passageiros gerenciado por maquinário digital. As pesquisas existentes mostram que esses perigos estão relacionados ao tratamento legal dos trabalhadores como autônomos não protegidos, aos perigos ocupacionais impostos por setores que usam plataformas digitais para gerenciar trabalhadores e à natureza específica das lesões associadas ao uso desse maquinário — ou seja, as práticas extraordinárias de disciplina e controle laboral exercidas por meio de máquinas digitais.

---

76 BRASIL. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). **Projeto Caminhos do Trabalho: levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas “plataformas digitais”, 2023.** Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/ptbr/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-a-documento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/Y6HE-22UR>. Acesso em: 18 jun. 2023.

77 As taxas de incidência foram mais altas para motociclistas (63,6%), seguidas por ciclistas (50%) e motoristas de carro (45,5%).

78 BRASIL. Ministério Público do Trabalho em Campinas. **Pesquisa IBGE-PNAD Demonstra Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais, 2023.** Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/1644-pesquisa-ibge-pnad-demonstra-precarizacao-do-trabalho-em-plataformas-digitais>. Disponível também em: <https://perma.cc/7RU2-PY8J>. Acesso em: 23 jan. 2025.

79 *Id. Ibid.*

80 *Id. Ibid.*

Uma pesquisa nacional com 900 motoristas da Uber e Lyft, realizada em 2023 pelo Centro de Organização Estratégica (SOC), revelou que 67% dos motoristas relataram violência, assédio e/ou abuso no trabalho.<sup>81</sup> Dez por cento foram roubados ou sofreram sequestro relâmpago; 3% foram agredidos sexualmente ou estuprados, e 2% foram baleados ou esfaqueados.<sup>82</sup> Em 2019, a Uber autodenunciou ter recebido aproximadamente 6.000 queixas de agressão sexual nos dois anos anteriores.<sup>83</sup> Dois anos depois, a Lyft relatou que, de 2017 a 2019, recebeu aproximadamente 4.000 queixas de agressão sexual.<sup>84</sup> Os dados das empresas indicam que os motoristas sofrem violência sexual, incluindo estupro, aproximadamente na mesma proporção que os passageiros.<sup>85</sup> Entregadores de alimentos relatam experiências de trabalho igualmente violentas.<sup>86</sup>

Pesquisas regionais sobre trabalho de entrega de alimentos e transporte de passageiros também sugerem níveis extremos de lesões no local de trabalho. Uma pesquisa com 500 entregadores de aplicativos em Nova York, conduzida por pesquisadores do Worker Institute, da Universidade Cornell, e pelo Worker's Justice Project/Los Deliveristas Unidos (WJP-LDU) – um grupo de defesa de trabalhadores de entrega de alimentos na cidade – descobriu que a maioria dos trabalhadores enfrenta altas taxas de lesão, discriminação e/ou remuneração inferior à devida:

Quarenta e nove por cento dos entrevistados relataram ter se envolvido em um acidente ou colisão durante a entrega. Desses trabalhadores, 75% disseram ter pago o tratamento médico com seus próprios recursos. Cinquenta e quatro

---

81 STRATEGIC ORGANIZING CENTER. *Driving danger: how Uber and Lyft create a safety crisis for their drivers*, 2023. Disponível em: [https://thesoc.org/wpcontent/uploads/2023/04/SOC\\_RideshareDrivers\\_rpt-042023.pdf](https://thesoc.org/wpcontent/uploads/2023/04/SOC_RideshareDrivers_rpt-042023.pdf). Disponível também em: <https://perma.cc/JG48-K8J9>. Acesso em: 23 jan. 2025.

82 *Id. Ibid.*

83 UBER TECHNOLOGIES INC. *Uber, 2017-2018 Us Safety Report*. 2019. Disponível em: [https://www.uber-assets.com/image/upload/v1575580686/Documents/Safety/UberUSSafetyReport\\_201718\\_FullReport.pdf](https://www.uber-assets.com/image/upload/v1575580686/Documents/Safety/UberUSSafetyReport_201718_FullReport.pdf). Acesso em: 23 jan. 2025. Disponível também em: <https://perma.cc/M8U7-J5YM>.

84 LYFT INC. *Lyft, Community Safety Report*. 2021. Disponível em: [https://assets.ctfassets.net/q8m-vene1wzq4/4jxkFTH5YCQK8T96STULMd/4269e14dbcb8578ff64da45df08b8147/Community\\_Safety\\_Report.pdf](https://assets.ctfassets.net/q8m-vene1wzq4/4jxkFTH5YCQK8T96STULMd/4269e14dbcb8578ff64da45df08b8147/Community_Safety_Report.pdf). Disponível também em: <https://perma.cc/D5Y5-7BLT>. Acesso em: 23 jan. 2025.

85 UBER TECHNOLOGIES INC, *op. cit.*

86 FARIVAR, C. Gig Workers Fear Carjacking, Other Violence Amid Spike in Crimes. *NBC News*, 2021. Disponível em: <https://www.nbcnews.com/business/business-news/gig-workers-fear-carjacking-other-violence-amid-spike-violence-crimes-n1264987>. Disponível também em: <https://perma.cc/KUR2-Y5K4>. Acesso em: 23 jan. 2025.

por cento relataram ter experimentado roubo de bicicletas, e cerca de 30% disseram ter sido agredidos fisicamente durante o roubo.<sup>87</sup>

Outro estudo publicado em 2023 pela Asian Law Caucus e Rideshare Drivers United (ALC-RDU), que pesquisou 810 motoristas da Uber e Lyft na Califórnia, constatou que 43% dos motoristas relataram ter sofrido assédio sexual.<sup>88</sup>

O estudo da ALC-RDU também revelou que dois terços dos trabalhadores entrevistados foram dispensados em algum momento, afetando severa e negativamente seus meios de subsistência. Dos que sofreram demissões temporárias ou permanentes, 18% perderam seus veículos e 12% perderam suas moradias como resultado.<sup>89</sup> Enquanto isso, o estudo do SOC concluiu que o medo constante de ser demitido — aumentado por não saber quais comportamentos provocam demissões — tornava o trabalho ainda mais perigoso para os motoristas. Cinquenta e nove por cento dos entrevistados pelo SOC relataram que aceitam e concluem corridas, mesmo quando se sentem inseguros, porque temem que a desistência resulte em avaliações ruins dos passageiros (levando eventualmente à dispensa) ou em demissão imediata pela empresa.<sup>90</sup>

Estudos regionais independentes sobre os salários de trabalhadores que laboram para empresas de transporte de passageiros e entrega que utilizam plataformas digitais para controle laboral revelam rendimentos baixos, variáveis e imprevisíveis. O estudo do WJP-LDU constatou que, em Nova York, 42% dos entregadores relataram não pagamento ou pagamento a menor de seus salários, com quase nenhum recurso disponível devido à forma como as empresas os controlam por meio de maquinário

---

87 Tradução livre de: *"Forty-nine percent of survey respondents reported having been in an accident or crash while doing a delivery. Of these workers, 75 percent said they paid for the medical care with their own personal funds [...]. Fifty four percent [...] reported having experienced bike theft, and about 30 percent of these said that they were physically assaulted during the robbery"*. MARIA FIGUEROA *et al.* The Worker Institute at the ILR School. Cornell University. **Essential but Unprotected: App-Based Food Couriers in New York City**, 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1813/113534>. Disponível também em: <https://perma.cc/RYK6-ZGL8>. Acesso em: 23 jan. 2025.

88 ASIAN LAW CAUCUS & RIDESHARE DRIVERS UNITED. Asian Americans Advancing Justice – Asian Law Caucus. **Fired by an App: The Toll of Secret Algorithms and Unchecked Discrimination on California Rideshare Drivers**, 2023.

89 *Id. Ibid.*

90 STRATEGIC ORGANIZING CENTER. **Driving danger: how uber and lyft create a safety crisis for their drivers**, 2023. Disponível em: <https://perma.cc/JG48-K8J9>. Acesso em: 23 jan. 2025.

digital.<sup>91</sup> Utilizando dados fornecidos pela indústria, os reguladores de Nova York descobriram que, após as despesas e antes das gorjetas, os entregadores ganhavam aproximadamente US\$ 4,03 por hora.<sup>92</sup> Da mesma forma, estudos sobre motoristas de transporte na Califórnia encontraram salários médios de apenas US\$ 6,20 e US\$ 5,97 por hora, respectivamente.<sup>93</sup>

Podemos inferir que, como os trabalhadores dessas empresas de transporte de passageiros são pagos de forma variável e por peça, eles são motivados a trabalhar mais e por mais tempo para conseguir sobreviver.<sup>94</sup> Esse sistema de pagamento – estruturado por meio de maquinário digital – nos ajuda a entender os dados de fatalidades nas estradas. Sabemos que, nos Estados Unidos, o lançamento de

---

91 OLSZEWSKI, S. First of Its Kind Industry Report Shows New York City's App-Based Delivery Workers Experience Harsh Working Conditions. Worker Institute, 2021. Disponível em: <https://www.ilr.cornell.edu/worker-institute/blog/reports-and-publications/first-its-kind-industry-report-shows-new-york-citys-app-based-delivery-workers-experience-harsh>. Disponível também em: <https://perma.cc/F94D-C9CG>. Acesso em: 23 jan. 2025. A falta de acesso a pausas para descanso e banheiros pode levar ao que os médicos chamam de "Síndrome do Taxista". Essa síndrome, causada pela micção infrequente devido à falta de acesso a banheiros e ao estresse de trabalhar longas horas sem um salário mínimo garantido, está associada a patologias geniturinárias, incluindo disfunção miccional, infertilidade, urolitíase, câncer de bexiga e infecções urinárias. MASS, A. Y. *et al.* Taxi Cab Syndrome: A Review of the Extensive Genitourinary Pathology Experienced by Taxi Cab Drivers and What We Can Do to Help. *Reviews in Urology*, v. 16, 2014. p. 99-102.

92 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. N.Y. City Department of Consumer and Worker Protection. **A Minimum Pay Rate for App-Based Restaurant Delivery Workers in New York City**, 2022. Disponível em: <https://www.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/workers/Delivery-Worker-Study-November-2022.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/8SSC-NFD9>. Acesso em: 23 jan. 2025. Essa pesquisa recomendou que, com base nos limites de pobreza na cidade de Nova York, nos significativos perigos ocupacionais do trabalho e no salário base mínimo para "motoristas de serviço por aplicativo", esses trabalhadores de entrega deveriam receber uma taxa mínima de pagamento de US\$ 23,82 por hora, considerando todo o tempo de trabalho, incluindo tanto o "tempo de viagem" quanto o "tempo de espera". Após significativa pressão da indústria, o Departamento de Proteção ao Consumidor e ao Trabalhador da cidade reverteu sua recomendação meses depois, reduzindo a taxa mínima de pagamento para US\$ 17,96 por hora e criando um sistema em que os trabalhadores não são pagos pelo tempo individual de "espera". ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Food Delivery Worker Laws: Frequently Asked Questions**. Disponível em: <https://www.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/food-delivery-worker-laws-faqs.page>. Disponível também em: <https://perma.cc/3YY4-VGRE>. Acesso em: 12 jun. 2024.

93 MCCULLOUGH, E. *et al.* Prop 22 Depresses Wages and Deepens Inequities for California Workers. **National Equity Atlas**, 2022. Disponível em: <https://nationalequityatlas.org/prop22-paystudy>. Disponível também em: <https://perma.cc/NVY5-Z5TT>. Acesso em: 23 jan. 2025. JACOBS, K. *et al.* **Gig Passenger and Delivery Driver Pay in Five Metro Areas**. University of California, Berkeley, Labor Center, 2024. Disponível em: <https://laborcenter.berkeley.edu/wpcontent/uploads/2024/05/Gig-Passenger-and-Delivery-Driver-Pay-in-Five-Metro-Areas.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/6N5W-6SQH>. Acesso em: 23 jan. 2025.

94 DUBAL, V. On Algorithmic Wage Discrimination. *Columbia Law Review*, v. 123, 2023, p. 1929-1970.

empresas de transporte de passageiros nas cidades está associado a um aumento de 3% no número de fatalidades no trânsito.<sup>95</sup> Trabalhar por longas horas, com baixos salários e pouca previsibilidade, não são apenas aspectos perigosos desse trabalho, mas também podem dar origem a perigos no local de trabalho, incluindo mais colisões. Um estudo conjunto da Comissão de Serviços Públicos da Califórnia e do Departamento de Seguros da Califórnia constatou que os acidentes envolvendo transporte de passageiros somente nesse estado geraram 9.388 sinistros, resultando em uma perda combinada de US\$ 185,6 milhões em 2014, 2015 e 2016.<sup>96</sup>

Em suma, uma revisão dos dados existentes, tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, dos últimos anos, sugere que as formas como as empresas utilizam plataformas digitais – para pagamentos baixos, variáveis e digitalizados por peça; demissões automatizadas imprevisíveis; e outras formas de gestão e controle algorítmico – geram locais de trabalho insalubres com taxas extremas de lesões ocupacionais. Além das taxas inaceitavelmente altas de mortes e lesões físicas, pesquisas sugerem que os trabalhadores são frequentemente mal pagos (forçando-os a trabalhar longas horas) e arbitrariamente demitidos (forçando-os a escolher entre um trabalho potencialmente perigoso ou situações econômicas perigosas). Portanto, argumentamos que a gestão do trabalho, que não é necessariamente determinada pelo maquinário digital, mas sim estruturada pelas empresas por meio de plataformas digitais, deve ser entendida em termos de seus impactos na saúde mental e física. Não basta tornar transparentes as regras pelas quais o maquinário digital opera, como faz a Diretiva sobre Trabalho em Plataformas. Assim como a era anterior de regulações do local de trabalho, que respondeu ao trabalho “extremamente exaustivo ou insalubre”, as novas leis trabalhistas devem estender a proteção para abranger todos os trabalhadores das máquinas digitais.

---

95 FETTIG, D. *The Cost of Convenience: Ridesharing and Traffic Fatalities*. Becker Friedman Institute for Research in Economics. University of Chicago, 2019. Disponível em: [https://bfi.uchicago.edu/wpcontent/uploads/BFI\\_RB\\_Barrios\\_The-Cost-of-Convenience\\_Ridesharing-and-Traffic-Fatalities.pdf](https://bfi.uchicago.edu/wpcontent/uploads/BFI_RB_Barrios_The-Cost-of-Convenience_Ridesharing-and-Traffic-Fatalities.pdf). Disponível também em: <https://perma.cc/B5GM-EJNL>. Acesso em: 23 jan. 2025.

96 CALIFORNIA DEPARTMENT OF INSURANCE & CALIFORNIA PUBLIC UTILITIES COMMISSION. *Joint Study of Transportation Network Company (TNC) Insurance Coverage Requirements in California*, 2017. Disponível em: [http://www.insurance.ca.gov/0400-news/0200-studiesreports/upload/TNC\\_REPORT\\_AS\\_OF\\_010518.pdf](http://www.insurance.ca.gov/0400-news/0200-studiesreports/upload/TNC_REPORT_AS_OF_010518.pdf). Disponível também em: <https://perma.cc/UBK4-FYM3>. Acesso em: 23 jan. 2025.

## Conclusão: uma diretriz para máquinas digitais no trabalho para o futuro da regulação trabalhista

Neste ensaio, apresentamos dois argumentos principais. Primeiro, sustentamos que, ao contrário das suposições de reguladores em todo o mundo, as máquinas digitais (“plataformas”) não alteram a natureza da relação social hierárquica entre trabalhadores e empresas. No entanto, o *design* e o uso dessas máquinas mudam a natureza da gestão do trabalho e do controle empresarial, tornando opacos os mecanismos precisos de pagamento, gestão e disciplina; tornando o controle da empresa invisível aos reguladores; e dificultando a busca de recursos, tanto por meio da lei quanto diretamente com a empresa. A relativa invisibilidade desse controle exercido por meio de máquinas digitais, juntamente com a falta de vontade política e regulatória para exigir visibilidade, tornou difícil reconhecer a relação social entre trabalhadores e empresas como uma relação de emprego. Isso, por sua vez, impediu em grande parte a aplicação das leis trabalhistas em relação a essas empresas e trabalhadores.<sup>97</sup> Esse resultado é irônico, pois as tecnologias digitais facilitam a comprovação das relações trabalhistas ao fornecer uma fonte centralizada de coleta de dados e gestão do trabalho. Empresas que utilizam plataformas digitais não apenas exercem um grande controle formal sobre salários, horas de trabalho e atividades no trabalho, mas também têm acesso a dados e análises que esclarecem esse controle e seus resultados.

A Diretiva sobre Trabalho em Plataformas da UE aborda algumas dessas questões, mas o faz apenas em relação às “plataformas digitais” – e não a outras empresas que também utilizam tecnologias digitais para vigilância da força de trabalho e gestão algorítmica. Ao fazer essa distinção, a Diretiva tanto confunde a empresa com a máquina quanto limita as regulações desesperadamente necessárias das máquinas digitais no local de trabalho a empresas específicas. Em contraste, a tentativa da Califórnia em 2019 de regular a classificação incorreta de

---

97 Existem algumas exceções. Por exemplo, tanto a Divisão de Apelação da Suprema Corte de Nova York quanto a Suprema Corte da Pensilvânia concluíram que os motoristas da Uber são considerados empregados segundo as leis de seguro-desemprego. *Uber Techs., Inc. v. Commissioner of Labor (In re Lowry)*. *New York Supplement, 3rd Series*, v. 138, p. 238-241 (Divisão de Apelação, 2020); *Lowman v. Unemployment Compensation Board of Review*. *Atlantic Reporter, Third Series*, v. 235, p. 303-308 (Pensilvânia, 2020). Além disso, um tribunal inferior no Brasil concluiu que a Uber não era apenas um empregador, mas um hiper empregador. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, Ação Trabalhista N. 2020.5.01.0064, 08.09.2021 (Brasil).

trabalhadores por meio de uma lei conhecida como “A.B. 5” foi entendida como direcionada a empresas como Uber, DoorDash e Instacart, mas abordou a classificação incorreta de trabalhadores em toda a economia ao ampliar o escopo dos trabalhadores cobertos pela lei trabalhista do estado.<sup>98</sup> Essa é uma abordagem superior aos problemas colocados por empresas que utilizam maquinário digital no local de trabalho porque reconhece a classificação de trabalhadores como empregados como uma questão estrutural ampla e separada.

Em segundo lugar, argumentamos que, mesmo na ausência de reconhecimento legal dessa relação social e da dinâmica contínua da hierarquia salarial, os legisladores devem se esforçar para tornar as plataformas digitais seguras para os seres humanos. O *status* legal dos trabalhadores – empregados ou autônomos – não muda a importância de regulações que abordem a segurança das máquinas digitais. Assim como a Ford é obrigada a tornar suas esteiras seguras para uso humano em suas fábricas e a DuPont deve evitar que seus tubos explodam em seus locais de trabalho, a Uber também deve tornar suas máquinas seguras para a interação humana, independentemente de como os motoristas da Uber são legalmente classificados. No caso das máquinas de plataforma digital, a necessidade de proteção é especialmente urgente, considerando os dados sobre mortes e lesões, muitos dos quais estão especificamente ligados à remuneração inferior à devida, e dadas as demissões injustas de trabalhadores que interagem com esses meios de produção.

Nesse sentido, as proteções da Diretiva sobre Trabalho em Plataformas e leis propostas similares, embora louváveis, devem ser muito mais amplas em escopo e alcance para terem algum efeito na saúde e segurança. O artigo 12 da Diretiva exige que “as plataformas de trabalho digital... avaliem os riscos dos sistemas automatizados de monitoramento ou de tomada de decisão [para a segurança e saúde dos trabalhadores de plataformas],... verifiquem se as salvaguardas desses sistemas são adequadas... [, e] introduzam medidas preventivas e protetivas apropriadas”.<sup>99</sup> Argumentamos, como outros já fizeram, que essa disposição

---

98 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Assembleia Legislativa da Califórnia. A.B. 5, Seção 2, Sessão Regular de 2019. Califórnia, 2019.

99 Tradução livre de: “*digital labor platforms [...] evaluate the risks of automated monitoring or decision-making systems [platform workers] safety and health, [...] assess whether the safeguards of those systems are appropriate [, and] introduce appropriate preventive and protective measures*”. Diretiva de Trabalho em Plataformas, art. 12, § 1.



deve se estender a todos os trabalhadores que experimentam gestão automatizada.<sup>100</sup> Mas defendemos ainda que futuras leis sobre o uso de máquinas digitais para gerenciar, controlar e disciplinar trabalhadores devem regular diretamente os riscos e os resultados dessas máquinas digitais, em vez de deixar essa avaliação para as próprias empresas. Por exemplo, em vez de regular de forma indireta para prevenir “pressão indevida” no trabalho, como faz o artigo 12<sup>101</sup>, uma lei que visa os efeitos negativos para a saúde e segurança das máquinas digitais poderia proibir o uso de gestão automatizada na criação, revisão e implementação de cotas de trabalho, como faz a A.B. 701 da Califórnia para o trabalho em armazéns ao exigir “uma descrição por escrito de cada cota à qual o empregado está sujeito”.<sup>102</sup> Essa abordagem direta e coletiva para a segurança no local de trabalho protegeria efetivamente contra os perigos apresentados por essas novas máquinas de trabalho.<sup>103</sup> Esforços para contrapor danos e lesões devem se estender a todos os locais de trabalho que utilizam gestão digitalizada da força de trabalho.

---

100 Como escrevem Cefaliello *et al.*, “há necessidade de disposições horizontais, juridicamente vinculativas, que se refiram explicitamente à [gestão algorítmica]”. CEFAILLEO, A. *et al.* Making Algorithmic Management Safe and Healthy for Workers: Addressing Psychosocial Risks in New Legal Provisions. *European Labour Law Journal*, v. 14, 2023, p. 206-229.

101 UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Diretiva 2024/2831. *Diretiva Sobre Trabalho em Plataformas*, art. 12, § 1, 2024.

102 Tradução livre de: “*a written description of each quota to which the employee is subject*”. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Assembleia Legislativa da Califórnia. A.B. 701, Seção 3, Sessão Regular de 2021. Califórnia, 2021.

103 A A.B. 701, frequentemente chamada de “Lei dos Armazéns da Amazon”, exige que os empregadores de armazéns forneçam “uma descrição por escrito de cada cota à qual o funcionário está sujeito, incluindo o número quantificado de tarefas a serem realizadas ou materiais a serem produzidos ou manuseados, dentro do período de tempo definido, e qualquer possível ação adversa no emprego que possa resultar do não cumprimento da cota” (Tradução livre de: “*a written description of each quota to which the employee is subject, including the quantified number of tasks to be performed or materials to be produced or handled, within the defined time period, and any potential adverse employment action that could result from failure to meet the quota*”). Além disso, “nenhum funcionário será obrigado a cumprir uma cota que impeça a conformidade com os períodos de refeição ou descanso, o uso de instalações sanitárias, incluindo o tempo de deslocamento razoável até as instalações e o retorno delas, ou as leis de saúde e segurança ocupacional no Código do Trabalho ou nas normas da divisão” (Tradução livre de: “*an employee shall not be required to meet a quota that prevents compliance with meal or rest periods, use of bathroom facilities, including reasonable travel time to and from bathroom facilities, or occupational health and safety laws in the Labor Code or division standards*”). A Diretiva sobre Trabalho em Plataformas também poderia ter proibido o uso de cálculos automatizados de gestão para a determinação de salários digitalizados pessoais. E, em vez de exigir alguma intervenção humana em demissões automatizadas, poderia ter proibido as demissões digitalizadas por completo.

Concluimos aconselhando que a regulação direta das máquinas digitais no local de trabalho não é apenas necessária, mas vital para a saúde e segurança humanas no futuro do trabalho. Como mostramos usando dados de dois contextos nacionais, Brasil e Estados Unidos, o uso de máquinas digitais para gerenciar e controlar o trabalho nas indústrias de transporte de passageiros e entrega de alimentos tem tido impactos devastadores na mente e no corpo dos trabalhadores. Mas as mesmas e similares formas de gestão digitalizada se estendem muito além desses espaços. Mesmo com as proteções trabalhistas existentes em vigor, o uso dessas máquinas provavelmente exacerba os riscos à saúde e segurança ocupacional. Considerando isso e a longa história de acidentes e lesões relacionados ao maquinário no local de trabalho, defendemos novas leis nacionais e internacionais amplas que limitem, gerenciem e, em alguns casos, até mesmo proíbam o uso de máquinas digitais para a gestão de trabalhadores<sup>104</sup> e que abordem diretamente as lesões físicas e psicossociais que surgem do uso desprotegido desses instrumentos.

---

104 Proibir o uso de sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões no local de trabalho não é algo sem precedentes. A Diretiva sobre Trabalho em Plataformas, por exemplo, proíbe o uso desses sistemas se eles forem utilizados para: "(a) processar quaisquer dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico da pessoa que realiza o trabalho em plataforma; (b) processar quaisquer dados pessoais relacionados a conversas privadas, incluindo trocas com outras pessoas que realizam o trabalho em plataforma e seus representantes; (c) coletar quaisquer dados pessoais enquanto a pessoa que realiza o trabalho em plataforma não estiver oferecendo ou realizando o trabalho; (d) processar dados pessoais para prever o exercício de direitos fundamentais, incluindo o direito de associação, o direito à negociação coletiva e ação ou o direito à informação e consulta; (e) processar quaisquer dados pessoais para inferir origem racial ou étnica, *status* migratório, opiniões políticas, crenças religiosas ou filosóficas, deficiência, estado de saúde, incluindo doenças crônicas ou *status* de HIV, estado emocional ou psicológico, filiação sindical, vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa; (f) processar quaisquer dados biométricos da pessoa que realiza o trabalho em plataforma para estabelecer a identidade dessa pessoa, comparando esses dados com dados biométricos armazenados de indivíduos em um banco de dados". (Tradução livre de: "(a) process any personal data on the emotional or psychological state of the person performing platform work; (b) process any personal data in relation to private conversations, including exchanges with other persons performing platform work and their representatives; (c) collect any personal data while the person performing platform work is not offering or performing platform work; (d) process personal data to predict the exercise of fundamental rights, including the right of association, the right of collective bargaining and action or the right to information and consultation; (e) process any personal data to infer racial or ethnic origin, migration status, political opinions, religious or philosophical beliefs, disability, state of health, including chronic disease or HIV status, the emotional or psychological state, trade union membership, a person's sex life or sexual orientation; (f) process any biometric data [...] of a person performing platform work to establish that person's identity by comparing that data to stored biometric data of individuals in a database"). Observamos que essas são linhas críticas, mas não são exaustivas.

## Referências

AHMAN, S. Regulating Informational Infrastructure: Internet Platforms as the New Public Utilities. *Geo. L. Technology Review*, v. 2, p. 234, 2018; SITARAMAN, G.; RICKS, M. Tech Platforms and the Common Law of Carriers. *Duke Law Journal*, v. 73, p. 1037, 2024.

AJUNWA, I. **The Quantified Worker**: Law and Technology in the Modern Workplace. p. 73-260, 2023.

ALDRICH, M. **Safety First**: Technology, Labor, and Business in the Building of American Work Safety 1870-1939. p. 165, 1997.

ALOISI, A.; DE STEFANO, V. **'Gig' Workers in Europe**: The New Platform of Rights. Social Europe, 16 mar. 2024. Disponível em: <https://www.socialeurope.eu/gig-workers-in-europe-the-new-platform-ofrights>. Disponível também em: <https://perma.cc/SZM5-NHDG>. Acesso em: 22 jan. 2025.

ASHER, R. Organized Labor and the Origins of the Occupational Safety and Health Act. *New Solutions*, v. 24, p. 279, 290-295, 2014.

ASIAN LAW CAUCUS & RIDESHARE DRIVERS UNITED. Asian Americans Advancing Justice – Asian Law Caucus. **Fired by an App**: The Toll of Secret Algorithms and Unchecked Discrimination on California Rideshare Drivers, 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO (ABET). **Projeto Caminhos do Trabalho**: levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/E3UJLTN9>. Acesso em: 23 jan. 2025.

BARTEL, E. Stressful by design: Exploring health risks of ride-share work. *Journal of Transport and Health*, v. 14, set. 2019, p. 1. Amsterdam: Elsevier.

BÉRASTÉGUI, P. **Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy**: A Systematic Review, p. 15-16, 2021. Disponível em: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/KQ32-44AM>. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. Decreto n. 3.724, de 16 de janeiro de 1919. **Diário Oficial da União**, 18 jan. 1919.

BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943.

BRASIL. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). Projeto Caminhos do Trabalho: levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas “plataformas digitais”, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/ptbr/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/Y6HE-22UR>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n. 12**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-12-atualizada-2024-1.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/PDY9-RWPG>. Acesso em: 9 jun. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho em Campinas. **Pesquisa IBGE-PNAD Demonstra Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais**, 2023. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/1644-pesquisa-ibge-pnad-demonstra-precarizacao-do-trabalho-em-plataformas-digitais>. Disponível também em: <https://perma.cc/7RU2-PY8J>. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRAVERMAN, H. **Labor and Monopoly Capital**: The Degradation of Work in the Twentieth Century. p. 172-73, 1974.

BRAVERMAN, H. **Labor and Monopoly Capital**: The Degradation of Work in the Twentieth Century, p. 155-168, 1974.

CALIFORNIA DEPARTMENT OF INSURANCE & CALIFORNIA PUBLIC UTILITIES COMMISSION. **Joint Study of Transportation Network Company (TNC) Insurance Coverage Requirements in California**, 2017. Disponível em: [http://www.insurance.ca.gov/0400-news/0200-studiesreports/upload/TNC\\_REPORT\\_AS\\_OF\\_010518.pdf](http://www.insurance.ca.gov/0400-news/0200-studiesreports/upload/TNC_REPORT_AS_OF_010518.pdf). Disponível também em: <https://perma.cc/UBK4-FYM3>. Acesso em: 23 jan. 2025.

CALLIL, V.; PICANÇO, M. **Mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos, 2023, p. 70.

CEFALIELLO, A. *et al.* Making Algorithmic Management Safe and Healthy for Workers: Addressing Psychosocial Risks in New Legal Provisions. **European Labour Law Journal**, 14. ed., p. 192, 2023.

CHAN, S. Taxi Partitions, Born of Danger, May Be Set for a Makeover. **The New York Times**, 2005. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2005/08/09/nyregion/taxi-partitions-born-of-danger-may-be-set-for-a-makeover.html>. Acesso em: 23 jan. 2025.

DUBAL, V. B. The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, v. 38, p. 73, 109-16, 2017.

DUBAL, V. On Algorithmic Wage Discrimination. **Columbia Law Review**, v. 123, 2023, p. 1929-1970.

DUBAL, V. The New Racial Wage Code. **Harvard Law & Policy Review**, v. 15, p. 511, 2021.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Assembleia Legislativa da Califórnia. **A.B. 5**, Seção 2, Sessão Regular de 2019. Califórnia, 2019.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Assembleia Legislativa da Califórnia. **A.B. 701**, Seção 3, Sessão Regular de 2021. Califórnia, 2021.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Departamento de Trabalho dos Estados Unidos. **Legislação de Inspeção de Fábricas**. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/mono-regsafepart02>. Acesso em: 8 jun. 2024.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Food Delivery Worker Laws**: Frequently Asked Questions. Disponível em: <https://www.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/food-delivery-worker-laws-faqs.page>. Disponível também em: <https://perma.cc/3YY4-VGRE>. Acesso em: 12 jun. 2024.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. N.Y. City Department of Consumer and Worker Protection. **A Minimum Pay Rate for App-Based Restaurant Delivery Workers in New York City**, 2022. Disponível em: <https://www.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/workers/Delivery-Worker-Study-November-2022.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/8SSC-NFD9>. Acesso em: 23 jan. 2025.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. National Institute for Occupational Safety and Health. Departamento do Trabalho dos Estados Unidos. Occupational Safety and Health Administration. Fast facts: **Taxi drivers** – how to prevent robbery and violence, 2019. Disponível em: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3976.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2025.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. S. G. Borello & Sons, Inc. v. Departamento de Relações Industriais. **Pacific Reporter, Second Series**, v. 769, p. 399-406, Califórnia, 1989.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte dos Estados Unidos. **Adkins v. Children's Hospital**, v. 261, p. 525-542, 1923.

FARIVAR, C. Gig Workers Fear Carjacking, Other Violence Amid Spike in Crimes. **NBC News**, 2021. Disponível em: <https://www.nbcnews.com/business/business-news/gig-workers-fear-carjacking-other-violence-amid-spike-violen->

ce-crimes-n1264987. Disponível também em: <https://perma.cc/KUR2-Y5K4>. Acesso em: 23 jan. 2025.

FARRELL, D. *et al.* The Online Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers, and Lessors. p. 2, 2018. Disponível em: <https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorgan-chase-andco/institute/pdf/institute-ope-2018.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/8NT3-QDMM>. (Agrupando transporte, hospedagem e outros serviços habilitados por plataformas em uma única “economia”). Acesso em: 22 jan. 2025.

FETTIG, D. **The Cost of Convenience**: Ridesharing and Traffic Fatalities. Becker Friedman Institute for Research in Economics. University of Chicago, 2019. Disponível em: [https://bfi.uchicago.edu/wpcontent/uploads/BFI\\_RB\\_Barrios\\_The-Cost-of-Convenience\\_Ridesharing-and-Traffic-Fatalities.pdf](https://bfi.uchicago.edu/wpcontent/uploads/BFI_RB_Barrios_The-Cost-of-Convenience_Ridesharing-and-Traffic-Fatalities.pdf). Disponível também em: <https://perma.cc/B5GM-EJNL>. Acesso em: 23 jan. 2025.

GILLESPIE, T. The Politics of ‘Platforms’. **New Media & Society**, v. 12, p. 347-348, 2010.

GLICKMAN, L. B. **A Living Wage**: American Workers and the Making of Consumer Society. 1997.

HANNA, A.; BENDER, E. **“AI” Hurts Consumers and Workers — and Isn’t**. Tech Policy Press, 4 ago. 2023. Disponível em: <https://www.techpolicy.press/ai-hurts-consumers-and-workers-and-isntintelligent>. Disponível também em: <https://perma.cc/X38E-UUR8>. Acesso em: 22 jan. 2025.

HARNETT, S. Words Matter. *In*: ACEVEDO, D. D. (ed.). **Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation**, p. 169-188, 2020.

HOLDREN, N. **Injury Impoverished**: Workplace Accidents, Capitalism, and Law in the Progressive Era. p. 1, 2020.

JACOBS, K. *et al.* **Gig Passenger and Delivery Driver Pay in Five Metro Areas 3**. 2024. Disponível em: <https://laborcenter.berkeley.edu/wp-content/uploads/2024/05/Gig-Passenger-and-Delivery-Driver-Pay-in-Five-Metro-Areas.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/5NAU-TDT5>. Acesso em: 23 jan. 2025.

JACOBS, K. *et al.* **Gig Passenger and Delivery Driver Pay in Five Metro Areas**. University of California, Berkeley, Labor Center, 2024. Disponível em: <https://laborcenter.berkeley.edu/wpcontent/uploads/2024/05/Gig-Passenger-and-Delivery-Driver-Pay-in-Five-Metro-Areas.pdf>. Disponível também em: <https://perma.cc/6N5W-6SQH>. Acesso em: 23 jan. 2025.

KING JUNIOR, J. H. A exclusividade do recurso do empregado à compensação dos trabalhadores contra seu empregador. **Tennessee Law Review**, v. 55, p. 405-407, 1988.

KOUSTAS, D. Insights from New Tax-Based Measures of Gig Work in the United States. **CESIFO Forum**, v. 21, p. 5-7, 2020.

LIN, J. What Happens to Uber and Lyft Drivers Once AB 5 Passes? **ABC10**, 6 set. 2019. Disponível em: <https://www.abc10.com/article/news/politics/103-8a1a6cb4-fb1e-47df-8d40-4583dd819f3c>. Disponível também em: <https://perma.cc/3MMG-2RB3>. Acesso em: 22 jan. 2025.

LOBEL, O. The Law of the Platform. **Minnesota Law Review**, v. 101, p. 87-90, 2016.

LYFT INC. **Lyft, Community Safety Report**. 2021. Disponível em: [https://assets.ctfassets.net/q8mvene1wzq4/4jxkFTH5YCQK8T96STULMd/4269e-14dbcb8578ff64da45df08b8147/Community\\_Safety\\_Report.pdf](https://assets.ctfassets.net/q8mvene1wzq4/4jxkFTH5YCQK8T96STULMd/4269e-14dbcb8578ff64da45df08b8147/Community_Safety_Report.pdf). Disponível também em: <https://perma.cc/D5Y5-7BLT>. Acesso em: 23 jan. 2025.

MARIA FIGUEROA *et al.* The Worker Institute at the ILR School. Cornell University. **Essential but Unprotected: App-Based Food Couriers in New York City**, 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1813/113534>. Disponível também em: <https://perma.cc/RYK6-ZGL8>. Acesso em: 23 jan. 2025.

MARX, K. Capital: A Critique of Political Economy. Frederick Engels (ed.). **Progress Publishers**, p. 241-259, 1974.

MASS, A. Y. *et al.* Taxi Cab Syndrome: A Review of the Extensive Genitourinary Pathology Experienced by Taxi Cab Drivers and What We Can Do to Help. **Reviews in Urology**, v. 16, 2014. p. 99-102.

MCCULLOUGH, E. *et al.* Prop 22 Depresses Wages and Deepens Inequities for California Workers. **National Equity Atlas**, 2022. Disponível em: <https://nationalequityatlas.org/prop22-paystudy>. Disponível também em: <https://perma.cc/NVY5-Z5TT>. Acesso em: 23 jan. 2025.

MENÉNDEZ, C. C. Preventing violence against taxicab drivers. **National Institute for Occupational Safety and Health Scientific Blog**. 2008. Disponível em: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2008/06/16/taxi/>. Disponível também em: <https://perma.cc/Q9VL-DZQS>. Acesso em: 23 jan. 2025.

MEYER, S. The Degradation of Work Revisited: Workers and Technology in the American Auto Industry, 1900-2000. **Automobile in American Life and Society**, 2004. Disponível em: [http://www.autolife.umd.umich.edu/Labor/L\\_Overview/L\\_Overview.htm](http://www.autolife.umd.umich.edu/Labor/L_Overview/L_Overview.htm). Disponível também em: <https://perma.cc/V5NV-7XXE>. Acesso em: 8 jun. 2024.

MEYER, S. **The Five Dollar Day**: Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company, 1908-1921. p. 61-62, 1981.

MICHAELS, D. Is OSHA Working for Working People? **New Solutions**, v. 18, p. 391, 2008.

MURRAY, K. E. *et al.* Occupational health risks and intervention strategies for US taxi drivers. **Health Promotion International**, v. 34, p. 323-333, 2019.

OLSZEWSKI, S. **First of Its Kind Industry Report Shows New York City's App-Based Delivery Workers Experience Harsh Working Conditions**. Worker Institute, 2021. Disponível em: <https://www.ilr.cornell.edu/worker-institute/blog/reports-and-publications/first-its-kind-industry-report-shows-new-york-citys-app-based-delivery-workers-experience-harsh>. Disponível também em: <https://perma.cc/F94D-C9CG>. Acesso em: 23 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Série SmartLab de Trabalho Decente 2023: Mortalidade no Trabalho Cresce em 2022 e Acidentes Notificados ao Sistema Único de Saúde Batem Recorde**. 29 mar. 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_874091/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang-pt/index.htm). Acesso em: 23 jan. 2025.

REED, A. Uber Executive Says App Is a Service for Drivers, Not Employer. **Bloomberg Law**, 29 maio 2024. Disponível em: <https://news.bloomberglaw.com/litigation/uber-works-for-drivers-not-viceversa-executive-tells-judge>. Disponível também em: <https://perma.cc/7ATC-QXHJ>. Acesso em: 22 jan. 2025.

REUTERS. **Brazil's Lula Proposes Law to Regulate Labor on Ride-Hailing Apps**. 4 mar. 2024. Disponível em: <https://www.reuters.com/world/americas/brazilslula-proposes-law-regulate-labor-ride-hailing-apps-2024-03-04>. Disponível também em: <https://perma.cc/A65U-LDEE>. Acesso em: 22 jan. 2025.

SAMPAIO, C. Dispute Between Apps and Delivery Workers to Be Ruled by the Supreme Court; Decision Will Have an Impact on the Job Market. **Brasil de Fato**, 12 fev. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/02/12/dispute-between-apps-anddelivery-workers-to-be-ruled-by-the-supreme-court-decision-will-have-animpact-on-the-job-market>. Disponível também em: <https://perma.cc/8UVH-CC5R>. Acesso em: 22 jan. 2025.

SLATON, J. Luxor's New Luxury / How GPS Gets the Taxi to You Faster. **SFGATE**, 21 jan. 2022. Disponível em: <https://www.sfgate.com/news/article/Luxor-s-New-Luxury-How-GPSGets-the-Taxi-to-You-2881375.php>. Disponível também em: <https://perma.cc/XUA2-LGUN>. Acesso em: 23 jan. 2025.

SOCIEDADE DO YALE LAW JOURNAL. Constitucionalidade de uma Lei que Limita as Horas de Trabalho dos Empregados de Empreiteiros em Obras Municipais. **Yale Law Journal**, v. 18, n. 2, p. 121-123, dez. 1908.

SPIELER, E. A. Perpetuating Risk? Workers' Compensation and the Persistence of Occupational Injuries. **Workers' Compensation Law Review**, v. 18, p. 115-144, 1995-96. Na década de 1990, a inclusão dessas lesões levou a Ford a estabelecer "comitês de ergonomia" como uma maneira econômica de reduzir lesões.



STRATEGIC ORGANIZING CENTER. **Driving danger**: how Uber and Lyft create a safety crisis for their drivers, 2023. Disponível em: [https://thesoc.org/wp-content/uploads/2023/04/SOC\\_RideshareDrivers\\_rpt-042023.pdf](https://thesoc.org/wp-content/uploads/2023/04/SOC_RideshareDrivers_rpt-042023.pdf). Disponível também em: <https://perma.cc/JG48-K8J9>. Acesso em: 23 jan. 2025.

THALNER, R. F. Safety in the Automobile Industry. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v. 123, p. 121-124, 1926.

TRABUCCHI, D. *et al.* Platform-Driven Innovation: Unveiling Research and Business Opportunities. **Creativity & Innovation Management**, v. 30, p. 6-7, 2021.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Agency Partnerships Product Guide**. 2023. Disponível em: [https://uber.app.box.com/s/mclvjxsykwonb3ka5pzv0auf9hivaxih?ucllick\\_id=b4d008ab-ce33-40a1-b4dc-f1f29aadc74](https://uber.app.box.com/s/mclvjxsykwonb3ka5pzv0auf9hivaxih?ucllick_id=b4d008ab-ce33-40a1-b4dc-f1f29aadc74). Disponível também em: <https://perma.cc/GKP3-WVTC>. Acesso em: 22 jan. 2025.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Uber, 2017-2018 Us Safety Report**. 2019. Disponível em: [https://www.uber-assets.com/image/upload/v1575580686/Documents/Safety/UberUSSafetyReport\\_201718\\_FullReport.pdf](https://www.uber-assets.com/image/upload/v1575580686/Documents/Safety/UberUSSafetyReport_201718_FullReport.pdf). Acesso em: 23 jan. 2025. Disponível também em: <https://perma.cc/M8U7-J5YM>.

UNIÃO EUROPEIA. Conselho Europeu. **EU Rules on Platform Work**, 21 mar. 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu>. Acesso em: 22 jan. 2025. Disponível também em: <https://perma.cc/G4LY-YRVE>.

UNIÃO EUROPEIA. Observatório Legislativo. **Improving Working Conditions of Persons Working Through Digital Labour Platforms**. 12 set. 2021. Disponível em: <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/summary.do?id=1685563&t=d&l=en>. Disponível também em: <https://perma.cc/7FZU-LHN2>. Acesso em: 22 jan. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Diretiva 2024/2831. **Diretiva Sobre Trabalho em Plataformas**, 2024, p. 50.

VALLAS, S.; SCHOR, J. B. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. **Annual Review of Sociology**, v. 46, p. 273-275, 2020.

VAN ALSTYNE, M. W. *et al.* Pipelines, Platforms, and the New Rules of Strategy. **Harvard Business Review**, abr. 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/04/pipelines-platforms-and-the-new-rules-of-strategy>. Disponível também em: <https://perma.cc/5KTA-ZYK2>. Acesso em: 22 jan. 2025.

Ver: art. 7º da Constituição Federal brasileira. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jan. 2025.

WHITTAKER, M. **Origin Stories**: Plantations, Computers, and Industrial Control. Logic(s), 2023. Disponível em: <https://logicmag.io/supa-dupa-skies/origin-storiesplantations-computers-and-industrial-control/>. Disponível também em: <https://perma.cc/QFE9CYL2>. Acesso em: 22 jan. 2025.

WITT, J. F. The Transformation of Work and the Law of Workplace Accidents, 1842-1910. **Yale Law Journal**, [S.l.], v. 107, n. 1467, p. 1486-1502, 1998.

WUNC. **Distress Lights for Raleigh Cabs**. Disponível em: <https://www.wunc.org/politics/2010-12-03/distress-lights-for-raleigh-cabs>. Acesso em: 23 jan. 2025.

# JURIMETRIA NO PROCESSO DO TRABALHO: A MANIPULAÇÃO DO PODER ECONÔMICO

Juliana Bortoncello Ferreira<sup>1</sup>

## Introdução

A Inteligência Artificial (IA) tem revolucionado o mundo em diversos setores, inclusive no meio jurídico. Uma das ferramentas advindas desse campo de aplicação e pesquisa é a jurimetria, que emprega a Estatística para analisar e desenvolver dados relevantes para os processos, e ainda, permite fazer previsões de resultados.

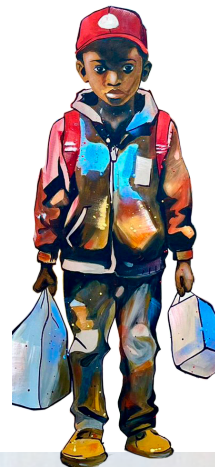
No âmbito processual trabalhista, o uso da jurimetria tem se dado por empresas de grande poder econômico que, na ânsia de reduzir custos empresariais, aumentar receitas e, portanto, aumentar patrimônio de bens, ao responder a processos judiciais de reconhecimento de vínculo de emprego e como estratégia para ver indeferidos os pedidos dos trabalhadores, analisam e monitoram as decisões judiciais e constroem estratégias questionáveis para sagrar-se vencedoras.

Este artigo abarca o referido tema.

No primeiro capítulo é enfocada a jurimetria no Processo do Trabalho; o conceito; a relação com a Estatística; a utilização pelas grandes

---

<sup>1</sup> Procuradora do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 4.ª Região. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Especialista em Direito e Processo do Trabalho, em Mercado de Trabalho e em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica. Correio eletrônico: [juliana.bferreira@mpt.mp.br](mailto:juliana.bferreira@mpt.mp.br).



empresas, especialmente aquelas do ramo de aplicativos de transporte de pessoas e coisas; a intenção por trás do uso da ferramenta jurimétrica nos processos laborais, como na manipulação ilícita da jurisprudência, por meio de vários subterfúgios, inclusive da invasão da privacidade dos magistrados.

Nesse contexto, é analisada a questão ética daí superveniente, bem como a infringência a normas legais, constitucionais e, até, de âmbito internacional, em afronta a princípios como o da inviolabilidade à privacidade e o da dignidade da pessoa humana.

Por fim, no segundo capítulo, o artigo aborda o poder econômico das grandes empresas como facilitador para o uso e abuso da jurimetria, ante aos elevados custos para a utilização da ferramenta – praticamente inviável para os trabalhadores –; a disparidade gerada em âmbito processual; a demonstração de efetivo excesso do sistema capitalista e da própria financeirização da justiça, assim como o abuso de direito com a utilização da prática.

Do ponto de vista metodológico, o presente artigo se vale do método dedutivo, para trabalhar os conceitos convergentes com o problema posto a exame. Ainda, vale-se da legislação infraconstitucional, constitucional e internacional, para robustecer o tema e enfrentar o assunto, não obstante a necessidade de maior diálogo sobre o tema para o desenvolvimento de estratégias que possam trazer luz à igualdade entre as partes no Processo do Trabalho.

## **1 A jurimetria no Processo do Trabalho**

O uso da jurimetria nos processos atrelados à Justiça do Trabalho tem, nos últimos anos, tomado corpo.

A chegada da Inteligência Artificial, em conjunto ao poderio econômico de grandes empresas para arcar com os custos da ferramenta, têm sido fatores cruciais para que esteja sendo viável a utilização da análise jurimétrica. Isso porque, além de computadores e softwares potentes para obter os resultados esperados – o que demanda forte poder aquisitivo –, é necessário que pessoas qualificadas façam o manuseio tecnológico.

Dessa forma, apenas empresas detentoras de patrimônio considerável é que possuem condições de se utilizar da jurimetria nos processos ajuizados perante a Justiça do Trabalho, especialmente empresas de

aplicativos de transporte de pessoas e coisas, a exemplo da Uber, Ifood, 99, entre outras.

Para se entender melhor o instituto, é importante trazer o conceito que, de acordo com Nunes (2016, p. 115), nada mais é do que uma disciplina que “utiliza a metodologia estatística para investigar o funcionamento de uma ordem jurídica”.

Para Barbosa e Menezes (2014, p. 16), por sua vez, é o emprego de meios estatísticos ao Direito para “radiografar a realidade do movimento de processos, por meio da coleta, tabulação, apresentação, análise, interpretação, representação gráfica e descrição dos dados coletados, facilitando sua compreensão e interpretação”.

Nesse contexto, através da aplicação matemática de métodos e meios para coletar dados e analisá-los com algum objetivo específico, podem, também, ser analisados dados relativos a decisões judiciais e até a própria vida pessoal de magistrados, para nortear eventuais propostas de acordos feitas pelas empresas e, ainda, os rumos da jurisprudência trabalhista.

Tal situação tem sido verificada, especialmente, após o surgimento da pandemia de COVID-19, quando o número de ações trabalhistas de motoristas de aplicativos aumentou significativamente, já que, da mesma forma, também cresceu o número de pessoas que passaram a trabalhar na referida atividade, diante das drásticas reduções de emprego naquele período.<sup>2</sup>

Isso porque, tais empresas, instadas a responder milhares de ações trabalhistas com pedidos de vínculo de emprego, passaram a se utilizar de uma nova estratégia de defesa: a jurimetria.

Em narrativa de como uma das empresas age (o que se dá, também, com as outras do mesmo segmento), o Ministério Público do Trabalho, nos autos de Ação Civil Pública específica acerca do tema, esclareceu:

[...] como estratégia de defesa, busca a celebração de acordos judiciais quando o processo está para ser julgado por um magistrado que, com base na jurimetria realizada pela empresa, figura como mais propenso a reconhecer o vínculo emprega-

---

2 Conforme desta o IBGE, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continuatrimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continuatrimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em: 10 maio 2024.

tício com o motorista. Assim, celebra-se acordo somente com obrigação de pagar, sem o apontamento sobre a existência da relação de emprego. É o que se tem chamado de litigância manipulativa de jurisprudência (Brasil, 2024, p. 133).

Dessa forma, a aplicação da estatística ao Direito não vem sendo vista com bons olhos por muitos juristas, pois espera-se que quando do emprego de dada disciplina à outra, a prática possibilite a melhoria das condições preexistentes. Não é o caso que se apresenta.

Wheelan (2016, p. 56-57) esclarece que, “Embora o campo da estatística esteja enraizado na matemática, e a matemática é exata, o uso da estatística para descrever fenômenos complexos não é exato. Isso deixa uma boa brecha para obscurecer a verdade”. Além disso, o autor destaca que, caso alguém tenha intenção nociva, pode utilizar de fatos e números corretamente bons para defender conclusões controversas ou falsas.

O uso da jurimetria pelas empresas nos processos trabalhistas, recai nas conclusões de Wheelan, pois é utilizada a estatística para desvirtuar a efetiva realidade dos dados.

Outro ponto que tem sido objeto de controvérsia, além da manipulação ilícita da jurisprudência, é o uso da jurimetria de forma a invadir a privacidade dos magistrados. Nesse aspecto, além de tal atitude configurar violação a princípios constitucionais, como o da inviolabilidade à privacidade e o da dignidade da pessoa humana, ainda, demonstra a ausência de ética.

Veja-se que, em qualquer processo judicial, um dos pilares para o seu regular andamento, é o comportamento ético por todos os envolvidos, desde as partes, até os magistrados.

Entretanto, não apenas no momento em que se vasculham decisões e modos de vida dos juízes, para buscar entender qual será seu direcionamento no julgamento de uma demanda, as empresas vêm monitorando os magistrados, seus contatos, eventuais passeios etc., a ponto de ingressar com exceções de suspeição, como foi o caso ocorrido no processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137 (Brasil, 2017), em relação ao respectivo Desembargador-Relator, como matéria preliminar, antes da apreciação da homologação do acordo protocolado.

No caso, as reclamadas reproduziram uma foto do referido magistrado na peça de exceção de suspeição, buscando demonstrar que haveria

parcialidade no julgamento, caso o Desembargador seguisse como um dos responsáveis do caso, pois teria participado de grupo de estudos quando na função de professor em uma universidade e, nessa condição, publicado um artigo sobre o tema “vínculo de emprego em plataforma digital”.

Não obstante a tentativa das reclamadas (empresas de aplicativos) de tumultuar o processo e excluir do julgamento magistrado que poderia ir de encontro aos seus interesses, o voto disposto do acórdão que julgou a exceção de suspeição, afastou qualquer indício de parcialidade, deixando claro que não há o que desabone o artigo científico escrito pelo Desembargador, nem as manifestações por este exaradas no grupo de pesquisa da universidade lá referida, que são apenas de caráter científico e doutrinário.

Sobre a ética no meio judicial, Rodrigues (2021, p. 272-273), lembra da aprovação da Carta Europeia de Ética sobre o Uso da Inteligência Artificial em Sistemas Judiciais e seu Ambiente, alicerçada em cinco princípios basilares: respeito aos direitos fundamentais; não discriminação; qualidade e segurança; transparência, imparcialidade e igualdade; e, por fim, controle do usuário (que exclui a abordagem prescritiva e garante aos indivíduos a informação e controle de suas escolhas).

Tal normativa foi incorporada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 322/2020, de modo que cabe ao Poder Judiciário o atendimento da Carta (Rodrigues, 2021, p. 273).

Ainda, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) aprovou o Enunciado nº 2, na 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em março de 2023. Deliberou-se que a aplicação da jurimetria com o propósito de manipular a formação de jurisprudência, ensejará a contrariedade ao ordenamento jurídico; a violação aos princípios do juiz natural, da boa-fé, do devido processo legal, da cooperação e do contraditório.

As ponderações acima apontam para a irregularidade da utilização da jurimetria pelas grandes empresas na Justiça do Trabalho, ante ao desvirtuamento do objetivo maior de um processo – que é a realização do direito –, ao descumprimento, inclusive, de normas internacionais adotadas pelo Brasil. Isso ocorre, porque dados pessoais e sensíveis, tanto das partes envolvidas, quanto dos juízes encarregados de julgar os casos, são manejados sem responsabilidade, sem medidas adequadas de segurança e proteção, em violação aos valores fundamentais da

dignidade humana e mediante o comprometimento da realização da verdadeira justiça.

Portanto, a despeito de inexistir lei infraconstitucional proibindo a jurimetria no País, sua aplicação não pode ir de encontro às demais normas já existentes, como o artigo 6º do Código de Processo Civil (CPC); o art. 7º do CPC (aplicável supletiva e subsidiariamente ao Processo do Trabalho), que assegura paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais; a Lei nº 13.709/2018, que regula a Proteção de Dados Pessoais no Brasil (LGPD); o artigo 20 do Código Civil, que assegura a proteção da imagem e da honra; entre outras.

No que tange à Constituição Federal de 1988, imperativo, também, o seu cumprimento, eis que consagra os termos basilares das relações humanas, entre elas as relações trabalhistas, e impõe o inafastável respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); do objetivo de construção de uma sociedade livre, justa e solidária e de redução das desigualdades (art. 3º, I e III); da igualdade de todos perante a lei (art. 5º, *caput*) e da garantia de direitos aos trabalhadores e que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, *caput*, incisos e parágrafo único).

## **2 O poder econômico das grandes empresas como facilitador para o uso e abuso da jurimetria**

Conforme destaca o título deste tópico, o poder econômico das grandes empresas tem servido como facilitador para o uso e abuso da jurimetria.

Na Justiça do Trabalho, em vista dos custos para análise e obtenção de dados a partir do uso de softwares e potentes computadores, em regra, o uso da jurimetria somente está ao alcance das empresas de grande porte, a exemplo daquelas de transporte por aplicativos, como têm sido os casos mais frequentes observados.

Dessa forma, a disparidade já existente entre as partes, toma uma proporção ainda maior, não bastasse já o fato de que o uso da ferramenta pelas empresas é algo questionável, por não objetivar o bem comum.

A clara vantagem das empresas com recursos econômicos em comparação aos trabalhadores litigantes, é evidente. Cappelletti e Garth (1988,



p. 21) ressaltam o benefício óbvio que essas empresas têm ao propor ou defender demandas, já que podem arcar com os custos do litígio e lidar com a lentidão dos processos. Além disso, destacam o poderoso instrumento que as empresas detêm ao possuir essas vantagens de forma unilateral.

Isso demonstra os excessos do sistema capitalista e a própria financeirização da justiça apontada por Orsini (2020, p. 328), na qual o Direito e os direitos são transformados em mercadorias e manipulados pelo poder econômico, resultando em instrumentos de coerção. Tal circunstância deve ser vigorosamente repudiada, já que essa prática não atende aos interesses públicos aos quais o Poder Judiciário deve se subordinar.

Além disso, quando a jurimetria é utilizada para manipular a jurisprudência, torna-se evidente o abuso de direito por parte daqueles que, munidos de recursos econômicos, buscam, a todo custo, satisfazer seus próprios interesses, sem considerar questões morais, a necessidade de que as decisões judiciais reflitam uma consciência humana genuína e os princípios fundamentais do Direito, incluindo o princípio do juiz natural.

A despeito da prática ter tomado maiores proporções apenas nos últimos anos, já há decisões do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho reconhecendo o abuso de direito na referida prática, como as a seguir transcritas:

A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. [...]. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. [...] ACORDO JUDICIAL. NÃO HOMOLOGAÇÃO. LEGITIMIDADE DE PARTE. INTERESSE PROCESSUAL. LITIGÂNCIA MANIPULATIVA DA JURISPRUDÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. [...] É dever daqueles que participam do processo agir com lealdade e boa-fé, sob pena de comprometimento da efetividade dos direitos materiais discutidos em juízo. José Olympio de Castro Filho vaticina que o **abuso do direito** processual se materializa " toda vez que, na ordem jurídica, o indivíduo no exercício do seu direito subjetivo excede os limites impostos pelo direito positivo, aí compreendidos não só o texto legal, mas também as normas éticas que coexistem em todo sistema jurídico, ou

toda vez que o indivíduo no exercício do seu direito subjetivo o realiza de forma contrária à finalidade social (CASTRO FILHO, 1955, p. 17)". Humberto Theodoro Júnior, por sua vez, apregoa: "consiste o **abuso do direito** processual nos atos de má-fé praticados por quem tenha uma faculdade de agir no curso do processo, mas que dela se utiliza não para seus fins normais, mas para protelar a solução do litígio ou para desviá-la da correta apreciação judicial, embaraçando, assim, o resultado justo da prestação jurisdicional (THEODORO JUNIOR *in* MOREIRA, 2000, p. 113)." [...] Assim, a **conduta processual da ré configura abuso processual de direito**, atenta contra o poder judicial criativo do juiz, esvazia o conteúdo da jurisdição, por ausência deliberada de pretensão resistida, causa tumulto processual, viola os princípios da boa-fé, da lealdade processual e da cooperação, além de inviabilizar a manifestação pública da jurisprudência dos Tribunais e impedir que se assegure linha de entendimento mais coesa e, portanto, a segurança jurídica (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: RRAg 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 03 fev. 2023. Grifos nossos).

TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy – economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA. 1. As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). 2. Não há direito líquido e certo quanto à homologação do acordo no âmbito judicial, o qual deve ser apreciado pelo magistrado, nos termos da Súmula nº 418 do C. TST. 3. De breve análise superficial e estritamente processual, sem adentrar ao mérito da questão, verifica-se que o valor do acordo (R\$ 35.000,00) não é razoável, considerando o valor de remuneração apontada (R\$ 3.000,00), o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente um ano) e os direitos incidentes à hipótese. 4. Ademais, consta do acordo a isenção tributária plena, embora haja obrigação de recolhimento (*caput* e inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991; *caput* e inciso V do art. 9º do Decreto nº 3.048/1999; *caput* e inciso IV do art. 4º e art. 9º da IN RFB nº 971/2009, com redação dada pela IN

RFB nº 1.453/2014). Logo, a pretensão das partes, tal como proposta, implica ofensa ao art. 104, II, do CC. 5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria). 6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual caracterizado pela adoção dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. [...] Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o **abuso de direito** e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). [...] Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que: "Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes [...]". No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal. 10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e **verificado o abuso de direito** e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC (Brasil, 2021. Grifos nossos).

O abuso de direito se torna mais preocupante no contexto trabalhista, onde a disparidade econômica entre as partes é expressiva e o sistema capitalista revela sua face mais desafiadora, embora vigentes os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Portanto, o uso da jurimetria, não obstante possa ser útil para o Poder Judiciário na busca pelo bem comum e quando utilizado com

parcimônia e responsabilidade, quando utilizado pelas grandes empresas nos processos trabalhistas incentiva a ocorrência da desigualdade entre as partes, além da infringência a valores éticos e legais.

Tal conclusão é corroborada por Silva (2004, p. 589), quando informa que a disparidade entre pessoas de diferentes condições financeiras evidencia uma profunda desigualdade no acesso à justiça, especialmente em termos de recursos materiais, quando indivíduos menos favorecidos enfrentam poderosos e privilegiados.

Assim, uma vez existente essa disparidade e a prática desleal de uma das partes na relação processual (reclamadas), com a efetiva manipulação da jurisprudência, por meio do uso da jurimetria no Processo do Trabalho tem-se flagrante violação a diversos princípios sociais fundamentais e aos preceitos do Estado Democrático de Direito.

## **Considerações finais**

A jurimetria no Processo do Trabalho ainda é um tema em análise pelos juristas, mas sua aplicação pelas empresas de grande poder econômico já tem sido questionada. Isso porque, o uso da ferramenta jurimétrica vem ganhando escala, especialmente depois da chegada da pandemia de COVID-19, quando aumentou o número de motoristas de aplicativos de transporte de pessoas e coisas, e bem assim, também de reclamações trabalhistas pleiteando-se o vínculo empregatício dos trabalhadores com as empresas.

Como estratégia de defesa, tais reclamadas passaram a avaliar os riscos e as chances processuais de ganho, mas de forma desproporcional. Com o intento de afastar as relações de emprego por meio do trabalho virtual, pela utilização de plataformas digitais, sob a alegação de que os motoristas são autônomos, propõem a realização de acordos sem o reconhecimento de vínculo de emprego após monitoramento de decisões judiciais para identificar padrões de julgamento.

A proposta de acordo se concretiza a depender do magistrado e/ou da composição da Turma do Tribunal, com o único intuito de manipular a jurisprudência e manter sua saúde financeira e econômica, não obstante as normas infraconstitucionais, constitucionais e de âmbito internacional presentes, seja quanto à paridade de armas das partes litigantes, seja quanto à cooperação, à boa-fé, à ética e aos demais princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma e diante de escassos estudos acerca da jurimetria no meio trabalhista, com o presente artigo, buscou-se tratar da ferramenta; trazer elucidacões a respeito do tema, ainda novo no cenário jurídico brasileiro; bem como evidenciar a prática manipulatória da jurisprudência intentada por grandes empresas e que não poupam esforços para que obtenham os resultados esperados, o que passa, até, pela invasão da privacidade dos magistrados.

Portanto, além da ética processual, outros princípios afetos ao Estado Democrático de Direito estão sendo infringidos, como acima destacados, pois a jurimetria vem sendo aplicada para financeirizar a justiça e, justamente, contra a classe trabalhadora, já vulnerável e hipossuficiente na relação laboral.

Dito isso, esse estudo visa instigar a um debate acerca da matéria e a inspirar a realização de estudos sobre a aplicação da jurimetria em âmbito processual trabalhista.

## Referências

BARBOSA, Cássio Modenesi; MENEZES, Daniel Francisco Nagao. **Jurimetria como método de investigação da eficiência do Poder Judiciário**: análise do caso das empresas telefônicas. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=8c71d6367dc1f7a9>. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região. 1ª Turma). Exceção de Suspeição: ROPS 0011863-62.2016.5.03.0137. Relator: José Eduardo de Resende Chaves Júnior. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 30 mar. 2017. Disponível em: <https://pjeconsulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011863-62.2016.5.03.0137/2#ce368d6>. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Petição inicial da ação civil pública n.º 0010531-94.2023.5.03.0111.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região. 6ª Turma). Recurso Ordinário: ROT 0011710-15.2019.5.15.0032. Relator: João Batista Martins César. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalheprocesso/0011710-15.2019.5.15.0032/2#352bf2a>. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: RRAg 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 03 fev. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProces->

[suaal/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar](http://suaal/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar). Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) **PNAD Contínua**. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-dedomicilios-continua-trimestral.html?=&t=serieshistoricas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-dedomicilios-continua-trimestral.html?=&t=serieshistoricas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em: 10 maio 2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução: Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. Jurimetria e Litigância Manipulativa da Jurisprudência. *In*: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) (org.). JORNADA DE DIREITO MATERIAL DE PROCESSUAL DO TRABALHO, 3., 2023, Salvador. **Anais eletrônicos...** [S.l.: s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada>. Acesso em: 11 maio 2023.

NUNES, Marcelo Guedes. **Jurimetria**: como a estatística pode reinventar o Direito. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Jurimetria e predição: notas sobre uso dos algoritmos e o Poder Judiciário. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

RODRIGUES, Bruno Alves. **A inteligência artificial no Poder Judiciário e a convergência com a consciência humana para a efetividade da Justiça**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional**. 23. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2004.

WHEELAN, Charles. **Estatística**: o que é, para que serve, como funciona. Tradução: George Schlesinger. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

# A EXPLORAÇÃO DO HOMEM-CARANGUEJO PELO NOVO CAPITAL TECNOLÓGICO: UMA ANÁLISE À LUZ DE JOÃO CABRAL, JOSUÉ DE CASTRO E CHICO SCIENCE

Tiago Muniz Cavalcanti<sup>1</sup>

## Introdução

As transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas têm sido marcadas por uma intensificação da precarização e da desregulação das relações laborais. A globalização e o avanço do capitalismo neoliberal agravaram as desigualdades sociais, promovendo a erosão dos direitos trabalhistas e o aumento da concentração de riqueza. Para analisar esse cenário, recorro a três autores pernambucanos cujas obras, ainda que produzidas em diferentes contextos, dialogam sobre as condições materiais e simbólicas de existência dos trabalhadores no Brasil: João Cabral de Melo Neto (1920-1999), Josué de Castro (1908-1973) e Chico Science (1966-1997).

Cada um deles representa uma forma de ver e expressar a realidade do trabalhador brasileiro. João Cabral, com seu olhar poético e metafórico, retrata a diáspora do homem do campo em busca de condições mais dignas nas cidades. Josué de Castro, por sua vez, oferece uma

<sup>1</sup> Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Pernambuco, com período de pesquisa no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Ex-Coordenador Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho. Procurador do Trabalho.



abordagem científica e sociológica sobre a fome e a marginalização resultantes da concentração de terra e riqueza. Já Chico Science, com sua estética inovadora e crítica social, narra, por meio da música, o processo de exclusão e degradação humana nas periferias urbanas. O estudo conjunto de suas obras permite analisar de forma mais crítica e profunda as transformações no mundo do trabalho e os novos métodos de exploração que emergem nesse contexto.

## 1 Ponto de partida: a abolição inacabada

O início da nossa análise remete ao ano de 1888, quando a escravidão foi formalmente abolida no Brasil. Essa abolição não representou, contudo, uma verdadeira emancipação para os escravizados. A princesa Isabel assinou a Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, que proibia a escravidão, mas esqueceu de assinar a carteira de trabalho. Ou seja, não houve políticas socioeconômicas eficazes para integrar esses trabalhadores à sociedade de maneira digna. Como resultado, o escravo do dia 12 de maio de 1888 se transformou no "escravo contemporâneo" no dia 13 de maio de 1888. A ausência de iniciativas concretas que garantissem direitos e proteção social aos ex-escravizados perpetuou sua exploração.

Identifico quatro fatores principais como as "sementes" da escravidão contemporânea.

A primeira semente, *a desigualdade social e racial*, que já era abissal entre senhores e escravos libertos, manteve-se durante todo o século XX, retraiu-se na primeira década dos anos 2000, decorrente sobretudo de políticas assistencialistas e de distribuição de renda, mas vem se agravando nos últimos tempos, especialmente a partir de 2016. Todos os indicadores mostram um crescimento da concentração de renda nos últimos anos, resultando em um fosso crescente entre os mais ricos e os mais pobres no Brasil. Essa desigualdade, histórica e estrutural, é uma das principais barreiras para a emancipação plena dos trabalhadores.

O segundo fator, *as relações autoritárias de poder*, manifestou-se, inicialmente, no coronelismo, mas sobreviveu de formas diversas nas relações de trabalho ao longo das décadas. Embora a redemocratização do Brasil tenha trazido alguns avanços nesse aspecto, nos dias atuais, há um ressurgimento dessas relações autoritárias, refletido em práticas como o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, o racismo e até mesmo o controle do voto por empregadores.



A terceira semente, o *vazio protecionista*, diz respeito à ausência de proteção jurídica para os trabalhadores rurais até a década de 1960. Durante esse período, os libertos e seus descendentes foram deixados à própria sorte, sob a falsa premissa da "liberdade de contratar", mas, na prática, submetidos a condições de exploração semelhantes às da escravidão. A situação se agrava hoje com a desregulamentação das relações de trabalho e a proliferação de novas formas de exploração, como a chamada "uberização", uma grande fraude às relações de trabalho capaz de disfarçar a precariedade sob a aparência de autonomia.

A quarta e última semente da escravidão contemporânea é o sistema latifundiário, que concentra terras para a produção e exportação de *commodities*, ao mesmo tempo em que exclui uma população sem acesso a direitos. Embora tenha havido avanços em termos de reforma agrária no passado, como o assentamento de famílias, nos últimos anos esse processo foi praticamente interrompido, sobretudo a partir de 2016, quando os governos passaram a facilitar a comercialização de terras decorrentes de assentamentos, ensejando a reconcentração de terras nas mãos do agronegócio. Isso resulta na perpetuação da pobreza no campo e na migração forçada de trabalhadores para as cidades.

É nesse ambiente injusto e de violação a direitos que nasce Severino, um personagem central desta nossa abordagem.

## **2** O itinerário do trabalhador: da diáspora rural à miséria urbana

João Cabral de Melo Neto, em sua obra "*Morte e Vida Severina*", ilustra a trajetória do trabalhador rural nordestino que, em busca de melhores condições de vida, migra para as zonas urbanas. Essa diáspora é retratada como uma jornada permeada pela morte e pela falta de esperança. O personagem Severino atravessa o Sertão, enfrentando a aridez da terra e a precariedade da vida, e, ao chegar ao Recife, se depara com a possibilidade do suicídio, como forma de escapar das agruras da existência. No entanto, o nascimento de uma criança no final da obra sugere uma renovação simbólica da esperança, ainda que essa esperança seja frágil e limitada pela realidade socioeconômica:

— *Essa cova em que estás,  
com palmos medida,  
é a cota menor*

*que tiraste em vida.  
– É de bom tamanho,  
nem largo nem fundo,  
é a parte que te cabe  
neste latifúndio.  
– Não é cova grande,  
é cova medida,  
é a terra que querias  
ver dividida.*

O êxodo rural descrito por João Cabral espelha um processo histórico que continua a marcar a vida dos trabalhadores nordestinos. A falta de oportunidades no campo, somada à concentração de terras, força os trabalhadores a migrarem para as cidades, onde muitas vezes se deparam com novas formas de exploração e precariedade, em um ciclo que perpetua a desigualdade e a marginalização.

### **3** A fome como produto do sistema: a crítica de Josué de Castro

Josué de Castro, em suas obras clássicas como *Geografia da Fome* e *Geopolítica da Fome*, foi pioneiro ao identificar a fome não como um problema natural ou demográfico, mas como um produto das estruturas de poder e da concentração de riqueza. Para Castro, o subdesenvolvimento é um produto deliberado do desenvolvimento concentrado, que exclui vastas camadas da população de seus benefícios:

O subdesenvolvimento não é, como muitos pensam equivocadamente, insuficiência ou ausência de desenvolvimento. O subdesenvolvimento é um produto ou um subproduto do desenvolvimento, uma derivação inevitável da exploração econômica colonial ou neocolonial, que continua se exercendo sobre diversas regiões do planeta.

Em seu romance "*Homens e Caranguejos*", Castro narra a vida dos trabalhadores que, como Severino, migram para as cidades em busca de sobrevivência, mas acabam relegados à marginalidade. Esses trabalhadores, expulsos do campo, se instalam em favelas e palafitas nas periferias urbanas, vivendo em condições sub-humanas e sendo descritos como "homens-caranguejos", seres que vivem da lama e na lama, em

uma condição de existência degradante, quase animalesca. Esse termo simboliza a alienação e a desumanização desses trabalhadores, que são reduzidos a sua luta pela sobrevivência em um sistema que os exclui.

## 4 A crítica cultural de Chico Science: do homem-caranguejo ao homem-gabiru

Nos anos 1990, Chico Science e o movimento *Manguebeat* trouxeram para a cena cultural nacional uma crítica visceral à degradação humana nas periferias urbanas. Inspirado por Josué de Castro, Chico Science descreveu o processo de urbanização desordenada e de expulsão das populações marginalizadas para as áreas mais degradadas das cidades. Em suas canções, como *Da Lama ao Caos*, Science dialoga com Josué de Castro e denuncia a metamorfose do homem-caranguejo em "gabiru" (uma espécie de rato), figura que representa o trabalhador urbano miserável, vivendo nos esgotos e no lixo, sem direitos ou condições dignas de existência.

*O sol queimou, queimou a lama do rio  
Eu vi um chié andando devagar  
E um aratu pra lá e pra cá  
E um caranguejo andando pro sul  
Saiu do mangue, virou gabiru  
Ô Josué, eu nunca vi tamanha desgraça  
Quanto mais miséria tem, mais urubu ameaça.*

A obra de Chico Science, embora artística, contém um forte componente sociológico e político. Ao retratar a cidade de Recife em seu processo de expansão e desenvolvimento urbano, ele critica o fato de que esse desenvolvimento acontece à custa da exclusão e da marginalização de grande parte da população. Essa crítica permanece atual, com a urbanização muitas vezes agravando as condições de vida dos mais pobres, em vez de oferecer oportunidades reais de melhoria.

## 5 Gabiru-plataformizado: escravo do novo capital tecnológico

O homem-caranguejo de Josué de Castro se transforma no homem-gabiru de Chico Science. Avançando na análise para o contexto contemporâneo, o homem-gabiru, mesmo em meio à miséria, é forçado

a se adaptar às novas formas de exploração promovidas pelo capital tecnológico. Transforma-se no que denomino "gabiru plataformizado", um trabalhador que hoje está inserido nas novas formas de trabalho mediadas por plataformas tecnológicas, como os aplicativos de entrega e transporte. Em muitos semáforos de Recife — e de outras cidades brasileiras —, é comum ver trabalhadores em situação de rua segurando placas onde pedem esmolas para comprar uma bolsa térmica e começar a trabalhar como entregadores.

Essa cena simboliza a precariedade extrema a que esses trabalhadores estão submetidos. Embora formalmente autônomos, na prática, eles vivem em condições de quase escravidão, com rendimentos baixíssimos e sem qualquer tipo de proteção social ou trabalhista.

A verdade é que a intensificação do desemprego, da desregulação e da precarização do trabalho no mundo contemporâneo reflete mudanças profundas que afetam diretamente a vida de uma grande parcela da população, levando muitos ao que pode ser considerado um estado de sub-humanidade. Essas transformações, causadas pelas metamorfoses do capital, têm gerado novas formas de trabalho e renda que compartilham características preocupantes: instabilidade, baixa remuneração, ausência total ou parcial de direitos e uma pseudoautonomia que confunde a verdadeira natureza dessas atividades com a ilusão de liberdade individual.

Neste contexto, observa-se que parte da população, que antes se encontrava sob uma relativa proteção social e trabalhista, agora se vê empurrada para áreas de semi-proteção ou até desproteção total. Para alguns, o cenário é ainda mais sombrio, levando-os à condição de sub-humanidade, vivendo em situações degradantes e em crescente vulnerabilidade. Essas pessoas são as principais vítimas das recentes transformações do capital, que ampliam a precariedade e reforçam o ciclo de pobreza e exploração:

Num contexto de crescente desregulação e precarização do trabalho humano, quantidades cada vez maiores de trabalhadores são transportadas das faixas mais elevadas para zonas fronteiriças da sub-humanidade, vítimas dos impactos destrutivos decorrentes das transformações mais recentes do sistema capitalista. O que se percebe é que desde a segunda metade do século passado, a partir da adoção do receituário neoliberal em âmbito global, assente sobretudo na privatização, na liberalização do mercado,

na valorização da propriedade e na desregulamentação, o mundo assiste à desvalorização e precarização do trabalho humano e, com efeito, ao aumento da desigualdade e da exclusão social.<sup>2</sup>

A figura simbólica do *gabiru-plataformizado*, conceito inspirado nos estudos de Josué de Castro e nas representações artísticas de Chico Science, que representa o trabalhador em condições extremas de vulnerabilidade, têm se multiplicado nas periferias das grandes cidades, vivendo em favelas, cortiços e áreas marginalizadas, completamente afastadas das promessas de modernidade e civilização que a sociedade ocidental propaga:

Gradativamente, portanto, um número crescente de trabalhadores é empurrado para zonas de desamparo, onde vigem as regras da violência, do sofrimento, da exploração atroz. Pouco a pouco, surgem novas favelas, novos cortiços, novos guetos, novas periferias, novos lugares distantes da civilização e da humanidade. As senzalas contemporâneas ganham novos habitantes.<sup>3</sup>

Essa metamorfose reflete a exploração contemporânea promovida pelo grande capital tecnológico. Essas plataformas, que supostamente oferecem liberdade e flexibilidade para seus trabalhadores, na verdade perpetuam a precariedade, explorando pessoas em situações de absoluta miséria. O capitalismo digital aprofunda as desigualdades, criando novas formas de exploração que perpetuam o ciclo de pobreza.

## **6** Modernidade e colonialidade: duas faces da mesma moeda

Boaventura de Sousa Santos, em seus estudos, argumentam que onde há modernidade, há também colonialidade. Isso significa que o projeto moderno de desenvolvimento e civilização ocidental está intrinsecamente ligado a processos de exclusão, exploração e opressão de populações subalternizadas, principalmente nas periferias do capitalismo global, como o Brasil. Na prática, o modelo ocidental de modernidade impõe uma lógica em que certos grupos humanos são considerados dignos de

---

2 CAVALCANTI, Tiago Muniz. Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão. São Paulo: Boitempo, 2021.

3 Id.

proteção e direitos, enquanto outros, principalmente aqueles marcados pela pobreza, pela raça e pela localização geográfica, são relegados a uma existência de marginalização e violência.

Esse processo de colonialidade está profundamente enraizado nas relações de trabalho contemporâneas. Ao longo do século XX, o Brasil passou por diversas transformações no mundo do trabalho, incluindo a criação de uma legislação trabalhista mais protetiva e a ascensão de movimentos sindicais que lutaram por melhores condições de trabalho e maior justiça social. Contudo, nas últimas décadas, essas conquistas foram gradualmente erodidas por reformas neoliberais, culminando em um cenário atual de desregulação e extrema precariedade no trabalho.

A precarização, aliada à desigualdade estrutural, tem gerado novas camadas de trabalhadores vulneráveis, que sobrevivem à margem da proteção social e trabalhista. Esses trabalhadores, muitos dos quais atuam em atividades informais ou em plataformas digitais, se encontram em uma condição de pseudoautonomia, em que são apresentados como empreendedores de si mesmos, mas na verdade estão presos a uma lógica de exploração que os desumaniza.

## **7 Desumanização, autoexploração e escravidão**

As transformações recentes no mundo do trabalho, especialmente com o surgimento de novas tecnologias e modelos de negócio, têm aprofundado a exploração. O sistema capitalista global, em sua busca incessante por acumulação de riquezas, encontrou nas plataformas digitais um novo meio de exploração. A uberização das relações de trabalho, que se apresenta como uma solução inovadora para o desemprego, na verdade, submete os trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade extrema, sem garantias de direitos trabalhistas ou sociais.

O neoliberalismo transforma indivíduos em empresas de si mesmos. O trabalhador, sob a lógica do capitalismo digital, acredita estar em controle de sua vida e de sua carreira, mas na verdade está preso a uma lógica de autoexploração. A "liberdade" prometida pelas plataformas digitais é uma ilusão, pois os trabalhadores são forçados a aceitar condições de trabalho degradantes para sobreviver.

Quando falamos de "novos escravos do capital tecnológico", não estamos nos referindo apenas às formas tradicionais de escravidão, mas também a novas dinâmicas que mantêm trabalhadores presos em condi-

ções de extrema exploração. Esses trabalhadores não são considerados seres humanos completos, são tratados como menos humanos, sem acesso a direitos básicos ou qualquer forma de proteção. A exploração não é apenas uma questão econômica, mas também um fenômeno profundamente social e político, enraizado nas estruturas de poder que perpetuam a desigualdade e a marginalização.

## **8 O desafio da luta trabalhista**

A situação atual demanda uma revisão das estratégias de luta e proteção dos trabalhadores. As formas tradicionais de regulação do trabalho, baseadas em uma relação empregatícia formal, são insuficientes para lidar com as novas dinâmicas de trabalho precarizado e digitalizado. É necessário reconhecer que muitos desses trabalhadores estão em condições de trabalho que podem ser caracterizadas como formas contemporâneas de escravidão.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em conjunto com outras instituições, tem um papel fundamental a desempenhar na adaptação de suas atuações para enfrentar essas novas realidades. Não basta apenas aplicar as leis trabalhistas da forma tradicional; é preciso compreender que as novas formas de exploração demandam novas abordagens. A luta contra o trabalho escravo contemporâneo deve considerar as complexidades do capitalismo digital, que aprofunda a exploração dos trabalhadores mais vulneráveis.

Além disso, é fundamental que as instituições que atuam em defesa dos direitos trabalhistas reconheçam que a precarização do trabalho não é um fenômeno isolado, mas parte de um processo mais amplo de concentração de riquezas e desigualdade. O combate às novas formas de exploração e ao novo trabalho escravo contemporâneo deve ser acompanhado por uma luta mais ampla contra a desigualdade social e a exclusão, e por políticas que promovam a redistribuição de riquezas e o acesso a direitos para todos.

### **Considerações Finais**

A análise das transformações no mundo do trabalho, inspirada nas obras de João Cabral de Melo Neto, Josué de Castro e Chico Science, revela a continuidade e a intensificação de processos de exploração e precarização que remontam à abolição formal da escravidão. Os novos

escravos do capital tecnológico continuam a ser oprimidos pelas mesmas estruturas de poder e desigualdade que vigoram desde o século XIX.

As metamorfoses do capital, sobretudo nas últimas décadas, têm criado novas formas de exploração que exigem uma resposta crítica e incisiva. O aumento da concentração de riquezas, a precarização das relações de trabalho e a emergência de figuras como o *gabiru-plataformizado* são evidências de que o trabalho escravo contemporâneo, embora modificado, persiste em suas formas mais cruéis.

O desafio, portanto, é reconhecer e enfrentar essas transformações de maneira eficaz, por meio de políticas públicas que garantam direitos e dignidade aos trabalhadores, resgatando-os da condição sub-humana que lhes foi imposta. E o primeiro passo para que isso aconteça é reconhecer determinadas situações de trabalho como elas são verdadeiramente: trabalho escravo contemporâneo.



# EXPLORANDO O FENÔMENO DA “PLATAFORMIZAÇÃO”: DESAFIOS E IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Artur Adolfo Cotias e Silva Filho<sup>1</sup>

## Introdução

Desde sua origem, a história da humanidade tem sido profundamente marcada pela exploração do ser humano, a partir de mecanismos que fomentam e perpetuam a dominação de um grupo sobre outro, mais vulnerável. No mundo do trabalho, essa exploração atingiu seu auge durante a Primeira Revolução Industrial, entre o final do século XVIII e o início do século XIX (1760-1840). Esse período foi caracterizado pela superexploração dos trabalhadores, que, além de não possuírem direitos, eram submetidos a jornadas extenuantes e condições totalmente insalubres. Em resposta a essa exploração exacerbada, surgiu o Direito do Trabalho, fruto da pressão dos trabalhadores por melhores condições laborais.

Ao longo dos séculos XVIII e XIX, inúmeras leis trabalhistas foram promulgadas com o objetivo principal de combater os abusos praticados pelos patrões, a exemplo do Peel's Act, trazendo proteção a crianças e adolescentes no mundo do trabalho. Outro documento de vital importância para o Direito do Trabalho foi a Encíclica *Rerum Novarum*, editada

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (FACEAT). Assessor da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET/MPT). E-mail: [artur.cotias.silva93@gmail.com](mailto:artur.cotias.silva93@gmail.com)



pelo Papa Leão XIII, enfatizando a questão social, com a fixação de um salário-mínimo, e uma jornada máxima, além de apontar para a necessidade do respeito e da dignidade da classe trabalhadora, condenando a exploração da pobreza e da miséria.

Esse processo, voltado à proteção social do trabalhador, culminou na constitucionalização do Direito do Trabalho no início do século XX, com as Constituições Mexicana (1917) e de Weimar (1919). Nesse momento, a proteção ao trabalhador passou a ocupar uma posição de destaque. Também nesse período foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o propósito de promover a justiça social e estabelecer um padrão internacional mínimo de direitos trabalhistas.

No Brasil, seguindo a tendência global, a constitucionalização do Direito do Trabalho ocorreu com a Constituição de 1934, que incorporou uma série de direitos aos trabalhadores, como a proibição de diferença salarial por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, salário-mínimo, limite de jornada de oito horas, repouso semanal, férias remuneradas, entre outros. Apesar de alguns períodos de retrocesso, inúmeros direitos e garantias foram sendo incorporados ao trabalhador brasileiro ao longo do século XX, assegurando-lhes um patamar civilizatório mínimo para uma existência digna.

Não obstante as importantes conquistas alcançadas pelos trabalhadores ao longo do último século, tem crescido o movimento liberal que, defendendo a intervenção mínima do Estado na vida privada, busca a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho. Esses fenômenos, sob o pretexto de assegurar maior liberdade a empresários e permitir que patrão e empregado negociem de forma mais ampla as condições de trabalho, vêm sendo utilizados para sonegar direitos valiosos à classe operária. Um exemplo é a Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), que trouxe uma série de mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o propósito de suprimir direitos, contrariando o princípio da proibição do retrocesso social, insculpido em nossa Constituição Federal de 1988, especialmente na parte final do caput do artigo 7º.

Outro fenômeno recente que vem ameaçando direitos trabalhistas e afetando todo o arcabouço de proteção social conquistados ao longo dos últimos séculos é a “plataformização” ou “uberização” do trabalho, onde o trabalhador presta serviços por meio de uma plataforma digital.

# 1 “Plataformização”: Desafios e impactos do algoritmo nas relações de trabalho

A “plataformização” ou “uberização” do trabalho é um fenômeno global em crescimento nas últimas décadas, impulsionado pelo avanço tecnológico, especialmente com a chegada da Revolução 4.0. A principal característica desse fenômeno é a utilização de uma plataforma digital (*app*) que atua como intermediária, conectando clientes a prestadores de serviços, como é o caso de empresas como Airbnb e Booking. Embora diversas empresas adotem essa abordagem, o fenômeno ganhou maior notoriedade com a Uber, que utiliza uma plataforma para conectar passageiros e motoristas profissionais que oferecem serviços de transporte.

É crucial fazermos a distinção entre plataformas que oferecem seus serviços ao público sem envolvimento humano e aquelas que, através de um *app*, ofertam serviços prestados por seres humanos, sendo esta última a abordagem deste artigo. Apesar dos benefícios do avanço tecnológico e dessa nova forma de prestação de serviços, que facilita o acesso a diversos tipos de serviço com o toque de um botão, é importante observar que essa “nova” forma de contratação pode trazer uma série de prejuízos à sociedade e, principalmente, ao trabalhador.

Inicialmente, a contratação de um serviço por meio de uma plataforma digital pode parecer semelhante à contratação de um profissional autônomo. Embora isso seja verdade em alguns casos, há – muitos – casos em que o trabalho é realizado com subordinação, conhecida como “subordinação algorítmica”. Nesses casos, o algoritmo gerencia o trabalho, distribuindo tarefas, aplicando penalidades ou concedendo bônus aos trabalhadores, o que significa que eles estariam, em teoria, sujeitos ao algoritmo e não à empresa. No entanto, deve-se destacar que o algoritmo é, nas palavras de Yuval Harari, “um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões” (Harari, 2016, p. 91). Ou seja, é uma sequência de instruções criadas unilateralmente pelas empresas para a tomada de decisões, representando apenas uma forma de gestão da força de trabalho, tornando insustentável a tese de que os trabalhadores são autônomos, pois estão diretamente subordinados à empresa que cria e controla o algoritmo.

Sobre a subordinação algorítmica, Maurício Godinho Delgado explica que:

Trata-se de uma situação subordinativa sofisticada, sem dúvida, muito moderna efetivamente, uma vez que concretizada mediante meios telemáticos de gestão, orientação, direção, fiscalização, avaliação e controle. Tal sofisticação não afasta, por óbvio, a ideia de subordinação – ao contrário, a reforça. A verdade é que essa modalidade de subordinação está, inclusive, expressamente prevista no Direito do Brasil, desde o início da segunda década do século XXI, no novo texto do art. 6º, caput e parágrafo único, da CLT, após alterado pela Lei n.º 12.551, de 2011. Esclarece didaticamente, o art. 6º, caput, que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado **e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego**”. Logo a seguir, pedagogicamente, arremata o parágrafo único: “**Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio**”.

A sofisticação da inteligência artificial existente nesses aplicativos, somada aos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que os caracterizam, tornando-os aptos a acompanharem detalhes, minuto a minuto, da dinâmica de prestação de serviços de transporte de pessoas e coisas, inclusive mantendo contato permanente, direto e contínuo não apenas com o profissional que realiza o transporte, como também com a própria clientela envolvida e bastante atenta, tudo torna essa subordinação mais intensa do que a clássica existente na relação empregatícia. A doutrina tem-na denominado de subordinação algorítmica, sendo claro que ela se configura, como visto, até mesmo mais intensa do que a subordinação tradicional. Desse modo, embora ela se enquadre nas dimensões já conhecidas da subordinação, o fato é que o novo epíteto tem a vantagem de enfatizar o lado tecnológico dessa contemporânea modalidade de exercício do poder empregatício (Delgado, 2023, p. 414, grifos no original).

Apesar da clara presença da subordinação algorítmica, muitas plataformas que operam dessa forma argumentam que não há subordinação, pois permitem que os trabalhadores escolham os dias e horários em que querem trabalhar, garantindo-lhes maior flexibilidade, um dos prin-

cipais atrativos dessa forma de trabalho. No entanto, mesmo que se possa considerar tal afirmação como verdadeira e se possa associar a ausência de subordinação jurídica a essa flexibilidade, quem controla a alocação de serviços é a própria empresa, por meio do algoritmo, que opera segundo parâmetros predefinidos. Assim, a escolha de horário de trabalho, promovida pelas plataformas como um elemento de autonomia, é ilusória. O trabalhador pode escolher os dias e horários em que estará disponível, mas a empresa decide, por meio do algoritmo, se e quando distribuirá serviços a ele.

Essa “flexibilidade” de horário de trabalho, juntamente com a falta de conhecimento dos trabalhadores sobre o funcionamento do algoritmo, cria um ambiente propício à superexploração, permitindo que trabalhadores excedam os limites de jornada, trabalhando além das oito horas previstas na Constituição Federal e, em muitos casos, acima de doze horas por dia. Isso ocorre porque as plataformas utilizam a estratégia chamada “gamificação”, que estimula os trabalhadores a agir de determinada maneira, oferecendo bônus (*carrots*) aos trabalhadores que atuam de acordo com os interesses da plataforma, permitindo-lhes aumentar seus ganhos, e aplicando punições indiretas (*sticks*) para reprimir comportamentos negativos.

Desta forma, os trabalhadores “optam” por trabalhar cada vez mais para aumentar seus ganhos, levando-os à fadiga, o que prejudica não apenas a si mesmos e suas famílias, mas, dependendo da atividade, toda a sociedade. Essa situação se agrava quando as plataformas estabelecem metas que, se não cumpridas, podem resultar no descadastramento do trabalhador da plataforma. Com isso, as plataformas conseguem identificar os trabalhadores que agem segundo seus interesses (trabalhadores mais influenciáveis) e os bonificam cada vez mais, enquanto retiram os demais de sua dinâmica empresarial, numa espécie de programação do próprio ser humano.

Outra faceta do controle exercido pelas plataformas é, como sugerido por Maurício Godinho Delgado, o contato direto e contínuo com a clientela, responsável por avaliar o serviço prestado, atribuindo notas que indicam a avaliação média do trabalhador e que são utilizadas pelo algoritmo para decidir se ele continuará vinculado à plataforma. Esse mecanismo de controle, assim como a dinâmica de “*sticks and carrots*”, faz com que o trabalhador siga os padrões de qualidade estabelecidos unilateralmente pela plataforma. Se não o fizer, corre o risco de receber

notas insatisfatórias que podem resultar em seu desligamento da plataforma. Esse modelo de avaliações, presente na maioria das plataformas digitais, evidencia ainda mais a presença da subordinação. Mesmo que se sustente que os trabalhadores não estão diretamente obrigados a seguir as regras estabelecidas pelas empresas, eles se veem compelidos a segui-las devido às expectativas dos clientes em relação aos padrões de qualidade do serviço prestado.

Além disso, o fenômeno da “plataformização” afeta não apenas aspectos palpáveis, mas também aspectos que, numa análise superficial, poderiam passar despercebidos, levando à mercantilização do trabalho e à “coisificação” do ser humano. Esse fenômeno pode afetar negativamente o projeto de vida pessoal do trabalhador, negando-lhe a possibilidade de concluir seus estudos ou de se profissionalizar, ou representar um impedimento para usufruir das diversas formas de relações pessoais e sociais além do trabalho, afastando-o de sua família e acarretando consequências irreparáveis, fomentando o desenvolvimento do ciclo da pobreza e a precarização do trabalho.

## **2** O papel dos Três Poderes na regulamentação do trabalho “plataformizado”

No Brasil, o tema do trabalho plataformizado tem sido objeto de discussões intensas nos últimos dez anos, tanto no meio acadêmico quanto fora dele. Apesar do longo processo de debates, os posicionamentos acerca do trabalho plataformizado seguem variados, com entendimentos que vão desde a consideração de uma relação empregatícia até a configuração de um trabalho autônomo.

No âmbito judiciário, a questão permanece controversa. No entanto, há uma tendência no Tribunal Superior do Trabalho de reconhecer o vínculo de emprego, com decisões favoráveis em cinco das oito Turmas.<sup>2</sup> Também merece destaque a decisão proferida em primeiro grau na Ação Civil Pública n.º 1001379-33.2021.5.02.0004, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da Uber, que, a partir de uma análise aprofundada

---

2 RR - 462-26.2023.5.21.0006, julgado em 26 de junho de 2024 – 2ª Turma; RR - 100353-02.2017.5.01.0066, julgado em 6 de abril de 2022 – 3ª Turma; RR - 10404-81.2022.5.03.0018, julgado em 13 de setembro de 2023 – 6ª Turma; AIRR - 11183-11.2020.5.15.0135, julgado em 21 de novembro de 2023 – 7ª Turma; RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067, julgado em 19 de dezembro de 2022 – 8ª Turma.

típica de demandas de natureza coletiva, reconheceu a existência do vínculo empregatício devido à presença de todos os seus requisitos, especialmente a subordinação jurídica.

Apesar do avanço no reconhecimento do vínculo de emprego nos tribunais trabalhistas, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado uma posição oposta, frequentemente afastando o vínculo de emprego ou até mesmo a competência da Justiça do Trabalho. Muitas dessas decisões, proferidas monocraticamente e em Reclamações Constitucionais, anulam sentenças e acórdãos da Justiça do Trabalho com o argumento de que violam a jurisprudência do STF que permite a terceirização ou outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas. No que diz respeito às [poucas] decisões que afastam a competência material da Justiça do Trabalho, resta evidente sua contrariedade à Constituição Federal de 1988, que estabelece, em seu artigo 114, I, a competência daquela justiça especializada para o julgamento de ações oriundas da relação de trabalho.

Em relação às demais decisões, percebe-se que o STF tem atuado mais como uma instância recursal da justiça trabalhista do que como Corte Constitucional, revendo decisões que deveriam ser apreciadas pelos Tribunais Regionais e pelo Tribunal Superior do Trabalho. Essa atuação é preocupante, pois o STF não considera as questões fáticas, o que é essencial para o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo estas analisadas pelas instâncias ordinárias quando da apreciação do caso concreto. Além disso, o Supremo ignora as diferenças específicas entre os casos concretos e os paradigmas (*distinguishing*), criando uma espécie de presunção absoluta de que, em casos de trabalho por plataforma, nunca haverá a possibilidade de se reconhecer o vínculo de emprego, ainda que o quadro fático demonstre a presença de todos os elementos que o caracterizem.

No âmbito legislativo, a questão também foi amplamente discutida, com a apresentação de diversos projetos de regulamentação da atividade e a realização de inúmeras Audiências Públicas. Atualmente, destaca-se o Projeto de Lei Complementar n.º 12, de 2024, apresentado pelo Poder Executivo, que propõe regulamentar a profissão dos motoristas por aplicativo, assegurando-lhes direitos, mas classificando-os como autônomos. Apesar de ser necessário buscar uma regulamentação capaz de conferir maior segurança jurídica às partes envolvidas nas relações de trabalho por plataformas digitais, o Projeto de Lei e seu Substitutivo apresentam

disposições contrárias ao princípio trabalhista da primazia da realidade sobre a forma, caracterizando esse trabalho como autônomo, mas, ao mesmo tempo, permitindo a adoção de práticas por parte das empresas que representam controle e subordinação típicos da relação empregatícia. Assim, o Projeto nem confere verdadeira autonomia aos trabalhadores nem lhes garante a proteção adequada.

### **3 Trabalho plataformizado no Brasil em números**

Em 2023, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), um panorama do trabalho "plataformizado" no Brasil referente ao 4º trimestre de 2022. Inicialmente, é importante destacar que, das 87,2 milhões de pessoas ocupadas no setor privado, cerca de 1,49 milhão trabalhava por meio de aplicativos de serviços, como Uber e iFood, representando 1,7% da população ocupada no setor privado. Deste total, 47,2% (704 mil pessoas) utilizavam aplicativos de transporte particular de passageiros (exceto táxis); 39,5% (589 mil pessoas) utilizavam aplicativos de entrega de comida e produtos; 13,9% (207 mil pessoas) utilizavam aplicativos de táxi; e 13,2% (197 mil pessoas) utilizavam aplicativos de prestação de serviços gerais ou profissionais (IBGE, 2023).

Dois aspectos importantes destacados na pesquisa referem-se aos rendimentos e às horas trabalhadas. Identificou-se que o rendimento médio mensal dos trabalhadores plataformizados foi de R\$ 2.645,00, aproximadamente 5,4% superior ao rendimento médio dos não plataformizados, que era de R\$ 2.510,00. A pesquisa revelou que essa diferença é maior entre os grupos menos escolarizados, chegando a 30%. Por outro lado, entre trabalhadores com maior grau de escolaridade, a situação se inverte, com os plataformizados recebendo, em média, uma remuneração 19,2% inferior (R\$ 4.319,00) em comparação aos não plataformizados (R\$ 5.348,00) (IBGE, 2023).

Apesar de a remuneração média dos trabalhadores plataformizados ser superior à dos demais, a jornada de trabalho também é mais longa. Enquanto estes trabalham, em média, 39,5 horas por semana, aqueles trabalham 46 horas semanais, o que representa uma jornada 16,5% superior à dos não plataformizados e 4,6% superior à jornada constitucionalmente estabelecida.



A partir desses dados, é possível calcular a remuneração média por hora de trabalho, dividindo a remuneração média mensal pelo produto da quantidade de horas trabalhadas pelo número de semanas do mês (4,2857<sup>3</sup>). Assim, temos R\$ 2.645,00 / (46 x 4,2857) = R\$ 13,42 por hora de trabalho, enquanto a remuneração média por hora dos não plataformizados é 10,5% superior (R\$ 14,83). A diferença é ainda maior entre trabalhadores com maior grau de escolaridade, com os não plataformizados recebendo, em média, 44,2% a mais por hora (R\$ 31,59) do que os plataformizados (R\$ 21,91) (IBGE, 2023).

A pesquisa constatou, ainda, que, dentre os trabalhadores plataformizados, apenas 35,7% contribuíam para a previdência. Essa informação é alarmante, revelando que quase dois terços desses trabalhadores (cerca de 950 mil) não são segurados da previdência social, acarretando duas consequências principais: a falta de amparo quando da ocorrência de algum acidente que os impossibilite de trabalhar e a ausência de qualquer perspectiva de aposentadoria. A primeira consequência é preocupante, sobretudo considerando que a maior parcela dos trabalhadores plataformizados presta serviços no trânsito (transporte de passageiros e entrega de mercadorias) e tendo em vista o aumento no número de acidentes no trânsito ao longo dos últimos anos, em especial envolvendo motociclistas. Ainda, a forma como as plataformas operam contribui para o aumento de acidentes no trânsito, seja por permitir e incentivar que motoristas e motociclistas extrapolem os limites de jornada, seja por estabelecer metas e aplicar penalidades quando os serviços não são prestados no tempo estabelecido.

Além disso, por não se encontrarem amparados pela previdência e por não possuírem outra fonte de renda, esses trabalhadores não têm escolha senão continuar trabalhando, ainda que acidentados, o que compromete a recuperação e aumenta os riscos de novos acidentes.

A segunda consequência é igualmente perversa, ao passo que impossibilita que esses trabalhadores tenham esse período contabilizado para fins de aposentadoria. Desta forma o trabalhador estará fadado a trabalhar até a sua morte ou dependerá de benefícios do Poder Público quando não puder prover sua própria manutenção, onerando toda a sociedade.

---

<sup>3</sup> Valor adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, resultante da divisão de 30 (dias do mês) por 7 (dias da semana).

Outro dado relevante da pesquisa é a influência dos aplicativos na determinação da jornada de trabalho. Entre aqueles que trabalham por meio de aplicativos de transporte particular de passageiros, 63,2% afirmaram que os incentivos, bônus e promoções oferecidos pelas plataformas (*carrots*) influenciam sua jornada de trabalho, enquanto as ameaças de punições ou bloqueios (*sticks*) influenciam 42,3%. A sugestão de turnos e dias de trabalho, por sua vez, influencia 29,2% deles. Apesar dessa influência, 83,8% desses trabalhadores afirmaram que poderiam escolher os dias e horários em que trabalhariam sem interferência da plataforma. Esse padrão se repete entre entregadores por aplicativo, com 54,5% influenciados por incentivos, bônus e promoções, 32,8% influenciados por ameaças de punições ou bloqueios, e 31% influenciados pela sugestão da plataforma de turnos e dias de trabalho. No entanto, seguindo a mesma linha dos motoristas, 70,8% dos entregadores afirmaram que teriam liberdade na escolha de dias e horários de trabalho (IBGE, 2023).

Embora muitos trabalhadores acreditem que podem escolher os dias e horários de trabalho livremente, a pesquisa evidencia o controle exercido pelas plataformas, reforçando a ideia de que a possibilidade de escolha é uma ilusão. Dessa forma, ainda que optem por trabalhar em determinados dias e horários, as plataformas possuem meios para forçá-los a trabalhar mais horas ou em mais dias, o que é confirmado pelo fato de que a jornada média dos trabalhadores plataformizados é superior à jornada de 44 horas semanais prevista na Constituição.

## 4 O fenômeno da “plataformização” no mundo

Em que pese os avanços significativos nos campos jurisprudencial e doutrinário, no Brasil observa-se uma tendência preocupante de retrocesso, permitindo-se que as plataformas mantenham controle sobre os trabalhadores sem garantir os direitos mínimos que seriam inerentes a esse tipo de relação.

Um exemplo paradigmático é o caso *Uber BV and others v. Aslam and others*, decidido pela Suprema Corte do Reino Unido, onde os motoristas da Uber foram reconhecidos como “*workers*”, uma categoria intermediária entre empregados e autônomos, assegurando-lhes uma série de direitos que os trabalhadores autônomos não possuem. O tribunal identificou cinco aspectos que reforçam essa posição: (1) a plataforma agenda as corridas e define os preços, não permitindo aos motoristas auto-

nomia para ajustar esses valores; (2) os termos de uso são impostos unilateralmente pela empresa; (3) uma vez conectados à plataforma, os motoristas têm sua escolha de corridas limitada, sujeitos a penalidades por recusas frequentes; (4) a Uber controla como o serviço é prestado, através de avaliações dos clientes que podem resultar em penalidades ou bloqueios; e (5) a comunicação entre passageiro e motorista é estritamente controlada pela plataforma, restringindo qualquer relacionamento além da transação da corrida.

Outro caso relevante foi decidido pelo Tribunal de Apelações do Nono Circuito dos Estados Unidos, no caso *Olson v. State of California*, que afirmou a constitucionalidade da lei *Assembly Bill 5 (AB5)* da Califórnia. Esta lei estabelece três requisitos (Teste ABC) para determinar se os trabalhadores são independentes ou empregados, sendo estes: (A) o trabalhador estar livre do controle e direção da contratante em relação à execução da obra, tanto no âmbito do contrato para a execução da obra como de fato; (B) o trabalhador realiza um trabalho fora do curso normal da atividade da contratante e (C) o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente e da mesma natureza daquele envolvido no trabalho executado. O caso teve origem a partir de uma alteração na AB5, que excluiu serviços como de entrega e transporte das exceções, passando as empresas que prestam tais serviços a se sujeitarem ao teste ABC. Desta forma, cria-se uma presunção de que a relação havida entre os trabalhadores e as plataformas de entrega e transporte seria de emprego, recaindo sobre as empresas o ônus de demonstrar, por meio do teste ABC, que o trabalho é prestado de forma autônoma.

No âmbito legislativo, merecem destaque as recentes alterações no Estatuto de los Trabajadores, da Espanha e no Código de Trabalho de Portugal. Em relação ao primeiro, houve a inclusão, em maio de 2021, por meio do Real Decreto-ley 9/2021, com o objetivo de assegurar direitos trabalhistas aos entregadores que trabalham por meio de plataformas digitais. A alteração trouxe uma presunção de laboralidade quanto às atividades de entrega de mercadorias quando as empresas se valem de uma plataforma digital, por meio do gerenciamento algorítmico, para a organização, direção e controle do serviço ou das condições de trabalho.

Portugal, na mesma linha, trouxe, por meio do artigo 12.º-A, incluído em 2023 ao Código de Trabalho Português, a presunção de existência de

contrato de trabalho entre o trabalhador e a plataforma digital quando se verificassem algumas características, dentre elas a fixação pela plataforma da remuneração, o exercício do poder de direção e determinação de regras específicas pela plataforma, o exercício, pela plataforma, do controle da prestação da atividade ou a verificação de sua qualidade por meios eletrônicos ou de gestão algorítmica e a restrição da autonomia do prestador do serviço quanto à organização do trabalho, seja quanto à escolha dos horários de trabalho ou dos períodos de ausência, quanto à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas ou por meio da aplicação de sanções.

Por fim, importa mencionar a Diretiva do Parlamento Europeu sobre condições de trabalho nas plataformas digitais, aprovada em abril de 2024. Dentre suas principais disposições, destaca-se a presunção de relação de trabalho entre a plataforma digital e o prestador do serviço quando presentes ao menos dois dos cinco critérios de controle e direção, quais sejam: a efetiva determinação, ou fixação de limites máximos, do nível de remuneração; a imposição à pessoa que trabalha na plataforma de regras específicas de aparência ou conduta em relação ao destinatário ou relativas à execução do trabalho; a supervisão da execução do trabalho ou verificação da qualidade dos resultados do trabalho, incluindo por meios eletrônicos; a restrição efetiva, incluindo através de sanções, da liberdade de organizar o trabalho, em especial o poder para determinar o horário de trabalho ou os períodos de ausência, aceitar ou recusar tarefas ou recorrer a subcontratantes ou substitutos; e a restrição efetiva da possibilidade de desenvolver uma carteira de clientes ou de executar trabalho para terceiros. Desta forma, o ônus de provar que o trabalho é autônomo recai sobre a empresa.

Essas medidas refletem o esforço global para regulamentar o trabalho plataformizado e proteger os direitos dos trabalhadores frente ao poder das plataformas digitais. Nessa linha, percebe-se que a regulamentação nos países em questão está de acordo com a Recomendação n.º 198, da OIT, que estabelece, em seu artigo 4, “b”, a necessidade de que os Estados Membros, na elaboração de políticas nacionais, incluam medidas para combater as relações de trabalho disfarçadas, como o que ocorre quando empresas se valem de modalidades contratuais diversas com o intuito de ocultar a verdadeira natureza da relação com o trabalhador, privando-lhe da proteção conferida pelas normas trabalhistas.

Ainda nesta linha, a Recomendação prevê, em seu artigo 11, a necessidade de os Estados Membros considerarem a possibilidade da existência de uma relação de trabalho que possa ser determinada por uma ampla variedade de meios, além de estabelecer uma presunção legal de que uma relação de trabalho existe sempre que forem constatados um ou mais indicadores, trazendo, em seu artigo 13, alguns exemplos, dentre outros, o fato de o trabalho ser realizado de acordo com as instruções e sobre o controle de outro (subordinação jurídica), ser realizado pessoalmente pelo trabalhador (pessoalidade), ter uma duração particular e ter certa continuidade (não eventualidade), haver pagamento periódico da remuneração ao trabalhador (onerosidade).

No Brasil, o conceito de empregado está previsto na CLT, sendo, pessoa física, que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob sua dependência e mediante salário. Percebe-se, ainda, que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 9º, estabelece a nulidade de todo e qualquer ato praticado com o propósito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos em seu texto, revelando, portanto, que a legislação brasileira está em conformidade com as normas de proteção internacional, bastando que sejam observadas e aplicadas corretamente.

## Conclusão

Percebe-se, a partir das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal e do Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024, apresentado pelo Poder Executivo, que o Brasil, ao reconhecer o trabalho por meio das plataformas como autônomo, ainda que evidentes os elementos que revelam o controle por parte das plataformas sobre os trabalhadores, segue na contramão do mundo, por um caminho voltado a afastar direitos trabalhistas e reduzir a proteção conquistada após anos de luta. Também é preocupante a postura do país, representando a precarização não somente de atividades específicas, como as de transporte de passageiros e entrega de mercadorias, mas de milhares de outras atividades que podem ser afetadas pelo fenômeno da “plataformização”.

Ainda, apesar das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, afastando o reconhecimento do vínculo empregatício, é imperioso destacar que nosso ordenamento jurídico conta com o importante princípio da primazia da realidade sobre a forma, que preceitua que deve ser analisado

o contexto fático em detrimento do pactuado. Assim, parece claro que o Poder Judiciário, ao analisar os casos envolvendo trabalho realizado por meio de plataformas digitais, deveria valer-se da realidade, por meio das provas produzidas nos autos, não sendo possível estabelecer a existência ou não de relação empregatícia *in abstracto*.

Na mesma linha, é importante termos em mente que a Constituição Federal estabelece, em seu artigo 170, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Fica claro, portanto, que a livre iniciativa e o empreendedorismo são de vital importância para o progresso do país, sendo responsável por inúmeras vantagens e facilidades que a população pode desfrutar. No entanto o dispositivo evidencia a importância da compatibilização da livre iniciativa com a valorização do trabalho humano, o que é reforçado quando o texto constitucional prevê, como finalidade da ordem econômica, assegurar a todos, inclusive a classe trabalhadora, uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Por fim, deve-se ter em mente que o Direito do Trabalho surge do embate entre capital e trabalho justamente com o propósito de dar maior proteção ao trabalhador, sendo este a parte mais vulnerável da relação. Com o surgimento do fenômeno da “plataformização”, estamos novamente diante de um cenário semelhante, onde o trabalhador se vê mais uma vez sujeito à exploração pelas empresas detentoras de plataformas digitais, mediante jornadas extenuantes e baixa remuneração, além de não terem a proteção inerente à relação de emprego, vez que são tratados como trabalhadores autônomos. Diante desse contexto, parece certo que a solução nos foi dada séculos atrás, com o surgimento do Direito do Trabalho para evitar as arbitrariedades praticadas pelas empresas. Assim, da mesma forma que na 1ª Revolução Industrial, o Direito do Trabalho e toda a proteção que ele carrega devem ser a ponte para o futuro do trabalho, e não uma barreira.

Portanto, é essencial que as inovações tecnológicas sejam integradas de forma a promover o progresso social e econômico, mas sem que isso comprometa os direitos trabalhistas conquistados ao longo de séculos de luta. Somente assim, com o trabalhador ocupando uma posição central em relação à adaptação às mudanças tecnológicas, é que podemos garantir que não seremos reduzidos a meras mercadorias neste mundo que segue cada vez mais digitalizado.

## Referências

AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho Português: empreendendo ou trabalhando? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 294-312, abr.-jun. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **PNAD Contínua**: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. [S.l.: s.n.], 2023. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf). Acesso em: 23 maio 2024.

BRASIL. Lei n.º 13.467 de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024). Acesso em: 07 jun. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Rio de Janeiro: ESMPU, 2020.

CUNHA, Regiane Pereira da. **Plataformização do trabalho**: condição social e jurídica dos(as) motoristas de transporte particular por plataformas digitais no Brasil. Belo Horizonte: RTM, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

ESPAÑA. Real Decreto-Ley 09/2021 de 11 de maio 2021. **Boletín Oficial del Estado**, n. 113, p. 56.733-56.738, 12 mayo 2021.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**: Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HISSL, Christina; GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; LAAN, Murillo van der; ANTUNES, Ricardo (coords.). **Trabalho em plataformas**: regulamentação ou desregulamentação? o exemplo da Europa. Tradução: Pedro Davoglio. Coordenação: Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2024.

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

LANTYER, Victor Habib. Gamification and Algorithms: a new perspective on work in Brazil. **SSRN**, 2023. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4658914>. Acesso em: 02 jul. 2024.

LEÃO XIII. Rerum Novarum: Carta encíclica de sua santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários. 18. ed. São Paulo: Paulinas, 2016.

LYDIA OLSON, ET AL V. STATE OF CALIFORNIA, ET AL, No. 21-55757 (9th Cir. 2024). Disponível em: <https://cases.justia.com/federal/appellate-courts/ca9/21-55757/21-55757-2024-06-10.pdf?ts=1718037053>. Acesso em: 16 jul. 2024.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código de Trabalho). **Diário da República**, [s.l.], série 1, n. 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 09 jun. 2024.

SILVA, Paula Jaeger da. **O trabalho nas plataformas digitais de intermediação**: estudo sobre a natureza jurídica da relação com os motoristas de aplicativo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.



# ESCRavidÃO 4.0: O BRASIL NA ERA DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

Carolina Rossi Mendes de Oliveira<sup>1</sup>

## Introdução

O trabalho escravo surge no Brasil junto aos colonizadores, que expropriaram mão de obra de povos tradicionais e africanos, começando nos séculos XV e XVI e se encerrando formalmente no século XIX com a abolição da escravatura através da Lei Áurea (1888).

A escravidão é marcada pelo trabalho forçado, ilimitado e sem incidência de quaisquer direitos e garantias aos trabalhadores. Após a abolição, diante da ausência de quaisquer políticas pós-emancipação para inseri-los no mercado de trabalho livre, restou-lhes o trabalho informal. O Brasil não ofereceu subsídios suficientes para que essa população, recentemente “liberta”, não permanecesse marginalizada.

A sociedade se remodela ao longo do tempo para acompanhar as evoluções tecnológicas, mas perpetua o antigo sistema de exploração. Aqui devemos enxergar a escravidão contemporânea não apenas como aquela encontrada em monoculturas pelo país ou no trabalho doméstico, que são continuidade do colonialismo e dos tempos do tráfico negreiro, mas também olhar de forma mais atenta às formas mais sutis de burla da dignidade humana que foram sendo arquitetadas com o passar do tempo.

<sup>1</sup> Assessora da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – CONAETE do Ministério Público do Trabalho. Graduada pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho, Direito Constitucional e Direitos Humanos. E-mail: [carolina.moliveira@mpt.mp.br](mailto:carolina.moliveira@mpt.mp.br).



A Revolução 4.0 surge em meados de 2010, mudando formas de costumes e de comunicação, e emergindo novas formas de trabalho como o intermitente e o *home office*. Posteriormente, surge o fenômeno do trabalho em plataformas digitais, popularmente conhecido também como “uberizado”.

As plataformas digitais são o novo meio de manter a população negra, historicamente marginalizada, em condições de miséria e indignidade. O trabalho (em condições análogas à de) escravo sempre teve cor. Aperfeiçoam-se formas e meios, mas as potenciais vítimas continuam as mesmas.

A privação de liberdade na contemporaneidade não ocorre apenas no âmbito físico, mas sim no virtual, com a “hiperconexão” e a “telepressão”. Contamos com a presença dos outros requisitos fundamentais para sua configuração, como jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho constantes no artigo 149 do Código Penal, oferecendo riscos à saúde e psicossociais.

As Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTIC) alteraram substancialmente as relações de trabalho, trazendo novos desafios frente ao vilipêndio dos direitos fundamentais dos trabalhadores, seja com a sobreposição entre vida laboral e vida privada, seja com o aumento dos riscos laborais, doenças e acidentes, ou sobre abusos, ilegalidades e outras formas precarizantes do trabalho.

## 1 Força excedente de trabalho

Marx (2015) fala da superpopulação relativa ou exército industrial de reserva, que são utilizadas para ampliar a exploração e a precarização da classe trabalhadora. Para o autor (2015, p. 857-858):

A acumulação capitalista produz constantemente, e na proporção de sua energia e seu volume, uma população trabalhadora adicional relativamente excedente, isto é, excessiva para as necessidades médias de valorização do capital e, portanto, supérflua. [...] Assim, com a acumulação do capital produzida por ela mesma, a população trabalhadora produz, em volume crescente, os meios que a tornam relativamente supranumerária.

Este fenômeno tem se expandido com o fluxo migratório, que permite ainda mais o aumento dessa força sobrando de trabalho. O que tende a se intensificar com os refugiados climáticos, fenômeno

também provocado pelo consumo desenfreado causado pelo capital, que ocasionando destemperes na natureza, como enchentes, inundações, queimadas, tornando locais impróprios para moradia ao comprometer o meio ambiente natural e artificial.

O excesso de mão de obra envolve trabalhadores mais e menos qualificados, notamos a existência de trabalhadores com curso superior que não são absorvidos pelo mercado de qual se graduaram. Essa massa sobrando gerada por desemprego nos mais diversos setores, agravado na pandemia do covid-19, faz com que a única forma de obter algum tipo de renda (ainda que precarizada) seja se ativar em plataformas digitais.

Na pandemia verificamos também que, diminuído número de empregos formais, aumentaram o número de trabalhadores plataformizados, gerando assim a diminuição do valor pago pelo serviço. A diminuição da tarifa também é forma de fazer com que alongue a jornada, sendo necessário que se ative por número de horas excessivos num dia para obter ganho razoável.

Na “*gig economy*” ou economia de bico, os trabalhadores são contratados como “*freelance*” para tarefas específicas ou para executar fragmentos de um projeto por meio de aplicativos tecnológicos. Marcado por trabalhos esporádicos e sem vínculo empregatício.

O “*crowdwork*” ou trabalho de multidão é a ligação entre essa força de trabalho excedente aos contratantes de serviços por meio de plataformas digitais, onde o trabalho antes executado por um empregado se traveste de autonomia e exclui esse trabalhador do fluxo empresarial. Essas “microtarefas” distribuídas fazem com que ele não compreenda a importância do seu trabalho para o todo e o impeça de quantificar o valor dele.

A força de trabalho excedente contribui para impossibilidade de reclamar ganhos, visto que existem pessoas ociosas aguardando oportunidade para ocupar posição, tanto no mercado formal quanto informal. Pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), divulgada em 2022 referente ao período de 2016 a 2021, extraímos que:

As estatísticas revelam que, dentre todos os profissionais incluídos na *Gig economy*, os motoristas de aplicativos e taxistas possuem o maior rendimento médio, de R\$ 1,9 mil,

registrado no último trimestre da série. Esse valor era superior ao observado em meados de 2020, durante o período em que houve maior distanciamento social devido à pandemia, porém, abaixo dos R\$ 2,7 mil recebidos, em média, no primeiro trimestre de 2016. (grifos nossos).

Pouco importa aqui se a jornada excessiva propiciar doenças e acidentes de trabalho capazes de afastar o trabalhador de suas atividades, a existência da massa sobrando ocasiona a fácil substituição de mão de obra sem afetar os lucros e serviços. Marx (2015, p. 864) nos ensina:

O sobretrabalho da parte ocupada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de sua reserva, ao mesmo tempo que, inversamente, esta última exerce, mediante sua concorrência, uma pressão aumentada sobre a primeira, forçando-a ao sobretrabalho e à submissão aos ditames do capital.

As jornadas extenuantes nos remontam ao início da Revolução Industrial (1760-1840), onde as mulheres davam à luz no chão das fábricas pois não podiam se ausentar do trabalho. A falta de limite de jornada faz parte das engrenagens do capitalismo. Verificamos aqui o esvaziamento dos benefícios que a evolução tecnológica pode nos trazer.

## 2 Modelos de precarização

Seguindo a linha de superexploração, dois fenômenos se destacam, a flexibilização e a desregulamentação trabalhista fazem parte de um sistema que perpetua desigualdades. A flexibilização consiste em elastecer regras laborais, comprometendo direitos sob escusa de adaptação às mudanças econômicas e sociais. Já a desregulamentação consiste na total supressão de normas protetivas. Como exemplo de flexibilização podemos citar as alterações promovidas na lei da terceirização, permitindo que se dê até mesmo na atividade fim da empresa; como desregulamentação citamos a supressão das horas *in itinere*, ou seja, tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno.

O *zero hour contract* se assemelha ao modelo de trabalho intermitente criado pela Reforma Trabalhista no Brasil em 2017. Os trabalhadores ficam à disposição dos empregadores aguardando uma chamada, com ganhos proporcionais ao tempo trabalhado. Gerando uma disponibilidade

ilimitada facilitada pelo uso dos aplicativos e outras tecnologias, permitindo que o empregador tenha alguém à sua disposição por custo reduzido.

O não pagamento do possível tempo ocioso dos trabalhadores fazem com que eles não tenham perspectiva de qual será a renda aferida no período, podendo ser chamados diariamente ou nenhuma vez. É o assalariamento travestido de trabalho autônomo, permitindo que o trabalhador preste serviços a mais de uma empresa e possa recursar as tarefas oferecidas sem qualquer sanção, quando na verdade o trabalhador é o maior prejudicado pelo formato. Neste ponto Ricardo Antunes ensina (2020, p. 25):

A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas modalidades de trabalho. Vide a experiência britânica do *zero hour contract* [contrato zero hora], o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direito assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar *on-line* para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.

Resguardadas as semelhanças, esta modalidade se diferencia da dinâmica estabelecida por aplicativos como o Uber, pois aqui a recusa da demanda é seguida de sanções, podendo ocasionar até o desligamento definitivo do trabalhador da plataforma.

O trabalho “*on demand*” ou sob demanda faz com que trabalhadores permaneçam à disposição, sendo convocados e remunerados conforme surjam as atividades, reflexo do que no passado foi estabelecido pelo toyotismo, conhecido pelo “*just in time*”, que aumentou a eficiência da produção atendendo a demanda dos consumidores, evitando grandes estoques como ocorria no fordismo.

Pode-se citar, ainda, a terceirização, regulada pela Lei n.º 6.019 de 1974 e alterada pelas leis n.º 13.429 e n.º 13.467, que é caracterizada pela contratação de serviços por meio de empresa intermediária (interposta) entre o tomador de serviços e a mão de obra, mediante contrato de prestação de serviços. A prática é associada à diminuição de custos, em especial, custos trabalhistas. A precarização ocorre, sobretudo, pela exclusão dos terceirizados de convenções e acordos coletivos, recebendo

menos que os empregados diretamente contratados pelo tomador. Outro ponto importante é a falta de treinamento específico dos trabalhadores da intermediadora de mão de obra:

Com salários menores, jornadas de trabalho prolongadas, vicissitudes cotidianas que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho, a terceirização assume cada vez mais relevo, tanto no processo de corrosão do trabalho e de seus direitos como no incremento e na expansão de novas formas de trabalho produtivo geradoras de valor (Antunes, 2020, p. 34).

A “uberização” é marca do trabalho em plataformas digitais, onde há a supressão de direitos e a desresponsabilização da plataforma enquanto empregadora. Os trabalhadores são tidos como autônomos em desvirtuamento da subordinação presente em qualquer trabalho:

Essa nova morfologia do trabalho, que podemos chamar de uberização do trabalho, é marcada pela combinação de uma gestão tecnológica digital e um tratamento ainda mais precarizante do trabalho, que se estende ao conjunto do proletariado. O trabalho uberizado, ao que se dissemina em escala global, inclui a combinação de uma dimensão digital com uma forte precarização do trabalho, que em certo sentido está presente no conjunto das atividades proletárias. (Antunes, 2020, p. 37).

Antunes chama esses novos trabalhadores de “infoproletariado”. Atualmente nos deparamos com a ascensão de normas de direitos humanos trabalhistas em contraponto ao recrudescimento de direitos trabalhista efetivamente aplicados. Empresas têm utilizado o *slogan* de trabalhadores como “parceiros” e “colaboradores” para que, através de artifícios linguísticos ludibriem e evitem revoltas por parte do proletariado. Se tratam de classes mais desorganizadas (enfraquecimento sindical), o que as tornam mais vulneráveis, refletindo assim no aumento dos índices de informalidade e precariedade.

### **3** Do vínculo empregatício

Embora muitas empresas se valham de mecanismos para tolher direitos trabalhistas, nosso ordenamento jurídico estabelece que a relação de emprego tem como requisitos: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Defendendo-se a prevalência da realidade sobre a forma no reconhe-

cimento do vínculo empregatício dos trabalhadores, inclusive quando se tratar de plataformas digitais, vez que flagrantemente presentes os requisitos do artigo 3.º da CLT.

Embora tais empresas não se reconheçam como verdadeiras empregadoras, se autodenominando como “empresa de tecnologia”, ou seja, meras intermediadoras entre o proletariado e aqueles que precisam de seus serviços, quando na verdade se trata flagrantemente de uma típica fraude à relação de emprego.

As relações de trabalho sofrem subordinação algorítmica, pois trabalhadores são dirigidos por comandos emitidos por inteligência artificial, sendo colocados à disposição dos consumidores por meio de controle digital.

A subordinação algorítmica é a transposição da figura do patrão para uma inteligência artificial que comanda as atividades de cada trabalhador. Mesmo que aleguem o contrário, é nítido o controle exercido pelas plataformas sobre o trabalhador, como, por exemplo, por meio da utilização da gamificação do trabalho mediante aplicação de regras flexíveis, capazes de engajar e motivar comportamentos, semelhantes àquelas utilizadas em jogos, envolvendo mecanismos de gestão para interferir na vontade do trabalhador, incutindo neles a vontade de trabalhar mais. Observamos uma forma indireta de manipular e subordinar o proletariado às suas vontades.

A figura do gestor ou coordenador da empresa fora substituído pelo algoritmo. Sendo este capaz aferir a reputação do trabalhador por notas atribuídas pelos usuários, gerando um sistema de ranqueamento, bonificações e punições. Sendo capaz, inclusive, de desativar permanentemente trabalhadores que passarem muito tempo sem entrar no aplicativo ou que receberem notas baixas dos usuários (semelhante a dispensa). Aqui se valem da antiga técnica de gestão chamada *carrots and sticks*, traduzida como “cenoura e vara (porrete)”, caracterizada por premiar ao mesmo tempo que pune.

Argumentamos que o fato de o trabalhador ter a possibilidade de escolher quando se ativará no aplicativo não é capaz de descaracterizar o vínculo empregatício, principalmente quando o aplicativo consegue encaminhar notificações mesmo que o trabalhador esteja *off-line*, o estimulando a se ativar ou o “ameaçando” de desligamento permanente quando o tempo desativado se prolongar.

Existe um exército de trabalhadores (massa sobrando) onde ausências eventuais não impactam serviços e os lucros de quem detém o capital. O receio que paira sobre os trabalhadores de serem dispensados a qualquer momento e terem prejudicado seu sustento é o melhor trunfo dos exploradores do trabalho alheio.

O poder diretivo patronal tem sido verificado mediante o desempenho onipresente e invasivo por algoritmo, aqui citamos a geolocalização abusiva mediante captura de dados até quando o trabalhador está *off-line*, exemplo é o oferecimento de bônus quando verifica que o trabalhador está prestes a se desligar do trabalho naquele dia, por estar na proximidade de sua residência, estimulando que prorrogue a jornada.

O assalariamento indireto é desvirtuado para parecer que o trabalhador é livre e autônomo para realizar as entregas. A realidade, no entanto, é que os trabalhadores têm deveres semelhantes a um vínculo de emprego. Há o controle de ganhos, como tarifação dos serviços sem possibilidade de negociação com o cliente, nos bônus oferecidos ou como bem elucida Carelli (2023):

[...] inúmeros relatos de trabalhadores de plataforma em que as empresas ficam com parte dos ganhos dos trabalhadores de forma irregular, por meio de cancelamento de pagamentos, apropriação de gorjetas ou apontamentos fraudulentos de valores cobrados dos clientes.

Aqui, vemos não só configurar-se o vínculo empregatício, mas também a transferência dos riscos do empreendimento aos trabalhadores, que arcarão com seus equipamentos de trabalho, sem direito aos recolhimentos da previdência social e FGTS que os resguardariam em caso de eventuais acidentes e desligamentos, por exemplo, em nítida fuga da legislação fiscal e trabalhista.

Cassar (2016, p. 229), adota a teoria de Bayón Chacón e Perez Botija, defendendo que “*ajenidad*” significa aquisição originária de trabalho por conta alheia” e acrescenta:

a) que a aquisição do trabalho gera o vínculo de emprego com o tomador que originariamente recebe os serviços do empregado, daí porque a aquisição é originária; b) que o trabalho é exercido para e por conta de outra pessoa. Isto quer dizer que a energia desprendida pelo trabalhador destina-se a outro que não ele próprio e que é por conta deste tomador que ele exerce seus serviços, logo, é o empregador quem corre os riscos deste negócio.



O modelo de trabalho em plataformas é neoliberal, onde o trabalhador é empregado e empregador de si mesmo, responsabilizando-se por todos os riscos decorrentes de sua atividade.

Defendemos aqui o conhecido “efeito expansionista do Direito do Trabalho” com a tendência de absorção das novas formas de trabalho, inclusive as provenientes do avanço tecnológico, as acoplando à situação jurídica da relação de emprego. Faz-se necessário que as novas formas de se realizar o trabalho estejam sob o manto protetivo do Direito do Trabalho.

Entendendo que a legislação existente já as contempla. Embora muito conhecido pelo trabalho de plataformas digitais de transporte e de entrega, o trabalho se estende a outros setores e outras formas de execução, atingindo diversas profissões já existentes (advogados, arquitetos, engenheiros, etc.) para além das que emergiram com ele.

## **4 Novos métodos de tecnologia da informação e comunicação (NMTIC) e saúde e segurança no trabalho**

A ausência de subordinação humana ao trabalhador faz com que os aplicativos neguem qualquer responsabilidade sobre a saúde e segurança. A Eurofound e a OIT produziram em 2017 um relatório chamado *Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar e seus efeitos no mundo do trabalho* nos remontando as seguintes conclusões, “As desvantagens do T/TMTIC são a tendência para originar horários de trabalho mais alargados, para criar uma sobreposição entre trabalho remunerado e vida pessoal (interferência trabalho-casa) e para gerar uma intensificação do trabalho”.

Existe sempre a preocupação de ter que permanecer disponível, isso compromete o sono, o bem-estar e a saúde física e mental do trabalhador. Se trata do desaparecimento da barreira entre a vida privada e profissional por meio da subordinação ininterrupta via recursos tecnológicos. Essa pressão que o trabalhador sofre tem sido chamada de “telepressão”, fomentada pela cultura da urgência estabelecida nesses tempos, “Como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações” (Antunes, 2020, p. 39).

Esses novos formatos ferem o direito ao lazer (art. 6.º, CF/88), aos projetos de vida, à desconexão (art. 5.º, X, da CF/88), à higidez física e mental (art. 7.º, XXII, da CF/88). Ocasionalmente riscos pessoais ao traba-

lhador, à sua família e à toda sociedade. Trata-se de cerceamento da liberdade do trabalhador para dispor do seu próprio tempo, pois convive com a expectativa constante de ser chamado ao serviço.

São vilipendiadas normas de saúde e segurança do trabalhador. Constantemente motoristas tem se colocado em risco com altas velocidades para fazer mais corridas; sono em jornadas longas ou em horários alternativos; ausência na vida familiar e tarefas domésticas; impossibilidade de usufruir do lazer; recebimento de mensagens ainda quando desativado dos aplicativos, impedindo que se desconecte completamente e se dedique à outras atividades, como qualificação profissional e estudos; em casos mais graves pode levar a episódios depressivos e até mesmo suicídio. Instituída a cultura do “trabalho que dignifica o homem” entendemos que é preciso que o ser humano encontre sentido na vida para além do trabalho.

## 5 Escravidão por dívida (Truck System)

Além dos mecanismos de controle utilizados pelas plataformas, é importante destacar que os trabalhadores ao se ativarem nos aplicativos não recebem nenhum instrumento de trabalho, se endividando desde o início para adquirir meios de executar aquele trabalho. Iniciando pelo aparelho celular e plano de telefonia com internet, vez que necessita para receber as demandas; *bag* ou bolsas térmicas para acomodar os alimentos para entregas; combustível; seguro, manutenção e impostos relacionados aos veículos; aluguel ou compra de veículo como bicicletas, carros e motos.

Tais investimentos envolvem todas suas economias e endividamento de longo prazo, como no caso de financiamento de automóveis, impedindo que os trabalhadores se desativem do aplicativo por longo período frente à dificuldade de inserção no mercado formal e se submetam a qualquer regra imposta pelas plataformas.

Aqui também citamos ausência de equipamentos de proteção individual, como máscaras e álcool gel na época da pandemia, óculos, protetor solar, uniforme com proteção solar; ausência de condições ergonômicas, ocasionando danos físicos no decorrer do tempo.

Aqui traçamos paralelo ao modelo antigo de escravidão que ainda verificamos intensamente no país, onde empregadores buscam trabalhadores em regiões economicamente mais vulneráveis, cobrando-lhes

o transporte até a frente de trabalho (normalmente em regiões com predomínio da agricultura e agropecuária); os instrumentos que utilizarão no trabalho como botas, enxadas, serras, etc.; por se tratar de propriedades distantes do centro comercial, instalam mercados internos de produtos de higiene e alimentação, com alto custo e anotação em caderneta para desconto no salário; entre outras práticas que endividam o trabalhador e os impedem de se desvincular daquele trabalho, não os remunerando em virtude das dívidas criadas e inviabilizando seu retorno ao local de origem.

O endividamento propulsiona efeito cascata negativo, o aumento de jornada em busca de compatibilizar os ganhos com as dívidas e o suficiente para sustentar a si e sua família é capaz de comprometer a higidez física e mental. Afastando-se do trabalho por adoecimento, não gera ganhos, o que compromete sua vida e de sua família, quando do retorno trabalhará ainda mais. É o ciclo da exploração. A falsa ilusão de que o trabalhador é dono de seu próprio negócio esconde a dívida adquirida para começar o negócio. Não temos mais as correntes físicas, mas as correntes do endividamento.

Toda essa economia gerada com a transferência dos riscos aos trabalhadores propulsiona o aumento do lucro ou aquilo que Marx (2015) chama de “mais-valia”, ou seja, a parte do valor que é produzido pelo trabalho que é apropriada pelo dono dos meios de produção, aqui falamos das ditas “empresas de tecnologia”, resultando no lucro capitalista. A informalização somada a tecnologia é capaz de ampliar o ritmo de trabalho e os lucros. Vale ressaltar que o lucro é o objetivo máximo do capital.

Como consequência desse modelo apontamos o *dumping social*, onde a supressão de normas trabalhista e de direitos humanos ocasionam concorrência desleal frente aqueles que as respeitam. Reduzindo custos da produção e ampliando mercado, pois o preço do produto e/ou serviço é mais baixo e, conseqüentemente, mais competitivo. Tal conduta deve ser coibida, pois ocasiona o desestímulo de cumprimento de normas, para além do vilipêndio da dignidade humana.

## 6 Autonomia ou escravidão?

Os Estados de bem-estar social ainda existentes demonstram que a relação de emprego, categoria fundamental do Direito do Trabalho, é a base civilizatória escolhida e com camada extra de proteção (Delgado; Porto, 2019, p. 35).

Verificamos uma implementação deficitária do Welfare State (Estado do Bem-Estar Social) no Brasil. Alguns interesses se contrapõem ao capital, fazendo com que nos deparemos de forma mais eficiente com os mecanismos de precarização e desemprego estrutural:

Bastaria dizer que o proletariado no Brasil - e, em vários outros países que vivenciaram o escravismo colonial - efetivamente floresceu a partir da abolição do trabalho escravo, herdando a chaga de um dos mais longevos períodos de escravidão, de modo que sua precarização não é exceção, mas um traço constante de sua particularidade desde a origem (Antunes, 2020, p. 64).

Desde a primeira Revolução Industrial temos acompanhado a inserção de máquinas e tecnologia na produção, que seriam capazes de propiciar à classe trabalhadora a otimização do seu trabalho, fazendo com que possam trabalhar menos tempo e/ou demandar menos esforço físico com os incrementos tecnológicos e mais tempo aos afazeres domésticos, à família, ao lazer, ao estudo.

O que vemos são jornadas mais longas e extenuantes do que a história estima dos camponeses na idade média pré-capitalista. Notamos o crescimento e enriquecimento das corporações, contrariando preceitos constitucionais como do pleno emprego e responsabilidade social da propriedade (arts. 4.º e 170 da Constituição Federal), sob a retórica do trabalho autônomo, onde o trabalhador pode decidir quando e onde trabalhar, valendo-se do discurso para ludibriar a classe trabalhadora que precisa do trabalho para viver.

O trabalho autônomo atribui flexibilidade à rotina ao mesmo tempo que tolhe direitos da classe trabalhadora, com a promessa de maior contraprestação financeira. Em tese, justifica a economia com contribuições sociais como o pagamento desses valores de forma direta ao trabalhador.

Podemos citar fenômeno semelhante ao "*downsizing*", que consiste no conjunto de técnicas administrativas para reestruturar uma empresa através de: redução de custos, eliminação de processos desnecessários e aumento da eficiência corporativa. No entanto, verificamos esses efeitos apenas com a criação de novos mecanismos de extração do sobretrabalho.

Mesmo com toda redução de custos, o proletariado está trabalhando mais para ganhar o mesmo tanto ou até menos. A flexibilização do

trabalho somada a massa sobranete de trabalhadores faz com que nos deparemos com longas jornadas, com condições de trabalho extremamente precárias e com o próprio trabalhador arcando com os riscos do empreendimento:

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas (Sachenwelt) aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (Menschenwelt). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isso na medida em que produz de fato, mercadorias em geral (Marx apud Antunes, 2020, p. 100).

Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostram que, em 2021, o número de trabalhadores no transporte de mercadorias subiu 116 % em relação a 2019, ano anterior à pandemia. Em 2022 a pesquisa aponta a existência de 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos, sendo a maioria deles homens pretos ou pardos e com menos de 50 anos de idade.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com análise de 4.º semestre de 2022 concluiu que os trabalhadores vinculados aos aplicativos que exerceram a atividade de transporte de passageiro receberam, em média, R\$ 11,80 por hora trabalhada, enquanto os mesmos profissionais "não-plataformizados" receberam R\$ 13,60 por hora, representando uma diferença de 15,25 %. A pesquisa também revelou diferença de 7 horas semanais na jornada de trabalho, sendo a média de 47,9 para os "plataformizados" e 40,9 horas para os demais.

O Observatório SmartLab de Trabalho Decente ao traçar o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras resgatadas desde 1995 nos mostra que pretos e pardos somam 68 %. Apenas 11% das vítimas concluíram o ensino médio. Os resgates ainda se dão quase em sua totalidade nas formas antigas de trabalho como plantações, indústrias e doméstico.

Carrelli conclui que:

A torta e nova utilização das plataformas digitais para a exploração de trabalhadores em sua maioria negros e despossuídos, que somente conseguem obter remuneração para a sobrevivência após se submeterem exaustivas e perigosas

jornadas de trabalho, faz com que a sociedade seja infértil, se destrua e permaneça dilacerada.

Os dados acima elencados são capazes, por si só, de comprovar a organização das engrenagens do capital que mantém um grupo submisso à escravidão, ainda que hoje ela tenha tomado a forma digital. A introdução das plataformas de trabalho *on-line* representa uma das maiores transformações no cenário laboral das últimas décadas, mas no final não mudou tanta coisa assim.

## Considerações Finais

A tecnologia aplicada ao trabalho tem a função modernizante, mas como trouxemos ao longo do texto, acabaram reproduzindo formas de exploração. O capitalismo se aprimora no acúmulo, seja de riquezas, seja de mazelas sociais.

A nova era digital remodela algumas formas de exploração e soma-se com as já existentes. Tratando-se, portanto, da aglomeração de modalidades de espoliação do trabalho alheio, vez que ainda não conseguimos erradicar aquelas oriundas do colonialismo.

Entendemos que seja necessário que a sociedade, o Estado e as empresas envidem esforços conjuntos para garantir que o avanço tecnológico não siga ocasionando o retrocesso social. São necessárias políticas públicas eficazes para a proteção da classe trabalhadora, preservando sua dignidade.

## Referências

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). A gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte. [S.l., s.l.], 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/entregadores-de-mercadorias/>.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). 1,5 milhão de entregadores e motoristas estavam na Gig economy no final de 2021. [S.l., s.l.], 2021. Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=39223](https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=39223).

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022 / IBGE, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua - PNAD contínua. **Teletrabalho e trabalho por meio**

**de plataformas digitais 2022.** [S./, s./], 2021. Disponível em: <https://loja.ibge.gov.br/pnad-continua-teletrabalho-e-trabalho-por-meio-de-plataformas-digitais-2022.html>.

BRASIL. **Lei n.º 6.019 de 1974.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm).

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

CASSAR, Vólia Bonfim. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Método, 2016.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Torto Arado e o trabalho em plataformas digitais - As novas formas de velhas permanências da exploração colonial.** 2021. el em: <https://www.jota.info/artigos/torto-arado-plataformas-digitais-exploracao-colonial-29072021>. Acesso em: 30 de junho de 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). **Welfare State: os grandes desafios do estado de bem-estar social.** São Paulo: LTr, 2019.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.** Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>. Acesso em: 15 de julho de 2024.

INICIATIVA SMARTLAB: Promoção do Trabalho Decente Guiada por Dados. **Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas: Perfil de Casos de Trabalho Escravo.** [S./, s./], 2021. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/0?dimensao=perfilCasosTrabalhoEscravo>. Acesso em: 15 de julho de 2024.

MARX, Karl. **O Capital.** São Paulo: Boitempo, 2015. Livro 1. Disponível em: <https://www.gepec.ufscar.br/publicacoes/livros-e-colecoes/marx-e-engels-o-capital-livro-1.pdf>. Acesso em: 16 de julho de 2024.





# O MPT NO COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DO HISTÓRICO DE EFICIÊNCIA DAS PROCURADORIAS REGIONAIS DO TRABALHO

Rodrigo Silveira Xavier<sup>1</sup>

## Introdução

A fruição dos direitos humanos, dentre os quais aqueles relacionados ao trabalho, demanda um crescente aparato de garantias e medidas concretas do Estado, no sentido de disciplinar o processo social mediante a criação de instrumentos que neutralizem a força desagregadora e excludente da economia capitalista, viabilizando, assim, o desenvolvimento da pessoa humana (Bucci, 2001).

No Brasil, a complexa implementação de direitos e garantias pertinentes às questões trabalhistas têm sido construída década após década, especialmente a partir do início do século XX, embora de forma ambígua e oscilante, ora sinalizando fortalecimento, ora fragilização (Campos, 2015), sobretudo por se consistir em tema caracterizado por debate ideologicamente polarizado e impasse político (Pires, 2009).

<sup>1</sup> Mestre em Administração Pública (PROFIAP/UFMS); MBA em Gestão Financeira, Controladoria e Auditoria pela Fundação Getúlio Vargas (FGV); Especialista em Controle da Administração Pública pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU); Especialista em Gestão de Pessoas pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) e Bacharel em Administração, pela Escola de Administração e Negócios, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (ESAN/UFMS). Técnico do MPU/Administração, lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) - Ministério Público do Trabalho (MPT). Correio eletrônico: rodrigo.xavier@mpt.mp.br.



Longe de seguir uma simples evolução linear, a construção dos direitos trabalhistas e das políticas públicas relacionadas ao trabalho, emprego e renda no país se deu por meio de um processo marcado por movimentos sociais e sindicais, lutas e resistências, cujas conquistas foram muitas vezes realizadas fora do Estado e posteriormente formalizadas por este mediante instrumentos jurídicos e regulatórios (Marconsin, 2009).

No entanto, com o reconhecimento gradual e sucessivo, no plano legislativo e constitucional, dos direitos fundamentais inerentes aos trabalhadores urbanos e rurais, muitos empregadores nacionais e até multinacionais passaram a adotar posturas ilícitas visando burlar as normas de tutela trabalhista, no intuito de afastar a responsabilidade patrimonial decorrente dos encargos legais da relação de emprego (Andrade, 2015).

Inserido nesse contexto dicotômico, o Ministério Público do Trabalho (MPT) possui a desafiadora missão de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis para a consolidação dos direitos fundamentais do trabalho, desempenhando papel relevante no combate às fraudes trabalhistas, tanto na via judicial quanto extrajudicial.

Assim, buscando aperfeiçoar sua atuação por meio da definição de estratégias coordenadas e integradas de desempenho institucional nessa área temática específica, o referido órgão criou a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), com vistas a combater as fraudes por meio de cooperativas intermediadoras de mão de obra, terceirizações ilegais, sociedades de empregados, entre outras invenções criativas que, por conta do desemprego, servem para prejudicar os trabalhadores e eliminar os seus mais fundamentais direitos (Souza, 2006).

Além dessa necessária coordenação, considerando-se a existência de diferentes grupos temáticos, instrumentos processuais e formas de atuação distintas por parte de cada um dos membros do MPT no exercício de sua independência funcional, ganha também relevo a discussão a respeito da eficiência da instituição em seus modelos de ação, ainda mais no cenário atual de administração pública gerencial, em que se preza a otimização na gestão de recursos, a redução de custos e o aumento da qualidade dos serviços entregues à sociedade.

Fato é que a eficiência no setor público se tornou uma indiscutível demanda da nova tendência mundial em satisfazer os interesses

coletivos de modo rápido e efetivo (Camargo; Guimarães, 2013). Como consequência, as organizações públicas têm buscado implementar sistemas de mensuração que auxiliem as instituições a compreender mais detalhadamente os seus respectivos desempenhos, sobretudo em termos de eficiência (Araújo; Bessa, 2010).

A título de exemplo, nota-se que a orientação pela eficiência tem sido evidenciada no levantamento de estudos sobre a medição do desempenho organizacional no sistema judiciário brasileiro (Gomes; Guimarães, 2013). O próprio Poder Judiciário, em seu anuário “*Justiça em Números*”, já adota um indicador de eficiência denominado Índice de Produtividade Comparada da Justiça (IPC-Jus), calculado com base na técnica de programação linear *Data Envelopment Analysis* (DEA), também conhecida como análise envoltória de dados (CNJ, 2023).

Contudo, no âmbito do Ministério Público brasileiro, trata-se de uma abordagem ainda pouco trabalhada, com escassas pesquisas voltadas especificamente aos Ministérios Públicos Estaduais (Camelo, 2016; Oliveira; Bezerra, 2018; Faveri; Oliveira, 2019) e estudos recentes no âmbito do Ministério Público do Trabalho, na esfera extrajudicial (Xavier, 2022) e nos procedimentos relacionados com a pandemia de covid-19 (Xavier, 2023).

Portanto, o presente artigo tem o objetivo apresentar um histórico da produção nacional e regional do MPT no que se refere ao combate às fraudes trabalhistas, avaliando a eficiência relativa das Procuradorias Regionais do Trabalho dentro dessa área temática de atuação específica, por meio da técnica de análise envoltória de dados (DEA).

## 1.1 Eficiência no Setor Público e sua Mensuração

A definição de eficiência costumar ser apresentada junto a conceitos diferenciadores e complementares de efetividade e de eficácia (Camargo; Guimarães, 2013). Dada a frequência com que o vocábulo em questão é incorretamente utilizado como sinônimo de outros termos (Peña, 2008), mostra-se importante distinguir os conceitos de eficiência, eficácia e efetividade:

Eficiência refere-se ao cumprimento de normas e à redução de custos. Sua utilidade é verificar se um programa público foi executado de maneira mais competente e segundo a melhor relação custo-resultado. Eficácia refere-se ao alcance de resultados e à qualidade dos produtos e serviços e sua

utilidade é verificar se os resultados previstos foram alcançados em termos de quantidade e qualidade. A efetividade, por sua vez, refere-se ao efeito da decisão pública e sua utilidade é verificar se o programa responde adequadamente às demandas, aos apoios e às necessidades da comunidade. Ou seja, avaliar eficiência é saber como aconteceu; a eficácia, o que aconteceu; a efetividade, que diferença faz (Motta, 1990, p. 230).

Peña (2008, p. 85) conceitua eficiência como “a combinação ótima dos insumos e métodos necessários no processo produtivo de modo que gerem o máximo de produto”. Em outros termos, eficiência é a capacidade de “fazer certo as coisas”, de minimizar a relação insumos-produtos. Já a eficácia, por sua vez, consiste em uma medida normativa do alcance dos objetivos e implica “fazer as coisas certas”, ou seja, escolher os objetivos certos.

Seja no âmbito público ou no setor privado, os recursos humanos e patrimoniais são insuficientes para atender a todas as demandas crescentes do público, o que reforça a importância de uma gestão eficiente dada as limitações postas (Peña, 2008). Nessa perspectiva, a eficiência da administração pública se tornou preceito basilar na realidade atual, devendo ser compreendida como a obrigação de se buscar diminuir custos e elevar a qualidade dos serviços, o que vem se concretizando por meio de mudanças de comportamento e reformas do aparelho do Estado (Camargo; Guimarães, 2013).

Com base em Abrucio (2007), no decorrer do processo evolutivo da gestão pública patrimonialista à burocracia e, posteriormente, à administração gerencial e aos modernos preceitos da Nova Gestão Pública, o enfoque na eficiência da máquina pública ganhou cada vez mais ênfase. Segundo Bresser-Pereira (1996), especialmente a partir da década de 30, a pressão da sociedade e a necessidade de produzir mais com menos culminaram na implantação de reformas gradativas nos órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

Em um primeiro momento, o foco de tais reformas se detinha quase que exclusivamente nos gestores públicos do Poder Executivo. Entretanto, com o passar dos anos, a progressiva necessidade de melhores resultados demandou níveis mais elevados de eficiência também nos demais Poderes, o que naturalmente se irradiou inclusive aos ramos do Ministério Público brasileiro (Almeida, 2010).

Com a promulgação da Emenda Constitucional n.º 19, de 04 de junho de 1998, o *caput* do artigo 37 da atual Constituição Federal alçou a eficiência ao rol dos princípios que regem a gestão estatal, passando a exigir que toda a administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedeça aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Brasil, 1988).

Como consequência desse processo evolutivo, passou a existir no setor público uma tendência à adoção de instrumentos de gestão com vista à medição do desempenho, bem como ao incremento de sua eficiência e resultados. Ademais, na tentativa de adequação a essa realidade, tornaram-se comum nas organizações públicas a elaboração e o uso de sistemas de mensuração que auxiliam as instituições a compreender mais detalhadamente os seus respectivos desempenhos, sobretudo em termos de eficiência (Araújo; Bessa, 2010).

No que tange à sua mensuração, a eficiência pode ser obtida por meio da razão da saída útil pelas entradas totais, mas para que seja possível calculá-la de forma percentual, antes é necessário saber quanto, de fato, poderia ser produzido com os recursos existentes (Barbosa; Fuchigami, 2018). Matematicamente, trata-se da mensuração da relação das saídas ou *outputs* (bens/serviços produzidos) pelas entradas ou *inputs* (insumos consumidos na produção), de modo a alcançar dado resultado com o mínimo de recursos possível (Mello *et al.*, 2005).

Nesse sentido, com o intuito de não se limitar apenas a indicadores financeiros, uma das alternativas tem sido o emprego da programação linear para a mensuração de eficiência, cujo principal objetivo é otimizar o uso de recursos limitados e encontrar a solução ótima em problemas de decisão, por meio da utilização de modelos matemáticos que representam determinada realidade (Pereira, 2014). Entre as técnicas de mensuração da eficiência, a programação linear busca a minimização dos custos ou maximização dos lucros entre os elementos produtivos adotados (TCU, 2018).

Oliveira e Bezerra (2018) afirmam que pesquisas acadêmicas atuais, direcionadas à mensuração de eficiência em órgãos governamentais e dos gastos públicos que recorrem à programação linear para a tomada de decisão, têm apresentado literaturas envolvendo a técnica não paramétrica denominada Análise Envoltória de Dados, mais conhecida como *Data Envelopment Analysis* (DEA).

Com base em Cooper *et al.* (2011), a DEA consiste em uma abordagem da programação linear cujo princípio básico é medir e comparar o desempenho de várias unidades produtivas que realizam tarefas similares, considerando os recursos de que se dispõe (*inputs*) e os resultados que são alcançados (*outputs*) durante o processo de produção (Ferreira; Gomes, 2020).

O papel essencial do método em questão é mensurar a eficiência relativa de entidades homogêneas, denominadas Unidades Tomadoras de Decisão ou *Decision Making Units* (DMUs), que consistem em unidades produtivas que consomem os mesmos insumos para gerar os mesmos bens/serviços, ou seja, que realizam as mesmas tarefas com os mesmos propósitos, sob as mesmas condições de mercado, embora possam diferir em dimensão (Niederauer, 2002; Fochezatto, 2013).

Assim sendo, a DEA mensura a chamada eficiência relativa, pois realiza o cotejo entre o desempenho de uma DMU e o das demais, com base na *performance* de um conjunto de unidades tomadoras de decisão, sem prejuízo às unidades de pequeno porte (Teles, 2018). Tal comparação representa um elemento essencial na análise da eficiência, uma vez que a avaliação do desempenho de dada unidade só faz sentido quando confrontada com um padrão referencial: outras unidades homogêneas ou a mesma unidade em períodos passados (TCU, 2018).

Embora o processamento de tais cálculos seja comumente realizado com o auxílio de *softwares* estatísticos especializados, Slems (1992) demonstra a expressão matemática da medida de eficiência utilizada em cada DMU na aplicação do modelo DEA, que consiste basicamente na razão entre a soma ponderada de *outputs* e a soma ponderada de *inputs*, conforme evidenciado na figura 1:

**Figura 1** - Expressão da medida de eficiência utilizada na análise envoltória de dados (DEA)

$EFICIÊNCIA_k = \frac{\sum_{j=1}^n W_{jk} OUTPUT_{jk}}{\sum_{i=1}^m V_{ik} INPUT_{ik}}$ <p><math>k = (1, \dots, z)</math></p>	<p>Onde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><math>\Sigma</math> = Somatório</li> <li><math>W_{jk}</math> = Peso unitário do <i>output</i> j para a DMU k</li> <li><math>V_{ik}</math> = Peso unitário do <i>input</i> i para a DMU k</li> <li>n = Número de <i>outputs</i></li> <li>m = Número de <i>inputs</i></li> </ul>
---	--

Fonte: SLEMS, 1992, p. 33.

Como resultado, essa técnica estatística relaciona múltiplos *outputs* e *inputs* em um parâmetro de eficiência limitado entre 0 e 1 (ou 0% e 100%), permitindo o cálculo do índice de eficiência pela comparação do desempenho atual da DMU, com a combinação mais eficiente verificada nas outras observações. O referido índice apresenta o valor de 1 (ou 100%) para as unidades mais eficientes; e valores inferiores a 1, quando as unidades têm uma eficiência relativa menor (Niederauer, 2002).

As medidas de eficiências costumam ser expressas por funções de fronteira, também denominadas fronteiras de produção ou curvas de produção, de cujo conceito derivam a definição e a medida de eficiência. Essa função retrata justamente a relação entre a quantidade física de recursos e a máxima quantidade física de produtos, presumindo o método de produção mais eficiente (Peña, 2008).

Assim, a análise envoltória de dados estrutura uma fronteira de eficiência com as DMUs mais eficientes na conversão de recursos em produtos. Em outros termos, as unidades ineficientes são comparadas com as eficientes e a distância até a fronteira mede o grau de ineficiência das mesmas. Desse modo, possibilita-se a identificação de boas práticas e a adoção das unidades mais eficientes como *benchmark* no processo de aperfeiçoamento dos níveis de desempenho das demais (Yeung; Azevedo, 2012; TCU, 2018). A definição desse *benchmark* se faz por meio da projeção das DMUs ineficientes na fronteira de produção, o que, em geral, poderá orientar o modelo no sentido de minimizar os *inputs*, mantendo os valores dos *outputs* constantes, ou então maximizar os resultados sem reduzir os recursos (Gomes *et al.*, 2003).

Além das diferentes orientações, importante distinguir também os dois modelos largamente utilizados para aplicação da metodologia de análise envoltória de dados. Segundo Mello *et al.* (2005), o modelo CCR, desenvolvido por Charnes, Cooper e Rhodes (1978), também conhecido como modelo CRS (*Constant Returns to Scale*), permite uma avaliação da eficiência global da entidade, considerando que, havendo um aumento nos insumos, os produtos aumentarão proporcionalmente. Já o modelo BCC, também conhecido como VRS (*Variable Returns to Scale*), foi desenvolvido por Banker, Cooper e Rhodes (1984) e leva em consideração a possibilidade de retornos crescentes, decrescentes ou constantes de escala, permitindo, assim, a comparação de unidades de portes distintos.

Portanto, em resumo, com base em Cooper *et al.* (2007), os elementos básicos de uma aplicação DEA podem ser sintetizados da seguinte forma:

**Quadro 1 - Elementos básicos que integram o modelo de análise envoltória de dados (DEA)**

ENTRADAS	Decision making unit (DMU)	Unidade tomadora de decisão que se deseja avaliar e comparar com outras unidades produtivas de mesma natureza, responsáveis pela conversão de <i>inputs</i> em <i>outputs</i> .
	<i>Inputs</i>	Insumos empregados pela DMU na geração de uma determinada produção, tais como matéria-prima, equipamento, capital, horas de trabalho, energia e tempo.
	<i>Outputs</i>	Produtos gerados pela DMU, como bens ou serviços produzidos.
	Modelo escolhido	CCR (que assume retornos constantes de escala) ou BCC (que considera retornos variáveis de escala), com orientação.
	Orientação do modelo	Orientação à entrada ( <i>input</i> ) ou à saída ( <i>output</i> ).
SAÍDAS	Fronteira de eficiência	Construída a partir dos melhores resultados apresentados pelo conjunto de DMUs, aos quais se atribui o valor máximo de eficiência (1, ou 100 %).
	Eficiência relativa	Valor de eficiência (ou ineficiência) das DMUs em relação à fronteira de produção.
	Pesos calculados	Os melhores pesos para cada DMU de cada entrada e saída são atribuídos, visando atingir a maior eficiência possível.

Fonte: Adaptado de Cooper *et al.*, 2007; Jubran *et al.*, 2010.

## 2 Procedimentos Metodológicos

Com base em Gil (2008), a pesquisa realizada possui caráter descritivo-exploratório e natureza quantitativa, consistindo no exame da eficiência das unidades regionais do Ministério Público do Trabalho no âmbito das ações de combate às fraudes trabalhistas.

Para tanto, foi adotado o modelo de análise envoltória de dados (*Data Envelopment Analysis* - DEA), que, embora tenha surgido como uma técnica de otimização com base no setor industrial, já vem sendo gradativamente redirecionada para o setor público nos últimos anos, em virtude do crescente enfoque na eficiência da máquina estatal, sobretudo após o advento da administração gerencial. Vale destacar que diversos estudos nacionais e internacionais têm buscado analisar a eficiência do Poder Judiciário por meio da análise envoltória de dados



(DEA), que se mostrou uma técnica estatística adequada, permitindo a comparação de coeficientes de eficiência entre diferentes unidades (Faveri; Oliveira, 2019).

Quanto à abrangência material, espacial e temporal, o presente estudo abrangeu notícias de fato, procedimentos preparatórios, inquéritos civis, pedidos de mediação, cartas precatórias e procedimentos administrativos, relativos ao anos de 2017 a 2024, de todas as vinte e quatro Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs) que compõem o MPT, englobando tanto os dados referentes à atuação de suas sedes regionais quanto de suas respectivas procuradorias municipais (PTMs).

O recorte temporal se limitou ao período mencionado porque, embora as publicações dos dados tenham se iniciado em 2012 (ano base 2011), as primeiras edições dos anuários eram mais genéricas e menos detalhadas do que aquelas publicadas a partir de 2014 (ano base 2013), o que implicaria ausência de determinadas informações relevantes para a pesquisa. Os dados de 2011 e 2012, por exemplo, inicialmente não eram segregados por área temática e nem mesmo por unidade regional.

Para a análise envoltória de dados, foram selecionados os elementos que integram os cinco componentes a serem utilizados no modelo estatístico em questão (a saber: DMUs, tipo de modelo DEA, orientação do modelo, *inputs* e *outputs*), mediante pesquisa bibliográfica sobre trabalhos similares realizados em órgãos públicos correlatos, especialmente no âmbito do Judiciário e do MP.

Para tanto, adotou-se como ponto de partida a pesquisa quanti-qualitativa desenvolvida por Xavier (2022)<sup>2</sup> voltada à definição dos elementos aplicáveis à realidade do MPT, em cotejo com trabalhos nacionais correlatos realizados no âmbito do Poder Judiciário e do Ministério Público brasileiro, culminando na definição das variáveis resumidas no quadro 2 e explicadas adiante.

---

2 A construção do modelo DEA aplicado especificamente à realidade institucional do Ministério Público do Trabalho foi desenvolvida a partir da triangulação de múltiplas fontes, englobando diversas pesquisas acadêmicas similares e opiniões embasadas de diferentes Procuradores do Trabalho, obtidas por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas durante o ano de 2021, cujo conteúdo encontra-se disponível em: <https://posgraduacao.ufms.br/portal/trabalhos/index/203>.

**Quadro 2** - Síntese dos elementos utilizados na análise envoltória de dados desta pesquisa

ELEMENTOS DEA	SIGLA	DESCRIÇÃO
<b>UNIDADES TOMADORAS DE DECISÃO (DMUs):</b>	PRT1	Procuradoria Regional da 1. <sup>a</sup> Região (Rio de Janeiro).
	PRT2	Procuradoria Regional da 2. <sup>a</sup> Região (São Paulo, exceto cidades de atribuição da PRT15).
	PRT3	Procuradoria Regional da 3. <sup>a</sup> Região (Minas Gerais).
	PRT4	Procuradoria Regional da 4. <sup>a</sup> Região (Rio Grande do Sul).
	PRT5	Procuradoria Regional da 5. <sup>a</sup> Região (Bahia).
	PRT6	Procuradoria Regional da 6. <sup>a</sup> Região (Pernambuco).
	PRT7	Procuradoria Regional da 7. <sup>a</sup> Região (Ceará).
	PRT8	Procuradoria Regional da 8. <sup>a</sup> Região (Pará e Amapá).
	PRT9	Procuradoria Regional da 9. <sup>a</sup> Região (Paraná).
	PRT10	Procuradoria Regional da 10. <sup>a</sup> Região (Distrito Federal e Tocantins).
	PRT11	Procuradoria Regional da 11. <sup>a</sup> Região (Amazonas e Roraima).
	PRT12	Procuradoria Regional da 12. <sup>a</sup> Região (Santa Catarina).
	PRT13	Procuradoria Regional da 13. <sup>a</sup> Região (Paraíba).
	PRT14	Procuradoria Regional da 14. <sup>a</sup> Região (Rondônia e Acre).
	PRT15	Procuradoria Regional da 15. <sup>a</sup> Região (cidades paulistas de Campinas, Araçatuba, Araraquara, Bauru, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, São José dos Campos, São José do Rio Preto, Sorocaba e região).
	PRT16	Procuradoria Regional da 16. <sup>a</sup> Região (Maranhão).
	PRT17	Procuradoria Regional da 17. <sup>a</sup> Região (Espírito Santo).
	PRT18	Procuradoria Regional da 18. <sup>a</sup> Região (Goiás).
	PRT19	Procuradoria Regional da 19. <sup>a</sup> Região (Alagoas).
	PRT20	Procuradoria Regional da 20. <sup>a</sup> Região (Sergipe).
	PRT21	Procuradoria Regional da 21. <sup>a</sup> Região (Rio Grande do Norte).
	PRT22	Procuradoria Regional da 22. <sup>a</sup> Região (Piauí).
	PRT23	Procuradoria Regional da 23. <sup>a</sup> Região (Mato Grosso).
	PRT24	Procuradoria Regional da 24. <sup>a</sup> Região (Mato Grosso do Sul).
<b>MODELO ESCOLHIDO:</b>	CCR (retorno constante de escala).	
<b>ORIENTAÇÃO:</b>	Orientação ao produto ( <i>output</i> ).	
<b>INSUMOS (INPUTS):</b>	PN	Quantidade de novos procedimentos que ingressaram na unidade.
	MA	Quantidade total de membros (procuradores) ativos na unidade.
	SA	Quantidade total de servidores (efetivos e extraquadro) ativos.
	OE	Orçamento executado (despesas empenhadas, com exceção de inversões financeiras e despesas referentes ao plano de saúde Plan-assiste).
<b>PRODUTOS (OUTPUTS):</b>	PA	Procedimentos arquivados por regularização espontânea da conduta.
	TF	Quantidade de Termos de Ajuste de Conduta firmados.
	RE	Quantidade de Recomendações Administrativas expedidas.
	AA	Quantidade de Ações trabalhistas ajuizadas.

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Xavier (2022), com base em Yeung e Azevedo (2012), Nogueira *et al.* (2012), Fochezatto (2013), Araújo *et al.* (2015), Souza (2015), Camelo (2016), Botelho (2016), Reymão e Cebolão (2018), Faveri e Oliveira (2019) e CNJ (2023).

Com relação às DMUs analisadas, foram definidas como unidades tomadoras de decisão cada uma das vinte e quatro Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs) da instituição, que englobam suas sedes regionais e respectivas procuradorias do trabalho municipais (PTMs), espalhadas nos vários estados do país, conforme lista constante no quadro 2.

Quanto ao modelo escolhido no que se refere aos rendimentos de escala da função de produção, optou-se pelo modelo CCR, que se baseia em ganhos de escala constantes. Essa opção metodológica se justifica por não existirem, na atuação dos Ministérios Públicos, “razões empíricas nem teóricas que sustentem a premissa de que a utilização de insumos (número de servidores, recursos administrativos etc.) leve a retornos crescentes ou decrescentes de escala” (Faveri *et al.*, 2014, p. 7).

No tocante à orientação, definiu-se como mais adequado um modelo orientado ao *output*, ou seja, voltado à identificação do quanto as unidades podem aumentar em termos de produtos (maximização de resultados) mantendo a quantidade de insumos fixos. Afinal, segundo Fochezatto (2013), no setor público, pelo menos a curto prazo, é mais factível ajustar os níveis de produção do que os de insumos usados, até mesmo porque, conforme CNJ (2023, p. 319), a redução de variáveis de *input*, como orçamento e força de trabalho, muitas vezes não é viável.

Ademais, como bem destacado por Souza (2015), a adoção das hipóteses de retornos constantes de escala e de orientação para o produto é balizada pela literatura revisada. Esse mesmo modelo e orientação, independente das variáveis (*inputs* e *outputs*) utilizadas para caracterização da eficiência, vem sendo adotado de forma recorrente pela maioria dos trabalhos semelhantes realizados no setor público brasileiro, incluindo Poder Judiciário e Ministério Público, como, por exemplo, as pesquisas de Yeung e Azevedo (2012), Nogueira *et al.* (2012), Fochezatto (2013), Souza (2015), Araújo *et al.* (2015), Camelo (2016), Reymão e Cebolão (2018), Faveri e Oliveira (2019) e CNJ (2023).

Por fim, no que se refere aos insumos e produtos, de modo semelhante ao que foi realizado em Xavier (2023), optou-se por pequenos ajustes nas variáveis determinadas no trabalho de Xavier (2022), em virtude de duas razões principais: *i*) diferença na abrangência da análise; e *ii*) desproporção da quantidade de *inputs* e *outputs* em relação à quantidade de unidades analisadas.

Quanto ao primeiro aspecto, é preciso esclarecer que, como a presente pesquisa não se ateve apenas à atuação extrajudicial da instituição, englobando também a produção judicial, fez-se necessário incluir a quantidade de ações ajuizadas entre o rol de *outputs* a serem considerados. Quanto ao segundo aspecto, a literatura entende que quantidade de variáveis de entrada e saída não pode exceder a um terço da quantidade de DMUs, pois o número de unidades eficientes e os scores de eficiência são muito sensíveis ao número de dimensões livres, ou seja, à diferença entre o número de DMUs e a quantidade de variáveis na análise envoltória de dados (Pedraja-Chaparro; Salinas-Jimenez, 1996; Mello *et al.*, 2005). Por essa razão, como foram analisadas 24 unidades, a quantidade máxima de *inputs* e *outputs* seria de oito variáveis ao todo ( $24 / 3 = 8$ ).

Por isso, decidiu-se por retirar o *input* “funções de confiança e cargos em comissão”, até mesmo porque essa variável apresentou níveis de correlação altíssimos com as variáveis “quantidade de membros ativos” (MA) e “quantidade de servidores ativos” (SA), que foram mantidas no modelo. Ademais, entre os *outputs*, optou-se por excluir os “procedimentos promocionais instaurados” (até mesmo pelo fato de não serem propriamente um produto, mas sim o início de um processo de médio/ longo prazo) e desconsiderar a “quantidade de mediações concluídas” como um elemento independente, agrupando-o dentro do quantitativo abrangido pela variável “procedimentos arquivados por regularização de conduta” (PA) mantida na análise.

Em função de tais ajustes, foram definidos quatro *inputs* a serem adotados na análise envoltória de dados no âmbito do MPT: *i*) quantidade de novos procedimentos (PV); *ii*) quantidade de membros ativos (MA); *iii*) quantidade de servidores ativos (SA); e *iv*) orçamento executado (OE). Por sua vez, quanto aos produtos, foram definidos quatro *outputs* para o modelo em questão: *i*) quantidade de procedimentos arquivados por regularização da conduta (PA); *ii*) quantidade de Termos de Ajuste de Conduta firmados (TF); *iii*) quantidade de Recomendações Administrativas expedidas (RE); e *iv*) quantidade de ações ajuizadas (AA), conforme quadro 2, totalizando, assim, oito variáveis, em cumprimento ao limite máximo preceituado pela literatura

Então, após o processo de identificação das variáveis a serem empregadas no modelo de análise envoltória de dados aplicado à realidade institucional do MPT, foi então realizada a coleta dos dados

secundários, via pesquisa documental em portais da transparência da instituição, e nos anuários publicados eletronicamente pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), complementados por informações extraídas diretamente do “MPT Gaia”, sistema interno de gestão estatística e correição do MPT, responsável por extrair múltiplos dados diretamente do sistema “MPT Digital”, que é a base de toda a atuação finalística da instituição.

Por fim, para processar todas as variáveis e executar os cálculos necessários à análise envoltória de dados, utilizou-se a terceira versão do *software* brasileiro denominado Sistema Integrado de Apoio à Decisão (SIAD), desenvolvido e disponibilizado de forma gratuita por Angulo-Meza *et al.* (2005),<sup>3</sup> no sítio eletrônico <http://tep.uff.br/software/>, com operacionalização didaticamente explicada por Barbosa e Fuchigami (2018).

### 3 Resultados, Análise e Discussão

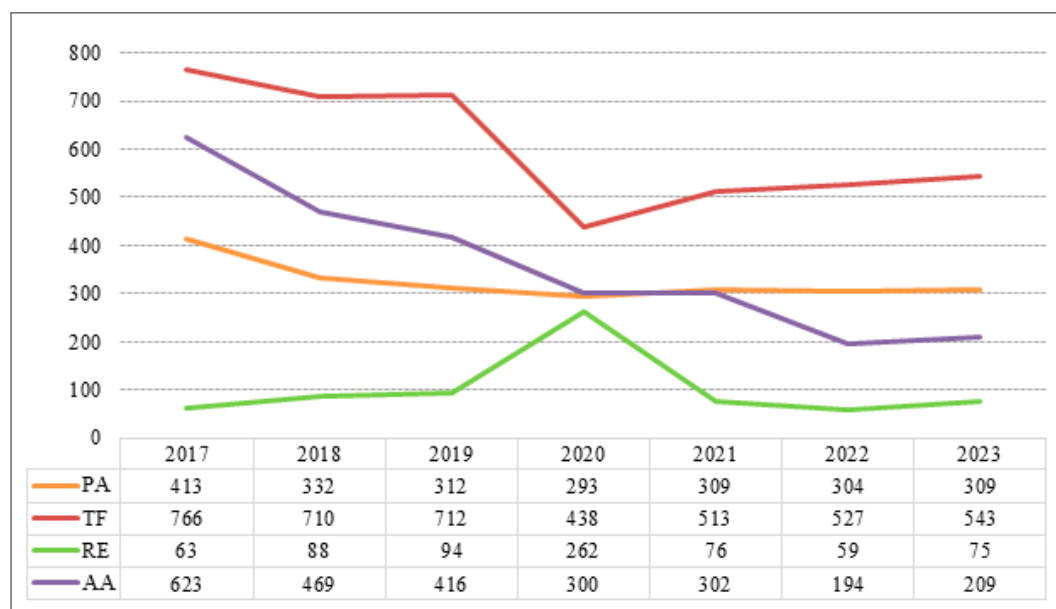
A área temática objeto do presente estudo abrange exclusivamente a investigação de fraudes trabalhistas, tanto para descaracterizar a relação de emprego (desvirtuando condição de autônomo, sócio, pessoa jurídica, estágio, trabalho voluntário etc.) quanto aquelas cometidas dentro da relação de emprego (tais como acordos extrajudiciais, coação, colusão, lide simulada e outras fraudes processuais). Em geral, trata-se de uma frente de atuação que apresenta um volume intermediário em comparação às demais áreas (média de cinco mil a seis mil procedimentos novos anualmente), com demanda relativamente bem distribuída entre as unidades regionais, de acordo com o respectivo porte em termos de orçamento e força de trabalho (Xavier, 2022).

Inicialmente, antes da análise envoltória de dados propriamente dita, vale apresentar os dados brutos referentes à produção conjunta de todas as unidades regionais do Ministério Público do Trabalho, no tocante ao combate às fraudes trabalhistas durante o período em estudo, a fim de evidenciar a evolução quantitativa dos quatro *outputs* do modelo em questão: arquivamentos por regularização espontânea de conduta (PA), termos de ajuste de conduta firmados (TF), recomendações administrativas expedidas (RE) e ações ajuizadas (AA).

---

<sup>3</sup> Disponível em: <http://tep.uff.br/software/>.

**Figura 3** – Produção anual do MPT no combate às fraudes trabalhistas, de 2017 a 2023.



Fontes: CNMP (2018) e MPT Gaia.

Com base na figura 3, nota-se que, dentro da área temática de combate às fraudes trabalhistas, o Ministério Público concentra a maior parte da sua atuação na esfera extrajudicial, com a assinatura de Termos de Ajuste de Conduta superando os demais instrumentos em todos os anos analisados. A via judicial, por sua vez, apresenta uma tendência de declínio ano a ano desde 2017. Percebe-se também o impacto que a pandemia global de covid-19 teve na produção como um todo, especialmente em 2020, quando a instituição se concentrou na expedição de recomendações administrativas, com considerável redução de TACs e ações ajuizadas, como já evidenciado também em Xavier (2023).

Os dados brutos correspondentes aos *inputs* e *outputs* estabelecidos para o modelo foram contabilizados e processados ano a ano, mas sintetizados de forma agrupada na tabela 1, que apresenta o quantitativo médio anual de insumos consumidos e de produtos gerados por unidade regional, de 2017 a 2023, bem como alguns indicadores básicos (percentual de participação em relação ao total, medidas de posição e medidas de dispersão) que auxiliam a análise preliminar de tais valores.

**Tabela 1 – Média anual de insumos e produtos por unidade regional, considerando 2017 a 2023.**

DMUs	INPUTS								OUTPUTS							
	PN		MA		SA		OE		PA		TF		RE		AA	
	QTD	%	QTD	%	QTD	%	R\$	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%
PRT1	544	10,1%	76	10,5%	248	8,9%	10132363	9,1%	28	8,5%	31	5,1%	6	6,0%	35	9,7%
PRT2	750	14,0%	82	11,4%	255	9,1%	5465221	4,9%	36	11,2%	76	12,6%	12	11,4%	33	9,1%
PRT3	437	8,1%	61	8,5%	210	7,5%	8182498	7,4%	16	4,9%	38	6,4%	4	4,2%	19	5,4%
PRT4	438	8,2%	60	8,4%	199	7,1%	9306979	8,4%	27	8,5%	71	11,8%	5	5,0%	19	5,2%
PRT5	275	5,1%	50	6,9%	173	6,2%	7416297	6,7%	11	3,4%	25	4,2%	7	7,1%	25	6,8%
PRT6	235	4,4%	23	3,2%	96	3,4%	3570145	3,2%	13	4,0%	28	4,7%	11	10,5%	15	4,2%
PRT7	124	2,3%	12	1,7%	78	2,8%	3309145	3,0%	20	6,3%	10	1,7%	1	1,0%	7	1,9%
PRT8	101	1,9%	31	4,2%	106	3,8%	4516254	4,1%	8	2,6%	12	2,0%	4	3,8%	15	4,1%
PRT9	342	6,4%	49	6,8%	176	6,3%	5841686	5,2%	27	8,4%	45	7,5%	11	10,5%	48	13,4%
PRT10	145	2,7%	30	4,1%	125	4,4%	5407174	4,9%	14	4,2%	9	1,6%	2	1,8%	7	1,9%
PRT11	52	1,0%	12	1,7%	57	2,1%	2516994	2,3%	5	1,5%	4	0,7%	1	1,4%	2	0,7%
PRT12	215	4,0%	28	3,9%	108	3,9%	2640575	2,4%	12	3,8%	21	3,5%	6	6,1%	17	4,7%
PRT13	120	2,2%	13	1,8%	66	2,4%	2035277	1,8%	6	1,9%	26	4,4%	2	1,8%	4	1,2%
PRT14	74	1,4%	11	1,5%	62	2,2%	3161596	2,8%	6	1,8%	11	1,9%	5	4,5%	6	1,8%
PRT15	484	9,0%	61	8,5%	209	7,5%	11357924	10,2%	30	9,1%	69	11,4%	3	3,1%	42	11,6%
PRT16	62	1,2%	12	1,6%	65	2,3%	4035195	3,6%	5	1,5%	15	2,4%	1	1,4%	6	1,7%
PRT17	128	2,4%	17	2,4%	82	2,9%	3803839	3,4%	12	3,7%	10	1,7%	3	2,9%	3	0,8%
PRT18	261	4,8%	18	2,5%	91	3,2%	3920417	3,5%	12	3,6%	38	6,4%	4	3,6%	19	5,4%
PRT19	190	3,5%	12	1,7%	59	2,1%	1861064	1,7%	14	4,2%	9	1,4%	7	7,3%	4	1,1%
PRT20	70	1,3%	11	1,5%	55	2,0%	1711348	1,5%	4	1,4%	6	1,0%	1	1,4%	7	1,8%
PRT21	132	2,5%	10	1,4%	62	2,2%	3094597	2,8%	6	2,0%	17	2,8%	0	0,1%	6	1,8%
PRT22	66	1,2%	12	1,6%	59	2,1%	2495945	2,2%	4	1,2%	16	2,7%	0	0,4%	6	1,7%
PRT23	75	1,4%	15	2,1%	86	3,1%	2640695	2,4%	5	1,5%	9	1,6%	3	2,6%	7	1,9%
PRT24	55	1,0%	14	1,9%	73	2,6%	2880525	2,6%	3	0,8%	4	0,6%	2	2,1%	7	2,0%
TOTAL	5375	100%	721	100%	2800	100%	111303751	100%	325	100%	601	100%	102	100%	359	100%
MÉDIA	223,96		30,05		116,68		4637656,28		13,52		25,05		4,27		14,96	
MEDIANA	138,57		17,79		88,43		3686992,09		11,71		16,64		3,43		7,07	
DESV. PAD.	182,03		22,64		64,28		2680286,70		9,42		20,86		3,26		12,64	
COEF. VAR.	81,27%		75,32%		55,09%		57,79%		69,64%		83,28%		76,32%		84,49%	

Fontes: Portal da Transparência do MPT, CNMP, 2018; MPT Gaia.

A simples compilação e organização dos dados já nos permite visualizar alguns pontos interessantes e extrair observações iniciais, sobretudo, quanto à distribuição da produção pelas diferentes unidades e à respectiva porcentagem de participação das mesmas unidades em cada uma das variáveis elencadas. Analisando os percentuais constantes na tabela 1, é possível constatar que, de modo geral, os insumos consumidos e os produtos gerados pelas unidades se distribuem de forma heterogênea e assimétrica pelo país. Isso é reforçado pelo alto coeficiente de variação de todas as variáveis, em razão do elevado desvio padrão, muito próximo à respectiva média, que, por sua vez, está sempre distante da mediana, indicando que os valores no topo da distribuição estão mais afastados do centro em comparação com os valores que estão na parte de baixo da distribuição.

Ademais, pode-se constatar diferentes posturas entre as unidades, algumas notadamente mais voltadas à atuação resolutiva (PRT2, PRT4, PRT13, PRT15, PRT21 e PRT22) e outras com um caráter mais demandista (PRT1, PRT9 e PRT24, por exemplo), seja pela sua realidade regional, cultura institucional local ou outros motivos diversos passíveis de serem posteriormente investigados.

Os dados até então apresentados em termos absolutos são válidos para se verificar o perfil e o comportamento das produções regionais tanto verticalmente (comparando com as demais unidades) quanto horizontalmente (comparando consigo mesma ao longo dos anos). Contudo, tais valores não levam em consideração a diferença de porte entre as unidades, o que pode acarretar conclusões distorcidas caso não se faça a devida confrontação entre insumos e produtos. Daí a importância da análise envoltória, que pondera *inputs* e *outputs*, comparando a eficiência relativa entre unidades de dimensões semelhantes.

Assim sendo, a aplicação do modelo DEA com base nas variáveis previamente definidas e ajustadas permitiu a identificação dos *scores* individuais e a construção de mapas de eficiência das PRTs. A tabela 2 apresenta o índice de eficiência relativa de todas as procuradorias regionais em cada ano, bem como sua respectiva posição no ranqueamento baseado no *score* médio do período.

**Tabela 2** - Scores de eficiência relativa e ranqueamento das unidades de 2017 a 2024.

DMUs	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	MÉDIA	
								1º sem.	SCORE	RANKING
PRT1	0,45	0,71	0,85	0,83	0,45	0,43	0,76	0,78	0,66	22.º
PRT2	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1.º
PRT3	0,47	0,56	0,52	0,34	0,69	0,57	0,61	0,58	0,54	24.º
PRT4	0,81	1,00	0,93	0,55	1,00	0,89	1,00	0,97	0,89	10.º
PRT5	0,43	1,00	1,00	0,58	0,55	0,42	0,83	0,48	0,66	21.º
PRT6	0,68	0,86	0,88	1,00	1,00	0,87	0,77	0,90	0,87	13.º
PRT7	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,87	1,00	0,98	3.º
PRT8	1,00	1,00	1,00	0,40	0,74	1,00	1,00	0,65	0,85	16.º
PRT9	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,98	4.º
PRT10	0,68	0,58	0,69	0,55	1,00	0,51	0,43	0,29	0,59	23.º
PRT11	1,00	0,70	0,64	1,00	1,00	0,83	0,77	0,91	0,86	14.º
PRT12	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,63	0,79	1,00	0,93	6.º
PRT13	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,83	0,90	0,98	0,96	5.º

Continua 



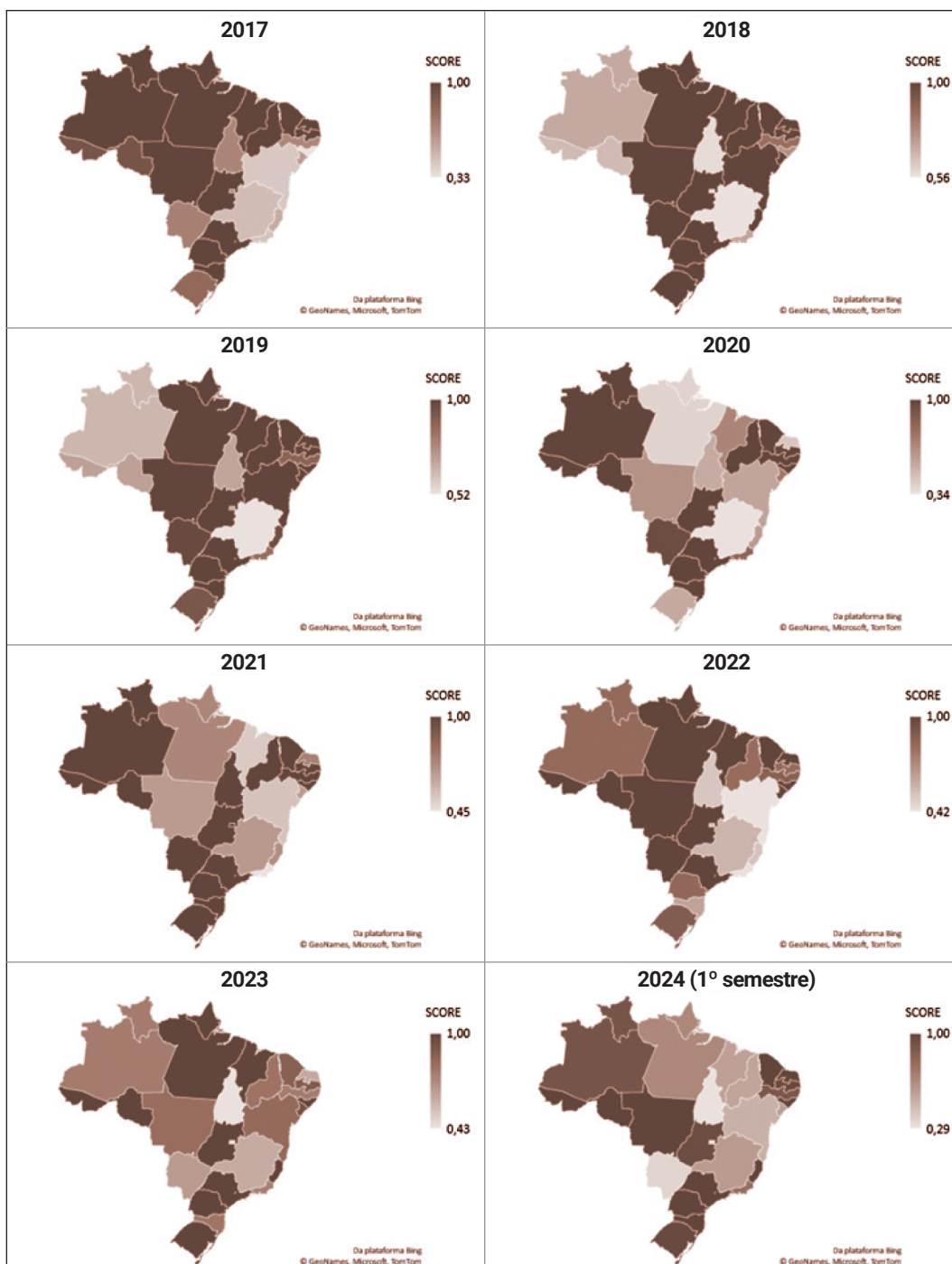
DMUs	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	MÉDIA	
								1º sem.	SCORE	RANKING
PRT14	0,92	0,66	0,70	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,91	7.º
PRT15	0,86	1,00	1,00	0,67	0,93	0,98	0,73	1,00	0,90	8.º
PRT16	1,00	1,00	1,00	0,69	0,53	1,00	1,00	0,56	0,85	17.º
PRT17	0,53	1,00	0,96	0,61	0,71	0,53	1,00	1,00	0,79	20.º
PRT18	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,95	0,99	2.º
PRT19	0,33	0,77	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,89	12.º
PRT20	0,60	1,00	1,00	0,75	0,67	1,00	0,95	0,58	0,82	19.º
PRT21	1,00	1,00	1,00	0,45	0,76	1,00	0,62	1,00	0,85	15.º
PRT22	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,82	0,80	0,54	0,90	9.º
PRT23	1,00	1,00	1,00	0,65	0,67	1,00	0,82	1,00	0,89	11.º
PRT24	0,71	1,00	0,98	0,96	1,00	1,00	0,66	0,35	0,83	18.º

Fonte: Elaborado pelo autor, como resultado da pesquisa, por meio do *software* SIAD.

Nota-se que algumas DMUs se mantiveram eficientes (score 1,00) ao longo de praticamente todo o período, como é o caso das unidades PRT2 (SP), PRT7 (CE), PRT9 (PR) e PRT18 (GO). Por outro lado, determinadas unidades obtiveram algum grau de ineficiência em todos os anos, como a PRT1 (RJ), PRT3 (MG) e PRT10 (DF/TO), o que se reflete diretamente no ranqueamento final.

Com o intuito de facilitar a visualização e a comparação dos diferentes níveis de eficiência obtidos por cada DMU ao longo dos oito anos analisados, optou-se por apresentar a gradação e a evolução dos scores de eficiência também na forma de mapa coroplético (figura 3), que, em síntese, representa a proporcionalidade da variável estatística em causa (eficiência relativa) por meio de cores.

**Figura 3** – Mapas coropléticos ilustrando a evolução do desempenho de cada PRT de 2017 a 2024.



Fonte: Elaborado pelo autor, como resultado da pesquisa.

Ratificando o que foi constatado na tabela 2, a sequência de mapas apresentados na figura 3 evidencia o comportamento de cada regional ao longo dos anos: em tons mais escuros, as unidades mais eficientes; e, em tons cada vez mais claros, as unidades que obtiveram graus de ineficiência maiores em cada ano. Fácil visualizar, por exemplo, como Goiás (PRT18) se mantém sempre em coloração escura em razão de scores elevados, enquanto Minas Gerais (PRT3), Tocantins e Distrito Federal (PRT10) permanecem em tons bem mais claros que as demais regiões em quase todo o período, evidenciando o seu respectivo nível de ineficiência ao longo dos anos.

De todo modo, é preciso reconhecer que, anualmente, uma quantidade significativa de unidades foi considerada eficiente (cerca de metade das procuradorias, em média) e que, dentre as ineficientes, boa parte apresentou um grau de ineficiência relativamente baixo (ou seja, *score* muito próximo do máximo ideal), com algumas exceções pontuais atingindo scores mínimos na casa de 0,33 em 2017 e 0,29 no primeiro semestre de 2024, por exemplo. Em outros termos, embora a amplitude dos scores possa ter sido grande em alguns anos, a maioria das DMUs se encontra próxima ao topo, o que se nota até mesmo pela predominância de tons mais escuros nos mapas de modo geral.

Destaca-se a *performance* da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que manteve um desempenho alto e uniforme, sendo a única unidade regional que obteve *score* máximo em todos os oito anos analisados, mesmo tendo uma elevada demanda anual de procedimentos novos relacionados ao combate às fraudes trabalhistas. A título de curiosidade, vale mencionar que tal nível de eficiência da PRT2 também foi constatada em sua atuação nos procedimentos relacionados à pandemia de covid-19, durante os anos de 2020 e 2021 (Xavier, 2023), mas não se manteve com relação à atuação extrajudicial nas demais áreas temáticas no triênio de 2017 a 2019 (Xavier, 2022).

Por fim, faz-se necessário frisar que a análise envoltória de dados e o *software* SIAD fornecem ainda indicadores e ferramentas adicionais, tais como matriz de *benchmarking*, alvos de produção individualizados e gráficos de fronteira de eficiência, que, embora não tenham sido expostos no presente artigo, são úteis para fins de gestão e melhoria contínua do Ministério Público do Trabalho, não só no combate às fraudes trabalhistas, como nas demais áreas temáticas de atuação, como demonstrado nas pesquisas de Xavier (2022) e Xavier (2023).

## Considerações Finais

Como resultado de um processo conturbado e ambivalente de lutas, conquistas e concessões, as políticas de trabalho, emprego e renda no Brasil foram estabelecidas por meio da positivação de direitos e garantias constitucionais e legais, bem como mediante a atuação de atores estatais voltados à efetivação de tais normas no plano fático, dentre os quais o Ministério Público do Trabalho.

Nesse contexto ainda vigente, à medida em que se asseguram direitos e garantias aos trabalhadores, crescem as formas de se burlar tais normas e fraudar as relações trabalhistas. Diante de tal realidade, a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), criada em 2003 pelo MPT, surgiu pela necessidade de combater e inibir as fraudes que objetivam afastar a relação de emprego e desvirtuar a aplicação das normas de proteção ao trabalhador.

Assim, com estratégias devidamente coordenadas e integradas, as ações do Ministério Público do Trabalho no combate às fraudes trabalhistas têm se dado tanto na esfera judicial, quanto no âmbito extrajudicial, em todas as unidades federativas do país, seja pela regularização espontânea de conduta no decorrer de procedimentos investigatórios ou por meio de diferentes instrumentos, tais como termos de ajuste de conduta, recomendações administrativas e ações judiciais.

Ao longo dos últimos anos, mais precisamente de 2017 a 2024, cerca de quarenta mil novos procedimentos relacionados a fraudes trabalhistas ingressaram na instituição. Sobre tamanho volume, a análise envoltória de dados a partir de *inputs* e *outputs* previamente definidos, possibilitou a construção de *scores* de eficiência relativa das unidades regionais e o mapeamento da fronteira de eficiência da do órgão ministerial na área temática em estudo, auxiliando o gerenciamento da *performance* institucional e controle dos resultados pela coordenaria dessa frente de atuação.

De modo geral, constatou-se que, embora a demanda tenha aumentado sobretudo nos dois últimos anos, algumas procuradorias se mantiveram eficientes (*score* 1,00) em praticamente todo o período analisado (tais como a PRT2, PRT7, PRT9 e PRT18), com destaque para o desempenho da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região/SP (SP), única regional com *score* máximo nos oito anos do estudo em questão. Por outro lado, determinadas unidades se mostraram sempre ineficientes em certa medida, como a PRT1 (RJ), PRT3 (MG) e PRT10 (DF/TO). Em que pese a

maioria das unidades ineficientes terem obtido um grau de ineficiência relativamente pequeno (*score* próximo de 1,00), há alguns casos de resultados inferiores que merecem atenção e monitoramento.

Importante frisar que algumas das procuradorias responsáveis pelas maiores produções do país em termos absolutos nem sempre ficaram próximas à fronteira de eficiência (como a PRT1, PRT3, PRT4 e PRT15), justamente em função do seu porte e da grande quantidade de insumos consequentemente consumidos, enquanto unidades com dimensões bem menores (como a PRT7, PRT13 e PRT18, por exemplo) conseguiram se situar sobre a curva de produção, evidenciando que gerar a maior quantidade de produtos não significa ser obrigatoriamente mais eficiente.

Embora se reconheça o caráter demasiadamente objetivo e matemático dos resultados produzidos por tal metodologia de aferição em contraste com o caráter subjetivo inerente à atuação do MPT, recomenda-se reaplicar anualmente a mensuração de eficiência por meio da análise envoltória de dado, não só no âmbito do combate às fraudes trabalhistas, mas em todas as áreas de atuação por parte das demais coordenadorias, em prol do maior controle e do aperfeiçoamento do setor público.

## Referências Bibliográficas

ABRUCIO, Fernando Luiz. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Revista de Administração Pública (RAP)**, v. 41, n. esp., p. 67-86.

ANDRADE, Eduardo. Mecanismos legais de combate às fraudes trabalhistas e seus reflexos no processo de execução. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**, , ano 4, n. 6, p. 100-107, jul. 2015.

ANGULO-MEZA, Lidia; BIONDI NETO, Luiz; MELLO, João Carlos Baptista Soares de; GOMES, Eliane Gonçalves. ISYDS - Integrated System for Decision Support: a software package for data envelopment analysis model. **Pesquisa Operacional**, v. 25, n. 3, p. 493-503, set.-dez. 2005.

ARAUJO, Igor Vidal; BESSA, Luiz Fernando Macedo. Eficiência e efetividade no Poder Judiciário: o estado da arte e proposições de pesquisas. *In*: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA DA ANPAD (EnAPG 2010). 2010. Vitória (ES). **Anais [...]**.

ARAUJO, Richard Medeiros de; DIAS, Thiago Ferreira; GOMES, Jean Fernandes. Eficiência processual no Judiciário: aplicação do DEA em varas únicas no

Rio Grande do Norte. **Nucleus - Revista Científica da Fundação Educacional de Ituverava**, Ituverava (SP), v. 12, n. 2, p. 111-134, out. 2015.

BANKER, Rajiv D.; CHARNES, Abraham; COOPER, William Wager. Some models for estimating technical and Scale Inefficiencies in Data Envelopment Analysis. **Management Science**, v. 30, ed. 9, p. 1.078-1.092, set. 1984.

BARBOSA, Frederico Celestino; FUCHIGAMI, Hélio Yochihiro. **Análise Envolvória de Dados**: teoria e aplicações práticas. Itumbiara (GO): ULBRA, 2018.

BOTELHO, Martinho Martins. A eficiência judicial da Justiça Trabalhista no Brasil: uma análise jurimétrica pelo método DEA. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**. Curitiba (PR), v. 2, n. 2, p. 129-152, jul.-dez. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília (DF): Senado Federal, 1988.

BRASIL. Tribunal de Contas da União (TCU). **Técnica de análise envoltória de dados em auditorias**. Brasília (DF): TCU; Secretaria de Controle Externo no Estado do Paraná (Secex-PR), 2018.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília (DF), ano 47, v. 120, n. 1, p. 7-40, jan.-abr. 1996. Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

BUCCI, Maria Paula Dallari. Buscando um conceito de políticas públicas para a concretização dos direitos humanos. *In*: FRISCHEISEN, Luiza Cristina Fonseca; BUCCI, Maria Paula Dallari; SAULE JUNIOR, Nelson; ARZABE, Patrícia Helena Massa (orgs.). **Direitos humanos e políticas públicas**. São Paulo (SP): Pólis, 2001. p. 5-16.

CAMARGO, Francielle de Oliveira; GUIMARÃES, Klicia Maria Silva. O princípio da eficiência na gestão pública. **Revista CEPPG**, Catalão (GO), v. 16, n. 28, p. 133-145, jan.-jun. 2013. CESUC - Centro de Ensino Superior de Catalão.

CAMELO, Lia Pinheiro. **Eficiência das comarcas do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte com o uso de análise envoltória de dados (DEA)**: uma análise por entrância para o ano de 2015. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal (RN), 2016.

CAMPOS, André Gambier. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2015. (Texto para discussão)

CEBOLÃO, Karla Azevedo. **A justiça é eficiente?** Discutindo a análise envoltória de dados na avaliação dos tribunais de justiça estaduais brasileiros.

Dissertação (Mestrado em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional) – Centro Universitário do Estado do Pará. Belém, 2018.

CHARNES, Abraham; COOPER, William Wager; RHODES, Edwardo Lao. Measuring the efficiency of decision making units. **European Journal of Operational Research**, v. 2, n. 6, p. 429-444, 1978.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em números 2023**: relatório anual (ano-base 2022). Brasília (DF): CNJ, 2023.

Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). **Ministério Público**: um retrato – dados de 2017. Brasília (DF): CNMP, 2018. v. 07.

COOPER, William Wager; SEIFORD, Lawrence M; TONE, Kaoru. **Data Envelopment Analysis**: a comprehensive text with models, applications, references and DEA-Solver software. 2. ed. New York: Springer US, 2007.

COOPER, William Wager; SEIFORD, Lawrence M; ZHU, Joe. **Handbook on data envelopment analysis**. 2. ed. New York: Springer US, 2011.

FAVERI, Diego de; PEREIRA, Carlos; OLIVEIRA, Leonel Gois Lima. Ministério Público Resolutivo? Uma análise da eficiência em ações extrajudiciais dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD), 38., 2014. Rio de Janeiro. **Anais [...]**.

FAVERI, Diego de; OLIVEIRA, Leonel Gois Lima. Uma análise do nível de eficiência em ações extrajudiciais dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil: o Ministério Público é resolutivo? **Revista CNJ**, Brasília (DF), v. 3, n. 1, p. 18-27, jan.-jul. 2019.

FERREIRA, Carlos Maurício de Carvalho; GOMES, Adriano Provezano. **Introdução à análise envoltória de dados**: teoria, modelos e aplicações. 2. ed. Viçosa (MG): UFV, 2020.

FOCHEZATTO, Adelar. Gestão pública no Poder Judiciário: análise da eficiência relativa dos tribunais estaduais usando o método DEA. **Economic Analysis of Lay Review (EALR)**, v. 4, n. 2, p. 337-390, jul.-dez. 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Eliane Gonçalves; MELLO, João Carlos Correia Baptista Soares; ÂNGULO-MEZA, Lidia; SERAPIÃO, Bruno Pessoa; LINS, Marcos Pereira Estellita. Análise envoltória de dados no estudo da eficiência e dos benchmarks para companhias aéreas brasileiras. **Revista Brasileira de Pesquisa Operacional**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, ago. 2003.

GOMES, Adalmir de Oliveira; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Desempenho no judiciário: conceituação, estado da arte e agenda de pesquisa. **Revista de Administração Pública (RAP)**, v. 47, n. 2, p. 379-401, mar.-abr. 2013.

JUBRAN, Aparecido Jorge; JUBRAN, Laura Martinson Provasi; CIPPARRONE, Flavio Almeida Magalhães. Simulação e análise da eficiência na gestão municipal suportadas por Data Envelopment Analysis. *In*: IV Congresso Luso-Brasileiro para o Planejamento Urbano, Regional, Integrado, Sustentável (PLURIS). **Anais [...]**

MARCONSIN, Cleier. **Cerco aos direitos trabalhistas e crise do movimento sindical no Brasil contemporâneo**. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Rio de Janeiro, 2009.

MELLO, João Carlos Baptista Soares de; ÂNGULO-MEZA, Lidia; GOMES, Eliane Gonçalves; BIONDI NETO, Luiz. Curso de análise de envoltória de Dados. *In*: XXXVII Simpósio brasileiro de Pesquisa Operacional (SBPO). **Anais [...]**. Gramado/RS, set. 2005.

MOTTA, Paulo Roberto. **Avaliação da Administração Pública**: eficiência, eficácia e efetividade. São Paulo (SP): FUNDAP, 1990.

NIEDERAUER, Carlos Alberto Pittaluga. **Ethos**: um modelo para medir a produtividade relativa de pesquisadores baseado na análise por envoltória de dados. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

NOGUEIRA, José Marcelo Maia; OLIVEIRA, Kátia Michelle Matos de; VASCONCELOS, Alan Pereira de; OLIVEIRA, Leonel Gois Lima. Estudo exploratório da eficiência dos Tribunais de Justiça estaduais brasileiros usando a análise envoltória de dados (DEA). **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 5, p. 1317-1340, set.-out. 2012.

OLIVEIRA, Anderson Fumaux Mendes de; BEZERRA, Francisco Antonio. Determinantes do nível de eficiência dos Ministérios Públicos Estaduais brasileiros. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 71, p. 44-52, jan.-abr. 2018.

PEDRAJA-CHAPARRO, Francisco; SALINAS-JIMENEZ, Javier. An assessment of the efficiency of Spanish Courts using DEA. **Applied Economics**, v. 28, n. 11, p. 1391-1403, 1996.

PEÑA, Carlos Rosano. Um modelo de avaliação da eficiência da administração pública através do método Análise Envoltória de Dados – DEA. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba (PR), v. 12, n. 1, p. 83-106, jan.-mar. 2008.

PEREIRA, Vanessa Andreia Moura. **Contabilidade de gestão e a data envelopment analysis**: análise de desempenho organizacional. Dissertação



(Mestrado em Contabilidade e Gestão das Instituições Financeiras) – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa. Portugal, 2014.

PIRES, Roberto Rocha Coelho. Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 3, p. 735-769, jan. 2009.

REYMÃO, Ana Elizabeth Neirao; CEBOLÃO, Karla Azevedo. Análise de eficiência da Justiça do Trabalho no Brasil. **Revista de Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça**. Salvador, v. 4, n. 1, p. 21-40, jan.-jun. 2018.

SLEMS, Thomas F. Quantifying Management's Role in Bank Survival. **Economic Review**, p. 29-41, jan. 1992.

SOUZA, Geraldo Emediato. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org.). **Ministério Público do Trabalho: coordenadorias temáticas**. Brasília (DF): ESMPU, 2006, p. 79-86.

SOUZA, Bruna de Lourdes Araújo. **Mensurando a eficiência do Judiciário brasileiro: uma abordagem DEA em dois estágios**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Econômica de Finanças Públicas) – Universidade de Brasília (UNB), Brasília (DF), 2015.

TELES, José Sival. **Eficiência relativa da gestão de saúde nos municípios do estado do Ceará**. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2018.

XAVIER, Rodrigo Silveira. **Análise de eficiência da atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campo Grande (MS), 2022.

XAVIER, Rodrigo Silveira. Análise de eficiência das unidades do Ministério Público do Trabalho na pandemia de COVID-19. **Revista da Escola Superior do Ministério Público da União (RESMPU)**, Brasília (DF), v. 1, p. 125-160, 2023.

YEUNG, Luciana Luk-Tai; AZEVEDO, Paulo Furquim de. Além dos achismos e das evidências anedóticas: medindo a eficiência dos tribunais brasileiros. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto (SP), v. 16, n. 4, p. 643-663, set. 2012.



