

Artigo

Instrumentos de proteção dos direitos humanos vs. Interesses econômicos dos estados soberanos: um breve questionamento sobre o empreendedorismo de necessidade e a falsa autonomia

Human rights protection tools vs. Sovereign states economic interests: a brief study about the necessity entrepreneurship and the alleged autonomy

Ana Luiza Cruz e Souza¹ e Yara Maria Pereira Gurgel²

¹Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. Servidora Pública do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte. ORCID: 0009-0006-8116-6687. E-mail: analucruzs@hotmail.com;

²Pós-Doutora em Direitos Fundamentais pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa. Advogada e Professora na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. ORCID: 0000-0003-4012-9995. E-mail: ygurgel@uol.com.br.

Submetido em: 02/06/2025, revisado em: 15/06/2025 e aceito para publicação em: 24/06/2025.

RESUMO: O artigo analisa a precarização do trabalho na sociedade brasileira contemporânea, com ênfase na ascensão do discurso da autonomia individual como reflexo das transformações promovidas pelo capitalismo avançado e pela era digital. Argumenta-se que, apesar de a narrativa da liberdade de escolha nas relações laborais ganhar força, especialmente com o incentivo ao empreendedorismo e à informalidade, essa liberdade muitas vezes configura-se como ilusória. A realidade mostra que grande parte dos trabalhadores é compelida a aderir a formas precárias de trabalho, como a pejotização, o empreendedorismo por necessidade e o trabalho via plataformas digitais, não por opção, mas como única alternativa de sobrevivência diante da ausência de empregos formais. A análise evidencia que o Brasil ainda não avançou de maneira satisfatória na regulamentação específica e abrangente das novas formas de trabalho autônomo, sendo insuficiente para proteger milhões de trabalhadores que vivem em um limbo jurídico. Essa lacuna compromete a segurança jurídica e favorece a erosão de direitos sociais fundamentais, contrariando os princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho consagrados constitucionalmente. Em contraste com esse cenário, o artigo destaca experiências internacionais que procuram garantir proteção laboral e seguridade social mesmo em contextos produtivos marcados pela digitalização e informalidade, que evidenciam que é possível adaptar o Direito do Trabalho às dinâmicas da sociedade digital, preservando direitos históricos e respondendo às novas configurações econômicas. Destaca-se a urgência por um novo pacto legislativo e institucional que reconheça a centralidade do trabalho digno como alicerce de uma sociedade justa e sustentável.

Palavras-chave: Trabalho autônomo; Direitos sociais; Precarização.

RESUMO: The article analyzes the precariousness of work in contemporary Brazilian society, with emphasis on the rise of the discourse of individual autonomy as a reflection of the transformations promoted by advanced capitalism and the digital age. It is argued that, although the narrative of freedom of choice in labor relations gains strength, especially with the encouragement of entrepreneurship and informality, this freedom is often configured as illusory. Reality shows that a large part of workers is compelled to adhere to precarious forms of work, such as pejotization, entrepreneurship out of necessity and work via digital platforms, not by choice, but as the only alternative for survival in the absence of formal jobs. The analysis shows that Brazil has not yet made satisfactory progress in the specific and comprehensive regulation of new forms of self-employment, which is insufficient to protect millions of workers who live in legal limbo. This gap compromises legal certainty and favors the erosion of fundamental social rights, contrary to the principles of human dignity and the social function of work enshrined in the Constitution. In contrast to this scenario, the article highlights international experiences that seek to guarantee labor protection and social security even in productive contexts marked by digitalization and informality, which show that it is possible to adapt Labor Law to the dynamics of the digital society, preserving historical rights and responding to new economic configurations. The urgency for a new legislative and institutional pact that recognizes the centrality of decent work as the foundation of a fair and sustainable society is highlighted.

Keywords: Self-employment; Social rights; Precarious.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A proteção internacional dos direitos humanos, pensada através dos seus tratados, organizações e declarações como normas comuns a serem alcançadas por todos os povos, é um pilar normativo para a ordem jurídica global que versa sobre direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

A busca por uma economia de sucesso, em que os fins justificariam os meios, fez com que cada país adotasse estratégias internas voltadas à ampliação da produção, ao

fomento das relações comerciais, à atração de investimentos estrangeiros e à manutenção da solidez da economia em consonância com as exigências do mercado global. No entanto, para viabilizar esse modelo de superprodução e aceleração do desenvolvimento econômico, tornou-se necessário intervir diretamente na base formadora do capital: o trabalho e todo o seu arcabouço normativo e institucional.

No contexto do modo de produção capitalista, o crescimento econômico impulsionado pela inovação tecnológica e pelo aumento da produtividade está

diretamente relacionado com a precarização das condições de trabalho. A sociedade moderna, que é sustentada pela eficiência, inovação, gestão e aumento de competitividade através da tecnologia, vendeu a ideia de autonomia como a melhor forma de renda, fazendo com que diversos trabalhadores escolhessem ou fossem condicionados pelo mercado a sair do modelo formal e garantido pelo Estado, para empreender sob a sensação de autonomia e a velada realidade de precarização de garantias constitucionais, que não abrangem estas novas formas de trabalho.

Criado pela modernidade, impulsionado pela necessidade e, hoje, consolidado pela conveniência, o trabalho moderno, muitas vezes sem carteira assinada e sem vínculo empregatício, tem se tornado cada vez mais comum em todo o mundo. No entanto, em economias despreparadas de países subdesenvolvidos, como o Brasil, marcadas por profundas desigualdades sociais, esse modelo, que reduz o trabalhador à condição de mero prestador de serviço, pode gerar consequências irreparáveis a longo prazo.

A ausência de conhecimento da classe trabalhadora sobre os impactos das transformações atuais, aliada à falta de planejamento estatal, compromete a proteção social e o futuro das relações de trabalho no país. Segundo Afonso (2020), em sua obra “Trabalho 4.0”, dois são os grandes fenômenos esperados da revolução no mundo do trabalho: o desemprego provocado pela automação em massa e o surgimento dos arranjos mais flexíveis de trabalho para ocupar espaços inovadores e de alta mobilidade que não demandam empregados fixos, ou seja, não demandam aqueles regidos pela atual Consolidação das Leis do Trabalho, CLT.

Dessa forma, o presente artigo tem por objetivo analisar como a autonomia e o empreendedorismo podem ocultar processos de exploração laboral, gerando a aceitação passiva de um modelo produtivo que viola os princípios e garantias constitucionais e trabalhistas, especialmente no que diz respeito ao trabalho digno e seguro. O método hipotético-dedutivo é empregado, partindo da hipótese de que há um processo deliberado de desproteção do trabalho na sociedade contemporânea, impulsionado pela lógica do capital.

Para tanto, será analisada a evolução do trabalho na era digital, em conjunto com as novas formas de trabalho criadas para atender às necessidades do mercado global. Em seguida, tornar-se-á adequado apresentar os principais organismos de proteção dos direitos humanos, como a Carta Internacional dos Direitos Humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Organização Internacional do Trabalho e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre a temática do trabalho.

Após a contextualização, será analisado o trabalho na sociedade contemporânea dentro do Brasil, em que será posteriormente comparada a legislação nacional com a internacional, num contexto de evolução da legislação trabalhista e mitigação da precarização e informalidade.

Diante do que foi posto, com a finalidade de atingir os objetivos propostos, se trará discussão bibliográfica a partir de recentes produções acadêmicas sobre a temática, bem como as considerações de

doutrinadores nacionais e estrangeiros, buscando uma conclusão a respeito da necessidade de resgatar a centralidade do trabalho digno como expressão concreta dos direitos da humanidade e a sua devida regulamentação.

Desse modo, o questionamento sobre o empreendedorismo e sobre a falsa autonomia no cenário nacional e internacional se demonstram relevantes para a tutela dos direitos dos trabalhadores diante do poder regulamentador do Estado. A análise permitirá uma melhor compreensão sobre os princípios de direitos humanos que devem orientar a legislação e jurisprudência brasileira, bem como identificar boas práticas e desafios na aplicação destes princípios, assim como possibilitar ao trabalhador buscar a devida regulamentação dos seus direitos.

2 O TRABALHO NA ERA DIGITAL

Ao contemplar a ideia de que existe um universo de incerteza sobre a progressão das novas formas de relações econômicas e sociais, deve-se refletir também, sobre a certeza de que pouco ou nada continuará exatamente como é no tempo presente. A era digital, marcada pelas expressões “economia compartilhada”, “inteligência artificial”, “economia de bicos”, “nova era das máquinas”, envolve a rápida transformação, em escala global, dos setores produtivos, comerciais e de serviços que interferem direta ou indiretamente nos interesses da população, das instituições e dos governos dos estados soberanos.

De acordo com Afonso (2020), a tecnologia amplia a capacidade humana de decisão, através do amplo e rápido fornecimento de informações e alivia o homem do trabalho repetitivo, mas, ao mesmo tempo, introduz novas preocupações, como a eliminação dos postos de trabalho mais tradicionais. Ou seja, o indivíduo foi beneficiado com a facilidade fornecida pelo mundo digital, mas também foi substituído por ele, pois tarefas que antes seriam executadas por pessoas agora já são facilitadas por máquinas, fazendo com que trabalhos mais intelectuais e de necessidade de operadores mais qualificados sejam praticamente as únicas oportunidades de trabalho disponíveis.

Assim, se alguém não é qualificado o suficiente para o tipo de emprego ofertado e já não existem vagas disponíveis para o que se sabe fazer, não resta outra alternativa a não ser tentar ganhar na lei da oferta e procura, em que os trabalhadores se rebaixam para se encaixar no modelo buscado pelas grandes empresas. Ou seja, para a execução do mesmo tipo de trabalho, no lugar de receber a remuneração com todas as garantias previstas em lei, é criada uma forma de oferecer por menor valor, a mesma quantidade de mão de obra, oferta que se torna vantajosa ao abrir mão da dignidade humana.

Já aqueles que estão se adaptando a essas novas rotinas de empregabilidade tendem a não serem vítimas do desemprego, mas a que custo? No Brasil, por exemplo, este tipo de trabalho não é amparado em sua totalidade pela legislação, não se enquadrando no regime da CLT ou do prestador de serviços da área cível, ficando num limbo e carecendo de proteção estatal quanto à sua dignidade humana, pois quando não se encaixam no modelo legislado, precisam abrir mão de todos os direitos que por

ele estão regulamentados, como como jornada regulada, remuneração digna, segurança jurídica e acesso a benefícios sociais durante e após o vínculo empregatício, além de preservar o seu bem-estar físico, econômico e social.

2.1 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Para Afonso (2020) existem quatro categorias de trabalhadores, o trabalhador informal, o trabalhador formal com vínculo empregatício, o trabalhador formal independente e o empregador. O trabalhador informal é aquele sem qualquer tipo de contrato formal, incluindo vendedores ambulantes e assalariados sem carteira assinada, por exemplo, e, o trabalhador formal com vínculo empregatício, é o trabalhador típico com carteira assinada, incluindo o trabalho intermitente e o teletrabalho. Já o trabalhador formal independente, é o trabalhador não assalariado que recolhe para a previdência ou possui uma pequena empresa e Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), que engloba autônomos e pequenos empresários. E, por fim, tem-se a categoria dos empregadores, que apesar de possuírem as mesmas características dos autônomos, deve ser analisada de maneira separada, uma vez que as pessoas nesse grupo, em geral, possuem um vínculo não empregatício com a própria empresa, sendo responsáveis pela sua gestão.

O fenômeno da contratação de trabalhadores na condição de autônomos, geralmente através das suas Pessoas Jurídicas (PJ), a pejotização, vem se intensificando como uma resposta às limitações da legislação trabalhista brasileira e às vantagens econômicas oferecidas às empresas, entretanto é uma questão complexa que evidencia profundas mudanças na estrutura do trabalho através da combinação de avanços tecnológicos, estratégias empresariais e legislação trabalhista e contratual.

A *gig economy*, ou economia de “bicos”, é vista por alguns como uma forma de libertação do mundo corporativo tradicional, recuperando características de uma economia anterior ao trabalho assalariado, com mais autonomia e independência, sem vínculos fixos, sem a necessidade de salas de escritório ou supervisores, exercendo atividades pontuais, temporárias e por contratos de prestação de serviços, que no mundo moderno pode ser inclusive em plataformas virtuais (Afonso, 2020).

Entende-se pelo posicionamento de Hill (2015), especialista em crescimento econômico na New America Foundation, que este novo aspecto da economia, a economia de partilha, que pode ser atrelada ao empreendedorismo de necessidade e à pejotização, pode ser visto como um mal para a economia e para os trabalhadores, que estão em empregos cada vez mais precários e as grandes empresas contratantes que colhem os enormes frutos.

Estas grandes empresas, antigos empregadores formais, preferem contratar pessoas como “PJ” ou prestador de serviços, pagando menos encargos, pois acham que as leis trabalhistas brasileiras não chegarão a atingir os seus contratos de trabalho. Essa preferência está relacionada ao fato de que, ao contratar profissionais

autônomos, as empresas escapam de pagar encargos tradicionais de um contrato de emprego, como obrigações trabalhistas e previdenciárias. Essa estratégia reduz os custos operacionais de forma significativa e aumenta a margem de lucro das empresas, que em sua maioria são plataformas digitais, como transporte por aplicativo, entregas, suporte técnico e atividades de atendimento ao público.

Por outro lado, essa prática promove uma precarização sutil, uma vez que os trabalhadores, ao serem classificados como PJ, muitas vezes perdem a proteção que a legislação trabalhista garante, por exemplo, estabilidade, acesso a benefícios como licença médica, aposentadoria, seguro-desemprego, direitos correlatos de jornada, férias remuneradas e limites na jornada de trabalho. Essa situação cria uma vulnerabilidade social agravada, porque eles passam a possuir uma relação de trabalho mais próxima da informalidade, ainda que operem sob a aparência de autonomia.

O fenômeno do empreendedorismo também é alimentado pelo desejo de muitos trabalhadores de ganhar maior autonomia e buscar novos estilos de vida, incluindo a possibilidade de compatibilizar diferentes atividades, trabalhar em horários flexíveis ou realizar tarefas de acordo com suas preferências pessoais. Assim, a partir dessa lógica, a relação de emprego tradicional, caracterizada por subordinação, jornada fixa, salário fixo e benefícios sociais, é substituída por uma relação de contratação temporária, por projeto ou tarefa específica, que é legislada atualmente na esfera cível, através da relação contratual de prestação de serviços.

Essa mudança de paradigma reflete uma tendência global, mas que ganha contornos particulares no Brasil devido à fragilidade do sistema regulatório e à insuficiência de legislação ampla e que abranja a proteção desses novos trabalhadores. Pois, embora seja uma estratégia de contratação vantajosa para as empresas, uma série de problemas sociais e econômicos são provocados, pois o indivíduo precisa se encaixar em uma das opções disponíveis, a que possui garantias mínimas e a que não possui garantia alguma.

Essa dicotomia traz como consequência a fragilização do estado social, que tradicionalmente, atuaria como um agente de proteção dos direitos fundamentais, fomentando a diminuição da desigualdade, o aumento da dignidade do trabalho e a mitigação de riscos para a classe trabalhadora brasileira.

Destaca-se, portanto, a necessidade urgente de regulamentação estatal do trabalho na sociedade moderna, como no caso do Brasil e da criação de condições para que sejam aproveitados os benefícios desse novo paradigma econômico de maneira mais equitativa, alinhando estratégias de inovação tecnológica e inclusão social, sem permitir que a transformação digital se traduza em uma perpetuação da precarização do trabalho, impedindo que a pejotização disfarçada de empreendedorismo se torne uma estratégia oculta de exploração.

2.2 A CORROSÃO DOS DIREITOS DAS CLASSES SOCIAIS

De início é necessário conceituar a divisão do trabalho na sociedade capitalista e o que foi o processo de globalização. O capitalismo é um sistema econômico e social fundamentado na separação entre classes, que são aqueles que possuem os meios de produção e o capital, integrantes da classe capitalista e os trabalhadores, que são os que vendem sua força de trabalho em troca de salário, a classe fornecedora de mão de obra. Já a globalização, é caracterizada pelas relações unificadas entre as diversas partes do globo, ou seja, um mundo globalizado é um mundo que possui uma maior interação entre suas nações.

O Capitalismo, desde as primeiras revoluções industriais, já buscava maneiras de aumentar o lucro às custas do trabalhador. A problemática contemporânea ganha força na ilusão da classe assalariada, que, sob a crença de que são empresários ou empreendedores autônomos, acreditam ser proprietários de capital e esperam alcançar lucros, quando, na realidade, não passam de prestadores de serviços precarizados, privados de direitos trabalhistas elementares. Submetem-se a jornadas exaustivas sob a falsa aparência de autonomia e liberdade contratual, sem proteção legal efetiva.

Pode-se dizer que a globalização emerge como um fenômeno intrínseco ao capitalismo, expressando as oscilações da taxa de lucro e a expansão contínua dos mercados globais e representa a dinâmica cíclica do capitalismo em escala planetária, envolvendo a integração econômica e a mobilidade do capital entre territórios em busca de novos espaços produtivos e oportunidades. Este fenômeno provoca profundas mudanças nas relações de trabalho, pois permite que setores produtivos sejam realocados entre diferentes regiões em busca de melhores condições para os detentores de capital.

Na sociedade digital atual, os recursos tecnológicos são aproveitados para impulsionar a produtividade e a competitividade das empresas, preparando-as para um mais alto patamar na atividade econômica, e os indivíduos correm atrás da capacitação para as novas necessidades laborais que surgem a todo momento. Como resultado tem-se a desregulamentação do trabalho, a precarização das condições laborais e a intensificação da concorrência entre trabalhadores em diferentes países, dentro de um mundo cada vez mais conectado.

Como consequência, é necessário maior qualificação da mão de obra para determinadas funções, fazendo com que aqueles que são menos qualificados fiquem vulneráveis à desigualdade social, ao desemprego e à exclusão, gerando a necessidade de empreender de qualquer forma, mesmo que seja através da venda da sua força de trabalho para empresas e plataformas digitais que não geram vínculo empregatício e não se importam com a condição que este indivíduo trabalhará, em um formato absoluto de que os fins justificam os meios.

Deste fenômeno da transformação das relações trabalhistas, cresce a chamada pejetização, que é a prática da contratação dos trabalhadores em suas pessoas jurídicas (PJ), em substituição ao vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo a fraudar a legislação trabalhista, pois o empregado atua nas mesmas funções, com a presença de características do

emprego formal, como a subordinação e jornada de trabalho definida, mas sem fazer com que o empregador tenha responsabilidade para com o pagamento dos encargos trabalhistas e previdenciários, em clara afronta ao Direito do Trabalho Nacional e Internacional.

De maneira simplificada, a pejetização é caracterizada pela simulação contratual na qual se oculta uma verdadeira relação de emprego. Apesar da formalização por meio de contratos civis ou comerciais, a realidade das atividades desempenhadas pelos trabalhadores evidencia a presença dos elementos clássicos da relação de emprego, como subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

O trabalhador, ao ser tratado como empresa, perde acesso a direitos fundamentais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e seguridade previdenciária. Trata-se, portanto, de um modelo que precariza as condições de trabalho, ampliando a vulnerabilidade do trabalhador frente à lógica econômica da maximização de lucros e minimização de custos.

Entretanto, um dos aspectos mais problemáticos da pejetização é a chamada falsa autonomia. Pois, o próprio trabalhador, embora formalmente enquadrado como prestador autônomo, acredita que detém autonomia de vontade, mesmo submetido à direção, controle e fiscalização do seu contratante e não busca sequer a efetivação de garantias mínimas de trabalho, pois vive na ilusão de que ele que optou por trabalhar exaustivamente e recebe proporcionalmente ao seu esforço, como um tipo de meritocracia.

Além disso, a pejetização encontra terreno fértil no cenário da *gig economy*, anteriormente mencionada, em que trabalhadores são acionados sob demanda por meio de plataformas digitais. Nesse modelo, motoristas, entregadores e profissionais liberais exercem atividades com aparente flexibilidade e autonomia, mas muitas vezes enfrentam controle algorítmico, metas, avaliações e sanções, o que reproduz as características de uma relação empregatícia disfarçada.

A falsa autonomia no mundo digital se manifesta de forma ainda mais complexa, pois é mediada pela tecnologia e justificada por um discurso de empreendedorismo e liberdade individual, em que aquele que trabalhar mais eventualmente receberá todos os benefícios, que serão proporcionados por ele mesmo, sem a necessidade de um intermediador estatal, pois ele não precisa do Estado regulando as suas vontades, ele está vivendo a utopia de que controla toda a sua realidade, não levando em consideração que a vida é imprevisível e um simples acidente de trânsito no caso dos motoristas autônomos, por exemplo, pode deixá-lo incapaz de trabalhar permanentemente e sem qualquer assistência social.

Além deste cenário, numa tentativa de não se filiar às plataformas digitais e grandes empresas, muitos trabalhadores optam por abrir uma empresa e prestar serviços como PJ, que na maioria das ocasiões são os mesmos serviços que prestava em modelo CLT e para as próprias plataformas. Esse modelo de trabalho introduz a possibilidade da sobrevivência do trabalhador ser inteiramente atrelada às demandas do capital, em uma

espécie de remuneração baseada no "salário por peça" (nos termos contemporâneos, "por metas" ou "por produto"), tornando, assim, a força de trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante no setor privado e também público. Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a gerir a vida como um negócio, caçando as suas oportunidades e dispondo de toda a sua energia para tornar-se comerciável.

Nesse contexto, pela ausência de dispositivos específicos para coibir a simulação de vínculos e a insuficiência dos mecanismos de fiscalização para a identificação e a correção dessas práticas fraudulentas, como leis ou jurisprudência pacificada e vinculante, o trabalhador permanece iludido, acreditando ser dono do seu próprio tempo e esforço, e desamparado, pois não tem a quem recorrer em situações de necessidade, nos pequenos casos em que recebe um choque de realidade e de consciência de classe e busca a manutenção de direitos.

Deste modo, a atuação do Poder Judiciário é essencial para conter os efeitos da fraude na contratação dos trabalhadores, pois decisões que reconhecem a nulidade de contratos e restabelecem o vínculo empregatício servem de bengala para mitigar os efeitos desse novo modelo de empreendedorismo, até que efetiva legislação seja promulgada pelo Poder Legislativo. Esta questão ganha força diariamente, chegando inclusive ao Supremo Tribunal Federal, instância superior brasileira, que ainda não se posicionou a respeito do tema, apenas suspendeu os processos, postergando a resolução desse impasse e deixando ainda um cenário de insegurança jurídica.

Assim, ao analisar os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção social do trabalho, em qualquer espécie em que se encontrem, seja pela legislação constitucional e infraconstitucional do Brasil, seja pelos tratados internacionais, urge a regulamentação dessas novas relações de trabalho em prol da proteção da parte vulnerável, pois essa parcela da população sequer compreende que é um mero peão no tabuleiro de xadrez mundial movido pelos interesses econômicos dos estados soberanos.

3 A IMPORTÂNCIA DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS PARA O DIREITO DO TRABALHO

Os instrumentos de proteção dos direitos humanos internacionais surgiram como medidas de garantia e manutenção dos direitos fundamentais, visando a dignidade da pessoa humana, após períodos históricos em que estes direitos foram amplamente desrespeitados e não existiam limites a serem seguidos, ou para servirem de influência no ordenamento jurídico interno de cada nação. Os tratados, convenções e conferências internacionais que contêm dispositivos sociais e protetores dos direitos humanos são fontes do Direito Internacional e Nacional do Trabalho, à medida que os Estados os positivam em seu ordenamento jurídico interno e criam normas para a regulamentação dos seus trabalhadores.

A professora e jurista, Flávia Piovesan, aduz que não há como pensar em liberdade divorciada da justiça social, como também é infrutífero pensar na justiça social divorciada da liberdade, ou seja, todos os direitos humanos constituem um complexo integral, único e indivisível, no qual os diferentes direitos estão necessariamente inter-relacionados e são interdependentes entre si (Piovesan, 2024). Portanto, os sistemas internacionais complementam os sistemas nacionais de proteção ao adotar o valor da dignidade da pessoa humana, influenciando na tutela e promoção dos direitos fundamentais das nações.

3.1 TRATADOS INTERNACIONAIS

Em 1948, na Assembleia Geral das Nações Unidas, foi promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), simbolizando o fim de uma época de em que verdadeiras tragédias foram realizadas contra a humanidade e o sentido de paz foi perdido por inteiro.

Além da DUDH, a Carta Internacional de Direitos Humanos é composta por mais dois pactos sociais derivados, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). E, além destes, muitos outros tratados internacionais foram criados, inspirados pelos mesmos ideais de proteção da dignidade da pessoa humana, que foram amplamente adotados pelos Estados, sendo a minoria aqueles que regulamentam a sua sociedade sem a influência destes instrumentos de proteção.

Ao atrelar as normas internacionais com a pessoa humana do trabalhador, é possível identificar que o direito ao trabalho digno aparece de forma clara. As condições justas e favoráveis aparecem associadas ao direito à segurança social, livre escolha de emprego, remuneração equitativa e proteção contra desemprego, condições mínimas para que o trabalhador possa exercer a sua atividade profissional respeitando a sua própria integridade e vida digna, além da criação de um ambiente de inclusão social e econômica, principalmente para aqueles que estão inseridos em contextos de vulnerabilidade e desigualdade estrutural.

É preciso enxergar o trabalhador como um ser social e político, que utiliza da liberdade de expressão e acesso à informação para manifestar as suas opiniões sem restrições, de maneira a ser compatível a organização coletiva em grupos, que podem realizar manifestações e reivindicações por melhores condições de trabalho, já que, ao estarem organizados, podem participar ativamente da formação de políticas públicas que condizem com as suas próprias necessidades.

Ademais, é necessário destacar que os tratados e convenções internacionais de direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro reafirmam a interdependência entre o trabalho e os direitos humanos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, que não deveriam ser objeto de flexibilização de qualquer legislação nova e subsidiária.

Como brevemente mencionado acima, a DUDH foi redigida como resposta aos abusos cometidos durante a

Segunda Guerra Mundial, consolidando o entendimento de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e que esses direitos são universais, indivisíveis e interdependentes. Em relação ao Direito do Trabalho, é estabelecido pela declaração que toda pessoa tem direito ao exercício do trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de execução do seu trabalho e à proteção contra o desemprego.

Também é assegurado pela declaração o direito a uma remuneração justa e satisfatória, que garanta existência digna ao trabalhador e à sua família, bem como o direito de constituir sindicatos para proteção de seus interesses. Disposições estas que consolidam o trabalho para além de um simples meio de sobrevivência, caracterizando-o como um instrumento de realização pessoal, social e econômica.

A Constituição Federal de 1988 (CRFB/88) internalizou os valores proclamados pela DUDH e instituiu, em seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito. Também, nos artigos 6º e 7º, consagra o trabalho como direito social que possui uma série de garantias destinadas a assegurar condições mínimas de justiça e segurança para os trabalhadores urbanos e rurais.

Além disso, é reforçado o princípio da interdependência entre os direitos, ampliando a concepção do trabalho como um direito humano essencial à inclusão social e à superação das desigualdades estruturais, à medida em que os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, em conjunto com os direitos à saúde, à educação, à previdência e à liberdade de associação estão diretamente relacionados ao trabalho digno.

Assim, aqueles que integram a comunidade internacional têm um código de atuação e de conduta a partir do estabelecido pela Declaração. Mas, embora a DUDH estabeleça direitos claros relativos ao trabalho, a realidade vivenciada por muitos trabalhadores em sua respectiva nação revela uma distância entre a norma e a efetividade, influenciada por políticas econômicas internas que priorizam a flexibilização trabalhista em detrimento da dignidade do trabalhador e até mesmo a cultura de alienação do trabalhador, que é influenciado à dispor dos seus direitos por vontade própria, sacrificando o seu bem-estar social, além da garantia de uma vida digna para si e para sua família.

3.2 A Organização Internacional do Trabalho (*International Labour Organization*)

Além da Carta Internacional, destaca-se o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja criação, em 1919, foi impulsionada pela necessidade de padronização internacional das condições laborais em face das transformações industriais. A OIT estabeleceu uma série de convenções que tratam diretamente da proteção do trabalho contra práticas exploratórias e precarizantes, sendo muitas delas ratificadas pelo Brasil.

Assim, fica evidente que, apesar dos esforços internacionais promovidos pela Organização Internacional do Trabalho e a incorporação de suas convenções na legislação brasileira, há um crescente desafio em assegurar

condições de trabalho dignas e justas. Pois, mesmo que as convenções visem estabelecer padrões de promoção de equidade, segurança e saúde no ambiente do trabalho, a falta de definição dos novos ambientes de trabalho pelo legislador internacional abre espaço para a precarização, impulsionada por processos de flexibilização da era digital e pela lógica do mercado capitalista.

A OIT, através das suas recomendações e convenções anuais, busca sempre se atualizar quanto às necessidades dos trabalhadores em escala mundial, o que abrange o desenvolvimento de novas formas de trabalho e a estruturação de esforços para que estes novos estilos saiam da informalidade e passem a ser devidamente regulamentados pelos Estados, como a Recomendação nº 204 de 2015 (OIT, 2015).

De maneira breve, a Recomendação nº 204 abrange a transição da economia informal para a economia formal. São estabelecidas diretrizes para a transição dessas economias, reconhecendo que a informalidade representa um dos maiores desafios contemporâneos para a efetivação dos direitos trabalhistas, da proteção social e do trabalho digno. A OIT ressalta que a inserção na informalidade geralmente não decorre de uma escolha voluntária, mas da ausência de oportunidades na economia formal e da falta de meios de subsistência adequados, como já apresentado no presente artigo.

Essa realidade perpetua a negação de direitos fundamentais no trabalho, acentua a exclusão social e prejudica o desenvolvimento de empresas sustentáveis, bem como compromete a arrecadação de receitas públicas e a implementação de políticas estatais eficazes. A Resolução afirma que a informalidade tem causas estruturais, institucionais e econômicas e que políticas públicas eficazes, formuladas em um contexto de diálogo social com participação ativa de empregadores e trabalhadores, podem acelerar a transição para a formalidade. (OIT, 2015)

3.4 Eficácia dos diplomas internacionais para o trabalhador brasileiro

Como observa Piovesan (2024), a reprodução de normas internacionais no plano interno não apenas demonstra a influência das diretrizes internacionais sobre o legislador nacional, mas também expõe a necessidade de se harmonizar o direito doméstico com os compromissos assumidos no plano internacional, sob pena de responsabilização não apenas interna, mas também internacionalmente.

Apesar da incorporação formal desses diplomas e convenções ao ordenamento jurídico brasileiro, observa-se uma crescente dissociação entre norma e realidade. Processos de flexibilização das leis trabalhistas, impulsionados por uma lógica econômica neoliberal, têm promovido a desestruturação das garantias laborais em nome de uma suposta modernização das relações de trabalho. Essa tendência gera efeitos perversos, sobretudo para trabalhadores em contextos de vulnerabilidade, uma vez que a precarização já se provou como uma forma de trabalho que compromete direitos fundamentais e enfraquece a função social do trabalho.

No plano internacional, embora as Convenções da OIT estabeleçam compromissos claros e até proponham soluções e guias, como a Recomendação nº 204 que dispõe especificamente sobre a formalização dos novos tipos de trabalho, a eficácia plena depende da internalização e implementação pelos Estados signatários, já que a ausência de mecanismos coercitivos internacionais efetivos faz com que a implementação dessas normas dependa fundamentalmente da vontade política e do engajamento interno de cada país.

Como mecanismo coercitivo é possível elencar a Corte Interamericana de Direitos Humanos, que busca a responsabilização do estado brasileiro por casos de desrespeito aos Direitos Humanos. Com relação ao direito dos trabalhadores, porém, não há muita atuação da corte, pois ela analisa casos concretos como o Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil e Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil, em que houveram graves violações aos Direitos Humanos pela prática de trabalho análogo à escravidão e pela falta de condições adequadas de trabalho (Brasil, 2025).

Todavia, essa responsabilização ainda encontra barreiras, sobretudo quando o próprio trabalhador não entende que está sendo vítima de violação de direitos fundamentais, já que é condicionado pelo mercado a acreditar na ilusão de autonomia e empreendedorismo, que vêm para mascarar as relações de subordinação e deixá-lo numa situação em que não goza de proteção estatal, já que a sua categoria de trabalho não existe formalmente e tampouco existem organizações sindicais que possam pleitear os seus direitos. Essa realidade, aliada à ausência de tipificação das novas modalidades e à fragilidade da fiscalização, torna o sistema jurídico nacional permeável a retrocessos e violações dos direitos fundamentais, mas ainda de maneira velada, pois o próprio trabalhador não percebe o que está acontecendo com a sua realidade.

A crítica de Braverman (1978) é elucidativa ao retratar a condição de desamparo estrutural das classes trabalhadoras nas sociedades capitalistas, onde a insegurança e a miséria tornaram-se permanentes, exigindo intervenção estatal para evitar rupturas sociais. Ou seja, a precarização do trabalho não é apenas uma afronta aos direitos já conquistados, mas uma ameaça à estabilidade social e democrática, além de trazer um cenário de insegurança jurídica.

Diante dessa realidade, torna-se indispensável fortalecer a integração entre os instrumentos internacionais e a prática normativa e institucional dos Estados, adaptando as orientações dos organismos internacionais, principalmente da Organização Internacional do Trabalho e modelos de legislação atualizada já existentes em diversos países. Pois, é de responsabilidade de todos a promoção de uma cultura jurídica que reconheça o trabalho como direito humano essencial e proteja as suas mais variadas formas.

Na Convenção Internacional de 2025, promovida pela OIT, o presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Ricardo Alban, destacou a importância da modernização da legislação do trabalho no Brasil, sobretudo no âmbito da CLT (Lei 13.467/2017), trazendo

a necessidade de preservá-la e de seguir sua implementação, para se ter uma legislação continuamente alinhada às necessidades de proteção e produtividade, que colabore com o desenvolvimento social, a competitividade e o crescimento econômico.

Porém, o que foi esquecido pelo presidente da CNI, é que a legislação já está ultrapassada, o grande avanço tecnológico dos últimos anos vem criando uma maior diversidade de relações de trabalho, então não basta apenas buscar a preservação da CLT e sua implementação, faz-se necessário uma revisão completa para formalizar os novos empregos e fazer com que eles sejam dotados de garantias mínimas para um trabalho digno, o que não acontecerá até que se mude o discurso e seja aceito que o país tem as ferramentas e o manual para a construção dessa realidade, mas por alguma razão para além da compreensão humana, prefere desviar o foco e deixar o seu povo desamparado.

Conforme mencionado anteriormente, já existe uma recomendação de extrema importância nesta temática, que é a Recomendação nº 204 da OIT (OIT, 2015). Caso de fato o Brasil desejasse seguir com o que internacionalmente se compromete, o Estado deveria, desde 2015, ano em que foi feita a recomendação, buscar maneiras de realizar a transição dos trabalhadores informais para a formalidade, visto que o órgão internacional já estabeleceu uma recomendação sobre a matéria.

Assim, a importância dos organismos internacionais se revela não apenas na formulação de normas e diretrizes, mas também na constante vigilância e promoção de padrões universais de dignidade, justiça e equidade. Esses organismos, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), operam como pilares fundamentais para a construção de uma ordem jurídica global que respeite e valorize o trabalho humano. Ao estabelecerem parâmetros normativos, orientações políticas e recomendações, eles incentivam e muitas vezes já antecipam a maneira como os Estados devem implementar reformas que promovam condições laborais justas e a inclusão de trabalhadores em contextos historicamente marginalizados.

Além disso, os organismos internacionais exercem papel decisivo na pressão diplomática e na cooperação técnica, por meio da supervisão, assistência e mediação de conflitos nos Estados Soberanos. A atuação conjunta entre esses organismos e os governos nacionais amplia a capacidade de resposta às demandas sociais e facilita a construção de políticas públicas, jurisprudência e legislação nacional alinhadas aos princípios da dignidade da pessoa humana, da livre iniciativa e da justiça social. Eles também fortalecem o diálogo social e incentivam a participação da sociedade civil, além da participação das entidades de classe, consolidando uma cultura de corresponsabilidade entre os atores envolvidos.

Portanto, é imprescindível que os Estados-membros, como o Brasil, não apenas ratifiquem os instrumentos internacionais, mas também atualizem periodicamente suas legislações à luz dos novos desafios sociais, econômicos e tecnológicos, seguindo as instruções

que já foram passadas e buscando auxílio nas medidas estrangeiras que funcionaram para moldar a sua própria.

Porém, mesmo com todo o apoio e todas as recomendações feitas, os organismos internacionais não substituem o Estado, eles somente o complementam e ampliam a sua capacidade de promover e proteger os direitos dos seus povos, funcionando apenas como mediadores e influenciadores de boas práticas e de compromissos éticos que transcendem fronteiras. Ou seja, ainda cabe a cada país determinar o futuro do seu povo.

4 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PROTEÇÃO SOCIAL NO BRASIL

Em relação à Constituição Federal de 1988 e sua relação com o trabalho, é possível observar já de início, em seu artigo 1º, que o trabalho está diretamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, além de estar inserido no rol dos direitos sociais, vinculado à promoção do bem-estar e da justiça social, o que impõe ao Estado e à ordem jurídica o dever de garantir as condições para o trabalho decente e o dever de vedar práticas que resultem em exploração, degradação ou precarização deste trabalho.

O trabalho deve ser utilizado para melhorar a condição social do indivíduo, limitando a sua jornada de trabalho, garantindo a proteção da sua saúde e segurança no ambiente laboral, reduzindo o risco de acidentes e doenças ocupacionais, e, em caso de danos à integridade do trabalhador, a devida assistência social e previdenciária. Outros direitos também são protegidos pela Constituição, como a proteção contra despedidas arbitrárias e garantia de estabilidade mínima. O trabalho é, portanto, o meio de inserção social e realização pessoal, e deve ser equilibrado por uma balança externa, para mitigar a vulnerabilidade natural do trabalhador perante o empregador.

Contudo, a precarização do trabalho tem sido intensificada pela narrativa, amplamente difundida nas redes sociais e pelas próprias empresas, de que o trabalho autônomo representa a melhor forma de alcançar maior qualidade de vida e liberdade individual. Essa ideia, frequentemente romantizada, leva muitas pessoas a abrirem mão de direitos fundamentais em busca de um ideal de autonomia que, na prática, se mostra muitas vezes inalcançável, pois se o indivíduo não cumprir a meta estabelecida ele já é facilmente substituído, sem qualquer garantia de que terá outra forma de garantir a sua subsistência.

Paralelamente, são essas mesmas empresas que incentivam o empreendedorismo individual e a formalização como Pessoa Jurídica (PJ) em substituição à contratação via Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando diretamente à redução de custos trabalhistas, já que ficam desobrigadas de garantir os direitos previstos na legislação e ganham maior flexibilidade para substituir os trabalhadores, que são tratados como objetos fornecedores de força de trabalho e não como indivíduos detentores de direitos fundamentais.

O que essas empresas e redes sociais não esclarecem, é que a criação dessas novas formas de trabalho precisam ser incluídas na legislação brasileira e a própria sociedade pode motivar a criação desse arcabouço jurídico, caso comece a questionar a sua própria realidade,

pois se não houver avanço na norma, estes trabalhadores autônomos, empreendedores e PJs, não terão qualquer direito fundamental protegido, e ficarão sempre presos na ilusão de que controlam a própria vida. Ou seja, os detentores de capital tentam manter os trabalhadores alienados dentro da caverna, para que nunca consigam sair da caverna e enxergar a própria realidade.

4.1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E A LEI Nº 13.467/2017

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1943, tem sido o principal marco regulatório das relações laborais no Brasil, com um escopo amplo de proteção aos trabalhadores assalariados. Ao longo das décadas, a CLT sofreu diversas modificações, o que demonstra sua adaptação contínua, ainda que essa legislação tenha sido acusada por setores reformistas de ser “arcaica” e excessivamente rígida para as demandas contemporâneas do mercado de trabalho.

Em virtude do contexto de industrialização acelerada e crescente organização da classe trabalhadora, durante o governo de Getúlio Vargas, a CLT surgiu como uma resposta estatal para regular as relações laborais, buscando proteção aos direitos dos trabalhadores assalariados e a imposição de regras que limitassem a exploração do trabalho, estabelecendo direitos como jornada máxima, descanso semanal, férias remuneradas e normas de segurança e saúde no trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17) representou a maior alteração legislativa sobre a CLT na história recente, com mudanças em diversos artigos, visando sobretudo a redução dos custos para os empregadores nas relações de trabalho. O conjunto das novas regras envolveu, entre outras mudanças, a adoção do trabalho intermitente (pagamento por períodos de trabalho descontínuos), ampliação da terceirização para atividades-fim, flexibilização de jornada e negociações coletivas, além da possibilidade de contratação por tempo parcial com jornadas de até 30 horas semanais.

No entanto, apesar da flexibilização ostensiva, ela não abarcou todas as novas formas de trabalho, que surgiram principalmente após o ano de 2020, em que aumentaram as formas atípicas de contratação, como a pejetização, a contratação de autônomos por grandes empresas, refletindo uma precarização das condições laborais que ainda precisa ser regulamentada.

Ou seja, mesmo que a reforma tenha trazido a flexibilização das normas trabalhistas e expandido os modos de trabalho, ela ainda está ultrapassada e não consegue entregar o prometido, que consistiu na promessa de retomada da economia, atração de investimentos e criação de empregos. Pelo contrário, após a reforma o contexto econômico revelou estagnação econômica, agravamento da crise e desemprego recorde, com sinais claros de que as mudanças na legislação não foram suficientes para a geração ou formalização do emprego no Brasil da era digital.

Assim, apesar da intenção declarada da alteração da CLT para ampliar postos formais e a formalização, ela já está atrasada e seu principal efeito observável é o aumento da precarização, da informalidade e do

desemprego estrutural, pois dificulta a aplicação do direito do trabalho e potencialmente dá legitimidade às novas formas de fraudes e desvios laborais.

4.2 ANÁLISE DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA DO TRABALHADOR NO BRASIL

Ao analisar o impacto da modernidade nas relações trabalhistas, principalmente após o advento da Reforma Trabalhista de 2017, retromencionada, é possível reconhecer que as maneiras de reduzir a dignidade da pessoa do trabalhador vão muito além das normas positivadas.

A posição do STF sobre o tema reconhece que a redução da condição de pessoa humana para objeto ou coisa capaz de gerar algum tipo de retorno econômico priva o trabalhador da sua própria liberdade, sendo uma forma de escravidão mais velada, como aduziu a ministra Rosa Weber: “Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa, e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno.” (Brasil, 2012).

No Brasil, o valor social do trabalho deveria garantir que todas as formas de trabalho proporcionassem a dignidade do trabalhador, mas, a realidade do mercado de trabalho, especialmente para os trabalhadores autônomos, revela um descompasso entre os direitos assegurados pela Constituição e a prática cotidiana dessas pessoas.

No Brasil, o valor social do trabalho deveria assegurar condições dignas a todos os trabalhadores. No entanto, a realidade vivida por autônomos evidencia um profundo descompasso entre a norma constitucional e o cotidiano de milhões de pessoas. Segundo dados revelados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de trabalhadores por conta própria chegou a 26 milhões de pessoas, representando um crescimento de 2,5% em relação ao trimestre anterior e cerca de 25% da população ocupada no país.

Estudos do FGV IBRE realizados no primeiro trimestre de 2024, com base em pesquisa com 1.108 trabalhadores autônomos, revelam que 67,7% deles gostariam de ter um vínculo formal com carteira assinada, o que desmistifica o discurso da escolha voluntária pela autonomia. Entre os que possuem CNPJ, 26% atuam no comércio, 19% em serviços como informação, finanças e administração, e 14% em outros serviços gerais. Já os trabalhadores sem CNPJ concentram-se sobretudo na agropecuária (17%), comércio informal (17%) e construção civil (16%). No que se refere à remuneração, 44% dos autônomos recebem até um salário-mínimo, e uma parcela significativa relata variações superiores a 20% em sua renda mensal, indicando elevada instabilidade financeira (Oliveira, 2023).

Embora a narrativa da independência esteja presente, os dados mostram que grande parte desses profissionais enfrenta insegurança econômica, falta de proteção social e desejo de estabilidade, pois muitos não conseguem prever seus ganhos nos meses seguintes, e uma

parcela expressiva não possui reservas suficientes para se sustentar por três meses sem renda.

No mês de junho de 2025, o Presidente do IBGE, Márcio Pochmann, relatou em uma rede social o seu posicionamento sobre o tema. Ele relata que o interesse dos brasileiros pela ocupação por conta própria, supera o emprego assalariado e revela a regressão do capitalismo no Brasil, alertando para o esvaziamento dos empregos formais (Grandi, 2025). Ou seja, a autonomia dos trabalhadores se dá na realidade pela necessidade de empreender, ou melhor, pelo empreendedorismo de necessidade.

A realidade dos trabalhadores autônomos no Brasil é marcada por diversidade, informalidade, desigualdades socioeconômicas e raciais, instabilidade financeira e múltiplas motivações. Embora os direitos como a proteção à dignidade humana, à liberdade de trabalho e ao acesso à justiça sejam assegurados pela norma constitucional, o trabalhador não regulamentado está à margem dessas garantias, independente de ser autônomo ou apenas trabalhador informal e é explorado em condições mais desumanas do que qualquer trabalhador regulamentado.

O princípio da dignidade da pessoa humana deveria garantir ao trabalhador condições mínimas de existência, mas é muitas vezes desrespeitado, já que este trabalhador autônomo, ou “PJ” é forçado a aceitar salários baixos, jornadas exaustivas e condições insalubres, com a falsa sensação de que é o dono da sua própria autonomia. Isso compromete não só a sua dignidade, mas também seu bem-estar físico e psicológico, criando um ciclo de exploração que é difícil de romper, justamente pela sua própria fantasia de que existe um equilíbrio entre o contratante e o contratado, em um suposto contrato de prestação de serviços, retirando o rótulo de relação de emprego.

A situação dos trabalhadores autônomos também evidencia um paradoxo na relação entre o trabalho e o valor social que ele deveria representar. Ao mesmo tempo em que a Constituição reconhece a importância do trabalho para a realização da dignidade humana, o mercado de trabalho brasileiro acaba permeado pela informalidade, com todas as suas novas espécies de trabalho que não estão positivadas na norma, criando um cenário em que muitos trabalhadores são privados dos direitos básicos de segurança e bem-estar.

Esse fenômeno da ausência de legislação sobre os novos tipos de trabalho, coloca o trabalhador em uma posição vulnerável e fragiliza o princípio da dignidade humana, pois o capital, com toda a sua força, desconsidera a necessidade de garantir condições mínimas para a realização pessoal e social do trabalhador.

Além disso, a tensão entre a livre iniciativa e o trabalho digno revela uma contradição estrutural: embora exerçam atividades similares às dos trabalhadores formalizados, os chamados “empreendedores por necessidade” permanecem à margem dos direitos fundamentais trabalhistas. Já que a ausência de um vínculo empregatício reconhecido formalmente os exclui de garantias fundamentais e sociais, como a limitação da jornada, benefícios sociais, acesso à justiça e à seguridade

social, além de não existir nenhuma organização sindical que batalhe pela vontade dessas novas classes.

5 IMPACTO DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO NO CENÁRIO GLOBAL

Conforme mencionado, a Organização Internacional do Trabalho busca influenciar e guiar diversas nações no desenvolvimento de políticas públicas e legislações que protejam os trabalhadores dentre as mais diversas condições e maneiras de trabalho, em sociedades desenvolvidas e naquelas não tão desenvolvidas, buscando uma maneira de mitigar os maus efeitos em escala global. Alguns países membros da OIT já buscaram se adequar aos novos tipos de trabalho, certamente influenciados pela Resolução nº 204 de 2015, que buscou instruir sobre a necessidade de transição dos trabalhadores informais para o emprego formal, ou seja, a necessidade de legislar sobre as novas formas de trabalho no mundo, para que estes tipos de trabalho, como por exemplo, o empreendedorismo de necessidade, o trabalho como PJ, e os trabalhos da economia digital e de “bico”, não se encaixem no conceito de informalidade.

5.1 A ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL PARA COM AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

A expansão das formas não tradicionais de ocupação, especialmente o trabalho autônomo, tem provocado profundas transformações nos sistemas jurídicos contemporâneos. Com o avanço da economia digital, o aumento da terceirização e da pejotização e o crescimento das plataformas tecnológicas de intermediação de serviços, tornou-se essencial repensar os marcos normativos que distinguem o trabalho subordinado do autônomo. O desafio central consiste em compatibilizar a liberdade contratual, característica do trabalho por conta própria, com a garantia de direitos sociais mínimos diante das novas formas de vulnerabilidade econômica.

Na Europa, os ordenamentos jurídicos adotam critérios relativamente consolidados para distinguir o trabalho subordinado do autônomo. No Reino Unido, por exemplo, o governo define o trabalhador autônomo (*self-employed*) como aquele que administra seu próprio negócio, assume riscos financeiros e não se submete a um controle hierárquico direto. A legislação britânica ainda conta com o mecanismo conhecido como *IR35*, destinado a coibir relações fraudulentas em que trabalhadores são contratados como autônomos, mas atuam na prática como empregados.

De forma semelhante, a União Europeia não possui uma legislação unificada sobre o tema, mas a Comissão Europeia estabelece diretrizes que consideram elementos como dependência econômica, grau de controle e inserção do trabalhador na organização produtiva para fins de caracterização jurídica (Europa, 2021). A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia também contribui significativamente para a delimitação dessas fronteiras, influenciando os marcos legais internos dos países-membros.

Na Ásia, observa-se uma diversidade regulatória, mas alguns países têm avançado de maneira notável na proteção jurídica dos trabalhadores autônomos, sobretudo aqueles vinculados a plataformas digitais. Em Singapura, a entrada em vigor da *Platform Workers Act*, prevista para janeiro de 2025, introduz uma categoria específica de trabalhadores de plataforma, que passam a ter acesso obrigatório ao fundo de previdência central (*CPF*), seguro contra acidentes de trabalho e representação coletiva. Essa legislação representa uma tentativa inovadora de proteger os chamados autônomos economicamente dependentes, sem anular sua liberdade contratual. No Japão, embora a distinção entre empregado e autônomo ainda seja feita com base no Código Civil e na jurisprudência, a reforma trabalhista de 2019 (*Work Style Reform Law*) ampliou o controle sobre as condições de trabalho e promoveu maior igualdade de tratamento entre trabalhadores regulares e irregulares, o que afeta, ainda que indiretamente, a proteção dos autônomos.

Na Oceania, a regulação do trabalho autônomo enfatiza a autonomia contratual e a responsabilidade fiscal. Na Austrália, segundo o *Australian Taxation Office (ATO)*, o autônomo é tratado como contratante independente, devendo registrar-se com número fiscal (*ABN*), recolher impostos próprios e providenciar sua previdência. O sistema legal australiano aplica o chamado "*whole-of-relationship test*", um teste global da relação contratual, para evitar simulações de autonomia que ocultem vínculos empregatícios reais.

Na América do Norte, o modelo estadunidense trata o trabalhador autônomo principalmente como contribuinte, submetido ao pagamento de tributos específicos, como o *self-employment tax*, que cobre a contribuição para a previdência social e a assistência médica. O *Internal Revenue Service (IRS)* considera autônomo qualquer pessoa que conduza uma atividade econômica lucrativa por conta própria, sem estar formalmente empregada. Entretanto, a ausência de direitos trabalhistas básicos, como licença remunerada ou seguro-desemprego, gera críticas crescentes. Em resposta a esse cenário, legislações estaduais como a *Assembly Bill 5 (AB5)* da Califórnia tentam reverter a precarização disfarçada de autonomia, utilizando o “teste ABC” para presumir a existência de vínculo empregatício, salvo prova contrária. Essas iniciativas sinalizam uma tendência de reclassificação de trabalhadores de aplicativos como empregados formais, especialmente quando há subordinação econômica evidente.

Na América Latina, o trabalho autônomo é amplamente reconhecido pelas legislações nacionais, embora a efetividade das proteções varie conforme o país. No Brasil, o trabalhador autônomo é formalmente enquadrado como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), nos termos da Lei nº 3.807/1960 e suas atualizações. Embora não esteja submetido a um vínculo de subordinação direta, o autônomo pode realizar contribuições facultativas à previdência social, tendo acesso limitado a benefícios como aposentadoria e auxílio-doença. A regulamentação do trabalho por meio de plataformas digitais ainda está em debate, não havendo posicionamento fixo sobre a matéria.

Apesar das recentes discussões, o Brasil encontra-se notoriamente atrasado em comparação com outros países que já formularam marcos normativos específicos para o trabalho autônomo contemporâneo. Enquanto Singapura cria categorias jurídicas adequadas para trabalhadores de plataformas e a Califórnia reclassifica profissionais autônomos para garantir-lhes direitos, o Brasil ainda carece de uma legislação clara, eficaz e abrangente que reconheça as nuances entre autonomia contratual e dependência econômica.

A ausência de um arcabouço legal específico deixa milhões de trabalhadores em um limbo jurídico, desprovidos de proteção adequada frente à crescente precarização. O sistema atual, ancorado em leis previdenciárias de meados do século XX, mostra-se insuficiente diante das complexas configurações do trabalho na era digital. Urge, portanto, um esforço legislativo ou uma atuação do Poder Judiciário para unificar as decisões sobre o assunto e criar um entendimento vinculante que acompanhe as transformações sociais e econômicas em curso, com o objetivo de assegurar condições dignas e seguras para quem trabalha fora das formas clássicas de emprego.

A análise comparada das legislações revela que, apesar das distintas abordagens, há um movimento global no sentido de garantir a efetividade dos tratados internacionais de proteção dos direitos da pessoa humana, junto o trabalho digno e seu valor social. O reconhecimento jurídico da complexidade das relações de trabalho na modernidade, aliado a iniciativas de regulação progressiva como a *Platform Workers Act* em Singapura ou a AB5 na Califórnia, que foram baseadas na Recomendação nº 204 da OIT (OIT, 2015), aponta para uma reconfiguração do Direito do Trabalho no século XXI, que precisa estar cada vez mais atento às novas formas de ocupação e às exigências de dignidade laboral em um contexto de transformações produtivas aceleradas.

5.2 A REALIDADE BRASILEIRA FRENTE ÀS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

O fenômeno contemporâneo do abandono dos direitos trabalhistas tradicionais, motivado pela ilusão de que o trabalhador é um “empreendedor” autônomo e dono absoluto do próprio tempo, representa uma grave regressão social. Difunde-se equivocadamente a ideia de que a flexibilização extrema e a desvinculação das garantias constitucionais e legais promovem liberdade e até a redefinição da classe trabalhadora.

A teoria de classes de Marx é fundamentada na análise da estrutura econômica da sociedade capitalista, onde as classes sociais são definidas pela relação que seus membros mantêm com os meios de produção (Marx, 2018). Para ele, a burguesia é a classe que possui os meios de produção, como fábricas, terras e capital e controla os recursos econômicos e o processo produtivo. Já o proletariado é a classe trabalhadora que não possui meios de produção e, por isso, precisa vender sua força de trabalho para sobreviver.

Nos apontamentos teóricos em “O Capital, livro III”, sistematizado após a morte de Marx, é possível

destacar a separação dos grupos sociais nas classes dos proprietários de mera força de trabalho, os proprietários de capital e os proprietários fundiários, ou seja, os assalariados, os capitalistas e os proprietários fundiários, formam as classes do modo de produção capitalista (Marx, 2017).

A relação entre essas classes é marcada por um conflito fundamental, pois seus interesses são antagônicos. Enquanto a burguesia busca maximizar seus lucros extraindo o máximo de trabalho da classe trabalhadora, o proletariado luta por melhores condições e remuneração. Também em “O Capital”, Marx (2018) aprofunda essa análise demonstrando como o modo de produção capitalista mantém e transforma essas relações sociais por meio dos processos de produção, circulação e distribuição do capital e da riqueza.

A alienação moderna, segundo a perspectiva marxista, é uma característica fundamental do modo de produção capitalista e se manifesta como o distanciamento do trabalhador em relação ao produto do seu trabalho, ao processo produtivo, a si mesmo e aos seus semelhantes. Dessa forma, o produto do seu trabalho não lhe pertence, ele é apropriado pelo proprietário dos meios de produção (Marx, 2018). Esse distanciamento entre o trabalhador e o resultado de seu esforço acarreta uma sensação de perda e estranhamento, conhecida como alienação.

A problemática da atualidade se dá no momento em que o detentor de capital faz com que o fornecedor de mão de obra ache que foi ideia sua mudar o seu regime de trabalho, para um que não está regulamentado na sua legislação nacional, e acredite fielmente que a sua vida será transformada e ele será o próximo a deter capital e comandar trabalhadores próprios, impactando diretamente a organização social.

Do ponto de vista jurídico, os sistemas legais e institucionais tendem a reconhecer o trabalhador apenas como vendedor de força de trabalho, num sistema dual de empregador e empregado. Mas, além destas formas de trabalho, muitas outras não encontram lugar na norma positivada e tentam se encaixar em um dos modelos, fazendo com que a grande maioria não tenha requisitos suficientes para a legislação trabalhista positivada, mas tenham características demais para uma simples contratação de prestação de serviços.

A partir deste cenário, abre-se um questionamento sobre a vontade dos trabalhadores de sair do regime CLT, pois é possível que a indústria e o comércio tenham diminuído a contratação nos moldes garantistas, causando como consequência o surgimento do empreendedorismo da população, que pode ter se dado por necessidade de sobrevivência e não escolha, e a informalidade não tenha sido vontade manipulada do trabalhador de ser autônomo, mas o resultado de uma falta de escolhas para subsistir na sociedade moderna.

Assim, torna-se impreterível ressaltar que a ausência de legislação específica para as novas formas de trabalho na era digital criou um clima de insegurança jurídica no mundo. No Brasil, o tema do vínculo ou não dos trabalhadores autônomos com suas plataformas, da pejetização e da precarização do trabalho é controverso nos tribunais, tanto na esfera cível como na trabalhista, uma vez

que diversos casos concretos evidenciam a existência dos requisitos e características de vínculo trabalhista entre o trabalhador autônomo e a empresa, enquanto outros, por sua vez, consideram essa relação como uma contratação cível de prestação de serviços e deixam o indivíduo desamparado.

O impacto dessa divergência é tão significativo que o Supremo Tribunal Federal suspendeu o julgamento de todos os processos relacionados à pejetização, com o intuito de consolidar uma interpretação uniforme sobre o assunto. O Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1532603, que trata de matéria com repercussão geral (Tema 1389), abrange não apenas a validade desses contratos, mas também a competência da Justiça do Trabalho para analisar casos de suposta fraude, além de discutir quem deve assumir o ônus da prova: o trabalhador ou o contratante.

Assim, o rumo tomado no Estado Brasileiro para resolver a questão está dependente de jurisprudência, visto que o poder legislativo não tem urgência na mobilização do seu corpo para legislar sobre a matéria e o povo está tão iludido com a sensação de ser dono do seu próprio rumo que não instiga o Poder Público a tomar nenhuma providência, restando a tarefa para aqueles casos isolados, que não são tão isolados assim, de obrigar o Poder Judiciário a tomar um posicionamento firme sobre a matéria.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das relações de trabalho no Brasil contemporâneo evidencia uma crise estrutural profunda, que vai muito além da mera flexibilização normativa. Trata-se de um fenômeno enraizado em dinâmicas históricas e econômicas, responsáveis por moldar a organização social e fragilizar os alicerces do trabalho como vetor de cidadania, emancipação e dignidade humana. A precarização laboral, articulada à erosão da consciência de classe e à expansão do capitalismo em escala global, desafia os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho e transforma o trabalhador em um sujeito cada vez mais vulnerável, submetido a relações atípicas, informais e fragmentadas.

Nesse contexto, a figura do trabalhador amparado pelo Estado cede lugar a formas supostamente autônomas de ocupação, como o trabalho autônomo, o empreendedorismo, o trabalho informal e as atividades mediadas por grandes empresas e plataformas digitais. Sob a aparência de liberdade e flexibilidade, essas formas de inserção reforçam a insegurança jurídica, a instabilidade econômica e a desproteção social. A chamada autonomia, amplamente difundida pelo discurso neoliberal e pela retórica do empreendedorismo, mascara uma realidade marcada pela imposição de metas inatingíveis, remuneração variável e ausência de garantias básicas. Muitos trabalhadores, forçados a migrar do regime formal para a informalidade ou para o empreendedorismo por necessidade, tornam-se reféns de um modelo produtivo que privilegia a mercantilização da força de trabalho e ignora os princípios constitucionais que consagram o valor social do trabalho.

Frente a esse cenário, a legislação brasileira mostra-se obsoleta e fragmentada, ainda ancorada em dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que não dialogam com a complexidade do trabalho na era digital. A inexistência de uma regulamentação eficaz das novas formas de ocupação gera um limbo jurídico que compromete o acesso a direitos fundamentais como jornada digna, previdência, segurança no trabalho e acesso à justiça. Detaca-se, portanto, a necessidade de uma reforma institucional ampla, que una esforços legislativos, atuação judicial e integração efetiva dos tratados internacionais de direitos humanos e suas recomendações ao ordenamento interno.

Além da dimensão normativa, é essencial refletir sobre os efeitos culturais desse processo. A glamourização do empreendedorismo pelas redes sociais contribui para a alienação dos trabalhadores quanto à sua real condição laboral, enfraquecendo a percepção coletiva de direitos e dificultando a mobilização social. Essa dinâmica favorece a naturalização da precarização e representa um entrave à construção de alternativas coletivas e solidárias que resgatem o trabalho como eixo da dignidade humana.

Assim, o questionamento exige reconhecer que garantir o direito ao trabalho digno no século XXI pressupõe uma profunda revisão do modelo tradicional de proteção trabalhista e a criação de novos rótulos que correspondam aos novos modelos de trabalho pela economia digital. O Estado brasileiro deve reafirmar seu compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana, promovendo a atualização da sua legislação, uma jurisprudência uniforme e uma nova arquitetura jurídica capaz de proteger o trabalhador em todas as suas expressões. Somente assim será possível consolidar um futuro do trabalho mais justo, equitativo e verdadeiramente humano.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, J. R. **Trabalho 4.0**. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.
- ALVES, A. C. Pejetização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 109-128, jan./mar. 2025.
- ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.
- AUSTRALIAN TAXATION OFFICE. **Employee or contractor: What's the difference?**. Disponível em: <https://www.ato.gov.au/business/employee-or-contractor/>. Acesso em: 15 jun. 2025.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992.** Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999.** Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador". Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960.** Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 1960. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no Século XX.** Tradução de Nathanael C. Caixeiro. [Reimpr.]. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

CAVALCANTE, J. de Q. P.; VILLATORE, M. A. C. **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho.** 1. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2014.

COMISSÃO EUROPEIA. **Improving working conditions in platform work.** Brussels, 2021. Disponível

em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605. Acesso em: 15 jun. 2025.

DE BAETS, A. O impacto da Declaração Universal dos Direitos Humanos no estudo da História. **História da Historiografia**, Ouro Preto, n. 5, p. 86-114, set. 2010.

DE SANTANA, I. T. S.; JANKOWITSCH, J. A Sociedade 5.0 e a Quinta Revolução Industrial: seus benefícios e adversidades - um estudo de caso. **ICMR**, n. 01, mar. 2021. Disponível em: www.icmr.com. Acesso em: 3 jun. 2025.

DEJOURS, C. **Trabalho, tecnologia e organização.** São Paulo: Editora Blucher, 2008.

ESTADO DA CALIFÓRNIA. **Assembly Bill 5 (AB 5):** Worker status: employees and independent contractors. Sacramento, CA: California Legislature, 2019. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 15 jun. 2025.

GOV.UK. **IR35: working through an intermediary.** Disponível em: <https://www.gov.uk/money/ir35>. Acesso em: 15 jun. 2025.

GRANDI, G. Presidente do IBGE critica trabalho autônomo e diz que capitalismo sofre “agonia”. **Gazeta do Povo**, 23 jun. 2025. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/presidente-ibge-critica-trabalho-autonomo-capitalismo-agonia/>. Acesso em: 23 jun. 2025.

HILL, S. **New Economy, New Social Contract: a plan for a safety net in a multiemployer world.** Washington, DC: New America, 2015. Disponível em: https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy.%20Social%20Contract_UpdatedFinal.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf. Acesso em: 15 jun. 2025.

HUSEK, C. R. **Curso básico de Direito Internacional público e privado do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Primeiro Trimestre de 2025. Rio de Janeiro: IBGE, 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Recommendation R204: Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation**, 2015 (No. 204). Genebra: ILO, 2015. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204. Acesso em: 20 jun. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Women and men in the informal economy: a statistical update.** Genebra: ILO, 2023.

INTERNAL REVENUE SERVICE. **Self-Employed Individuals Tax Center.** Disponível em: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/self-employed-individuals-tax-center>. Acesso em: 15 jun. 2025.

JAPAN MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE. **Work Style Reform Implementation Plan.** Disponível em: <https://www.mhlw.go.jp/stf/english/index.html>. Acesso em: 15 jun. 2025.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade.** Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MAGALHÃES, T. M. O.; TRABALHO, Grupo de Pesquisa em Direito e Processo do Trabalho (UFRRJ). Fraude contratual trabalhista, instrução processual e as decisões do Supremo Tribunal Federal. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 241-259, jan./mar. 2025.

MARX, K. **O Capital.** 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2018. E-book.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política: livro III: o processo global de produção capitalista.** São Paulo: Boitempo, 2017.

MEDEIROS, B.; ABREUS, K. V. de M. M. O trabalho no nomadismo digital: liberdade, oportunidade e desafios. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 19-33, jan./ mar. 2025.

OLIVEIRA FILHO, F. de H. B. Trabalhadores autônomos: quem são e o que pensam. **Blog do IBRE**, 23 maio 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/trabalhadores-autonomos-quem-sao-e-o-que-pensam>. Acesso em: 20 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 4 jun. 2025.

PIOVESAN, F. C. Tratados internacionais de proteção dos direitos humanos: jurisprudência do STF. In: PIMENTA, M. V. de A. (coord.). **A constituição consolidada: críticas e desafios.** Florianópolis: Ed. Conceito, 2008. p. 137-156.

PIOVESAN, F. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 23. ed. 2025.

PLATFORM WORKERS LEGISLATION WORKGROUP (Singapura). **Strengthening Protections for Platform Workers.** Ministry of Manpower, 2022. Disponível em: <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/platform-workers-act>. Acesso em: 15 jun. 2025.

ROLDÃO, T.; MONTE-MOR, D. S.; TARDIN, N. A influência da recessão econômica na intenção de empreender: uma análise cross-country baseada na crise do subprime. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 85, p. 320-338, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-9250858>.

SILVA, H. B. M. **Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017: artigo por artigo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SIMÃO, A. dos S.; MEIRELLES JR., J. C.; MEIRELLES, C. D. do A. A Sociedade 5.0 e as transformações na educação. In: AHAM, T. *et al.* (Orgs.). **Human Interaction and Emerging Technologies.** IHMET 2019. Cham: Springer, 2020. p. 1-7.

SOUTO MAIOR, J. L. A “Reforma Trabalhista” no Brasil: neoliberalismo, retrocesso e resistência. São Paulo: FDRP/USP, 2020.

SOUZA, M. F. B. *et al.* **Estudo de Casos em Direito do Trabalho e Direitos Humanos.** Recife: Even3 Publicações, 2023. DOI 10.29327/5333239

STATE OF CALIFORNIA. **Assembly Bill No. 5 (AB5): Worker status: employees and independent contractors.** Sacramento: California Legislature, 2019. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 15 jun. 2025.

TUMA, E. **Trabalho, Tecnologia e Desemprego.** 2. ed. São Paulo: Grupo Almedina, 2022.

TURCATO, S.; RODRIGUES, R. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista ANAMATRA**, Brasil, ano XVII, n. 55, p. 11-15, 2. sem. 2008. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/0000743.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2025.