

A PROTEÇÃO SOCIAL DOS(AS) TRABALHADORES(AS) E OS SEUS DESAFIOS: DIÁLOGO ENTRE A RECOMENDAÇÃO N. 198 DA OIT E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988

THE SOCIAL PROTECTION OF WORKERS AND THEIR CHALLENGES: A
DIALOGUE BETWEEN ILO RECOMMENDATION NO. 198 AND THE 1988
CONSTITUTION OF THE REPUBLIC

45

Regiane Pereira Silva da Cunha¹
Cleber Lúcio de Almeida²

RESUMO

A prestação de serviços por meio de plataformas trouxe à cena a questão atinente à possibilidade de estender aos(às) trabalhadores(as) por plataformas os direitos assegurados pelo Direito do Trabalho. Ocorre que o Direito do Trabalho diz respeito exclusivamente aos(às) trabalhadores(as) vinculados às tomadoras de seus serviços por meio de uma relação de emprego, o que conduz à indagação sobre a natureza jurídica da relação estabelecida entre o(a) trabalhador(a) por plataforma e as empresas que exploram estas plataformas, ou seja, se estes(as) trabalhadores(as) são autônomos(as) ou empregados(as) das empresas que exploram as plataformas? O artigo não pretende definir a natureza jurídica da relação entre trabalhadores(as) por plataformas e empresas que as exploram, mas se insere no debate sobre os critérios a serem adotados para determinar a existência de uma relação de emprego na presença do trabalho prestado pessoalmente por uma pessoa física em favor de uma pessoa física ou jurídica. Neste cenário é realizado o diálogo entre a Recomendação n. 198 da Organização Internacional do Trabalho, que recomenda a adoção de medidas que facilitem o reconhecimento da existência de relação de emprego, dentre as quais a criação de presunções favoráveis ao reconhecimento desta relação, e a Constituição da República de 1988, utilizando-se, para tanto, o método indutivo, subsidiado pela revisão bibliográfica e documental. Ao final conclui-se que, do diálogo entre a Recomendação n. 198 e a Constituição da República de 1988, resulta que, na presença de trabalho prestado pessoalmente por uma pessoa física a uma pessoa física ou jurídica e de determinados indícios, que aqui são apresentados de forma exemplificativa, deve ser presumida a existência da relação de emprego, cabendo à tomadora dos serviços o ônus de produzir prova em sentido contrário.

¹ Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Mestra em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Especialista em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2016). Graduada em Direito pela PUC Minas (2015). ID Lattes: 7852088201564068. ORCID: 0000-0002-1495-4767

² Pós-doutor em Direito pela Universidad Nacional de Córdoba/ARG. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (2011). Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2001). Professor da graduação e do programa de pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Juiz do trabalho. ID Lattes: 4215854775052317. ORCID: 0000-0001-8345-825X

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho; Recomendação n. 198 da Organização Internacional do Trabalho; Constituição da República de 1988.

ABSTRACT

Service delivery through platforms has brought to light the question of whether platform workers should be granted the labor rights guaranteed by labor law. Labor law traditionally applies exclusively to workers linked to service takers through an employment relationship. This raises the question of the legal nature of the relationship between platform workers and the companies that operate these platforms: are these workers self-employed or employees of the platform companies? This article does not aim to define the legal nature of the relationship between platform workers and platform operators. Instead, it contributes to the debate on the criteria to be adopted to determine the existence of an employment relationship when personal work is provided by a natural person to another individual or entity. Within this context, the article establishes a dialogue between ILO Recommendation No. 198—which suggests measures to facilitate the recognition of employment relationships, including presumptions favoring such recognition—and the 1988 Constitution of the Republic. Employing the inductive method, supported by bibliographic and documentary review, the study concludes that the dialogue between ILO Recommendation No. 198 and the 1988 Constitution leads to the presumption of an employment relationship when personal work is provided under specific indications. The burden of proving otherwise rests with the service taker.

Keywords: International Labour Organization; ILO Recommendation No. 198; 1988 Constitution of the Republic.

1. INTRODUÇÃO

A preocupação com a proteção das pessoas que dependem da alienação da sua força de trabalho para garantir o atendimento das necessidades humanas básicas próprias e familiares constitui uma constante, estando presente, por exemplo, na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Encíclica *Rerum Novarum*.

Esta proteção vem sendo realizada, no Brasil, por meio das normas, nacionais e supranacionais, que compõem o Direito do Trabalho, mas pressupõe a existência de uma relação de emprego. Por consequência, não sendo reconhecida a existência desta relação, o(a) trabalhador(a) não terá garantidos os direitos atribuídos pelo Direito do Trabalho.

Daí o debate sobre os critérios a serem adotados para determinar a existência de uma relação de emprego na presença do trabalho prestado pessoalmente por uma

pessoa física em favor de uma pessoa física ou jurídica, o que foi realçado pelo debate acerca da natureza jurídica da relação estabelecida entre trabalhadores(as) por plataformas e as empresas que as exploram.

A questão ganha especial relevo pelo fato de que a proteção realizada pelo Direito do Trabalho procura promover e proteger a dignidade humana dos(as) trabalhadores(as) e favorecer a realização da justiça social, da cidadania e da democracia, o que demonstra a sua transcendência econômica (que se refere à garantia de meios suficientes para assegurar o atendimento das necessidades humanas básicas), social (o Direito do Trabalho tem em vista a melhor distribuição de poder e renda, o que o vincula à justiça social) e política (o Direito do Trabalho procura assegurar as condições materiais e jurídicas para a participação dos(as) trabalhadores(as) na construção da disciplina da relação entre capital e trabalho, por meio do reconhecimento da liberdade sindical e da força normativa das convenções e acordos coletivos de trabalho, o que o relaciona com a cidadania e a democracia). A questão, portanto, não é apenas de menos ou mais direitos.

A OIT participa do debate sobre a caracterização da relação de emprego e apresenta, como proposta, por meio da Recomendação n. 198, a adoção de medidas que facilitem o reconhecimento da existência desta relação, por meio da criação de presunções favoráveis a este reconhecimento. A preocupação da OIT com a questão relacionada ao reconhecimento da existência de relação de emprego foi reiterada na sua Recomendação n. 204, de 2015, que alude, no art. 7º, à facilitação da transição da economia informal para a economia formal, o que alcança a facilitação do reconhecimento da existência de relação de emprego quando ela tenha sido negada ou dissimulada pela beneficiária do trabalho humano.

O presente artigo, utilizando o método indutivo, subsidiado pela revisão bibliográfica e documental, promove o diálogo entre a Recomendação n. 198 e a Constituição da República de 1988 e pretende demonstrar que dele resulta que, na presença de trabalho prestado pessoalmente por uma pessoa física a uma pessoa física ou jurídica e de determinados indícios, deve ser presumida a existência da relação de emprego.

O artigo é dividido em três partes, às quais se seguem considerações finais. A primeira parte examina, de forma breve, o surgimento da OIT e as suas funções. A segunda trata da facilitação do reconhecimento do vínculo de emprego e da proteção

social dos(as) trabalhadores sob o enfoque da Recomendação n. 198 da Organização Internacional do Trabalho. A terceira examina a Constituição de 1988 à luz da Recomendação n. 198 da Organização Internacional do Trabalho.

2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A OIT foi criada em 1919, no Tratado de Versalles, que colocou fim à Primeira Guerra Mundial.

A criação da OIT naquele contexto se deu porque

A Conferência de Paz pretendia construir um novo marco internacional, não só político, mas também econômico [...]. A criação da OIT iria proporcionar um instrumento muito mais poderoso do que havia existido até então, para ampliar e fazer cumprir uma série de normas internacionais do trabalho. E, ademais, ao estabelecer um marco social para o intercâmbio econômico, com a nova organização seriam assentadas as bases de um sistema comercial mundial equitativo (Rodgers; Swepston; Lee, 2009, p. 6-7).

A OIT surge, portanto, com a finalidade de editar normas supranacionais regentes da relação entre capital e trabalho - Direito Internacional do Trabalho - que assegurem a proteção dos(as) trabalhadores, sendo por ela adotados como princípios fundamentais a afirmação de que o trabalho não é uma mercadoria, a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos e a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos(as) trabalhadores(as) e das empregadoras, colaborando em pé de igualdade com os governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum (Declaração de Filadelfia, de 1944, que foi incorporada à Constituição da OIT).

A proteção dos trabalhadores(as) constitui, portanto, a essência do mandato da OIT, consoante é expressamente registrado no Preâmbulo de sua Constituição.

Para atingir a sua finalidade, a OIT desempenha função normativa, que é desenvolvida por meio da adoção de convenções, cujo respeito é obrigatório para os Estados que as ratificam, e recomendações, “que carecem de valor vinculante, e oferecem um modelo de regulação aos Estados, que servem para orientar as políticas e a ação das autoridades nacionais” (Gil Y Gil, 2015, p. 3).

Ainda com o mesmo objetivo, a OIT emite Declarações, que tratam de temas específicos, valendo destacar, dentre elas, a Declaração de Filadelfia, de 1944, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998 e a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008. Estas declarações carecem de força normativa, mas, assim como as Recomendações, servem de orientação para a adoção de políticas voltadas à disciplina da relação entre capital e trabalho e proteção dos(as) trabalhadores(as).³

A postura protetiva dos(as) trabalhadores(as) adotada pela OIT se deve, como também consta do Preâmbulo de sua Constituição, à constatação da existência de “condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações”, o que exigia melhorar essas condições, por meio de normas internacionais que garantissem um regime de trabalho “realmente humano”, ou seja, um regime de trabalho no qual seja protegida e promovida a dignidade humana dos(as) trabalhadores(as) (OIT, 1946, *on-line*).

Contudo, a OIT, reconhecendo que as normas que compõem o Direito do Trabalho oferecem proteção vinculada à existência de uma relação de emprego, não deixou de manifestar preocupação com as dificuldades para o estabelecimento da existência desta relação, e a seu respeito editou, em 2006, a Recomendação n. 198.

Por meio deste instrumento, é recomendado aos Estados membros da OIT, dentre eles o Brasil, a formulação e aplicação de políticas encaminhada a garantir a efetiva proteção dos(as) trabalhadores(as) que exercem a sua atividade no marco de uma relação de emprego, especialmente os(as) afetados(as) pela incerteza quanto à existência desta relação, assim como dos(as) trabalhadores(as) mais vulneráveis, crianças, idosos(as), da economia informal, migrantes e com incapacidades (arts. 4, a, e 5). Entre as recomendações aos Estados membros está a adoção de políticas que facilitem o reconhecimento da existência desta relação, por meio da criação de presunções favoráveis a este reconhecimento.

³ O 10 da Carta Democrática Interamericana atribui força normativa à Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, reconhecendo, assim, que ela constitui fonte de obrigação para os Estados membros da OIT.

3. A FACILITAÇÃO DO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A PROTEÇÃO SOCIAL DOS(AS) TRABALHADORES SOB O ENFOQUE DA RECOMENDAÇÃO N. 198 DA OIT

A OIT, como assinalado, desempenha função normativa por meio da adoção de convenções e recomendações e declarações, servindo estas como orientação para os seus Estados membros.

Entre as Recomendações da OIT se encontra a de n. 198, que foi adotada pela sua Conferência Geral em 2006.

Esta Recomendação reconhece a dificuldade de estabelecer a existência de relação de emprego, o que resulta em negativa de proteção a trabalhadores(as) efetivamente empregados(as) das suas tomadoras dos seus serviços, e recomenda aos seus Estados membros que considerem, no marco da sua política “consagrar uma presunção legal da existência de uma relação de emprego quando se verificarem um ou mais indícios” (art. 11), a fim de facilitar o reconhecimento da existência da relação de emprego,

Assim, consoante a Recomendação n. 198, os Estados membros da OIT devem definir em sua legislação indícios cuja presença autoriza afirmar a existência da relação de emprego entre o(a) trabalhador(a) e tomadora dos seus serviços. Dito de outra forma, a OIT recomenda que a existência da relação de emprego seja presumida na presença de um ou mais indícios estabelecidos pela legislação ou por outros meios (o que inclui as presunções judiciais), conforme o seu art. 11.

A Recomendação vai além, visto que, no seu art. 13, aponta vários indícios que podem ser adotados pelas políticas estatais para sustentar a presunção de existência da relação de emprego, quais sejam:

a) **em relação ao trabalho.** Que o trabalho: seja realizado de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; implicar a integração do trabalhador na organização da empresa; seja executado única ou principalmente para o benefício de outra pessoa; seja realizado pessoalmente pelo(a) trabalhador(a), dentro de um horário determinado, ou em lugar indicado ou aceito por quem o solicita; tenha certa duração e tenha uma certa continuidade ou requeira a disponibilidade do(a) trabalhador(a); envolva o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinário pela pessoa que o solicita;

b) **quanto à remuneração do trabalho.** Que ocorra o pagamento periódico de remuneração ao(à) trabalhador(a); que tal remuneração constitua a única ou principal fonte de renda do(a) trabalhador(a); que a remuneração inclua pagamentos em espécie, tais como alimentação, moradia, transporte ou outros; que se reconheça direitos como descanso semanal e férias anuais; o pagamento por quem solicita o trabalho das viagens que empreenda o(a) trabalhador(a) para executá-lo; a inexistência de riscos financeiros para o(a) trabalhador(a).

A OIT, na Recomendação n. 198, procura alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho e incluir o maior número possível de trabalhadores(as) na sua rede de proteção. Esta proteção, vale ressaltar, é realizada por meio do reconhecimento de uma série de direitos, dentre os quais, férias anuais remuneradas, com acréscimo de 1/3, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de serviço, liberdade sindical, negociação coletiva, seguro contra acidentes de trabalho, estabilidade de emprego para a trabalhadora gestante e limitação da jornada de trabalho.

Registre-se, ainda, que uma das preocupações da OIT, manifestadas na Recomendação n. 198, está relacionada com a luta contra formas de contratação e utilização da força de trabalho que ocultam a verdadeira situação jurídica dos(as) trabalhadores(as), o que acaba privando-os da proteção assegurada pelo Direito do Trabalho (Preâmbulo da Recomendação).

4. A RECOMENDAÇÃO N. 198 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988

Cumprindo, agora, examinar a questão central deste artigo, que envolve a verificação da possibilidade de afirmar se o diálogo entre a Recomendação n. 198 e a Constituição da República de 1988 permite afirmar que, na presença do trabalho prestado em favor de outrem, deve ser presumida a existência da relação de emprego e, com isto, garantidos aos(à) trabalhador(a) os direitos estabelecidos pelo Direito do Trabalho.

A Constituição assegura aos(as) trabalhadores(as) uma série de direitos, todos vinculados à existência de uma relação de emprego, como se vê, por exemplo, dos seus arts. 7º a 11.

Trata-se de direitos aos quais foi atribuído o *status* de direitos fundamentais, o que os relaciona diretamente com a promoção e proteção da dignidade humana, observando-se que a Constituição também promoveu a abertura da ordem jurídica brasileira ao Direito Internacional dos Direitos Humanos (art. 5º, § 2º), o que torna os(as) trabalhadores(as) titulares de direitos humanos do trabalho, os quais também estão vinculados à promoção e proteção da dignidade humana.

A Constituição estabelece, no *caput* do artigo 170, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos e todas uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, assim como vincula o atendimento da função social da propriedade ao cumprimento das normas que compõem o Direito do Trabalho (art. 186, III), realçando, nestas duas disposições, a relevância do acesso aos direitos reconhecidos pelo Direito do Trabalho.

Mas, a Constituição, como resulta dos seus arts. 7º a 11, vincula a proteção assegurada pelo Direito do Trabalho à existência de uma relação de emprego, o que torna de suma relevância o reconhecimento da existência desta relação no caso de trabalho prestado pessoalmente em favor de outrem.

É certo que a Consolidação das Leis do Trabalho define, nos arts. 2º e 3º, os elementos configuradores da relação de emprego - trabalho prestado por uma pessoa física em favor de uma pessoa física ou jurídica, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada - mas este fato não é suficiente para afastar eventual dificuldade na definição da natureza de uma relação estabelecida entre o(a) trabalhador(a) e a tomadora dos seus serviços, em especial no que diz respeito à caracterização da subordinação, o que é demonstrado, por exemplo, pelo acalorado debate sobre a natureza da relação jurídica estabelecida entre o(a) trabalhador(a) por plataforma e a empresa que explora a plataforma. Note-se que não se trata de simples debate acadêmico, na medida em que reconhecida a existência da relação de emprego, o(a) trabalhador(a) está incluído na rede de proteção estabelecida pelo Direito do Trabalho e, com isto, terá acesso aos direitos nele reconhecidos.

Daí a questão central proposta neste artigo: a existência de relação de emprego pode, à luz da Constituição da República de 1988 e da Recomendação n. 198 da OIT, ser presumida no caso de trabalho prestado pessoalmente em favor de outrem?

A resposta positiva se impõe.

Primeiro, porque a Constituição reconheceu o valor social do trabalho e o incluiu entre os princípios fundamentais da República (art. 1º, IV), o que significa que o trabalho deve ser sempre valorizado. O trabalho é valorizado por meio do acesso aos direitos inerentes ao trabalho humano, em especial os de *status* de direitos fundamentais e humanos, o que exige favorecer o reconhecimento da existência da relação de emprego quando se trate de trabalho prestado pessoalmente em favor de outrem.

Segundo, porque, no art. 6º, a Constituição reconhece o direito ao trabalho, para, no inciso primeiro do art. 7º, reconhecer o direito à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, o que aponta no sentido de que o trabalho deve ser prestado preferencialmente de forma a assegurar o acesso aos direitos fundamentais e humanos do trabalho, o que caminha na direção da possibilidade de ser presumida a existência da relação de emprego quando se trate de trabalho prestado pessoalmente em favor de outrem.

Terceiro, porque a Constituição adota, como princípio da ordem econômica, a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Alcançar o pleno emprego exige favorecer o reconhecimento de relação de emprego na presença de trabalho prestado pessoalmente em favor de outrem, o que também caminha na direção da possibilidade de ser presumida a existência da relação de emprego quando se trate de trabalho prestado pessoalmente em favor de outrem.

Quarto, porque a Constituição vincula a função social da propriedade ao cumprimento das normas que disciplinam a relação entre capital e trabalho (art. 186, III e IV), exatamente porque estas normas asseguram direitos voltados à promoção e proteção da dignidade humana e à garantia do bem-estar também dos(as) trabalhadores(as), como exigência, inclusive, da justiça social (art. 170, *caput*, e 193 da Constituição). Para que a função social da propriedade seja atendida, portanto, deve ser favorecida a existência da relação de emprego, em especial para que se garanta o bem-estar dos(as) trabalhadores(as).

Contudo, a pessoalidade na prestação de serviços, embora seja de suma relevância, não é suficiente para autorizar a presunção da existência da relação de emprego.

É neste contexto que entram em cena os indícios de existência da relação de emprego, dentre os quais os apontados, de forma exemplificativa, na Recomendação n. 198 da OIT, o que permite afirmar que esta recomendação complementa a Constituição da República de 1988, no sentido de fornecer elementos objetivos que permitam afirmar a existência de uma relação de emprego e, portanto, de trabalhador(a) com direito à proteção social pela via do Direito do Trabalho.

Em suma, a Constituição de 1988 está em perfeita harmonia com a Recomendação n. 198 da OIT e é por ela complementada, no sentido de que estabelece, em favor do(a) trabalhador(a) que presta serviços pessoalmente em favor de outrem, a presunção de que esta prestação de serviços se dá em razão de uma relação de emprego.

Mas, quais são os indícios a partir dos quais pode ser presumida a existência da relação de emprego?

Entre estes indícios estão, na linha do raciocínio até aqui desenvolvido, aqueles apontados na Recomendação n. 198 da OIT, que dizem respeito à forma da prestação de serviços e sua remuneração e que foram acima apontados.

Contudo, a definição destes indícios não se dá apenas por força do recurso à Recomendação n. 198 da OIT.

É que a Consolidação das Leis do Trabalho inclui entre as fontes do Direito do Trabalho o direito comparado, o que permite, por exemplo, valer-se do art. 12 do Código de Trabalho de Portugal para definir os indícios a partir dos quais pode ser presumida a existência da relação de emprego.

Com efeito, consoante citado comando legal, a existência de uma relação de emprego é presumida quando algumas características estão presentes na relação entre uma pessoa que presta serviços a outra, que se beneficia desses serviços, o que inclui: a) a realização da atividade em local pertencente ou determinado pelo beneficiário; b) a utilização de equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes ao beneficiário da atividade; c) a observância de horário de início e término da prestação estabelecidas pela beneficiária; d) o pagamento regular de uma quantia específica ao prestador de atividade como contrapartida; e) o desempenho de funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa pelo prestador de atividade.

Para João Leal Amado (2020, p.129), por força do art. 12 do Código de Trabalho de Portugal, a obrigação de provar por parte do(a) prestador(a) de serviços

é consideravelmente facilitada, vez que se ele(a) conseguir demonstrar que algumas das características específicas estão presentes, a lei presume automaticamente a existência de um contrato de trabalho.

Ainda em relação ao artigo 12 do Código de Trabalho de Portugal, Teresa Coelho Moreira e Marco Carvalho Gonçalves (2023, p. 387) assinalam que basta que dois dos indícios nele enunciados estejam preenchidos para que se presuma a existência da relação de emprego, o que implica simplificação do método indiciário tradicional, uma vez que, como ponto de partida, exime o intérprete da necessidade de realizar uma avaliação global de todas as características pertinentes para a formulação de um juízo conclusivo acerca da subordinação (Amado, 2020, p. 130). Conforme exposto por João Leal Amado (2020, p. 130), trata-se de uma presunção erigida considerando as modalidades típicas de prestação de trabalho no século XX, em especial, o advento do denominado "trabalho 4.0", notadamente o labor executado por intermédio de plataformas digitais.

Para Camila Savaris Cornelius (2022, p. 30) o mecanismo processual da presunção de laboralidade foi estabelecido com o propósito de resgatar o valor do trabalho humano como fundamental, garantindo que todas as formas de trabalho possam proporcionar uma vida digna. Este mecanismo se baseia na identificação dos requisitos que caracterizam um contrato de trabalho, o que possibilita o reconhecimento do vínculo empregatício e, por conseguinte, o acesso aos direitos laborais.

Além da possibilidade de presunção da existência da relação de emprego na presença de um ou mais indícios acima apontados, vale ressaltar que incide na hipótese o princípio da primazia da realidade, o que significa que as condições de fato sob as quais o trabalho é realizado prevalecem sobre a qualificação jurídica da relação definida contratualmente pelas partes, assim como deve ser permitido ao(à) trabalhador(a) ampla liberdade em matéria probatória, para que possa demonstrar a presença de elementos a partir dos quais se pode afirmar a existência da relação de emprego (o que é também previsto na Recomendação n. 198 da OIT, conforme seu art. 11, a).⁴

⁴ Daí a afirmação de Humberto Villasmil Prieto, com a qual se concorda, que três são as instituições relacionadas com a verificação da existência da relação de emprego: presunção da existência da

A incidência do princípio da primazia da realidade na hipótese encontra respaldo no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define o contrato individual de trabalho como sendo o acordo tácito ou expreso correspondente à relação de emprego.

Como aduz João Leal Amado (2020, p. 127), para o Direito do Trabalho, interessa menos o que as partes dizem do que aquilo que elas fazem, pois o que fazem ao longo da relação ilumina a real vontade das partes, isto é, espelha com fidelidade aquilo que elas desejam.

Anote-se que, em fevereiro de 2024, o Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa (Portugal) reconheceu a existência de um contrato de trabalho entre um entregador e uma empresa detentora de plataforma digital, com base na presunção de laboralidade estabelecida na Recomendação nº 198 da OIT. A decisão proferida destaca a notoriedade que o enfrentamento ao trabalho não declarado tem conquistado na agenda internacional, notadamente no contexto das políticas voltadas à promoção do Trabalho Digno. Este fato se evidencia em diversos documentos, com destaque para a já mencionada Recomendação n.º 198 da OIT, a qual insta os Estados Membros a incorporarem uma presunção legal de existência de relação laboral quando um ou mais indicadores, elencados na supracitada Recomendação, se apresentam. Esta medida tem por escopo facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho (Portugal, 2024).

Além do Código de Trabalho de Portugal, as legislações de outros países também estabelecem a presunção da existência da relação de emprego.

Neste sentido, a Lei Orgânica do Trabalho dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da República Bolivariana da Venezuela, de 7 de maio de 2012, no Título II, artigo 53, estabelece que:

“Presume-se a existência de uma relação de trabalho entre aquele que presta um serviço pessoal e aquele que o recebe. Excetuam-se os casos em que, por razões de ordem ética ou de interesse social, os serviços sejam prestados à sociedade ou a instituições sem fins lucrativos, com finalidades distintas das previstas em uma relação laboral” (Venezuela, 2012).⁵

relação de emprego, princípio da prevalência da realidade sobre a forma e princípio da liberdade dos meios de prova (Prieto, 2019).

⁵ Texto original: “Artículo 53 Presunción de la relación de trabajo Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba. Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a la sociedad o a instituciones sin fines de lucro, con propósitos distintos a los planteados en la relación laboral”.

Esta presunção é também consagrada nos artigos 21, 22 e 23 do Código do Trabalho de Honduras (1959):

Artigo 21. Presume-se que toda relação de trabalho pessoal é regida por um contrato de trabalho.

Artigo 22. Um mesmo trabalhador pode celebrar contratos de trabalho com dois (2) ou mais empregadores, salvo se houver acordo que estabeleça exclusividade de serviços em favor de apenas um deles.

Artigo 23. O trabalhador pode participar dos lucros ou benefícios de seu empregador, mas nunca assumir seus riscos ou prejuízos (Honduras, 1959)⁶.

O art. 24 do Código Substantivo do Trabalho da Colômbia (1950) prevê que “toda relação pessoal de trabalho presume-se regida por um contrato de trabalho” (Colômbia, 1950)⁷.

O art. 19 do Código de Trabalho do Paraguai (1993):

Artigo 19. Presume-se a existência de um contrato entre aquele que oferece trabalho ou utiliza um serviço e aquele que o presta. Na ausência de estipulação escrita ou verbal, serão consideradas como condições do contrato aquelas determinadas pelas leis trabalhistas e pelos contratos coletivos ou, na falta destes, pelos usos e costumes do local onde o trabalho é realizado (Paraguai, 1993)⁸.

O art. 66 do Código do Trabalho do Panamá (2000) dispõe que “presume-se a existência do contrato e da relação de trabalho entre aquele que presta pessoalmente um serviço ou executa uma obra e a pessoa para quem esses serviços ou obras são realizados” (Panamá, 2000)⁹.

O art. 20 do Código de Trabalho da República de El Salvador (1972) prevê que:

Presume-se a existência do contrato individual de trabalho pelo fato de uma pessoa prestar serviços a outra por mais de dois dias consecutivos. Comprovada a subordinação, o contrato também é presumido, ainda que os serviços tenham sido prestados por período inferior (República de El Salvador, 1972)¹⁰.

⁶ Texto original: “Artículo 21. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Artículo 22. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos (2) o más patronos, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo. Artículo 23. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas”.

⁷ Texto original: “Artículo 24. presuncion. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de Trabajo”.

⁸ Texto original: “Art. 19. Se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta. A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el Trabajo”.

⁹ Texto original: “Artículo 66. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta personalmente un servicio o ejecuta una obra, y la persona aquél o éstas”.

¹⁰ Texto original: “Art. 20.- Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la

Do art. 21 da Lei Federal do Trabalho do México (2015) consta que “presumem-se a existência do contrato e da relação de trabalho entre aquele que presta um trabalho pessoal e aquele que o recebe” (México, 2015).¹¹

O art. 18 do Código do Trabalho da Costa Rica (1943) dispõe que:

Contrato individual de trabalho, independentemente de sua denominação, é todo aquele em que uma pessoa se compromete a prestar serviços ou realizar uma obra para outra, sob sua dependência permanente e direção imediata ou delegada, em troca de uma remuneração de qualquer natureza ou forma.

Presume-se a existência desse contrato entre o trabalhador que presta os serviços e a pessoa que os recebe (Costa Rica, 1943)¹².

No art. 15 do Código do Trabalho da República Dominicana (1992) consta que:

Presume-se, até prova em contrário, a existência do contrato de trabalho em toda relação de trabalho pessoal. Quando surgirem, na prática, situações mistas em que o contrato de trabalho se entrelace com outro ou outros contratos, será dada preferência àquele contrato que estiver mais relacionado com a essência do serviço prestado (República Dominicana, 1992)¹³.

O art. 23 da Lei do Trabalho da Argentina (1974) dispõe que:

Presunção de existência do contrato de trabalho.

O facto da prestação de serviços faz presumir a existência de um contrato de trabalho, salvo se, pelas circunstâncias, as relações ou causas que a motivam, demonstrem o contrário.

A presunção contida neste artigo não será aplicada quando a relação envolver a contratação de obras ou serviços ou ofícios profissionais e se emitam os recibos ou faturas correspondentes a ditas formas de contratação ou pagamento for efetuado de acordo com os sistemas bancários determinados pelos correspondentes regulamentos. Esta ausência de presunção estender-se-á a todos os efeitos, incluindo a seguridade social (Argentina, 1974)¹⁴.

subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados”.

¹¹ Texto original: “Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

¹² Texto original: “Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”.

¹³ Texto original: “Art. 15. Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal. Cuando se presenten en la práctica situaciones mixtas, en las cuales el contrato de trabajo se halle involucrado con otro u otros contratos, se dará preferencia a aquel de los contratos que esté más vinculado a lo esencial del servicio prestado”.

¹⁴ Texto original: “Art. 23. Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social”.

Note-se que Humberto Villasmil Prieto chega a afirmar, tendo em vista as normas editadas nos vários países acima mencionados que a presunção da existência da relação de emprego entre quem presta serviço de forma pessoal a outrem constitui uma “instituição fundacional do Direito Interamericano do Trabalho” (Prieto, 2019, *on-line*).

Recorde-se que o recurso aos dispositivos da legislação estrangeira noticiados, como reforço de fundamento no sentido da possibilidade de ser presumida a existência da relação de emprego, é autorizado pelo art. 8º da CLT.

Releva mencionar que Alain Supiot noticia que a jurisprudência tem adotado, para determinar a existência da relação de emprego, a técnica do “feixe de indícios”, que consiste em “fundar a qualificação do contrato sobre um conjunto de signos objetivos de subordinação”, dentre os quais, a imposição de tempos e de lugares de trabalho, o respeito dos procedimentos, dos programas ou dos setores geográficos, a obrigação de prestar contas, o modo de remuneração, o fornecimento dos meios de trabalho, a existência de um compromisso de exclusividade ou de cláusula de não concorrência, o comportamento patronal de quem dá ordens, sendo por ele acrescentado que muitos destes indícios respondem a uma ideia comum, que é a integração do(a) trabalhador(a) em um serviço organizado por outrem, o que caracterizaria a subordinação funcional do(a) trabalhador(a) à tomadora dos seus serviços (Supiot, 2008, p. 73).

Portanto, a jurisprudência também tem procurado estabelecer indícios que favorecem o reconhecimento da relação de emprego.

A análise conjunta dos indícios elencados pela Recomendação n. 198 da OIT e aqueles noticiados por Alain Supiot autoriza afirmar que a existência da relação de emprego pode ser presumida quando for constatado: a) prestação de serviços realizada de forma pessoal; b) prestação de serviços realizada em local pertencente ou determinado pela sua beneficiária; c) utilização, na prestação de serviços, de equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes à sua beneficiária; d) observância, pelo(a) trabalhador(a), de horário de início e término da prestação de serviços estabelecido pela sua beneficiária; e) pagamento regular de uma quantia específica ao(à) trabalhador(a), como contraprestação pelos seus serviços; f) o desempenho de funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa pelo prestador de atividade; g) obrigação de observância, pelo(a) trabalhador(a) de

procedimentos e programas definidos pela beneficiária dos serviços; h) obrigação de o(a) trabalhador(a) prestar contas à beneficiária dos seus serviços; i) existência, no ajuste estabelecido pelo(a) trabalhador(a) e beneficiário dos serviços, de compromisso de exclusividade ou de cláusula de não concorrência; j) o fato de a beneficiária dos serviços dar ordens ao(à) trabalhador(a), ou, na dicção do art. 6º, parágrafo único, da CLT, comandar, controlar e supervisionar a prestação de serviços valendo-se de meios telemáticos e informatizados.

Anote-se, por fim, que o debate em questão foi colocado em destaque em razão do trabalho realizado por meio de plataformas, ao qual também deve ser aplicado a presunção de existência de relação de emprego, tendo como parâmetro, atendendo-se ao art. 12-A do Código de Trabalho de Portugal, incluído pela Lei n. 13/2023, de acordo com o qual, sem prejuízo do disposto no artigo 12, presume-se a existência da relação de emprego quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características:

a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela; b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade; c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica; d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta; f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação. 2 - Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios (Portugal, 2023).

Ainda consoante o art. 12-A do Código de Trabalho de Portugal, a presunção nele prevista pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o(a) prestador(a) de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito(a) a controle, poder de direção e poder disciplinar de quem o(a) contrata,

podendo a plataforma digital, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário(a) da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos(as) respectivos(as) trabalhadores(as), sendo que, neste caso ou caso o(a) trabalhador(a) alegue que é subordinado(a) do intermediário(a) da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações a presunção estabelecida no art. 12-A, situação em que caberá à Justiça determinar quem é o(a) empregador(a).

Em suma, ao trabalho por meio de plataforma deve ser aplicada a presunção de existência de relação de emprego, assentada tanto nos indícios aplicáveis às relações de trabalho em geral, desde que com elas compatíveis, quanto os específicos desta modalidade de prestação de serviços, conforme o art. 12-A do Código de Trabalho de Portugal.

5. CONCLUSÃO

A preocupação com a proteção das pessoas que dependem da alienação da sua força de trabalho para garantir o atendimento das necessidades humanas básicas, próprias e familiares, constitui uma constante, estando presente, por exemplo, na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Encíclica *Rerum Novarum*.

A proteção destas pessoas vem sendo realizada, no Brasil, por meio das normas, nacionais e supranacionais, que compõem o Direito do Trabalho. Trata-se, no entanto, de proteção que pressupõe a existência de uma relação de emprego entre o(a) prestador(a) de serviços e sua beneficiária, seja ela uma pessoa física ou jurídica.

Daí se apresentar também a preocupação com a definição dos critérios a serem adotados para determinar a existência de uma relação de emprego.

A questão ganha especial relevo pelo fato de que a proteção realizada pelo Direito do Trabalho procura promover e proteger a dignidade humana dos(as) trabalhadores(as) e favorecer a realização da justiça social, da cidadania e da democracia, o que demonstra a sua transcendência econômica, social e política. Em suma, a hipótese não diz apenas respeito à atribuição ou não de direitos a determinados(as) trabalhadores(as), diante da dimensão econômica, social e política destes direitos.

A OIT participa do debate sobre tais critérios e apresenta, como proposta, por meio da Recomendação n. 198, a adoção de medidas que facilitem o reconhecimento da existência de relação de emprego, dentre as quais a criação de presunções favoráveis ao reconhecimento desta relação, o que é reforçado pela Recomendação n. 204.

Promoveu-se, para tentar responder à indagação sobre os critérios a serem utilizados para afirmar a existência de uma relação de emprego, o diálogo entre a Convenção n. 198 da OIT e a Constituição da República de 1988.

Este diálogo permite afirmar que os órgãos da Justiça do Trabalho podem presumir a existência da relação de emprego, inclusive no trabalho por meio de plataformas, quando for constatado: a) prestação de serviços realizada de forma pessoal; b) prestação de serviços realizada em local pertencente ou determinado pela sua beneficiária; c) utilização, na prestação de serviços, de equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes à sua beneficiária; d) observância, pelo(a) trabalhador(a), de horário de início e término da prestação de serviços estabelecido pela sua beneficiária; e) pagamento regular de uma quantia específica ao(à) trabalhador(a), como contraprestação pelos seus serviços; f) o desempenho de funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa pelo prestador de atividade; g) a obrigação de observância, pelo(a) trabalhador(a) de procedimentos e programas definidos pela beneficiária dos serviços; h) a obrigação de o(a) trabalhador(a) prestar contas à beneficiária dos seus serviços; i) existência, no ajuste estabelecido pelo(a) trabalhador(a) e beneficiário dos serviços, de compromisso de exclusividade ou de cláusula de não concorrência; j) o fato de a beneficiária dos serviços dar ordens ao(à) trabalhador(a), ou, na dicção do art. 6º, parágrafo único, da CLT, comandar, controlar e supervisionar a prestação de serviços valendo-se de meios telemáticos e informatizados. Estabelecida, com base em tais indícios, a existência da relação de emprego, caberá à tomadora dos serviços produzir prova em sentido contrário.

Ao trabalho por meio de plataforma deve ser aplicada a presunção de existência de relação de emprego, assentada tanto nos indícios aplicáveis às relações de trabalho em geral, desde que com elas compatíveis, quanto os específicos desta modalidade de prestação de serviços, conforme o art. 12-A do Código de Trabalho de Portugal, ao qual se pode recorrer por força do disposto no art. 8º da CLT.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

ARGENTINA. **Ley de Contrato de Trabajo (Ley n. 20.744)**. Buenos Aires, 20 de setembro de 1974. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion>. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 jan. 2022.

COLOMBIA. **Código Sustantivo del Trabajo**. Decreto-lei n.º 2651, de 30 de dezembro de 1950. Diário Oficial, 31 dez. 1950. Disponível em: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>. Acesso em: 18 nov. 2024.

CORNELIUS, Camila Savaris. A presunção de laboralidade do art. 12 à luz dos trabalhos de plataformas: um resgate do trabalho digno. **Revista Sociedade e Ambiente**, v. 3, n. 1, 2022.

COSTA RICA. **Código de Trabajo**. Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943. Última reforma: Ley n. 9343, de 2013. Disponível em: <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigodetrabajo.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2023.

EL SALVADOR. **Código de Trabajo**. Decreto Legislativo n.º 15, de 23 de junho de 1972. Diário Oficial, n.º 143, tomo 236, 31 jul. 1972. Disponível em: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/direccion-general-de-energia-hidrocarburos-y-minas/documents/583268/download>. Acesso em: 18 nov. 2024.

GIL y GIL, José Luis. Justicia social y acción normativa de la OIT. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. ISSN 2282-2313. Disponível em: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/330. Acesso em: 29 jul. 2022.

HONDURAS. **Código del Trabajo**. Decreto-lei n.º 189, de 15 de junho de 1959. Diario Oficial La Gaceta, n.º 16.004, 15 jun. 1959. Disponível em: <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC203150/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

KÖHLER, Etiane da Silva Barbi. A Ordem Econômica na Constituição de 1988: contornos e desdobramentos. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 12, n. 18-19, 2013. DOI: 10.21527/2176-6622.2003.18-19. Disponível

em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/752>. Acesso em: 18 fev. 2024.

KROST, Oscar. O Princípio da Primazia da Realidade e a Presunção de laboralidade: tecnologias para um “Direito Material e Processual do Trabalho 4.0”. **Direito do Trabalho crítico: Construindo um olhar plural, multiescalar e principiológico**, 16 out. 2022. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.com/2022/10/16/o-principio-da-primazia-da-realidade-e-a-presuncao-de-laboralidade-tecnologias-para-um-direito-material-e-processual-do-trabalho-4-0/#sdfootnote1sym>. Acesso em: 3 fev. 2024.

LEÃO XIII. **Rerum Novarum**. São Paulo: Paulinas, 2016.

MÉXICO. **Ley Federal del Trabajo**. Última reforma DOF 12-06-2015. Disponível em: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf. Acesso em: 18 nov. 2024.

MOREIRA, Teresa Coelho; GONÇALVES, Marco Carvalho. Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital: alguns aspetos materiais e processuais. In: MONTE, Mário; DIAS, Cristina; JERÓNIMO, Patrícia; MOREIRA, Sónia; AMORIM, Carlos Abreu; LOURENIRO, Flávia; ABREU, Joana Covelo (org.). **As Palavras Necessárias: Estudos em comemoração dos 30 anos da Escola de Direito por ocasião do centenário de Francisco Salgado Zenha**. Braga: UMinho Editora, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação OIT 198**. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 14 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal: 1946. Filadélfia: 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 14 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 204**. Disponível em: https://www.google.com/search?q=Recomenda%C3%A7%C3%A3o+n.+204&oq=Recomenda%C3%A7%C3%A3o+n.+204&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIHCAIQIRigAdIBCTY1NTNqMGoxNagCCLACAQ&sourceid=chrome&ie=UTF-8. Acesso em: 1 dez. 2024.

PANAMÁ. **Código de Trabajo de la República de Panamá**. Ley No. 44 de 10 de agosto de 2000. Ministério de Trabalho e Desenvolvimento Laboral, 2021. Disponível em: <https://www.mitradel.gob.pa/trabajadores/codigo-detrabajo/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

PARAGUAI. **Código del Trabajo**. Lei Nº 213 de 29 de outubro de 1993. Disponível em: https://oig.cepal.org/sites/default/files/1993_ley213_pry.pdf. Acesso em: 18 nov. 2024.

POMPEU, Gina Vidal Marcilio; ANDRADE, Thiago Pinho de. O Estado e o princípio da busca pelo pleno emprego: tentativa de realização do desenvolvimento humano. **Revista Argumentum**, v. 16, 2015. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/143>. Acesso em: 30 fev. 2024.

PORTUGAL. **Lei n.º 13/2023, de 3 de abril**. Altera o Código do Trabalho, reforçando os direitos dos trabalhadores no âmbito das relações laborais em plataformas digitais. **Diário da República**, 1.ª série, n.º 65, 3 abr. 2023.

65

PORTUGAL. **Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa (Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 8)**. Processo: 29354/23.9T8LSB. Referência: 432525619. Lisboa, Portugal, 11 fev. 2024.

REPÚBLICA DOMINICANA. **Código de Trabajo**. Lei nº 16-92, de 29 de julho de 1992. Santo Domingo: Imprensa Nacional, 1992. Disponível em: <https://mt.gob.do/transparencia/images/docs/publicaciones/codigo-de-trabajo.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

RIO DE JANEIRO. **Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). 7ª Turma**. Recurso Ordinário: 01004372820185010014. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. **Diário de Justiça Eletrônica**, Rio de Janeiro, 14 jul. 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2301073/1/01004372820185010014-DEJT-09-07-2020.pdf>. Acesso em: 3 fev. 2024.

RODGERS, Gerry; SWEPSTON, Lee; LEE, Eddy; VAN DAELE, Jasmien. **La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009**. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_104680/lang--es/index.htm. Acesso em: 1 ago. 2022.

SOUZA, Oreonnilda de; OLIVEIRA, Lourival José de. A busca pela valorização do trabalho humano. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 32, n. 2, p. 9-34, jul./dez. 2016.

SUPIOT, Alain. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

VENEZUELA. **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**. Decreto n.º 8.938, de 30 de abril de 2012. **Gaceta Oficial n.º 6.076 Extraordinario**, de 7 de maio de 2012. Disponível em: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf. Acesso em: 18 nov. 2024.