



GUIA ANEXO

Organização Internacional do Trabalho - OIT



**UNIÃO NORTE-RIOGRANDENSE DOS ESTUDANTES
DE DIREITO INTERNACIONAL
SIMULAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

PROFESSOR COORDENADOR Diogo Pignataro de Oliveira

PROFESSOR COORDENADOR-ADJUNTO Ana Beatriz
Ferreira Rebello Presgrave
Marco Bruno Miranda
Clementino

DIRETORIA UNEDI

Secretária-Geral
Pamela Araújo Xavier de
Paiva

Vice-Secretária-Geral
Mariana da Nóbrega Dantas

Primeiro-Secretário
Fábio Araujo de Paiva
Cavalcante

Segunda-Secretária
Rafaela Araújo de
Albuquerque

Primeira-Tesoureira
Letícia Alves Andrade de
Sousa

Segunda-Tesoureira
Brunna Bezerra Nunes

DIRETORIA DA OIT

Secretário Acadêmico

Arthur do Nascimento Pereira

Diretores Acadêmicos

Filipe do Nascimento Barros
Vilela

Marina Amorim Sinedino

Diretores Assistentes

Ana Luiza do Nascimento
Moreira Fidelis

Deysiane Ariele Nunes

Élen Liz Macedo Lopes

Ellen Tainá Cristovam de
Arruda

Laura Geovanna Borges dos
Santos

Luiza Abrantes Gadelha

Tutora

Jayana Farias Soares de
Oliveira Galvão

NATAL/RN
2025

SOBRE OS AUTORES

Filipe do Nascimento Barros Vilela tem 22 anos, é graduando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), atualmente cursando o 7º período. Iniciou sua experiência em simulação em 2018, quando simulou como delegado do México na RIO +30 da Mini Simulação Intermundi da UNI (UNISIM). No mesmo ano, simulou como Guiné Equatorial no Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) em Inglês pela Mini XVIII Simulação de Organismos Internacionais (SOI); simulou como delegado dos Estados Unidos da América no Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) em 2019 pela Mini UNISIM e como delegado da Austrália na Comissão sobre Prevenção ao Crime e Justiça Criminal (CPCJC) da Mini XIV SOI e simulou como Estados Unidos na I Simulação Internacional Marista de Natal (SIM); em 2020 simulou como delegado da Rússia I Simulações da Organização das Nações Unidas (SONU) Online e como Brasil na Organização Mundial da Saúde (OMS) da III SONU; simulou como Advogado de Defesa da Turquia no Tribunal do Genocídio Armênio da Diplomun; em 2022 simulou como Juiz do Tribunal da Corte Distrital de Jerusalem (CDJ) na XVI SOI; simulou como delegação dos Estados Unidos da América na Conferência de Paz de Paris (CPP) da XVII SOI em 2023; simulou como Ministro da Defesa do Gabinete de Guerra do Vietnã pela VI Pernambuco *Model United Nations* (PEMUN) de 2024; simulou como delegado da Rússia no Comitê Olímpico Internacional da III Clube de Simulações da UNEDI de 2024; e simulou como Irã no Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) da I CSU de 2025. E, por fim, será diretor acadêmico da Organização Internacional do Trabalho (OIT) da XIV SOI.

Marina Amorim Sinedino tem 19 anos, é graduanda em Letras Língua Portuguesa pela UFRN, cursando atualmente o 5º período. Nas

suas experiências de simulação, foi mini delegada na III Simulação Internacional Marista de Natal (SIM) em (2021) na Conferência de Potsdam; na IV SIM Natal (2022) no Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU); na XXI SOI (2022) na Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP), e delegada na XXII SOI (2023) na Conferência de Paz de Paris (CPP) e na VI PEMUN (2024) no Gabinete Histórico de Guerra. Já em posição de diretoria, foi diretora acadêmica da V SIM Natal (2023) na Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), diretora assistente na XXIII SOI (2024), no Gabinete de Crise da Organização Mundial da Saúde (OMS) e será diretora acadêmica na XIV SOI (2025), na Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por fim, foi tutora da VI SIM Natal (2024) no Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e da VII SIM Natal (2025) no Comitê Olímpico Internacional (COI).

Ana Luiza do Nascimento Moreira Fidelis tem 20 anos, é graduanda em Direito pela UFRN, cursando atualmente o 5º período. Nas suas experiências de simulação, na XXII SOI (2023), foi delegada da Turquia no comitê da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e, na XXIII SOI (2024), foi juíza na Corte Internacional de Justiça (CIJ). Já como diretora, na XXIV SOI (2025) é diretora assistente na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no Comitê Olímpico Internacional (COI) da V UNEMUN (2025).

Deysiane Ariele Nunes, 23 anos, é graduanda em Direito pela UFRN, cursando atualmente o 6º período. Nas suas experiências de simulação foi delegada do I (2025) Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU). Já como diretora, estará na condição de assistente da XXIV SOI (2025) na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Élen Liz Macedo Lopes, 20 anos, é graduanda em Direito pela UFRN, cursando atualmente o 2º período. Nas suas experiências de

simulação foi delegada do I (2025) Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU). Na categoria de diretora, atuará como assistente da XXIV SOI (2025) na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ellen Tainá Cristovam de Arruda, 20 anos, é graduanda em Direito pela UFRN, cursando atualmente o 2º período. Nas suas experiências de simulação foi delegada do I (2025) Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU). Já como diretora, estará em condição de assistente da XXIV SOI (2025) na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da UNEMUN (2025) no Comitê Olímpico Internacional (COI).

Laura Geovanna Borges dos Santos, 21 anos, é graduanda em Direito pela UFRN, cursando atualmente o 4º período. Nas suas experiências de simulação, foi delegada da *The People 's Republic of China* no comitê inglês *United Nations Office on Drugs and Crime* (UNODC) na XXIII SOI (2024). Será diretora assistente da XXIV SOI (2025) na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Luiza Abrantes Gadelha tem 22 anos, é graduanda em Direito pela UNI-RN, cursando o 5º período. Nas suas experiências de simulação como delegada, participou da XXII SOI (2023), na Conferência de Paz de Paris (CPP) e da VI PEMUN (2024) no Gabinete Histórico de Guerra. Como diretora assistente participou da IV UNEMUN, da XXIII SOI (2024) no Comitê de Imprensa Internacional (CII) e na OI XXIV (2025) na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Jayana Farias Soares de Oliveira Galvão tem 23 anos, é graduada em Direito pela UFRN. Nas suas experiências de simulação, foi mini delegada da XVII SOI (2017), no Fórum de Governança da Internet (IGF), foi delegada da V PEMUN (2023), no Gabinete Russo-Ucraniano (GRU) e da VI PEMUN (2024), no Gabinete Histórico de Guerra do Vietnã (GAB). Já como diretora, atuou como assistente da XXI SOI (2022), na Federação Internacional de Futebol (FIFA) e da XXII SOI (2023), na Conferência de

Paz de Paris (CPP). Foi diretora acadêmica na XXIII SOI (2024), no Gabinete de Crise da Organização Mundial da Saúde (OMS) e será tutora na SOI XXIV (2025) na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de auxiliar a preparação acadêmica dos delegados que participarão da XXIV edição da Simulação de Organizações Internacionais (SOI), especificamente os interessados no comitê da Organização Internacional do Trabalho, a fim de equipá-los com a base teórica necessária para as discussões que a simulação antevê. Esse material de estudos irá detalhar as políticas externas e internas de cada uma das delegações que integrarão o debate. Isso significa, então, explorar não apenas os posicionamentos de cada país, mas o foco e valorização da representação tripartite, com representações governamentais, sindicais e empresariais de cada país presente na conferência. Juntamente ao Guia de Estudos, o presente Guia Anexo fornecerá a base necessária para os delegados, e os possibilitará desenvolver discussões produtivas e multifacetadas, valorizando os múltiplos pontos de vista envolvidos em reuniões internacionais sobre o universo trabalhista.

Palavras-chave:

Trabalho; plataformização; emprego; Organização Internacional do Trabalho.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACFTU – All-China Federation of Trade Unions

ANC – African National Congress (Congresso Nacional Africano)

ANTD – A Agenda Nacional de Trabalho Decente

AFL - CIO - A Federação Americana do Trabalho e o Congresso de Organizações Industriais

BCEA – Lei de Condições Básicas de Emprego da África do Sul

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
(Confederação da Alemanha Associações de Empregadores)

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha)

BLS- Bureau of Labor Statistics

CALSS – Academia Chinesa de Trabalho e Seguridade Social

CEC – China Enterprise Confederation (Confederação Empresarial da China)

CIT – Conferência Internacional do Trabalho

CITU – Centre of Indian Trade Unions (Centro de Sindicatos Indianos)

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CMT – Confederación de Trabajadores de México (Confederação de Trabalhadores do México)

CNI – Confederação Nacional da Indústria

COSATU – Congress of South African Trade Unions (Congresso Sul-Africano de Sindicatos)

CROM – Confederación Regional Obrera Mexicana (Confederação Regional Operária Mexicana)

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (Confederação Sindical Alemã)

EUA - Estados Unidos da América

NJDOL - Fundo Fiduciário de Desemprego do Departamento de Trabalho e Desenvolvimento da Força de Trabalho do estado de Nova Jersey

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LRA – Lei de Relações Trabalhistas da África do Sul

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NLTAA – Lei de Emenda do Transporte Terrestre Nacional da África do Sul

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PCCh – Partido Comunista Chinês

PM-JAY – Ayushman Bharat Pradhan Mantri Jan Arogya Yojana (Plano Nacional de Seguro Saúde do Primeiro-Ministro Ayushman Bharat para o Bem-Estar da População)

SACP – South African Communist Party (Partido Comunista Sul-Africano)

SNE – Servicio Nacional de Empleo (Serviço Nacional de Emprego do México)

SOI – Simulação de Organizações Internacionais

STPS – Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Secretária do Trabalho e da Previdência Social do México)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 ÁFRICA DO SUL	15
2.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DA ÁFRICA DO SUL	15
2.2 REPRESENTANTE DO BOLT	17
2.3 REPRESENTANTE DO CONGRESSO SUL-AFRICANO DE SINDICATOS	19
3 ALEMANHA	22
3.1 MINISTÉRIO FEDERAL DO TRABALHO E ASSUNTOS SOCIAIS DA ALEMANHA	22
3.2 CONFEDERAÇÃO ALEMÃ DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES	24
3.3 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO SINDICAL ALEMÃ	26
4 BRASIL	28
4.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DO BRASIL	28
4.2 REPRESENTANTE DO iFOOD E 99POP	31
4.3 REPRESENTANTE DA FORÇA SINDICAL DO BRASIL	34
5 CHINA	38
5.1 MINISTÉRIO DE RECURSOS HUMANOS E SEGURANÇA SOCIAL DA CHINA	38
5.2 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DA CHINA	40

5.3 REPRESENTANTE DA FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TODA A CHINA	42
6 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA	44
6.1 DEPARTAMENTO DO TRABALHO DOS EUA	44
6.2 REPRESENTANTE DA UBER E LYFT	46
6.3 REPRESENTANTE DA FEDERAÇÃO AMERICANA DO TRABALHO E CONGRESSO DE ORGANIZAÇÕES INDUSTRIAIS	50
7 FRANÇA	53
7.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO, SAÚDE E SOLIDARIEDADE	55
7.2 REPRESENTANTE DO MOVIMENTO DE EMPRESAS DA FRANÇA	57
7.3 REPRESENTANTE DA FORÇA OPERÁRIA DA FRANÇA	59
8 ÍNDIA	63
8.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DA ÍNDIA	63
8.2 REPRESENTANTE DA ZOMATO	65
8.3 REPRESENTANTE DO CENTRO DE SINDICATOS INDIANOS (CITU)	67
9 MÉXICO	70
9.1 SECRETARIA DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO MÉXICO	71
9.2 REPRESENTANTE DA RAPPI	74
9.3 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DE TRABALHADORES DO MÉXICO	77
10 REINO UNIDO	80

10.1 DEPARTAMENTO DE NEGÓCIOS E COMÉRCIO E DEPARTAMENTO DE TRABALHO E PENSÕES	80
10.2 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO INDÚSTRIA BRITÂNICA	84
10.3 REPRESENTANTE DA CONGRESSO DE SINDICATOS BRITÂNICOS	86
11 CONCLUSÃO	90
REFERÊNCIAS	91

1 INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi estabelecida em 1919 como uma agência da Liga das Nações. Desde então, esse organismo internacional é fundamental para a regulamentação internacional sobre o trabalho, marcada pela valorização e integração de diferentes pontos de vista nas discussões. Ao longo de sua existência, fez-se relevante com a promoção de debates sobre as constantes mudanças das relações trabalhistas, buscando incorporar e compreender, ao máximo, todas as perspectivas pertinentes ao universo laboral, em vários países.

O presente Guia Anexo, então, tem o objetivo de apresentar as perspectivas das delegações participantes do comitê da OIT, na XXIV edição da Simulação de Organizações Internacionais (SOI), em que será debatido o tema “As novas modalidades de emprego e a plataformização das relações de trabalho”. Considerando o sistema de representação tripartite da OIT, cada delegação de cada país será composta por três delegados: um sustentando a perspectiva governamental, outro a empresarial, e outro a dos empregados. Dessa forma será possível promover uma discussão equilibrada, que valorize as necessidades e exigências dessas três principais esferas no que tange ao labor.

Então, com esse material, objetiva-se detalhar tais perspectivas relacionadas a cada delegação nacional e, assim, fornecer a preparação crucial para fundamentar um debate pertinente e produtivo.

2 ÁFRICA DO SUL

A República da África do Sul integra o quadro de membros da OIT desde 1919. A representação governamental do país será o Ministério do Trabalho e Emprego da África do Sul, a representação empresarial será o aplicativo Bolt, e a representação sindicalista será o Congresso de Sindicatos Sul-Africanos (*Congress of South African Trade Unions – COSATU*).

2.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DA ÁFRICA DO SUL

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão que dirige o Departamento de Emprego e Trabalho na África do Sul, sendo este último o que executa políticas públicas voltadas ao fomento do emprego e boas condições de trabalho.¹

O governo sul-africano adota uma abordagem multifacetada e pragmática, reconhecendo o potencial da *gig economy* para impulsionar o crescimento econômico e a criação de empregos, ao mesmo tempo em que enfrenta desafios regulatórios complexos relacionados aos direitos dos trabalhadores e à proteção social.²

¹ SOUTH AFRICA. Department of Employment and Labour. **Employment and Labour 2022/23**. 2023. Disponível em: https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/202311/employment-and-labour-202223.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

² SOUTH AFRICA. Department of Employment and Labour. **Department of Employment and Labour provides facts on the Code of Good Practice on Dismissal and Labour Law Amendments**. 25 abr. 2025. Disponível em: <https://www.labour.gov.za/departament-of-employment-and-labour-provides-facts-on-the-code-of-good-practice-on-dismissal-and-labour-law-amendments>. Acesso em: 23 maio 2025.

O posicionamento oficial do governo reflete um reconhecimento da necessidade urgente de reforma legislativa para abordar a indefinição em que os trabalhadores plataformizados operam atualmente.³ Sobretudo, o Departamento de Emprego e Trabalho tem se concentrado na promoção dos princípios de "Trabalho Decente" para os trabalhadores de plataformas, buscando garantir salários justos, condições de trabalho seguras e acesso à proteção social.⁴

Sobre o impulso regulatório, teve um marco significativo que foi a recente formalização dos serviços de *e-hailing*⁵ através da Lei de Emenda do Transporte Terrestre Nacional (NLTA) que estabeleceu um precedente para a regulamentação setorial da gestão de aplicativos. A norma reconhece especificamente os serviços de *e-hailing* como uma categoria distinta dentro do transporte público, formalizando seu papel na economia nacional e visibilizando os trabalhadores. Ela também introduz licenças de operação obrigatórias para motoristas de plataformas, substituindo sistemas anteriores mais complexos. O objetivo final da lei é evitar um conflito com motoristas taxistas e motoristas por aplicativo.⁶

Apesar das tratativas e avanços, persistem lacunas substanciais na proteção social e na segurança de renda para os trabalhadores de plataformas. Existe um diálogo dentro do atual governo que está

³ *Ibidem*

⁴ MUNICH PERSONAL REPEC ARCHIVE. ***Gig Sector in the African Economy: Frameworks, Challenges and Prospects***. 27 mar. 2024. Disponível em: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/120532/1/MPRA_paper_120532.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

⁵ Termo em inglês para o ato de solicitar um transporte, como um táxi ou serviço de transporte por aplicativo, através de um dispositivo eletrônico, normalmente um smartphone.

⁶ LOSI, Chumani; MKHWANAZI, Thato. Labour Regulation and Platform Work in South Africa: Navigating the Digitalised Future of Work. **International Journal of Engineering Inventions**, v. 14, n. 4, p. 44-55, 2025.

empenhado em uma negociação com múltiplas partes interessadas, incluindo entidades de plataformas e representantes dos trabalhadores, para desenvolver um quadro regulatório sustentável. A trajetória futura da política governamental aponta para um esforço contínuo de equilibrar a flexibilidade do trabalho *gig* com a necessidade de segurança e dignidade para a força de trabalho digital, visando um mercado de trabalho mais inclusivo e equitativo.⁷

O Ministério e o Departamento são conduzidos por Nomakhosazana Meth, congressista da Assembleia Nacional da África do Sul pelo Partido *African National Congress* (ANC), uma sigla de centro-esquerda e social-democrata. A ministra segue o mesmo alinhamento político do mandatário presidencial e busca uma linha pragmática conciliatória flexível entre trabalhadores de plataforma e empresas.⁸

2.2 REPRESENTANTE DO BOLT

A Bolt, é uma empresa que opera uma plataforma dominante de mobilidade sob demanda na África do Sul, um modelo de negócios que classifica seus motoristas e entregadores como contratados independentes.

⁷ DEL MONTE, Justine. **The South African Gig Economy: Challenges and Opportunities.**: Justine Del Monte. Disponível em: <https://justinedelmonte.co.za/the-south-african-gig-economy-challenges-and-opportunities/>. Acesso em: 23 maio 2025.

⁸ SOUTH AFRICA. Department of Employment and Labour. **Keynote address by the Honourable Minister of the Department of Employment and Labour International Day of Occupational Health.** 2024. Disponível em: <https://www.labour.gov.za/keynote-address-by-the-honourable-minister-of-the-department-of-employment-and-labour-international-day-of-occupational-health>. Acesso em: 23 maio 2025.

Para rebater algumas críticas sobre sua condução na África do Sul, a empresa implementou diversas funcionalidades de segurança (como assistência de emergência no aplicativo, monitoramento de viagens, verificação de passageiros e parcerias para câmeras de painel) e iniciativas de engajamento (centros de atendimento e sessões para motoristas).⁹

Como típico de outras empresas, a Bolt mantém o status de contratado independente para seus parceiros, o que limita o acesso a benefícios trabalhistas tradicionais, fomentando assim o típico trabalhador de plataforma ou trabalhador gig. O posicionamento geral da Bolt reflete uma tendência global na economia de aplicativos: equilibrar a eficiência operacional e a competitividade de mercado com as crescentes demandas por direitos dos trabalhadores e proteções sociais.¹⁰

É importante notar que a Bolt, em suas páginas de suporte para motoristas, destaca a flexibilidade de ganhos "nos seus termos" e "quando quiser", com pagamentos semanais, o que corrobora a relação de contratado independente. Essa classificação é consistente com a jurisprudência sul-africana, que tem categorizado os trabalhadores de plataformas como contratados independentes.¹¹

⁹ AFRICA BUSINESS COMMUNITIES. **Bolt launches dash cam safety initiative.**: Africa business communities, [s.d.]. Disponível em: <https://africabusinesscommunities.com/tech-24/south-africa-bolt-launches-dash-cam-safety-initiative/>. Acesso em: 23 maio 2025.

¹⁰ BOLT HR. **Corporate Social Responsibility Policy**.: Bolt HR, [s.d.]. Disponível em: <https://bolthr.ca/corporate-social-responsibility-policy/>. Acesso em: 23 maio 2025.

¹¹ RESEARCH ICT AFRICA. **South African Uber drivers set for court challenge to assert gig worker rights**. 4 mar. 2021. Disponível em: <https://researchictafrica.net/2021/03/04/south-african-uber-drivers-set-for-court-challenge-to-assert-gig-worker-rights/>. Acesso em: 23 maio 2025.

Contudo, não existe uma conclusão jurisprudencial no tema para o Judiciário da África do Sul, pois, com uma decisão da Suprema Corte em 2020, foi permitido aos motoristas do Uber – e, por extensão, a trabalhadores de plataformas semelhantes – buscar direitos trabalhistas. Isso também pode levar a uma judicialização em massa na África do Sul sobre o tema de violação à Lei de Condições Básicas de Emprego (BCEA) ou à Lei de Relações Trabalhistas (LRA).¹²

O representante da Bolt em nível global é o seu CEO¹³, Markus Villig, considerado um diretor executivo dominante em vários mercados africanos. Ele tem uma postura que favorece o modelo de economia *gig*. Em declarações passadas, Markus Villig enfatizou que o trabalho por plataforma é uma fonte de inovação, emprego e crescimento econômico.¹⁴

2.3 REPRESENTANTE DO CONGRESSO SUL-AFRICANO DE SINDICATOS

A Confederação Sul-Africana de Sindicatos (COSATU), é a maior federação sindical da África do Sul, com uma postura firme e baseada em princípios em relação ao trabalho por plataforma, incluindo serviços de aplicativos.¹⁵

¹² *Ibidem*

¹³ CEO significa "Chief Executive Officer", que em português se traduz como "Diretor Executivo".

¹⁴ TAXIFY CEO Markus Villig's fresh outlook addresses Uber problems. **European CEO**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.europeanceo.com/profiles/taxify-ceo-markus-villigs-fresh-outlook-addresses-uber-problems/>. Acesso em: 23 maio 2025.

¹⁵ BONK, Jannis. **Trade unions in South Africa**.: Simon Fraser University, [s.d.]. Disponível em: <https://www.sfu.ca/union-memory/about/countries/SouthAfrica.html>. Acesso em: 23 maio 2025.

Como parte do ativismo, a COSATU tem empenhado-se ativamente em discussões legislativas, como as ocorridas no NEDLAC¹⁶, para garantir o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores atípicos e a sua inclusão em fundos de segurança social. A federação apoia a reclassificação desses trabalhadores para uma relação de emprego dependente ou a criação de classificações híbridas que lhes garantam benefícios.¹⁷

Embora enfrente desafios significativos na organização de uma força de trabalho dispersa, o sindicato tem apoiado greves e protestos de trabalhadores de plataformas, utilizando a sua influência política e o seu capital simbólico para pressionar uma regulamentação governamental e uma maior responsabilização das empresas e sensibilização do governo.¹⁸ As principais reivindicações levantadas incluem a diminuição das altas taxas de serviço e comissões (entre 25% e 30%), levando a baixos rendimentos líquidos e horas de trabalho excessivamente longas. Colateralmente, ataca-se a falta generalizada de segurança no emprego e condições de trabalho alarmantemente inseguras.¹⁹

¹⁶ O National Economic Development and Labour Council (Nedlac) é o Conselho Nacional de Desenvolvimento Económico e do Trabalho onde se discute tópicos de política trabalhista e a execução de políticas públicas nesse fim.

¹⁷ TECHCENTRAL. **Cosatu slams Uber's business model.**: TechCentral, 9 jul. 2015. Disponível em: <https://techcentral.co.za/cosatu-slams-ubers-business-model/192835/>. Acesso em: 23 maio 2025.

¹⁸ BUSINESS TECH. **Uber collapse in South Africa.**: BusinessTech, 3 mar. 2025. Disponível em: <https://businesstech.co.za/news/technology/814977/uber-collapse-in-south-africa/>. Acesso em: 23 maio 2025.

¹⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **COSATU is running one of the strongest campaigns against labour brokers.**: International Labour Organization, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/355531/download>. Acesso em: 23 maio 2025.

O objetivo central da COSATU é "*melhorar as circunstâncias dos trabalhadores*" e "*organizar os não organizados*"²⁰, firmando diretamente a sua posição sobre os trabalhadores de plataforma, que para o sindicato, são considerados um segmento vulnerável e explorado da força de trabalho. O princípio fundamental da federação COSATU é: "*Uma Lesão a Um é Uma Lesão a Todos*", determinando a defesa de todos os trabalhadores, independentemente do seu status de emprego.²¹

Em última análise, o posicionamento da COSATU sobre o Bolt e o trabalho por plataforma é uma extensão da sua luta contínua por uma sociedade mais equitativa e justa, em que o trabalho decente e a dignidade dos trabalhadores são primordiais na era digital.²²

A liderança do COSATU está sob o comando de Zingiswa Losi, uma política e sindicalista de carreira, filiada ao Partido Comunista Sul Africano (SACP) de ideologia marxista.²³

²⁰ COSATU. **COSATU. Workers' Charter. campaign...**: South African History Archive, 1990. Disponível em: <https://www.sahistory.org.za/sites/default/files/archive-files2/Spn2890.1608.2036.000.004.Spn2890.3.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

²¹ *Ibidem*

²² COSATU. **A new Economic Growth Path Towards Full Employment.**: ECSECC, [s.d.]. Disponível em: https://ecsecc.org/documentrepository/informationcentre/Growth_Path_pamphlet_print.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

²³ COSATU. **Home.**: COSATU, [s.d.]. Disponível em: <https://www.cosatu.org.za/>. Acesso em: 23 maio 2025

3 ALEMANHA

A República Federal da Alemanha integra o quadro de membros da OIT desde 1919 – exceto um hiato durante os anos de 1939 e 1951, período de instabilidade e ditadura nazista no país. A representação governamental do país será o Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales* – BMAS), a representação empresarial será a Confederação da Alemanha Associações de Empregadores (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* – BDA), e a representação sindicalista será a Confederação Sindical Alemã (*Deutscher Gewerkschaftsbund* – DGB).²⁴

3.1 MINISTÉRIO FEDERAL DO TRABALHO E ASSUNTOS SOCIAIS DA ALEMANHA

O Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha é o órgão governamental responsável pela regularização trabalhista do país.²⁵

O órgão funciona baseado em cinco principais áreas de atuação: Trabalho e assuntos sociais – promoção de empregos e garantia de inclusão e segurança neles –; políticas públicas e a economia – fomentos à economia, incluso o setor privado, a fim de promover um ambiente próspero e propício à segurança empregatícia –; pensões –

²⁴ ILO. **Germany**. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/european-union-eu/germany>. Acesso em 8 maio. 2025.

²⁵ ADMIN. **BMAS - Functions of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs**. Disponível em: <https://www.bmas.de/EN/Ministry/functions.html>. Acesso em 8 maio. 2025.

regulamento do sistema de pensões, com atenção ao aumento da população idosa, e estímulo às modalidades de previdência privada –; inclusão social – preocupação com a inclusão e diversidade no mercado de trabalho, assegurando condições dignas de emprego para toda a variedade de gente –; mercado de trabalho – empenhos contra o desemprego, especialmente buscando empregar a população abaixo dos 25 anos, acima dos 50 anos, e aqueles com baixo grau de instrução.²⁶

Com relação ao trabalho plataformizado, em recentes conferências internacionais o posicionamento do governo alemão mostrou-se comprometido com a regularização de condições dignas para os trabalhadores de plataformas. Em discussão com as Nações Unidas, surge, até, a projeção de sancionar leis federais específicas para esse fim. O Ministério preocupa-se com e explora tanto o lado social e trabalhista, quanto o empresarial, entendendo os benefícios econômicos e empregatícios do advento de plataformas no mercado de trabalho, mas ainda firmados na regularização e dignidade do empregado.²⁷

Há um empenho em dialogar internacionalmente sobre o futuro do trabalho, inclusive com atenção às recomendações da OIT. Os impactos dos avanços tecnológicos, da pandemia de Covid-19, e das mudanças climáticas e demográficas, leva a preocupação dos Ministério, majoritariamente, à promoção de empregos dignos e longevos, à

²⁶ *Ibidem*

²⁷ ADMIN. **BMAS - In dialogue with China on the future of work**. Disponível em: https://www.bmas.de/EN/Services/Press/recent-publications/2024/in-dialogue-with-china-on-the-future-of-work.html?cms_templateQueryString=platform&cms_showNoGesetzesstatus=true&cms_showNoStatus=true. Acesso em: 14 maio. 2025.

centralização da condição de emprego nas dimensões econômicas e fiscais e à diversidade e segurança social como um todo.²⁸

Desde 2025, quem atua como Ministra do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha é Bärbel Bas. Seu ministério, ainda em princípio, é muito pautado na implementação eficiente de políticas públicas visando o bem-estar social. Então, o movimento geral do órgão levará em conta as mudanças iminentes no cenário empregatício, com o surgimento de reformas e novas modalidades de trabalho, priorizando, ainda, a dimensão social frente às necessidades da economia.²⁹

3.2 CONFEDERAÇÃO ALEMÃ DE ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

A Confederação da Alemã de Associações de Empregadores (BDA) é o maior sindicato patronal da Alemanha, abrangendo todos os setores da economia no país. O foco da BDA está voltado para a criação de um ambiente próspero para as empresas germânicas, simultaneamente atentos ao potencial de investimento e inovação e à geração de empregos e fomentos ao desenvolvimento trabalhista. Assim, essa confederação predispõe-se a vincular o desenvolvimento empresarial à segurança social, e a aliar políticas públicas sociais às necessidades corporativas.³⁰

Os princípios da BDA são balizados pela noção de uma economia social de mercado – perspectiva econômica e social adotada

²⁸ADMIN. **BMAS - International Employment and Social Policy**. Disponível em: <https://www.bmas.de/EN/Europe-and-the-World/International/International-Employment-and-Social-Policy/international-employment-and-social-policy.html>. Acesso em: 14 maio. 2025.

²⁹THE MUNICH EYE. **Bärbel Bas Set to Succeed Hubertus Heil as Minister for Labor and Social Affairs**. Disponível em: <https://themunicheye.com/barbel-bas-succeed-hubertus-heil-labor-minister-20252>. Acesso em: 14 maio. 2025.

³⁰BDA. **Mission**. Disponível em: <https://arbeitgeber.de/en/die-bda/mission/>. Acesso em 8 maio. 2025.

pela Alemanha, que visa o maior desenvolvimento financeiro possível, sem, contudo, comprometer o bem-estar da sociedade, que protege a liberdade e a liberalidade econômica simultaneamente à preocupação com a prosperidade e a proteção social. Por isso, seus valores são centrados na ética empresarial, ao prezar pela responsabilidade, honestidade, respeito, e confiança. A credibilidade empresarial só será atestada caso haja a valorização da dinâmica e diversidade social, e as exigências patronais deverão, também, estar a serviço disso.³¹

O ponto de vista da BDA sobre a regulamentação das novas modalidades de emprego e a plataformização das relações de trabalho está voltado para a prioridade de observar a individualidade da legislação e situação alemã. Ainda que compreenda a necessidade de discussão internacional, a Confederação defende que o país não deve submeter-se facilmente a propostas e diretivas universalizantes. O que prevalece é o entendimento que a lei nacional deve ser analisada primordialmente, para, dessa maneira, compreender e regulamentar essas novas conjunturas trabalhistas na Alemanha.³²

Desde 2020 o Presidente da BDA é o Dr. Rainer Dulger. Formado como engenheiro, possui atuação profissional extensa em sindicatos patronais metalúrgicos e elétricos, como o *Sudwestmetall* e *Gesamtmittel*. Ele valoriza e focaliza o incentivo aos pequenos e médios negócios, assim como centraliza a percepção da comunidade

³¹ DEUTSCHLAND.DE. **70 years of social market economy**. Disponível em: <https://www.deutschland.de/en/topic/business/social-market-economy-in-germany-growth-and-prosperity>. Acesso em 8 mai. 2025.

³² HESELMANN, A. **Political agreement on the Platform Work Directive: employment status must be determined in accordance with national law**. Disponível em: <https://arbeitsgeber.de/en/political-agreement-on-the-platform-work-directive-employment-status-must-be-determined-in-accordance-with-national-law/>. Acesso em: 14 maio. 2025.

para a tomada de decisões e reivindicações, sem depender de uma análise abstraída e governamental.^{33, 34}

3.3 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO SINDICAL ALEMÃ

A Confederação Sindical Alemã (DGB) é uma organização sindical da Alemanha composta por oito sindicatos membros: Sindicato Industrial Construção, Agricultura, Meio Ambiente; Sindicato Industrial Mineração, Produtos químicos, Energia; Sindicato para a Educação e a Ciência, Sindicato Industrial para Metalúrgicos; Sindicato para Comida, Bebidas e *Catering*³⁵; Sindicato Policial; Sindicato de Ferrovia e Transporte; Sindicato dos Serviços Unidos.³⁶

A DGB atua como uma organização política dos principais sindicatos alemães, como um sindicato geral. Então, não há a defesa específica de certas ideologias, partidos políticos, ou religiões, e eles não atuam com a organização de greves, atividades sindicais em empresas ou negociações, esse tipo de atividade está voltado para os sindicatos específicos que constituem a DGB. O papel da Confederação está mais voltado para uma representação generalizada e empenhada politicamente da força trabalhista da Alemanha.³⁷

³³ BDA. **Presidium**. Disponível em: <https://arbeitgeber.de/en/die-bda/organisation/presidium/>. Acesso em: 14 maio. 2025.

³⁴ UBW. **Dr. Rainer Dulger re-elected as Employers' President**. Disponível em: <https://www.unternehmer-bw.de/dr-rainer-dulger-als-arbeitgeberprasident-wiedergewahlt/>. Acesso em: 14 maio. 2025.

³⁵ Serviço de fornecimento de alimentos e refeições prontas e coletivas.

³⁶ DGB-EN. **Members**. Disponível em: <https://en.dgb.de/member-unions>. Acesso em 8 maio. 2025.

³⁷ DGB-EN. **dgb-en**. Disponível em: <https://en.dgb.de/>. Acesso em 8 maio. 2025.

Essa organização, como um sindicato geral, objetiva o arranjo mais efetivo da luta pelas condições empregatícias no país. Ao longo das décadas de 1930 e 1940 os sindicatos – atuando separadamente – sofreram grave opressão e instabilidade interna, em razão das suas ações segregadas e fundamentadas em ideologias opostas, mesmo que os objetivos gerais fossem os mesmos: a dignidade do trabalhador. Uma coordenação política conjunta dos sindicatos mostrou-se mais satisfatória quanto à valorização da voz trabalhista no país.³⁸

Na Alemanha, os sindicatos trabalhistas e patronais, constantemente, trabalham em conjunto para a tomada de decisões no país. Eles firmam essa cooperação como “parceiros sociais”, e atuam enquanto consultores parlamentares, fiscais e supervisores para a regulação de políticas sociais.³⁹

Desde 2022 Yasmin Fahimi ocupa a posição de diretora da Confederação Sindical Alemã, sendo a primeira mulher a desempenhar tal função. Ela iniciou sua atuação na defesa dos direitos trabalhistas em 2000, tanto em sindicatos, quanto no Ministério do Trabalho e Parlamento, e chegou a ser Secretária-Geral do Partido Democrático Social da Alemanha.⁴⁰

³⁸ *Ibidem*

³⁹ DGB-EN. **Principles**. Disponível em: <https://en.dgb.de/our-functions-and-principles>. Acesso em 8 maio. 2025.

⁴⁰ **Biography Yasmin Fahimi**. Disponível em: <https://www.bayer.com/en/supervisory-board/yasmin-fahimi>. Acesso em: 14 maio. 2025.

4 BRASIL

Desde 1950, o Brasil tem sido um membro ativo da OIT, envolvendo-se em projetos e ações que estão ligadas aos objetivos da Organização. Além disso, existe um pacto permanente com o fomento das regras globais de trabalho, a geração de empregos, a otimização das circunstâncias de trabalho e, por último, a expansão da seguridade social. A presença da OIT no território brasileiro sobressai-se por auxiliar o projeto nacional que almeja impulsionar o trabalho decente, que inclui temas como o combate ao trabalho escravo, ao trabalho de menores e ao contrabando de pessoas, bem como o incentivo de chances iguais e do trabalho de nível elevado para a juventude e os imigrantes. A representação governamental do país será o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a representação empresarial será a Confederação Nacional da Indústria (CNI), e a representação sindicalista será a Central Única dos Trabalhadores (CUT).⁴¹

4.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DO BRASIL

O Ministro do Trabalho e Emprego do Brasil é o principal representante do Estado brasileiro nas negociações e deliberações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), particularmente no

⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *OIT no Brasil*. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil>. Acesso em: 23 maio 2025.

sistema tripartite, que garante representação igualitária de governos, trabalhadores e empregadores.⁴²

No contexto brasileiro, o Ministério do Trabalho tem como atribuição coordenar políticas públicas que promovam o trabalho decente, a formalização do emprego, equilíbrio nas relações de trabalho, além de fiscalizar o cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas trabalhistas nacionais e internacionais. A atuação do ministro é, portanto, estratégica tanto no plano interno quanto no cenário internacional, especialmente em tempos de transformação digital e plataformização das relações laborais.⁴³

No cenário atual, marcado por intensas transformações no mundo do trabalho impulsionadas pela Quarta Revolução Industrial, o papel do ministro tornou-se ainda mais desafiador. A emergência de modelos de trabalho baseados em plataformas digitais – como iFood, Uber e 99 – introduziu novas formas de subordinação, muitas vezes algorítmica, e expôs lacunas na legislação trabalhista vigente. Diante disso, o Ministério do Trabalho vem sendo pressionado por centrais sindicais, pesquisadores e organizações internacionais a desenvolver políticas que regulam essas novas modalidades, garantindo direitos básicos, como previdência, remuneração justa, descanso semanal e acesso a benefícios sociais.⁴⁴

Durante as Conferências Internacionais do Trabalho da OIT, o ministro brasileiro frequentemente discursa em nome do país, apresentando o posicionamento do governo sobre os temas em pauta,

⁴² Refere-se a um modelo de organização ou estrutura que envolve três partes ou níveis. Pode ser aplicado em diversos contextos, como governos, empresas e organizações, para promover a cooperação e o diálogo entre diferentes atores.

⁴³ MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. **Emprego e trabalho do pós-Segunda Guerra à crise do subprime**. *Nexus Econômicos*, v. 6, n. 10, p. 59–82, jun. 2012.

⁴⁴ *Ibidem*

como o trabalho decente, a proteção social e os desafios da plataforma. A partir de 2025, temas como “trabalho digno na economia das plataformas” e “proteção contra riscos biológicos” estão entre as prioridades da CIT – Conferência Internacional do Trabalho– , demandando posicionamentos claros e estruturados por parte do Brasil. O compromisso do ministro com a regulamentação de novas formas de trabalho é essencial para assegurar que os avanços tecnológicos não resultem em retrocessos sociais ou em formas renovadas de precarização laboral.⁴⁵

Atualmente, o Ministério do Trabalho e Emprego é liderado por Luiz Marinho, nascido em Cosmorama, no interior de São Paulo, em 1959, e hoje com 63, é formado em direito, mas vem de uma longa carreira como sindicalista e político. Conhecido por ser uma figura emblemática do movimento sindical brasileiro e político com uma sólida trajetória na defesa dos direitos sociais e trabalhistas. Natural de Cosmorama (SP), iniciou sua carreira como operário na Volkswagen em São Bernardo do Campo, onde se destacou no movimento sindical, presidindo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC de 1996 a 2003. Posteriormente, assumiu a presidência da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Sua atuação política inclui os cargos de Ministro do Trabalho e Emprego (2005–2007), Ministro da Previdência Social (2007–2008) e Prefeito de São Bernardo do Campo por dois mandatos (2009–2016). Em sua atual gestão, Marinho tem priorizado a valorização do salário mínimo, a regulamentação do trabalho por aplicativos e a revisão de pontos da reforma trabalhista, reafirmando seu compromisso com a promoção do trabalho decente e a proteção

⁴⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). ***Sobre a Conferência Internacional do Trabalho***. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

dos direitos dos trabalhadores frente às transformações do mundo do trabalho.⁴⁶

4.2 REPRESENTANTE DO iFOOD E 99POP

Os representantes do iFood e do 99Pop participam das discussões da OIT no polo patronal, ou seja, como porta-vozes do setor empresarial. Essas empresas de tecnologia e logística fazem parte do que a literatura e os estudos da OIT identificam como “plataformas digitais de trabalho”, cuja principal característica é a mediação do serviço por meio de aplicativos, algoritmos e sistemas automatizados.⁴⁷

No seu discurso, esses representantes frequentemente defendem o modelo de negócios baseado na flexibilidade, na autonomia dos trabalhadores e na inovação tecnológica, apresentando-se como agentes de inclusão econômica, especialmente para jovens, pessoas negras e desempregados de longa data.⁴⁸

Contudo, esse discurso é alvo de intensas críticas por parte de sindicatos, juristas e pesquisadores. A defesa da “autonomia” é vista por muitos como uma forma de mascarar a ausência de vínculos formais e de transferir os riscos econômicos e jurídicos da atividade empresarial para os trabalhadores. Estudos apontam que motoristas e entregadores estão sujeitos à chamada “subordinação algorítmica”, em que decisões sobre remuneração, bloqueios, avaliações e distribuição de trabalho são controladas por sistemas automatizados, sem qualquer transparência ou

⁴⁶CNN BRASIL. **Quem é Luiz Marinho, o petista que será ministro do Trabalho de Lula.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quem-e-luiz-marinho-o-petista-que-sera-ministro-do-trabalho-de-lula/>. Acesso em: 25 maio 2025

⁴⁷SOMAVÍA, Juan. **El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana.** Santiago: Organización Internacional del Trabajo, 2014. ISBN 978-92-2-326590-8.

⁴⁸ *Ibidem*

possibilidade de contestação. Mesmo que, formalmente, atuem como "autônomos", na prática, estão inseridos em relações de dependência e controle típicas da relação de emprego.⁴⁹

Frente às crescentes críticas e à mobilização dos trabalhadores de aplicativos, empresas como iFood e 99 têm promovido estratégias de mitigação de danos, como a criação de seguros contra acidentes, programas de pontos, incentivos temporários e até tentativas de negociação com entidades de representação coletiva.⁵⁰

Ainda assim, a ausência de garantias trabalhistas plenas e a recusa em reconhecer vínculos empregatícios continuam sendo pontos centrais do conflito. Na esfera internacional, especialmente nas conferências da OIT, essas empresas enfrentam o desafio de conciliar a manutenção de seu modelo de negócios com os princípios do trabalho decente, como a proteção social, a segurança no trabalho e a possibilidade de organização coletiva.⁵¹

Os representantes do iFood e do 99Pop, ao se posicionarem contra o reconhecimento automático de vínculo empregatício com os trabalhadores de suas plataformas, sustentam que a relação estabelecida não se caracteriza como típica de emprego, mas como uma forma inovadora de prestação de serviços pautada na autonomia e na liberdade contratual. Segundo esse entendimento, motoristas e entregadores têm a prerrogativa de definir seus horários de trabalho, escolher as rotas e, inclusive, atuar simultaneamente em múltiplas plataformas, características que, segundo as empresas, afastam os

⁴⁹ *Ibidem*

⁵⁰ *Ibidem*

⁵¹ *Ibidem*

elementos clássicos da subordinação jurídica previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).⁵²

Sob o ponto de vista jurídico, as empresas baseiam sua defesa na tese da ausência de subordinação tradicional e na existência de autonomia material dos prestadores de serviço. Argumentam que a chamada “subordinação algorítmica”, frequentemente apontada por críticos, não configura uma relação direta de comando, mas um mecanismo tecnológico de mediação essencial para garantir a eficiência e a segurança das operações, tanto para consumidores quanto para os próprios trabalhadores. Além disso, invocam princípios constitucionais como a livre iniciativa e a liberdade de contratar (art. 1º, inciso IV, e art. 170, caput, da Constituição Federal), afirmando que a imposição de vínculos formais inviabilizaria a sustentabilidade econômica do modelo de negócios e restringiria oportunidades de geração de renda para milhões de brasileiros.⁵³

Outro argumento recorrente no discurso dessas empresas é que o modelo de trabalho intermediado por plataformas promove a inclusão econômica de grupos tradicionalmente marginalizados no mercado formal, como jovens em busca do primeiro emprego, pessoas negras e trabalhadores com baixa escolarização. Para as empresas, a regulamentação excessiva e a equiparação forçada aos contratos de emprego poderiam gerar barreiras à entrada desses trabalhadores no

⁵²CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT). Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, 9 jun. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 maio 2025.

⁵³BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 maio 2025.

mercado, limitando as possibilidades de complementação de renda e estimulando a informalidade.⁵⁴

Atualmente, o iFood é liderado por Fabricio Bloisi, executivo que desde 2019 ocupa o cargo de CEO da empresa. Formado em Ciências da Computação pela Unicamp e com MBA pela Fundação Getúlio Vargas, Bloisi é reconhecido por sua trajetória como empreendedor no setor de tecnologia e inovação. Sob sua liderança, o iFood consolidou-se como uma das maiores plataformas de delivery da América Latina, expandindo sua atuação para além do mercado de entrega de alimentos e investindo fortemente em soluções logísticas, inteligência artificial e sustentabilidade. Em diversos fóruns públicos e privados, Bloisi tem defendido a necessidade de construir um marco regulatório próprio para o trabalho por aplicativos, que reconheça as especificidades do modelo e garanta proteção social sem comprometer a flexibilidade e a autonomia que caracterizam a atividade.⁵⁵

4.3 REPRESENTANTE DA FORÇA SINDICAL DO BRASIL

A Força Sindical é uma das centrais sindicais mais atuantes no Brasil, representando trabalhadores das mais diversas categorias. Em espaços como a OIT, sua presença é essencial para defender os

⁵⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente e a economia das plataformas: desafios e oportunidades**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/platforms/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 25 maio 2025.

⁵⁵ CNN BRASIL. **Quem é Luiz Marinho, o petista que será ministro do Trabalho de Lula**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quem-e-luiz-marinho-o-petista-que-sera-ministro-do-trabalho-de-lula/>. Acesso em: 25 maio 2025.

direitos dos trabalhadores frente às novas formas de organização produtiva, como o trabalho por aplicativos.⁵⁶

O representante da Força Sindical atua no polo dos trabalhadores na estrutura tripartite da OIT e tem como objetivo principal garantir que as transformações do mercado não levem à precarização das condições de vida e trabalho. A entidade defende a regulação das plataformas digitais, com o reconhecimento da existência de vínculo de emprego em situações de subordinação, jornada fixa, e controle por algoritmos.⁵⁷

Além disso, a Força Sindical tem pressionado o governo brasileiro a avançar na criação de um novo marco regulatório para o trabalho em plataformas, que contemple garantias mínimas como acesso ao INSS – Instituto Nacional de Seguro Social –, férias remuneradas, direito à organização sindical e participação em negociações coletivas. Um dos principais argumentos da entidade é que os direitos trabalhistas devem evoluir junto com a tecnologia, sem perder seu caráter protetivo. Isso significa adaptar a CLT ou criar legislação específica que enquadre esses trabalhadores como empregados ou como uma nova categoria intermediária, com direitos e deveres definidos em lei.⁵⁸

⁵⁶ MOTA, Konrad Saraiva. A internalização das convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, Fortaleza, v. 32, n. 32, p. 47–64, 2009. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7/article/view/52>. Acesso em: 15 mar. 2025.

⁵⁷ ABRAMO, Laís. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 145–434, jul./set. 2010. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30907957/artigo_trabalho_decente. Acesso em: 15 mar. 2025.

⁵⁸ UNITED NATIONS. *Universal Declaration of Human Rights*. New York: **UN General Assembly, 1948**. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf. Acesso em: 15 mar. 2025.

Na OIT, o representante da Força Sindical apoia a criação de uma convenção internacional que trate especificamente do trabalho em plataformas, reconhecendo sua complexidade, mas garantindo o respeito aos princípios fundamentais do trabalho decente: liberdade de associação, proteção social, diálogo social e eliminação da discriminação e da exploração. O discurso sindical defende que o avanço da economia digital não pode ser feito à custa da dignidade humana e dos direitos sociais conquistados historicamente pelos trabalhadores em todo o mundo.⁵⁹

Atualmente, a Força Sindical é presidida por Miguel Torres, que lidera a central desde 2019. Com vasta experiência no movimento sindical brasileiro, Torres tem se destacado na defesa dos direitos dos trabalhadores em diferentes setores da economia, especialmente frente aos desafios impostos pela transformação digital e pelas novas formas de trabalho. Sob sua liderança, a Força Sindical tem intensificado o diálogo com o governo, empregadores e organismos internacionais, como a OIT, buscando assegurar avanços na legislação trabalhista que garantam proteção e inclusão aos trabalhadores das plataformas digitais, sem comprometer a flexibilidade necessária para o desenvolvimento econômico.⁶⁰

⁵⁹ GUIMARÃES, Danilo. **Plataformas e direitos: os desafios jurídicos da era digital**. *Revista Brasileira do Trabalho*, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 55–78, 2023.

⁶⁰ CNN Brasil. **Miguel Torres é reeleito presidente da Força Sindical e defende direitos dos trabalhadores**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/miguel-torres-e-reeleito-presidente-da-forca-sindical-e-defende-direitos-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 25 maio 2025.

5 CHINA

A República Popular da China é membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 1919, tendo se retirado em 1949 e reassumido seu assento em 1983 devido às mudanças políticas internas e ao reconhecimento da República Popular da China como legítima representante do país no âmbito internacional. A representação governamental na OIT será exercida pelo Ministério dos Recursos Humanos e da Seguridade Social da China (MOHRSS). A representação patronal será exercida pela Federação Chinesa de Empresas (CEC), sigla advinda do termo em inglês *China Enterprise Confederation*, enquanto a representação sindical dos trabalhadores será desempenhada pela Federação Nacional de Sindicatos da China (ACFTU), também advinda do termo inglês *All-China Federation of Trade Unions*, sendo a única central reconhecida no país.⁶¹

Nos últimos anos, a China tem engajado a OIT em discussões sobre os desafios decorrentes da plataformização do trabalho. O governo chinês, através do MOHRSS e em diálogo com a OIT, tem promovido reformas voltadas à proteção social de trabalhadores de plataformas digitais, como motoristas de aplicativo e entregadores.⁶²

5.1 MINISTÉRIO DE RECURSOS HUMANOS E SEGURANÇA SOCIAL DA CHINA

⁶¹ ILO. **China**. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/asia-and-pacific/china>. Acesso em 22 mai. 2025.

⁶² *Ibidem*

O Ministério dos Recursos Humanos e da Seguridade Social da China (MOHRSS) é a representação do governo chinês na OIT, responsável por celebrar acordos e outros atos internacionais no âmbito do trabalho, seguridade social e política social. O MOHRSS trabalha em colaboração extensa com a OIT em áreas como a governança do mercado de trabalho, promoção e proteção do emprego e seguridade chinesa. A China está no top 10 Estados de maior importância industrial que ocupam os assentos permanentes no Conselho de Administração da OIT.⁶³

A atual ministra Wang Xiaoping assumiu o cargo em 30 de dezembro de 2022, sendo a sucessora de Zhou Zuyi. Wang Xiaoping é membro do Comitê Permanente da 20ª Comissão Central de Inspeção Disciplinar do Partido Comunista Chinês e tem se destacado por suas ações em áreas como emprego, seguridade social e reforma trabalhista. Além disso, Wang tem liderado iniciativas para adaptar o sistema de seguridade social às novas formas de emprego, como motoristas de aplicativos e entregadores, visando garantir a proteção social desses trabalhadores.⁶⁴

No ano de 2024, a representante também participou de uma coletiva de imprensa durante a terceira sessão da 14ª Assembleia Popular Nacional, onde discutiu questões relacionadas ao emprego de plataforma. Wang Xiaoping enfatizou recentemente a necessidade de ajustar o sistema de seguridade social para acomodar as mudanças nas formas de emprego, explorando métodos de contribuição mais flexíveis

⁶³ ILO. **Constituents in China**. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/constituents-china>. Acesso em: 18 mai. 2025.

⁶⁴ MOHRSS. **Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China**. Disponível em: <https://www.mohrss.gov.cn/>. Acesso em: 18 mai. 2025.

para incluir trabalhadores em novas modalidades de emprego e proporcionar-lhes uma proteção mais abrangente.⁶⁵

As ações acima citadas refletem o compromisso do governo chinês em adaptar suas políticas trabalhistas e de seguridade social às transformações no mercado de trabalho, garantindo que os trabalhadores em novas modalidades de emprego tenham acesso a direitos e benefícios adequados.⁶⁶

5.2 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DA CHINA

A Confederação Empresarial da China, com o termo em inglês, *China Enterprise Confederation*, também conhecido como CEC (Confederação Chinesa de Empresas) é uma organização nacional que não possui fins lucrativos, aprovada e registrada pelo Ministério dos Assuntos Cíveis da República Popular da China, de forma a representar todos os empregadores chineses na OIT. A CEC é membro da Organização Internacional de Empregadores, e a OIT também tem apoiado a CEC em atividades diversas, que incluem consultas, seminários, pesquisas e estudos sobre relações trabalhistas, desenvolvimento gerencial, empreendedorismo de pequeno e médio porte, Pacto Global e integração de gênero.⁶⁷

⁶⁵ **China publishes guidelines to better protect rights of Workers in platform economy.** Disponível em: https://english.www.gov.cn/news/202402/23/content_WS65d862cec6d0868f4e8e44ac.html?utm_source. Acesso em: 15 mai. 2025.

⁶⁶ *Ibidem*

⁶⁷ **China.** Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/asia-and-pacific/china>. Acesso em 22 mai. 2025.

O ex-presidente da CEC, Liu Hansong, é membro adjunto dos empregadores do Conselho de Administração da OIT, representando os empregadores chineses na posição de diretor do Departamento Internacional da CEC. O gestor cumpre um papel essencial na formulação de políticas trabalhistas e na cooperação internacional.⁶⁸

O Liu, em setembro de 2024, participou de um workshop em Pequim, organizado pela OIT e pela Academia Chinesa de Trabalho e Seguridade Social (CALSS), que é focado na expansão da proteção social para trabalhadores de plataformas digitais. O evento reuniu representantes do governo, empregadores e sindicatos para discutir políticas públicas e práticas empresariais voltadas para a inclusão desses trabalhadores no meio social.⁶⁹

No ano de 2016, Liu destacou a importância de antecipar as mudanças nas necessidades de habilidades dos trabalhadores e a necessidade de treinamento proativo para garantir que suas competências permaneçam relevantes na medida que a China avança para uma produção de maior valor atrelado.⁷⁰

O atual presidente da CEC, Wang Zhongyu é um político e diplomata chinês conhecido por seu envolvimento na era da modernização econômica chinesa durante as décadas de 1990 e 2000. Wang já atuou como vice-ministro do Ministério dos Recursos Humanos e da Seguridade Social. Embora Wang não possua declarações públicas que sejam específicas acerca da plataformização do trabalho, seu papel na liderança da CEC implica significativamente na influência

⁶⁸ **ILO and China discuss future of social protection policy developments for platform workers in China.** Disponível em: https://www.ilo.org/resource/news/ilo-and-china-discuss-future-social-protection-policy-developments-platform?utm_source. Acesso em 22 mai. 2025.

⁶⁹ *Ibidem*

⁷⁰ *Ibidem*

da formulação de políticas que afetam diretamente os trabalhadores da modalidade plataformizada. A CEC, com Wang na presidência, tem sido uma parte ativa nas discussões sobre a adaptação do sistema de seguridade social para incluir esses trabalhadores que fazem parte das novas modalidades de emprego.⁷¹

5.3 REPRESENTANTE DA FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TODA A CHINA

A Federação de Sindicatos Chinesa, no inglês *All-China Federation of Trade Unions* (ACFTU), é a única central sindical legalmente reconhecida pelo governo chinês. Fundada no dia 01 de maio de 1925, a ACFTU é uma organização de trabalhadores pertencente ao Partido Comunista Chinês (PCCh), que possui o intuito de representar os interesses dos trabalhadores e promover a unidade da classe trabalhadora chinesa. Com sede em Pequim, a ACFTU é a maior central sindical do mundo, com um número de membros de aproximadamente 302 milhões.⁷²

A ACFTU é composta por federações regionais e sindicatos industriais, que abrange diversos setores da economia chinesa. Embora se trate de uma organização de massas, a ACFTU opera com base na orientação do PCC, refletindo assim uma espécie de sindicato único do partido, que é característico da China. Desde março de 2018, o presidente da Federação é Wang Dongming, que também ocupa o

⁷¹ **How China is getting ready for the future of work.** Disponível em: https://www.ilo.org/resource/news/how-china-getting-ready-future-work?utm_source. Acesso em: 18 mai. 2025.

⁷² **18th National Congress of ACFTU opens**
Disponível em: http://en.cppcc.gov.cn/2023-10/10/c_929124.htm?utm_source. Acesso em 18 mai. 2025.

cargo de vice-presidente da Assembleia Popular Nacional. Dongming é um político que possui importantes passagens em funções administrativas e partidárias, incluindo a liderança da província de Sichuan.⁷³

Nos últimos anos, a ACFTU tem se empenhado em adaptar suas ações às mudanças no mercado de trabalho, especialmente com o crescimento da economia digital e da plataformização do trabalho. No ano de 2018, a ACFTU identificou os trabalhadores de plataformas digitais, entregadores e motoristas de aplicativos, como 1 grupo entre 8 dos que mais carecem de proteção. Desde então a organização tem promovido treinamentos de habilidades, assistência jurídica e fornecido benefícios médicos para esses trabalhadores, com a finalidade de integrá-los ao sistema de seguridade social e garantir que tenham seus direitos trabalhistas respeitados.⁷⁴

Durante o 18º Congresso Nacional da ACFTU, realizado em outubro de 2023, o presidente chinês Xi Jinping enfatizou a importância de unir a força de toda a classe trabalhadora para construir um país socialista moderno e promover o rejuvenescimento nacional. O caráter desse discurso reflete a continuidade da política de alinhamento entre os sindicatos e o PCCh, que possuem o foco em comum de promover a estabilidade social e o desenvolvimento econômico.⁷⁵

⁷³ *Ibidem*

⁷⁴ *Ibidem*

⁷⁵ *Ibidem*

6 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Os Estados Unidos da América (EUA), conhecido como “Estados Unidos”, é um país localizado na América do Norte, cuja capital é Washington D.C.⁷⁶ O país é membro da OIT desde 1934 – houve uma saída temporária entre 1977 e 1980. A representação governamental será o Departamento do Trabalho dos EUA, a representação empresarial será a Uber e a Lyft e a representação sindical será a Federação Americana do Trabalho e o Congresso de Organizações Industriais (AFL-CIO).⁷⁷

6.1 DEPARTAMENTO DO TRABALHO DOS EUA

O Departamento de Trabalho dos Estados Unidos é um órgão responsável pelos direitos laborais, pelo bem-estar dos trabalhadores e pela melhoria e ampliação das oportunidades empregatícias.⁷⁸ Fundado em 4 de março de 1913, através de uma lei orgânica, surgiu após reivindicações de uma campanha que perdurava décadas cujo objetivo

⁷⁶ BBC. **United States Country Profile**. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-16761057>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

⁷⁷ ILO. **Brief History and Timeline**. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20111007084148/https://www.ilo.org/washington/ilo-and-the-united-states/brief-history-and-timeline/lang--en/index.htm>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

⁷⁸ THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. **About us**. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/aboutdol>. Acesso em: 02 de maio de 2025.

era ampliar a voz da classe trabalhadora nos assuntos governamentais.⁷⁹

Inicialmente, o departamento consistia em uma serviço de conciliação, responsável por mediar litígios trabalhistas, em conjunto a quatro escritórios temáticos: *Bureau of Labor Statistics* (BLS), *Bureau of Immigration*, *Bureau of Naturalization* e o *Children's Bureau*.⁸⁰⁸¹

Atualmente, o órgão é dividido em diversas agências e programas com finalidades específicas.⁸² A Organização do Trabalho (OIT) atua conjuntamente com o Departamento de Trabalho estadunidense para fomentar os direitos laborais no local.⁸³

Em 2024, o Departamento do Trabalho dos EUA emitiu uma regra para que as empresas reconheçam o vínculo empregatício dos “contratados independentes”⁸⁴ em caso de dependência econômica com a empresa. Essa medida visava uma maior fiscalização das corporações, haja vista que a divergência quanto a essa classificação entre contratado independente ou empregado existe. Por outro lado,

⁷⁹ THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. **A Brief History:** The U.S. Department of Labor. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolhistoxford> . Acesso em: 17 de maio de 2025.

⁸⁰ Departamento de Estatísticas Trabalhistas; Departamento de Imigração, Departamento de Naturalização e Departamento das Crianças.

⁸¹ THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. **A Brief History:** The U.S. Department of Labor. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolhistoxford> . Acesso em: 17 de maio de 2025.

⁸² THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. **Agencies and Programs.** Disponível em: <https://www.dol.gov/general/dol-agencies>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

⁸³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **United States - ILO Partnership.** Disponível em: <https://www.ilo.org/united-states-ilo-partnership>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

⁸⁴ Os “contratados independentes” é uma modalidade trabalhista que consiste em um indivíduo que presta serviços para uma empresa de forma “independente”, mediante um contrato, sem sujeição a vínculos trabalhistas.

não houve uma mudança significativa no que tange aos direitos laborais, como em algumas legislações estaduais.⁸⁵

Desde 11 de março de 2025, Lori Chavez-de Remer, uma congressista do partido Republicano do estado de Oregon,⁸⁶ tornou-se Secretária do Departamento do Trabalho estadunidense, sendo a 30ª pessoa a ocupar o cargo.⁸⁷ Em face da sua recente admissão, Chavez-de Remer ainda não expressou uma opinião sólida quanto à plataformização das relações trabalhistas. Em fevereiro, a secretária apenas mostrou-se favorável a uma mudança na legislação laboral, a fim de adequá-la à realidade econômica e social.⁸⁸

6.2 REPRESENTANTE DA UBER E LYFT

A *Uber Technologies Inc.*, conhecida majoritariamente como Uber, é uma empresa estadunidense que presta serviços de transporte mediante um aplicativo telefônico que contém motoristas disponíveis para determinada localização. Semelhante aos táxis, o diferencial dessa

⁸⁵ REUTERS. **Administração Biden emite regra que pode restringir o trabalho ‘gig’ e a contratação.** Disponível em: <https://www.reuters.com/world/us/biden-administration-issues-rule-that-could-curb-gig-work-contracting-2024-01-09/>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

⁸⁶ NPR. **Trump picks Oregon Congresswoman Lori Chavez-DeRemer to lead Labor Department.** Acesso em: <https://www.npr.org/2024/11/22/nx-s1-5197010/trump-labor-department-chavez-deremer-cabinet>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

⁸⁷ THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. **Office of the Secretary.** Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/osec>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

⁸⁸ Thomson Reuters. **Chavez-DeRemer se distancia da Lei PRO e pede modernização da legislação trabalhista durante audiência do secretário do Trabalho no Senado.** Disponível em: <https://tax.thomsonreuters.com/news/chavez-deremer-distances-from-pro-act-calls-for-labor-law-modernization-during-labor-secretary-senate-hearing/>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

sociedade anônima⁸⁹ é o conceito de *e-hailing* – ato de solicitar um motorista pelo smartphone.⁹⁰ A Lyft, por sua vez, funciona no mesmo *modus operandi* da Uber, ficando atrás dessa empresa no âmbito das companhias que prestam serviços por motoristas de aplicativos e, assim, consagrando-se como a segunda maior no ramo. Ambas possuem sede na Califórnia, estado norte-americano que foi palco de recentes discussões sobre a plataformização das relações empregatícias.⁹¹

Na sociedade estadunidense, em face do pluralismo ideológico e da autonomia dos estados para decisões sobre a legislação local, o debate sobre os direitos laborais dos trabalhadores de aplicativos enfrenta divergências entre alguns setores sociais e políticos.

Como exemplo disso, recentemente, na Califórnia, duas decisões causaram um impacto na temática. A princípio, a AB5, um projeto de lei em 2019, propusera que os motoristas da Uber e Lyft sejam tratados como funcionários, através de uma interpretação mais incisiva dos direitos trabalhistas.⁹² Poucos anos após, a Suprema Corte da Califórnia, em meados de julho de 2024, julgou como válida a Proposição 22, um instrumento que permite a classificação dos

⁸⁹A sociedade anônima é um modelo empresarial pautado na emissão e propriedade de ações.

⁹⁰WIKIPEDIA. **Uber**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

⁹¹WIKIPEDIA. **Lyft**. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Lyft>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

⁹²SANDOVAL, Pablo de Ximénez. **Lei ataca as bases da ‘economia colaborativa’ da Uber na Califórnia**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/09/11/economia/1568223253_449110.html. Acesso em: 21 de maio de 2025.

motoristas de aplicativo como contratados independentes e tem um viés contrário ao da legislação supracitada.⁹³

Similar ao ocorrido na Califórnia, outros estados buscam uma solução para os motoristas de aplicativo. Em Massachusetts, um acordo estabeleceu um piso salarial de US\$32,50 por hora.⁹⁴ Em Washington, a WA HB 2076, um projeto de lei, propôs um pagamento mínimo e licença médica.⁹⁵ A Flórida e Minnesota tem uma política semelhante à Proposição 22.⁹⁶ Em 2022, a Uber foi condenada a pagar 100 milhões, junto a uma companhia subsidiária, ao Fundo Fiduciário de Desemprego do Departamento de Trabalho e Desenvolvimento da Força de Trabalho do estado de Nova Jersey (NJDOL), pela classificação dos trabalhadores como “contratados independentes”.⁹⁷ Em linhas gerais, é possível inferir que há uma tendência de manutenção da autonomia dos

⁹³OLIVIERI, Fernando. **Uber e Lyft comemoram decisão da Suprema Corte da Califórnia que mantém motoristas como autônomos**. Disponível em: https://exame.com/mundo/uber-e-lyft-comemoram-decisao-da-suprema-corte-da-california-que-mantem-motoristas-como-autonomos/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento. Acesso em: 21 de maio de 2025.

⁹⁴CNN Business. **Uber and Lyft drivers secure \$32.50 an hour minimum wage in Massachusetts**. Disponível em: <https://edition.cnn.com/2024/06/28/business/uber-lyft-minimum-wage-massachusetts/index.html>. Acesso em: 21 de maio de 2025.

⁹⁵Uber Newsroom. **Our statement on the U.S. Department of Labor’s Worker Classification Rule**. Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/dol-final-rule-2024/>. Acesso em: 21 de maio de 2025.

⁹⁶OLIVIERI, Fernando. **Uber e Lyft comemoram decisão da Suprema Corte da Califórnia que mantém motoristas como autônomos**. Disponível em: https://exame.com/mundo/uber-e-lyft-comemoram-decisao-da-suprema-corte-da-california-que-mantem-motoristas-como-autonomos/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento. Acesso em: 21 de maio de 2025.

⁹⁷Official site of the state of New Jersey - Department of Labor and Workforce Development. **Uber pays \$100M in Driver Misclassification Case with NJ Department of Labor and WorkForce Development and Attorney General’s Office**. Disponível em: https://www.nj.gov/labor/lwdhome/press/2022/20220913_misclassification.shtml. Acesso em: 24 de maio de 2025.

motoristas concomitantemente a aplicação de direitos trabalhistas mínimos como o piso salarial e alguns auxílios.⁹⁸

O atual CEO da Uber é Dara Khosrowshahi, cujo exercício do cargo iniciou-se em 2017. Ele é responsável por gerir a empresa em mais de 70 países.⁹⁹ O executivo defende a criação de fundo de benefícios para trabalhadores da *gig economy* para que esses indivíduos detenham a faculdade de utilizá-lo para uma necessidade como seguro saúde, por exemplo.¹⁰⁰

Em sua visão, o atual sistema trabalhista binário é injusto, em face da concessão de direitos ser inversamente proporcional à flexibilidade. O tratamento dos trabalhadores da plataforma como empregados aumentaria o preço das viagens, diminuiria o alcance da empresa e, conseqüentemente, reduziria o número de motoristas. Ao contrário da dinâmica empregatícia comum, os trabalhadores da Uber usufruem da liberdade para escolher quando e onde dirigir, além de poderem conciliar melhor o trabalho com a vida pessoal. Por isso, Khosrowshahi defende uma “terceira via”, mostrando-se favorável à criação do fundo de benefícios e a mudança da legislação trabalhista atual.¹⁰¹

⁹⁸ Uber Newsroom. **Our statement on the U.S. Department of Labor’s Worker Classification Rule.** Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/dol-final-rule-2024/>. Acesso em: 21 de maio de 2025.

⁹⁹ UBER. **Dara Khosrowshahi.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/about/leadership/dara-khosrowshahi/>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

¹⁰⁰ It Forum. **CEO da Uber sugere criação de fundo de benefícios para trabalhadores informais de aplicativos.** Disponível em: <https://itforum.com.br/ceo-do-uber-sugere-criacao-de-fundo-de-beneficios-para-trabalhadores-informais-de-aplicativos/>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

¹⁰¹ The New York Times. **I am the C.E.O. of Uber. Gig Workers Deserve Better.** Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/08/10/opinion/uber-ceo-dara-khosrowshahi-gig-workers-deserve-better.html>. Acesso em: 01 de junho de 2025.

6.3 REPRESENTANTE DA FEDERAÇÃO AMERICANA DO TRABALHO E CONGRESSO DE ORGANIZAÇÕES INDUSTRIAIS

A Federação Americana do Trabalho e o Congresso de Organizações Industriais (AFL-CIO) é uma central sindical que luta pelos direitos e aspirações dos trabalhadores. Fundada em 1955 pela fusão da Federação Americana do Trabalho (AFL) e do Congresso de Organizações Industriais (CIO), configura-se como a maior central operária do país. A AFL-CIO busca salários decentes e trabalhos seguros, além de lutar por reformas legislativas que visem a proteção trabalhista.

Quanto à questão dos trabalhadores por aplicativo, a AFL-CIO possui uma posição bem clara e enfática. A união sindical defende os direitos dessa classe trabalhadora, sendo favorável aos salários dignos, segurança laboral e força dos sindicatos da categoria. Em 2023, posicionou-se contra a Lei de Avanço da Economia *Gig* (AGE), afirmando que tal legislação precariza a situação dos trabalhadores, diminui a “voz” da classe e burla normas responsáveis pela sua proteção.¹⁰²

Na visão do sindicato, nas últimas décadas, as empresas procuraram esquivar-se de suas responsabilidades mediante a subcontratação, *offshoring*, terceirização, franquias, modalidade de “contratados independentes”, entre outros. Com isso, a precarização da mão de obra e a desigualdade social tiveram uma ampliação. A solução

¹⁰² AFL - CIO. **Letter Opposing Legislation That Would Promote Bad Jobs in the Gig Economy.** Disponível em: <https://aflcio.org/about/advocacy/legislative-alerts/letter-opposing-legislation-would-promote-bad-jobs-gig-economy>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

da problemática deveria ser, nesse sentido, a responsabilização das companhias pelas condições laborais de colaboradores de todos os níveis e hierarquias. Além disso, a AFL-CIO enseja o reconhecimento dos direitos trabalhistas como salários justos, proteção e liberdade sindical, independente da posição ou do “rótulo” feito pela empresa responsável.¹⁰³

Aliado a isso, a organização suscita o uso das novas tecnologias para a capacitação dos trabalhadores, a inclusão social em um cenário econômico digitalizado, a vedação ao retrocesso de direitos no âmbito legislativo, a ampliação dos benefícios laborais, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e, acima de tudo, a proteção da classe trabalhadora.¹⁰⁴ Concomitantemente, demonstra-se disposta a dialogar com os governos, as empresas e a sociedade no geral para a busca de soluções plausíveis a respeito da *gig economy* e seus impactos.¹⁰⁵

A atual presidente da AFL-CIO é Elizabeth H. Shuler, a primeira mulher a ocupar o cargo de líder do movimento trabalhista, desde 12 de junho de 2022. Já foi secretária-tesoureira da federação no ano de 2009. Atua na área sindical e na defesa dos direitos laborais desde a década de 1990 e possui aspirações pelo assunto por causa do seu pai, Lance, um eletricitista que inspirou a filha nesse sentido. Shuler defende os sindicatos como uma expressão da justiça e igualdade.¹⁰⁶

No que tange a *gig economy*, Shuler demonstrou-se contra a classificação de “contratados independentes”. Em uma ocasião,

¹⁰³AFL - CIO. **Our Principles on the On-Demand Economy**. Disponível em: <https://aflcio.org/our-principles-demand-economy>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

¹⁰⁴*Ibidem*

¹⁰⁵AFL - CIO. **Working People Must Be Protected In ‘Gig’ Economy**. Disponível em: <https://aflcio.org/press/releases/working-people-must-be-protected-gig-economy>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

¹⁰⁶AFL - CIO. **Liz Shuler**. Disponível em: <https://aflcio.org/about/leadership/liz-shuler>. Acesso em: 24 de maio de 2025.

parabenizou o governo anterior dos Estados Unidos por uma regra que dificultava o rótulo de “contratados independentes” por parte das empresas. Na visão da sindicalista, os direitos laborais não são plenamente garantidos nessa modalidade trabalhista.¹⁰⁷

¹⁰⁷AFL-CIO. **Proposed Labor Rule a Victory for Working People**. Disponível em: <https://aflcio.org/press/releases/proposed-labor-rule-victory-working-people>. Acesso em: 01 de junho de 2025.

7 FRANÇA

Com um sistema jurídico de *civil law* ¹⁰⁸, o processo histórico de codificação da lei francesa demonstra sua influência nos mais diversos ordenamentos jurídicos ao redor do globo. O Código Civil Napoleônico, promulgado em 1804, foi responsável por disseminar os princípios de igualdade, proteção às liberdades individuais, a tripartição do exercício do poder estatal e o direito à propriedade para as mais diversas nações.¹⁰⁹ A França foi um dos países responsáveis por redigir a Constituição da OIT em 1919 junto à Bélgica, Cuba, Tchecoslováquia, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido e Estados Unidos.¹¹⁰

Diante de um cenário repleto de levantes de movimentos operários no percurso da história da França, a legislação trabalhista em vigor garante um bom nível de proteção aos trabalhadores. Esse arcabouço jurídico tem passado por constantes mudanças, impulsionadas por reformas governamentais e pela evolução da jurisprudência¹¹¹. Entre as tendências mais recentes, destacam-se a reforma da previdência, a nova lei de proteção a denunciante, a

¹⁰⁸ Sistema jurídico originado no direito romano, caracterizado pela codificação das normas e pela predominância da legislação escrita sobre a jurisprudência. Dessa forma, contrasta com o modelo de *common law*, onde o papel central na formação do direito está nos precedentes judiciais.

¹⁰⁹ FACCHINI NETO, Eugênio. Code Civil Francês – Gênese e Difusão de um modelo. **Revista de Informação Legislativa**. Ano 50, n.198, abr/jun 2013, pag. 59-88.

¹¹⁰ ILO. **About the ILO**. Disponível em: <https://www.ilo.org/about-ilo>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹¹¹ LEGlobal. **L&E Global**. Disponível em: https://leglobal-law.translate.google.com/countries/france/employment-law/employment-law-overview-france/03-working-conditions/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt&_x_tr_pto=sge#:~:text=Normalmente%2C%20os%20funcion%C3%A1rios%20trabalham%2035,a%20dias%20de%20folga%20adicionais). Acesso em: 25 maio 2025.

implementação de cotas para mulheres em cargos de liderança, o reforço dos deveres de informação aos empregados no momento da contratação e, mais recentemente, o reconhecimento do direito a férias durante licenças médicas não relacionadas ao trabalho.¹¹²

Nos últimos cinco anos, o país implementou três grandes Reformas Trabalhistas, estando em vigor a reforma de setembro de 2017 que teve como objetivo atualizar a legislação trabalhista, sob a justificativa de estimular a criação de empregos através da flexibilização de normas. A realidade da "uberização" do trabalho na França tem sido marcada por protestos e greves por parte dos motoristas de aplicativo e trabalhadores de plataforma.¹¹³ Conforme noticiado pelo jornal *El País*, o primeiro grande protesto de motoristas da empresa Uber na França ocorreu no final de 2016, levando o governo a intervir como mediador do conflito.¹¹⁴ Assim, é possível destacar que uma das características fundamentais do direito do trabalho francês é a busca por concertação prévia entre os parceiros sociais e o governo antes da apresentação de qualquer proposta legislativa.¹¹⁵ Conclui-se que o direito do trabalho francês visa mais do que simplesmente regular uma atividade, sendo seu desejo garantir o respeito pelos direitos fundamentais da pessoa

¹¹² *Ibidem*

¹¹³ ALINE; MOREIRA, Lorena; FERNANDES, Ariadna; *et al.* **Direito Comparado no mundo globalizado** Organizador Co-autores. [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2021/01/Direito-Comparado-do-Trabalho-2020.pdf#page=11>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹¹⁴ YÁRNOZ, Carlos. **Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito**. *El País Brasil*. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html#:~:text=Desde%20quinta%2Dfeira%2C%20ele%20bloqueiam,deram%20uma%20tr%C3%A9gua%20%C3%A0s%20mobiliza%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 25 maio 2025.

¹¹⁵ BARRA, Juliano Sarmiento. Princípios essenciais do Direito do Trabalho francês. São Paulo: **Revista LTr.**, v.82, n.06, junho/2018, p.687-697.

humana, em particular no ambiente de trabalho.¹¹⁶ Nesse contexto, o país será representado pelo Ministério do Trabalho, Saúde e Solidariedade, pelo representante do Movimento de Empresas e o representante da Força Operária.

7.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO, SAÚDE E SOLIDARIEDADE

As instituições governamentais francesas reconhecem a necessidade de proteger os direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativo, seja por meio do reconhecimento do vínculo empregatício pelos tribunais, seja pela criação de uma regulamentação específica para a categoria. A proposta é estabelecer um novo marco jurídico que assegure condições dignas de trabalho e proteção social para esses profissionais.¹¹⁷

Em uma decisão recente, a Justiça francesa reconheceu o vínculo empregatício entre a Uber e um de seus motoristas. A Corte de Cassação considerou que a relação entre as partes configura um contrato de trabalho.¹¹⁸ A decisão teve como base o artigo L.8221-6 do Código do Trabalho francês, que prevê a presunção de independência para pessoas físicas registradas em determinados diretórios

¹¹⁶ *Ibidem*

¹¹⁷ ALINE; MOREIRA, Lorena; FERNANDES, Ariadna; *et al.* **Direito Comparado no mundo globalizado Organizador** Co-autores. [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2021/01/Direito-Comparado-do-Trabalho-2020.pdf#page=11>.

¹¹⁸ Courdecassation.fr. Disponível em: <<https://www.courdecassation.fr/print/pdf/node/3788>>. Acesso em: 31 maio 2025.

profissionais. No entanto, tal presunção pode ser afastada quando os serviços são prestados em condições que evidenciam uma subordinação jurídica permanente em relação ao contratante.¹¹⁹

Dessa forma, a Suprema Corte Francesa entendeu que, ao se conectar à plataforma da Uber, o motorista estabelece uma relação de subordinação com a empresa, caracterizando vínculo empregatício.¹²⁰ Após a divulgação da decisão, o Ministério do Trabalho destacou a urgência de construir um novo marco jurídico que assegure proteção adequada a todos os trabalhadores, sejam eles assalariados ou autônomos.¹²¹

O Ministério do Trabalho da França, atualmente representado pela Ministra Catherine Vautrin, afirma que o país tem participado ativamente das negociações sobre a diretiva europeia relativa aos trabalhadores de plataformas digitais.¹²² A posição do governo francês baseia-se na diferenciação entre trabalhadores verdadeiramente autônomos, que desejam manter seu *status*, e trabalhadores autônomos fictícios, que devem ter o direito à requalificação como empregados.¹²³

A França defende critérios mais claros e juridicamente sólidos para ativar a presunção de vínculo empregatício prevista na diretiva,

¹¹⁹ *Ibidem*

¹²⁰ CARVALHO, Maria Paula. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. RFI. Disponível em: <<https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>>. Acesso em: 31 maio 2025.

¹²¹ *Ibidem*

¹²² Directive européenne sur les travailleurs ubérisés. Sénat. Disponível em: <https://www.senat.fr/questions/base/2024/qSEQ24030805G.html>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹²³ *Ibidem*

buscando segurança jurídica e evitando um sistema vago que, segundo o governo, não oferece verdadeira harmonização europeia.¹²⁴

7.2 REPRESENTANTE DO MOVIMENTO DE EMPRESAS DA FRANÇA

O *Mouvement des Entreprises de France* (MEDEF), traduzido como Movimento das Empresas da França, é uma das principais organizações patronais do país, com atuação significativa tanto no contexto econômico nacional quanto no cenário internacional. Assim, representado pelo empresário e economista Patrick Martin, a organização exerce um papel estratégico e multifacetado no cenário empresarial e jurídico francês junto ao governo e demais atores institucionais em temas relacionados a questões comerciais, trabalhistas e regulatórias que impactam as empresas.¹²⁵

Patrick Martin é presidente do MEDEF desde julho de 2023 e defende o diálogo social junto à adaptação da economia francesa às mudanças tecnológicas e demográficas.¹²⁶ Ele prevê a necessidade de milhões de trabalhadores estrangeiros até 2050 para sustentar o sistema socioeconômico do país.¹²⁷

¹²⁴ *Ibidem*

¹²⁵ Découvrez le Medef. Medef.com. Disponível em: <<https://www.medef.com/qui-sommes-nous>>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹²⁶ NATALITCH, Elena. “Le dialogue social est la clé du progrès collectif” Patrick Martin, président du MEDEF | MEDEF Ile-de-France. Medef-idf.fr. Disponível em: <https://www.medef-idf.fr/le-dialogue-social-est-la-cle-du-progres-collectif-patrick-martin-president-du-medef/?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: 31 maio 2025.

¹²⁷ Immigration économique. Le patron du Medef estime qu’il faudra près de 4 millions de travailleurs immigrés d’ici 2050 [Audio]. Blogspot.com. Disponível em: <https://aucoeurdunationalisme.blogspot.com/2023/12/immigration-economique-le-patron-du.html?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: 31 maio 2025.

O MEDEF desempenha um papel essencial na defesa dos interesses das empresas privadas francesas, especialmente em um contexto empresarial marcado por constantes transformações.¹²⁸ A organização atua de forma contínua na promoção de políticas e regulamentações que estimulem o crescimento econômico e aumentem a competitividade das empresas. Entre suas principais reivindicações estão a redução da carga tributária, a simplificação das normas regulatórias e a ampliação da flexibilidade nas relações de trabalho.¹²⁹

No tocante ao cenário tecnológico da plataformização do trabalho, a MEDEF defende que o sistema jurídico e social francês deve se adaptar à nova realidade trabalhista, preservando a flexibilidade e a liberdade que as economias modernas exigem.¹³⁰ Nessa perspectiva, o aumento do número de trabalhadores independentes é uma realidade e uma oportunidade para o cenário econômico, e o regime de microempreendedor (autoempreendedor) permitiu que muitas pessoas encontrassem uma atividade econômica, mesmo estando anteriormente em situação de desemprego.¹³¹

Assim, o Movimento afirma que os trabalhadores contam com uma cobertura social adequada no Regime Social dos Independentes (RSI). A organização expressa preocupação com a insegurança jurídica

¹²⁸ HAMREN, K. Closing the Entrepreneurial Gap: Liberalizing Employment Law to Restore French Competitiveness. **Northwestern journal of international law and business**, [s. l.], v. 34, n. 3, p. 519, 2014. Disponível em: <https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1769&context=njilb>

¹²⁹ Découvrez le Medef. Medef.com. Disponível em: <https://www.medef.com/qui-sommes-nous>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹³⁰ Conflit URSSAF – Uber : une menace grave pour les nouvelles formes d'activité et d'emploi. Medef.com. Disponível em: <https://www.medef.com/communique-de-presse/article/conflit-urssaf-uber-une-menace-grave-pour-les-nouvelles-formes-d-activite-et-d-emploi>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹³¹ *Ibidem*

e os riscos econômicos que a requalificação pode trazer às empresas, e solicita ao governo que adote medidas para proteger esses novos modelos de negócio sem aumentar o custo do trabalho.¹³²

7.3 REPRESENTANTE DA FORÇA OPERÁRIA DA FRANÇA

Criada em 1948 por antigos integrantes da Confederação Geral do Trabalho (CGT), a Force Ouvrière (FO) se trata de uma confederação organizada de trabalhadores que tem como o objetivo defender os direitos da classe e conquistar novos avanços.¹³³ A organização é filiada à Confederação Europeia de Sindicatos, – a confederação é firmemente comprometida com os valores republicanos de Liberdade, Igualdade, Fraternidade, Laicidade, Solidariedade e Paz. Assim, possuem mais de 23.000 sindicatos e busca defender os salários, pensões, a segurança social e a proteção social coletiva, a função pública, o seguro-desemprego, a saúde ocupacional, as condições e os horários de trabalho, o direito à licença, a igualdade profissional entre mulheres e homens, a formação profissional e a luta contra todas as formas de discriminação.¹³⁴

A Força Operária adota uma postura firme na defesa dos trabalhadores de plataformas digitais, como entregadores e motoristas de VTC (veículos de transporte com motorista). A organização denuncia

¹³² *Ibidem*

¹³³ RÉGIN, T. Force Ouvrière à la lumière des archives américaines. **Annales De Biologie Clinique**, [s. l.], n. 87, p. 103–118, 2002. Disponível em: <https://journals.openedition.org/chrhc/1666>.

¹³⁴ Vos questions sur le site | Force Ouvrière. Force Ouvrière. Disponível em: <https://www.force-ouvriere.fr/vos-questions-sur-le-site>. Acesso em: 25 maio 2025.

os abusos cometidos por empresas como *Uber*, *Deliveroo*¹³⁵ e *Just Eat*¹³⁶, que frequentemente disfarçam a relação de subordinação para evitar reconhecer o vínculo empregatício, sendo os trabalhadores falsamente classificados como autônomos, o que os priva de direitos básicos e os expõe a condições de trabalho precárias e insalubres.¹³⁷

A organização reivindica a introdução de representação profissional e diálogo social voltados para os trabalhadores de plataformas na França. Dessa forma, defendem que os trabalhadores tenham proteção coletiva efetiva, seja por meio do reconhecimento do vínculo empregatício ou de uma verdadeira independência econômica.¹³⁸

A Força Operária critica o uso abusivo de algoritmos pelas plataformas, que monitoram, controlam e avaliam os trabalhadores desumanamente, reforçando a dependência econômica e gerando precarização.¹³⁹ Destaca-se que a regulação dessas tecnologias é urgente, mas aponta que os textos recentes da União Europeia ainda priorizam os direitos dos consumidores, sem resolver plenamente a situação dos trabalhadores.¹⁴⁰

¹³⁵ Trata-se de uma multinacional britânica de entrega de alimentos online com sede em Londres no Reino Unido e opera em diversos países da Europa.

¹³⁶ Plataforma dinamarquesa de entrega de comida, que atualmente é sediada em Londres, Reino Unido. <https://www.justeattakeaway.com/about/our-story/default.aspx>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹³⁷ *Travailleurs des plateformes : avec FO, pour gagner des droits collectifs | Force Ouvrière*. Force Ouvrière. Disponível em: <https://www.force-ouvriere.fr/travailleurs-des-plateformes-avec-fo-pour-gagner-des-droits>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹³⁸ *Travailleurs des plateformes : avec FO, pour gagner des droits collectifs | Force Ouvrière*. Force Ouvrière. Disponível em: <https://www.force-ouvriere.fr/travailleurs-des-plateformes-avec-fo-pour-gagner-des-droits>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹³⁹ *Ibidem*

¹⁴⁰ *Ibidem*

Ao nível europeu e internacional, a FO atua junto à Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e à Organização Internacional do Trabalho (OIT), rejeitando propostas de criação de um “terceiro estatuto” (nem empregado, nem autônomo).¹⁴¹ Dessa forma, apoia o projeto de diretiva europeia que presume o vínculo empregatício com base em critérios claros, invertendo o ônus da prova: caberá à plataforma provar a ausência de subordinação, e não ao trabalhador.¹⁴²

¹⁴¹ POTEMKINA, O. Yu. Employed or Self-Employed: the Problem of Regulating Platform Work in the EU. **Современная Европа**, [s. l.], n. 4 (125), p. 126–139, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.31857/s0201708324040107>

¹⁴² Travailleurs des plateformes: avec FO, pour gagner des droits collectifs | Force Ouvrière. Force Ouvrière. Disponível em: <https://www.force-ouvriere.fr/travailleurs-des-plateformes-avec-fo-pour-gagner-des-droits>. Acesso em: 25 maio 2025.

A central sindical é representada por Frédéric Souillot desde junho de 2022, onde tem se destacado na defesa dos direitos dos trabalhadores de plataformas digitais, como motoristas de VTC e entregadores.¹⁴³ Ele enfatiza a importância de melhorar as condições de trabalho desses profissionais, respeitando sua escolha entre a posição de empregado ou autônomo, sem impor um terceiro estatuto que possa comprometer seus direitos¹⁴⁴. Souillot apoia ações legais contra práticas abusivas de empresas como a Uber e reivindica a possibilidade de requalificação dos contratos desses trabalhadores como assalariados, quando apropriado. Além disso, sob sua liderança, a FO acolheu o sindicato independente INV VTC, fortalecendo a representação sindical dos trabalhadores de plataformas digitais na França.¹⁴⁵

¹⁴³ Interview de Frédéric Souillot, secrétaire général de FO : “Notre protection sociale collective contribue à la cohésion sociale de la République” | Force Ouvrière. Force Ouvrière. Disponível em: <https://www.force-ouvriere.fr/interview-de-frederic-souillot-secretaire-general-de-fo-notre?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: 31 maio 2025.

¹⁴⁴ Travailleurs des plateformes: avec FO, pour gagner des droits collectifs | Force Ouvrière. Force Ouvrière. Disponível em: <https://www.force-ouvriere.fr/travailleurs-des-plateformes-avec-fo-pour-gagner-des-droits>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹⁴⁵ *Ibidem*

8 ÍNDIA

A República da Índia integra o quadro de membros da OIT desde 1922. A representação governamental do país será o Ministério do Trabalho e Emprego da Índia (*Ministry of Labour and Employment*), a representação empresarial será o aplicativo Zomato, e a representação sindicalista será o Centro de Sindicatos Indianos (*Centre of Indian Trade Unions – CITU*).¹⁴⁶

8.1 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DA ÍNDIA

O Ministério do Trabalho e Emprego é um ministério indiano com competência para lidar com situações de emprego e fomento ao trabalho na Índia.¹⁴⁷

No contexto do atual governo da Índia, sob a presidência de Narendra Modi, adota-se uma abordagem dualista em relação à economia *gig* na Índia: em primeiro lugar, promover ativamente seu crescimento como um motor significativo de dinamismo econômico e criação de empregos, ao mesmo tempo em que se esforça para formalizar e estender benefícios de seguridade social aos trabalhadores de plataformas.¹⁴⁸

Essa postura é evidente em esforços políticos tais como Código de Seguridade Social de 2020¹⁴⁹ e iniciativas de bem-estar, incluindo o

¹⁴⁶ ACQIAs. **INDIA'S GIG ECONOMY**, [s.d.]. Disponível em: <https://acqias.com/daily-news-analysis-current-affairs/INDIAS-GIG-ECONOMY>. Acesso em: 22 maio 2025.

¹⁴⁷ *Ibidem*

¹⁴⁸ *Ibidem*

¹⁴⁹ NADAGOUDAR, S. V.; PATIL, R. P. **Social Security Code 2020**. *Christ University Law Journal*, Bangalore, v. 10, n. 2, p. 20-21, 2020. Disponível em:

portal e-Shram e a extensão de benefícios de saúde sob o *PM Jan Arogya Yojana* ou (PM-JAY)¹⁵⁰. O Código de Seguridade Social é uma legislação que revolucionou o contexto social por definir trabalhadores de plataforma pela primeira vez na lei indiana. Um trabalhador “plataformizado” é definido como uma pessoa que participa de um arranjo de trabalho e obtém renda de tais atividades fora de uma relação tradicional de empregador-empregado.¹⁵¹

Além disso, outra grande iniciativa do governo foi lançar, em 2021, o portal e-Shram, um banco de dados nacional projetado para registrar “trabalhadores plataformizados” e informais, permitindo o acesso a programas de bem-estar¹⁵². O Ministério do Trabalho e Emprego iniciou uma campanha especial para registrar esses trabalhadores nesse portal, instando os trabalhadores de plataforma a se autocadastrarem e as empresas a facilitarem esse processo.¹⁵³

Outra iniciativa, em nível estadual, foi a Lei de Trabalhadores *Gig* Baseados em Plataformas (Registro e Bem-Estar) de Rajastão¹⁵⁴ promulgada em 2023, sendo a primeira legislação estadual da Índia que

<https://journals.christuniversity.in/index.php/culj/article/download/3250/2159>. Acesso em: 22 maio 2025.

¹⁵⁰ *Ayushman Bharat Pradhan Mantri Jan Arogya Yojana* (PM-JAY), também conhecido coloquialmente como Modicare, é um programa nacional de seguro saúde público do Governo da Índia que visa fornecer acesso gratuito à cobertura de seguro saúde para pessoas de baixa renda no país. A tradução literal significa: “Plano Nacional de Seguro Saúde do Primeiro-Ministro Ayushman Bharat para o Bem-Estar da População”.

¹⁵¹ *Ibidem*

¹⁵² FAIRWORK INDIA TEAM. **Fairwork India Report 2020.**: Fairwork, 2020. Disponível em: https://osf.io/7hx9y_v1/download. Acesso em: 22 maio 2025.

¹⁵³ KUMARI, P. **Govt launches e-Shram drive for gig workers** | Registration process, key benefits explained. **India TV News**, 8 abr. 2025. Disponível em: <https://www.indiatvnews.com/business/news/govt-launches-e-shram-drive-for-gig-workers-registration-process-key-benefits-explained-here-s-how-to-register-e-shram-portal-2025-2025-04-08-984458>. Acesso em: 22 maio 2025.

¹⁵⁴ Rajasthan (ou Rajastão) é um estado indiano que faz fronteira com o Paquistão.

aborda especificamente os direitos dos trabalhadores de plataforma. A norma estadual exige o registro de plataformas de serviço digital, obrigando o compartilhamento de dados e o estabelecimento de um departamento exclusivo para tratar do bem-estar dos trabalhadores em cada empresa, financiado inclusive por uma “*taxa de bem-estar*” sobre as transações *online* de serviço. Outros estados como Karnataka¹⁵⁵ e Telangana¹⁵⁶ também tomaram medidas para fornecer benefícios, registrar trabalhadores em plataformas e ouvir reclamações trabalhistas.¹⁵⁷

O Ministro de Trabalho e Emprego da Índia é Mansukh Mandaviya, um político de carreira da Índia com um posicionamento que reflete a dualidade e o pragmatismo da gestão de Narendra Modi. O Ministério está empenhado em proteger e salvaguardar os direitos e interesses dos trabalhadores, especialmente os dos segmentos desfavorecidos e marginalizados da sociedade.

8.2 REPRESENTANTE DA ZOMATO

A Zomato é a principal empresa de serviço de entrega de restaurantes situada na Índia. Para especialistas, ela é considerada como uma startup de intermediação de serviços de entrega de comida situada na Índia, mas com operações globais. Com um estilo de negócio

¹⁵⁵ Karnataka é um estado no sudoeste da Índia banhado pelo Mar Árábico.

¹⁵⁶ Telangana é um estado da Índia situado na parte centro-sul do subcontinente indiano, no alto Planalto de Deccan.

¹⁵⁷ BRITSAFE. **Government announces long-awaited social security and health insurance measures for India's gig workers**. BritSafe, 12 fev. 2025. Disponível em: <https://www.britsafe.in/safety-management-news/2025/government-announces-long-awaited-social-security-and-health-insurance-measures-for-india-s-gig-workers>. Acesso em: 22 maio 2025.

tecnológico e ascendente, seu sucesso no mercado indiano se deu de imediato, com a expansão do aplicativo para mais de 1.000 cidades na Índia e no mundo.¹⁵⁸

O posicionamento da empresa varia de acordo com a rigorosidade da lei trabalhista no país em questão, mas na Índia – onde detém a maior participação de mercado –, o modelo de negócios da Zomato tem sido baseado na flexibilidade. A empresa argumenta que seus entregadores valorizam a autonomia e a flexibilidade de horários, podendo trabalhar quando e onde desejam, o que seria incompatível com uma relação de emprego tradicional. A Zomato se posiciona como uma facilitadora de conexão entre restaurantes, clientes e entregadores independentes.¹⁵⁹

O argumento vai pelo critério de adesão e da flexibilidade, principalmente sobre o entendimento de que num cenário econômico de milhões de trabalhadores disponíveis, a oferta de emprego tem sido escassa. Em verdade, por encontrar uma grande porção de trabalhadores disponíveis, além da cultura de serviços por motocicletas, empresas como a Zomato não encontram dificuldades em selecionar seus parceiros de entrega.¹⁶⁰

A Zomato não remunera com salários mínimos, assim como a maioria das companhias, mas fornece bônus adicionais de serviço noturno, serviço de emergência e uma política de não devolver produtos

¹⁵⁸CHOUDHURY, Parthik. Legal framework of Start-ups in India (Zomato: A case study). **International Journal of Legal Science and Innovation**, [S.l.], v. 3, n. 3, p. 220–234, 2020. Disponível em: <https://ijlsi.com/wp-content/uploads/Legal-framework-of-Start-ups-in-India-Zomato-A-case-study.pdf>. Acesso em: maio de 2025.

¹⁵⁹LALVANI, Simiran. 11 Delivering the Night-Time Economy Home: Nocturnal Labour and Temporalities of Platform Work. **De Gruyter eBooks**, p. 237–252, 19 set. 2022.

¹⁶⁰*Ibidem*

cancelados depois das 23h. A empresa também está adequada à legislação vigente na Índia, e opera sob licenças comerciais de acordo com ordenamento civil.¹⁶¹

Há diversas acusações por parte do trabalho precário oferecido pela Zomato, muitos protestos são realizados anualmente por melhores reivindicações sociais e trabalhistas, sobretudo, salário mínimo e acesso à previdência social. No entanto, a Zomato reforça seu posicionamento de flexibilidade e do atual modelo de negócio que ajuda a sustentar diversas famílias em grandes centros urbanos.¹⁶²

O CEO da Zomato é Deepinder Goyal, uma figura excêntrica com uma visão de negócios ambiciosa. Ele possui uma postura agressiva de mercado, com aquisição de empresas estrangeiras concorrentes, expansão para outros países e outros posicionamentos concentrados na liberalidade e flexibilidade dos entregadores de aplicativo.¹⁶³

8.3 REPRESENTANTE DO CENTRO DE SINDICATOS INDIANOS (CITU)

O *Centre of Indian Trade Unions* (CITU)¹⁶⁴, é um centro de sindicatos da Índia. Enquanto instituição sindical, abarca diversos outros grandes sindicatos indianos, sendo considerado um dos maiores centros sindicais da Índia e do mundo. O CITU possui uma orientação

¹⁶¹ *Ibidem*

¹⁶² "DISHEARTENED": Man Shares How Zomato Job Offer In Gurugram Barely Covered Living Costs. Editado por Anjali Thakur. **NDTV News**, 9 jan. 2025. Disponível em: <https://www.ndtv.com/feature/disheartened-mba-graduate-shares-how-zomato-job-offer-in-gurugram-barely-covered-living-costs-7437722>. Acesso em: maio 2025.

¹⁶³ OXFORD ANALYTICA. **India's digital labour platforms set for strong growth**. Emerald Expert Briefings, n. oxan-db, 2022.

¹⁶⁴ Centro de Sindicatos Indianos em inglês.

voltada ao marxismo e socialismo, com uma grande presença de trabalhadores principalmente nas províncias de Tripura, West Bengal, Kerala, Tamil Nadu, Karnataka e Andhra Pradesh.¹⁶⁵

Seu posicionamento sobre a *gig economy* é de pleno ativismo por melhores condições de trabalho.¹⁶⁶ A associação sindical se envolveu em diversos protestos, em negociações no interesse dos trabalhadores e na forma de negócios da Zomato e outras empresas do mercado indiano. Em que pese o desenvolvimento de medidas em defesa dos trabalhadores, o CITU dialoga com uma crise da economia indiana e com maiores taxas de desemprego crescente.¹⁶⁷

De qualquer forma, o CITU advoga pela classificação dos entregadores como empregados e por melhores condições de trabalho através de pressões legislativas e apoio a greves gerais.¹⁶⁸ Não somente, mas o sindicato também diz que o modelo de negócios abarcado por empresas como a Zomato, Ola e Swaggy são nocivos à saúde econômica da Índia e propõe um combate ao “capitalismo de plataforma”.¹⁶⁹

¹⁶⁵ NORONHA, Ernesto. Indian trade unions: Today and beyond tomorrow. **Indian Journal of Industrial Relations**, v. 39, n. 1, p. 95-107, 2003. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/27767883>. Acesso em: maio de 2025.

¹⁶⁶ Employment: Promises, Claims and Reality. **CITU Centre**, 29 abr. 2024. Disponível em: <http://citucentre.org/component/k2/873-employment-promises-claims-and-reality>. Acesso em: 22 maio 2025.

¹⁶⁷ SULTANA, H. Yasmeen et al. Impact of Gig Economy on Food Delivery Workers in Union Territory of Puducherry, India. **Economic Sciences**, v. 20, n. 1, 2024. Disponível em: <https://economic-sciences.com/index.php/journal/article/view/47/11>. Acesso em: maio de 2025.

¹⁶⁸ NEELAMBARAN, A. TN: Zomato Delivery Partners Protest Exploitation, Demand Assured Pay, Social Welfare Measures. **NewsClick**, 29 ago. 2023. Disponível em: <https://www.newsclick.in/TN-zomato-delivery-partners-protest-exploitation-demand-assured-pay-social-welfare-measures>. Acesso em: 22 maio 2025.

¹⁶⁹ *Ibidem*

Entre outras reivindicações, o centro de sindicatos também explora a negociação direta com as empresas e condições justas de trabalho. Anteriormente, o CITU chegou a denunciar o modelo que a Zomato tentou implementar que consistiria na obrigatoriedade de pagamento do motorista parceiro em uma taxa de 2 milhões de Rs (2 milhões de rúpias indianas) para adesão à plataforma.¹⁷⁰

A liderança do CITU está nas mãos de Kandikuppa Hemalata, a primeira presidente mulher da história dos sindicatos da Índia a nível nacional. Ela também integra o Partido Comunista da Índia e possui orientação marxista.¹⁷¹

¹⁷⁰ MITRA, Esha. **Zomato offers a job with a catch – you have to pay to get it.** CNN Business, 22 nov. 2024. Disponível em: <https://www.cnn.com/2024/11/21/business/zomato-job-for-fee-stunt-intl-hnk>. Acesso em: maio 2025.

¹⁷¹ INSTITUTO TRICONTINENTAL DE PESQUISA SOCIAL. **A única resposta é mobilizar os trabalhadores e trabalhadoras: Entrevista com K. Hemalatha, presidente da Central de Trabalhadores da Índia.** São Paulo: Instituto Tricontinental de Pesquisa Social, 2019. (Dossiê, n. 18). Disponível em: <https://thetricontinental.org/pt-pt/a-unica-resposta-e-mobilizar-os-trabalhadores-e-trabalhadoras-uma-entrevista-com-k-hemalata-presidenta-da-central-de-sindicatos-indianos/>. Acesso em: 22 maio 2025.

9 MÉXICO

O México, localizado na América do Norte, tornou-se membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1931, em um contexto de intensas transformações sociais e econômicas resultantes da Revolução Mexicana (1910–1920)¹⁷², que teve como um de seus principais marcos a luta por direitos trabalhistas e justiça social, o que impulsionou a construção de uma base jurídica e institucional voltada à proteção do trabalho no país.¹⁷³

Esse cenário interno favoreceu a adesão do México aos princípios da OIT, refletindo em sua atuação ativa ao longo das décadas. Assim, nessa perspectiva, o país ratificou 82 Convenções e um Protocolo¹⁷⁴, dos quais 64 permanecem em vigor atualmente. Entre eles, destacam-se nove das dez Convenções fundamentais da Organização, que abordam temas essenciais como a proibição do trabalho forçado, a eliminação do trabalho infantil e a promoção da igualdade no ambiente laboral.¹⁷⁵

Além disso, na década de 50, a OIT instalou seu escritório no México, tornando-se uma das primeiras agências especializadas das

¹⁷² A Revolução Mexicana, iniciada em 1910, foi um conflito contra a ditadura de Porfirio Díaz, motivado por desigualdades sociais e falta de democracia. Envolveu líderes como Madero, Zapata e Pancho Villa, e resultou em reformas importantes, como a Constituição de 1917, que trouxe direitos trabalhistas e reforma agrária.

¹⁷³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. México. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/mexico>. Acesso em: 24 maio 2025.

¹⁷⁴ Convenções e protocolos

¹⁷⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. México. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/mexico>. Acesso em: 24 maio 2025.

Nações Unidas¹⁷⁶ a se estabelecer no país. Desde então, a atuação da Organização tem contribuído para o fortalecimento do diálogo social e o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à promoção do trabalho decente, reafirmando o compromisso do México com os padrões internacionais de proteção ao trabalhador. A representação governamental do país será a Secretaria do Trabalho e Previdência Social do México (*Secretaría del Trabajo y Previsión Social-STPS*), a representação empresarial será o aplicativo Rappi, e a representação sindicalista será a Confederação de Trabalhadores do México (*Confederación de Trabajadores de México-CMT*).¹⁷⁷

9.1 SECRETARIA DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO MÉXICO

A Secretaria do Trabalho e da Previdência Social do México, também conhecida como *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* (STPS), é o órgão federativo responsável por formular, executar e coordenar as políticas públicas voltadas ao trabalho e à previdência social, cuja atuação é orientada pela missão de garantir os direitos trabalhistas, promover o diálogo social e contribuir para a justiça social.¹⁷⁸

¹⁷⁶ As agências especializadas da ONU são organizações autônomas que colaboram com as Nações Unidas para abordar questões específicas em diversas áreas, como saúde, educação, trabalho, agricultura, comércio e meio ambiente. Elas foram estabelecidas para promover o desenvolvimento global e a cooperação internacional.

¹⁷⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. México. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/mexico>. Acesso em: 24 maio 2025.

¹⁷⁸ MÉXICO. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ¿Qué hacemos?**. Disponível em: <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>. Acesso em: 24 maio 2025.

Criada com base na Constituição Mexicana de 1917 e regulamentada pela Lei Federal do Trabalho, a STPS atua na supervisão e vigilância da legislação trabalhista em todo o território nacional, além de desenvolver programas de capacitação profissional, com o objetivo de aumentar a produtividade e a qualificação da força de trabalho.¹⁷⁹

A STPS também é responsável pela gestão do *Servicio Nacional de Empleo*, ou seja, Serviço Nacional de Emprego (SNE), que promove a intermediação entre trabalhadores e empregadores, ampliando o acesso a oportunidades de trabalho, bem como a coordenação das *Juntas de Conciliación y Arbitraje* – Juntas de Conciliação e Arbitragem –, que resolvem conflitos trabalhistas de forma administrativa.¹⁸⁰

Em sua estrutura, a secretaria é composta por diversas subsecretarias, como a Subsecretaria do Trabalho – que supervisiona as condições laborais e a segurança no ambiente de trabalho –; a Subsecretaria de Emprego e Produtividade Laboral – que desenvolve políticas relacionadas ao mercado de trabalho –; a Subsecretaria de Inclusão Laboral – que atua na promoção da igualdade de oportunidades e inclusão de grupos vulneráveis –; e a *Oficialia Mayor* – responsável pela administração interna da pasta.¹⁸¹

Em relação ao trabalho por plataformas digitais, a STPS tem adotado uma postura proativa e reformista diante do avanço do trabalho por plataformas digitais. Nessa visão, com foco em garantir equilíbrio entre a flexibilidade característica dessa modalidade e a proteção dos

¹⁷⁹ MÉXICO. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ¿Qué hacemos?**. Disponível em: <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>. Acesso em: 24 maio 2025.

¹⁸⁰ *Ibidem*

¹⁸¹ MÉXICO. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ¿Qué hacemos?**. Disponível em: <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>. Acesso em: 24 maio 2025

direitos trabalhistas, a secretaria impulsionou uma reforma aprovada em dezembro de 2024, que entrará em vigor em junho de 2025, estabelecendo um marco regulatório específico para motoristas e entregadores de aplicativos.¹⁸²

Entre as principais medidas da reforma legislativa, destacam-se o acesso à seguridade social, a proteção contra acidentes, a participação nos lucros das plataformas e a exigência de transparência nos critérios algorítmicos utilizados para decisões que impactem diretamente os trabalhadores.¹⁸³

A reforma foi elaborada com a participação de trabalhadores e empresas, e, segundo o secretário Bolaños López, é pioneira no mundo por preservar a autonomia dos trabalhadores sem abrir mão de suas garantias básicas, sendo um marco ao reconhecer, pela primeira vez, uma relação laboral subordinada entre as plataformas digitais e seus trabalhadores no México.¹⁸⁴

Por fim, a STPS, junto ao Instituto Mexicano do Seguro Social (IMSS), também implementou uma mesa técnica para assegurar a correta aplicação da norma. Com isso, o México se destaca internacionalmente por buscar uma regulação justa e moderna para o trabalho plataformizado, promovendo inclusão e justiça social sem comprometer a inovação.¹⁸⁵

O atual Secretário do Trabalho do México, desde 2024, é Marath Baruch Bolaños López, que vem adotando uma visão comprometida com a continuidade das reformas trabalhistas, defendendo melhores

¹⁸² *Ibidem*

¹⁸³ MÉXICO. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ¿Qué hacemos?**. Disponível em: <https://www.gob.mx/stps/que-hacemos>. Acesso em: 24 maio 2025

¹⁸⁴ *Ibidem*

¹⁸⁵ *Ibidem*

condições de trabalho e justiça social. Nessa perspectiva, entre suas principais metas estão a redução gradual da jornada de trabalho para 40 horas semanais e o fortalecimento da liberdade sindical, por meio do diálogo social e da construção de consensos, alinhando as políticas laborais do México aos padrões internacionais e ao contexto do USMCA.^{186,187}

9.2 REPRESENTANTE DA RAPPI

A Rappi, empresa multinacional colombiana de tecnologia fundada em 2015, na Colômbia, por Simón Borrero, Felipe Villamarín e Sebastián Mejía, foi, inicialmente, concebida como uma solução para conectar pequenos comerciantes a usuários da região. Sob esse viés, o aplicativo rapidamente ganhou popularidade ao se posicionar como uma “despensa digital”, permitindo aos usuários solicitar qualquer tipo de produto ou serviço, mesmo fora do catálogo, marcando o nascimento do primeiro SuperApp¹⁸⁸ da América Latina.¹⁸⁹

¹⁸⁶Acordo comercial entre EUA, México e Canadá que substituiu o NAFTA que entrou em vigor em 2020 com o objetivo de modernizar o comércio entre os três países, trazendo regras mais rígidas para a indústria automotiva, garantias trabalhistas, proteção ambiental e normas atualizadas para o comércio digital

¹⁸⁷ CORONA, Sonia; SUÁREZ, Karina. **Marath Bolaños: “Los empresarios están muy hechos a la idea de que la jornada de 40 horas es posible”**. El País, México, 4 maio 2025. Disponível em: <https://elpais.com/mexico/economia/2025-05-04/marath-bolanos-secretario-del-trabajo-los-empresarios-estan-muy-hechos-a-la-idea-de-que-la-jornada-de-40-horas-es-posible.html>. Acesso em: 24 maio 2025

¹⁸⁸Aplicativo que fornece aos usuários finais (clientes, parceiros ou funcionários) um conjunto de recursos principais, além de acesso a miniaplicativos criados de forma independente.

¹⁸⁹ RAPPI. **Quem somos**. [S.I.]: Rappi, [2025?]. Disponível em: <https://about.rappi.com/br/quem-somos>. Acesso em: 24 maio 2025.

No contexto mexicano, a empresa consolidou sua presença como uma das principais plataformas de delivery e serviços sob demanda.. Assim, os entregadores, conhecidos como "rappitenderos", utilizam a plataforma para oferecer seu trabalho de forma autônoma, sem vínculo empregatício formal com a empresa.¹⁹⁰

Dentro desse cenário, a reforma da Lei Federal do Trabalho no México, em dezembro de 2024, com entrada em vigor prevista para junho de 2025, trouxe mudanças na regulação do trabalho em plataformas digitais. Nessa instância, a nova legislação mexicana passou a reconhecer a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores de plataformas e as empresas, sempre que esses trabalhadores atingirem, no mínimo, o equivalente a um salário mínimo mensal.¹⁹¹

Com essa alteração legislativa, empresas como a Rappi passaram a estar sujeitas a novas exigências legais, incluindo a obrigatoriedade de garantir aos trabalhadores acesso à seguridade social, contribuições ao sistema habitacional e direito à participação nos lucros.¹⁹²

O posicionamento da multinacional frente à nova legislação trabalhista no México é caracterizada por cautela e preocupação. O diretor de Políticas e Assuntos Públicos da Rappi mexicana, Fernando Cota, alertou que a imposição de um vínculo empregatício poderia

¹⁹⁰ RAPPI. Quem somos. [S.l.]: Rappi, [2025?]. Disponível em: <https://about.rappi.com/br/quem-somos>. Acesso em: 24 maio 2025.

¹⁹¹ MÉXICO. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social. STPS e IMSS** **apresentam projeto final das regras de caráter geral da prova piloto para as pessoas trabalhadoras de plataformas digitais.** [s.l.]: Gobierno de México, [2025?]. Disponível em <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-e-imss-presentan-proyecto-final-de-las-reglas-de-caracter-general-de-la-prueba-piloto-para-las-personas-trabajadoras-de-plataformas-digitales>. Acesso em: 24 maio 2025.

¹⁹² *Ibidem*

comprometer a sustentabilidade do modelo de negócios e a liberdade operacional dos entregadores.¹⁹³

Além disso, a empresa afirma que meio milhão de pessoas utilizam a plataforma como meio de subsistência, e a imposição de obrigações típicas de uma relação formal de emprego poderia reduzir o número de prestadores e a eficiência do serviço.¹⁹⁴

Ainda assim, apesar das preocupações, a Rappi demonstrou disposição para o diálogo com as autoridades mexicanas, participando de reuniões com a Secretaria do Trabalho e Previsão Social (STPS) e o Instituto Mexicano do Seguro Social (IMSS) para discutir a implementação da reforma.¹⁹⁵

A multinacional vem buscando se aproximar das demandas dos entregadores, promovendo ações em parceria com coletivos como “*Ni Un Repartidor Menos*” e “*Ni Una Repartidora Menos*”¹⁹⁶, debatendo propostas como a criação de áreas de descanso, cursos de capacitação, e mecanismos de proteção contra assédio dentro do aplicativo, representando uma tentativa da Rappi de melhorar as condições de trabalho sem abrir mão da flexibilidade característica do modelo plataformizado.¹⁹⁷

¹⁹³ RIQUELME, Rodrigo. **Modo de vida de 500,000 personas está en juego con regulación del trabajo en plataformas: Rappi**. El Economista, México, 10 out. 2022. Disponível em: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Modo-de-vida-de-500000-personas-esta-en-juego-con-regulacion-del-trabajo-en-plataformas-Rappi-20221010-0068.html>. Acesso em: 24 maio 2025.

¹⁹⁴ *Ibidem*

¹⁹⁵ *Ibidem*

¹⁹⁶ Em português: “Nenhum entregador a menos” e “Nenhuma entregadora a menos”.

¹⁹⁷ ALFARO, Yanin. **Rappi otorgará a repartidores en México clases de inglés y áreas de descanso**. Bloomberg Línea, 17 nov. 2022. Disponível em: <https://www.bloomberglinea.com/2022/11/17/rappi-otorgara-a-repartidores-en-mexico-clases-de-ingles-y-areas-de-descanso/>. Acesso em: 24 maio 2025.

9.3 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DE TRABALHADORES DO MÉXICO

A *Confederación de Trabajadores de México* – Confederação de Trabalhadores do México –, CTM, foi fundada em 1936, durante o governo de Lázaro Cárdenas, emergindo como a principal central sindical do país, sucedendo a Confederação Regional Operária Mexicana (CROM). A criação da CTM foi um marco histórico na organização dos trabalhadores mexicanos, uma vez que buscava não apenas a defesa dos direitos trabalhistas, mas também uma participação ativa na construção de políticas públicas de caráter social.¹⁹⁸

Nesse cenário, sob a liderança de Vicente Lombardo Toledano, a CTM se consolidou, ao longo das décadas, como uma organização revolucionária e nacionalista, unindo trabalhadores em nível federal, comprometida com a justiça social e no combate a exploração trabalhista.¹⁹⁹

Desde sua fundação, a confederação manteve uma relação ativa com organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho, participando de diversas conferências internacionais e colaborando na formulação de normas trabalhistas que pudessem ser aplicadas no México e em outros países. Além disso, representantes da CTM ocuparam cargos de relevância dentro da OIT, como Alfonso Sánchez Madariaga, que teve uma atuação destacada em favor da

¹⁹⁸ UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Confederação de Trabalhadores do México (CTM)**. Portal Latino-Americano. Disponível em: <https://sites.usp.br/portallatinoamericano/espanol-ctm>. Acesso em: 24 maio 2025.

¹⁹⁹ *Ibidem*

defesa dos direitos dos trabalhadores latino-americanos no cenário internacional.²⁰⁰

Em relação ao contexto contemporâneo das relações trabalhistas, especialmente no que concerne ao fenômeno da plataformação, a CTM tem se posicionado de forma ativa na defesa dos direitos dos trabalhadores vinculados a essas plataformas digitais, como motoristas de aplicativo, entregadores e outros profissionais.²⁰¹

A entidade argumenta que é imprescindível que esses trabalhadores sejam reconhecidos na legislação trabalhista mexicana, apoiando projetos de lei e reformas que buscam assegurar proteção social, estabilidade mínima e condições dignas, combatendo a lógica de exploração travestida de "autonomia" que muitas plataformas digitais promovem. Ademais, a confederação também previne para o risco de se criar uma subclasse de trabalhadores desprotegidos, agravando desigualdades sociais e aprofundando a precarização.²⁰²

A CTM entende como fundamental a promoção da sindicalização dos trabalhadores de plataformas, que hoje encontram grandes dificuldades para se organizar coletivamente, tanto pelas características dispersas do trabalho digital quanto pela ausência de reconhecimento legal, defendendo que a organização sindical e a negociação coletiva são essenciais para equilibrar a assimetria de poder entre os colaboradores e as grandes plataformas tecnológicas.²⁰³

²⁰⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **El tripartismo en México**. ILO, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/resource/el-tripartismo-en-mexico>. Acesso em: 24 maio 2025.

²⁰¹ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho**. In: Portal Contemporâneo da América Latina e Caribe. São Paulo: Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://sites.usp.br/portalatinoamericano/es/es-espanol-trabajo>. Acesso em: 24 maio 2025.

²⁰² *Ibidem*

²⁰³ *Ibidem*

Por outro lado, a confederação também busca estabelecer canais de diálogo com as empresas, buscando trabalhar na construção conjunta de soluções que preservem a flexibilidade desejada por muitos trabalhadores, sem abrir mão de sua proteção social e dignidade. Nesse sentido, defendem a criação de um modelo híbrido, em que as empresas reconheçam suas responsabilidades como empregadoras em determinadas circunstâncias, mas também adotem práticas de compartilhamento de riscos e benefícios com os trabalhadores.²⁰⁴

O atual presidente da CTM é Carlos Aceves del Olmo, sendo o sexto líder na história da entidade, que possui ampla trajetória no movimento sindical, com forte atuação junto às bases trabalhistas em todo o país. Em sua gestão, busca valorizar o legado da confederação, mantendo seus princípios sociais e sindicais, além de fortalecer a luta pelos direitos dos trabalhadores, especialmente frente aos desafios das novas dinâmicas do mercado de trabalho.

²⁰⁴ *Ibidem*

10 REINO UNIDO

O Reino Unido, formado pela união política de quatro países – Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte —, sendo os três primeiros localizados na ilha da Grã-Bretanha e a Irlanda do Norte na ilha da Irlanda, é membro fundador da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 1919, mantendo uma longa tradição de atuação ativa em fóruns internacionais sobre trabalho e proteção social como membro permanente.

A estrutura tripartite do país se mantém firme, contando com a participação do *Department for Business and Trade* (DBT), responsável pelas relações laborais e comerciais, do *Department for Work and Pensions* (DWP), incumbido da formulação e execução das políticas de previdência, benefícios e assistência social, além das principais entidades sindicais, como o *Trades Union Congress* (TUC), e das organizações empresariais, como a Confederação da Indústria Britânica (CBI).

10.1 DEPARTAMENTO DE NEGÓCIOS E COMÉRCIO E DEPARTAMENTO DE TRABALHO E PENSÕES

O Reino Unido possui uma consolidada tradição institucional no campo das políticas trabalhistas, tendo estabelecido seu primeiro Ministério do Trabalho em 1916. Atualmente, as atribuições relativas à regulação do trabalho e à seguridade social encontram-se distribuídas entre dois órgãos centrais: o Department for Business and Trade (DBT, Departamento de Negócios e Comércio), responsável pelas relações

laborais e comerciais;²⁰⁵ e o Department for Work and Pensions (DWP, Departamento de Trabalho e Pensões), incumbido da formulação e execução das políticas de previdência, benefícios e assistência social.²⁰⁶

O DBT atua em cinco principais áreas de competência: relações trabalhistas e contratuais, com foco na promoção de vínculos jurídicos claros e na proteção mínima dos trabalhadores; estímulo à inovação e ao crescimento econômico, especialmente no setor privado; transparência e regulação jurídica, assegurando segurança nas relações de trabalho, inclusive nas novas formas de ocupação; modernização normativa, com ênfase na adaptação às transformações do mercado digital e da gig economy; e cooperação internacional, com protagonismo em fóruns multilaterais como a OIT.

Por sua vez, o DWP é responsável pela administração da seguridade social, incluindo políticas de aposentadoria, pensões privadas, benefícios por incapacidade e programas de inclusão produtiva²⁰⁷. Suas ações são direcionadas, sobretudo, à garantia de proteção social a populações vulneráveis, como trabalhadores migrantes, jovens, idosos e pessoas com deficiência.²⁰⁸

²⁰⁵ GOV.UK. **Department for International Trade foi substituído pelo Department for Business and Trade.** Disponível em: <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-international-trade>. Acesso em: 18 maio 2025.

²⁰⁶ Red Hat. **Departamento de Trabalho e Pensões do Reino Unido dá assistência essencial aos cidadãos mais rápido com a Red Hat.** Estudo de caso, 29 mar. 2023. Disponível em: <https://www.redhat.com/pt-br/resources/uk-department-work-pensions-case-study>. Acesso em: 18 maio 2025.

²⁰⁷ F5 Networks. **O Departamento de Trabalho e Pensões do Reino Unido garante o acesso e monitora serviços básicos com o NGINX Plus.** Disponível em: https://www.f5.com/pt_br/case-studies/uk-department-work-and-pensions-secures-access-monitors-crucial-services-with-nginx-plus/_jcr_content. Acesso em: 19 maio 2025.

²⁰⁸ *Ibidem*

No que tange ao trabalho mediado por plataformas digitais, o Reino Unido vem desenvolvendo uma abordagem normativa inovadora e pragmática. O caso *Uber v. Aslam*²⁰⁹ (2021), julgado pela Suprema Corte, consolidou o entendimento de que motoristas de aplicativo devem ser reconhecidos como “*workers*”, categoria jurídica intermediária no sistema britânico, que garante acesso a direitos estatutários como salário mínimo, férias remuneradas e proteção contra discriminação²¹⁰. Essa jurisprudência foi incorporada à política pública por meio do Good Work Plan (2018)²¹¹, que estabelece princípios para a modernização do mercado de trabalho, a regulamentação de vínculos flexíveis e o combate à precarização nas novas formas de emprego.²¹²

O sistema jurídico do Reino Unido distingue entre *employees* (Empregados), *workers* (Trabalhadores) e *self-employed* (Autônomos), sendo os dois primeiros titulares de um conjunto essencial de direitos

²⁰⁹ Em 2021, a Suprema Corte do Reino Unido decidiu que motoristas da Uber, como Yaseen Aslam e James Farrer, deviam ser considerados “trabalhadores” nos termos da Lei dos Direitos Trabalhistas de 1996, e não contratantes independentes. A Corte entendeu que a Uber exercia controle significativo sobre os motoristas (como tarifas, contratos e modo de prestação de serviço), o que justificava o reconhecimento do vínculo. Assim, os motoristas passaram a ter direito a benefícios como salário mínimo nacional e férias remuneradas.

²¹⁰ Silvério, Rafaela Caroline Boiron. A uberização do trabalho e a necessidade de proteção dos trabalhadores na economia do compartilhamento: uma análise da decisão da Suprema Corte do Reino Unido no caso *Uber BV & ORS v Aslam & ORS*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 89, n. 4, p. 184–204, 2023.

²¹¹ O Good Work Plan (2018) é uma iniciativa do governo do Reino Unido para melhorar as condições de trabalho no contexto da economia digital. Ele busca garantir maior transparência, segurança e direitos para trabalhadores em empregos atípicos, como os da gig economy. Foi elaborado com base nas recomendações do Taylor Review (2017). O plano propõe medidas como contratos mais claros e melhores mecanismos de fiscalização. É considerado um passo importante na modernização das leis trabalhistas britânicas.

²¹² Prétola, Daisy. Um Reino Unido por uma boa causa. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 57, n. 3, p. 60-61, 2003.

laborais previstos em lei.²¹³ Ressalta-se, ainda, que esses direitos são garantidos independentemente da origem nacional ou do status migratório, o que revela o compromisso do país com a universalização dos direitos humanos no trabalho.²¹⁴

No plano internacional, o governo britânico sustenta a necessidade de desenvolvimento de diretrizes internacionais mínimas para a regulação do trabalho em plataformas digitais, defendendo, contudo, que essas normas respeitem as especificidades socioeconômicas e jurídicas dos Estados-membros, evitando a imposição de modelos rígidos e uniformes.²¹⁵

Atualmente, o *Department for Business and Trade* é liderado por Kemi Badenoch²¹⁶, enquanto o *Department for Work and Pensions* é chefiado por Mel Stride.²¹⁷ Ambos os ministérios têm adotado uma agenda política voltada à conciliação entre dinamismo econômico, inovação tecnológica e promoção do trabalho decente frente aos desafios impostos pela plataformização e pelas transformações do mundo laboral contemporâneo.²¹⁸

²¹³ Tuc – Trades Union Congress. **Trabalhar no RU: um guia para os seus direitos.** [S. l.]: TUC, [202–]. Disponível em: <https://www.tuc.org.uk/trabalhar-no-ru-um-guia-para-os-seus-direitos-portuguese-version>. Acesso em: 19 maio 2025.

²¹⁴ *Ibidem*

²¹⁵ De Suza Christo, Cirlene; MASSON, Letícia Pessoa. Plataformização do trabalho em mercado periférico: uma análise ergológica de implicações nas condições de vida e de trabalho de motoristas e entregadores/as no contexto brasileiro. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 26, 2023.

²¹⁶ George, Callum. Apresentando o Departamento de Negócios e Comércio. **North East England Chamber of Commerce**, 16 fev. 2023. Disponível em: <https://www.necc.co.uk/introducing-the-department-for-business-and-trade/>. Acesso em: 19 maio 2025.

²¹⁷ *Ibidem*

²¹⁸ *Ibidem*

10.2 REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO INDÚSTRIA BRITÂNICA

A Confederação da Indústria Britânica (CBI) é uma das principais entidades representativas do setor empresarial no Reino Unido, reunindo aproximadamente 190 mil empresas de diversos portes e setores. Fundada em 1965, a CBI atua como interlocutora entre o setor privado e o poder público, buscando influenciar políticas econômicas e regulatórias que favoreçam um ambiente de negócios competitivo, inovador e estável. No contexto das transformações recentes nas dinâmicas laborais, a CBI tem se posicionado de forma estratégica nas discussões sobre o trabalho digital, a *gig economy* e a plataformização das relações de trabalho.²¹⁹

A confederação reconhece o potencial econômico das plataformas digitais para a geração de renda, o fomento à inovação e a ampliação do acesso ao mercado de trabalho, especialmente para grupos historicamente marginalizados. Segundo a CBI, esse modelo representa uma oportunidade para flexibilizar as formas de inserção laboral e estimular o empreendedorismo individual, em contribuição ao crescimento econômico nacional. A entidade vê com bons olhos o uso de tecnologias para organizar o trabalho de forma mais dinâmica, sob a justificativa de que isso amplia as possibilidades de participação no mercado e promove a eficiência na prestação de serviços.²²⁰

²¹⁹ Kenton, Will. Confederação da Indústria Britânica (CBI): o que é e como funciona. **Investopedia**, 26 jun. 2023. Disponível em: https://www.cbi.org.uk/about-us/?utm_source=cbi_org&utm_medium=website&utm_campaign=mega_nav&utm_content=about_the_cbi. Acesso em: 19 maio 2025.

²²⁰ *Ibidem*

No entanto, a CBI adota uma postura de cautela frente a propostas de regulação mais rígidas sobre o setor. Em seus pronunciamentos e documentos oficiais, a confederação defende que a intervenção estatal em excesso pode comprometer a competitividade do Reino Unido, reduzir a atratividade para investimentos estrangeiros e sufocar a capacidade de inovação das *startups*.²²¹

Para a entidade, um ambiente regulatório mais leve – pautado na previsibilidade, segurança jurídica e flexibilidade – é fundamental em prol de assegurar a prosperidade da economia digital. Nesse sentido, a CBI resiste a reformas que imponham obrigações trabalhistas mais robustas às plataformas digitais, especialmente no que tange à vinculação empregatícia direta entre plataformas e prestadores de serviço²²².

Apesar dessa posição liberal, a CBI tem demonstrado disposição para o diálogo tripartite com sindicatos e o Estado. A entidade reconhece que a ausência de regulamentação mínima pode gerar distorções significativas no mercado de trabalho, com impacto direto na proteção social dos trabalhadores autônomos e na precarização das condições de trabalho.²²³

Assim, defende a criação de diretrizes claras, com o objetivo de definir papéis e responsabilidades entre os diferentes atores envolvidos nas “relações de trabalho plataformizadas”. Esse equilíbrio, segundo a CBI, é essencial para garantir estabilidade ao mercado, proteger direitos

²²¹ *Ibidem*

²²² Watch, G. M. **Council for Biotechnology Information (CBI). Profile. Norfolk Genetic Information Network, Norfolk, Reino Unido**, 2006. Disponível em: <www.gmwatch.org/profile1.asp>. Acesso em: 19 maio 2025.

²²³ Confederation Of British Industry. Home. Disponível em: <https://www.cbi.org.uk/>. Acesso em: 20 maio 2025.

básicos dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, preservar a liberdade de inovação das empresas.²²⁴

A abordagem da CBI revela uma tensão estrutural entre a lógica empresarial orientada à eficiência e ao lucro, e a necessidade de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores em um cenário de transformações profundas nas relações laborais. A posição da Confederação evidencia como os interesses econômicos continuam a moldar os limites do debate regulatório sobre o trabalho digital no Reino Unido, destacando a importância da atuação coordenada entre Estado, empregadores e representantes dos trabalhadores na construção de um marco normativo mais justo e equilibrado para o futuro do trabalho.²²⁵

Atualmente Rupert Soames é o presidente da Confederação da Indústria Britânica (CBI) desde fevereiro de 2024. Com uma carreira executiva de destaque, ele foi CEO da Aggreko por 11 anos e da Serco por 9 anos, além de presidir o conselho da Smith & Nephew, uma empresa de tecnologia médica listada no FTSE 50. Neto de Winston Churchill, Soames assumiu a liderança da CBI em um momento crítico, após escândalos de má conduta que abalaram a organização. Desde então, tem se dedicado a restaurar a reputação da CBI, promovendo reformas de governança e defendendo políticas que incentivem o crescimento econômico sustentável no Reino Unido.

10.3 REPRESENTANTE DA CONGRESSO DE SINDICATOS BRITÂNICOS

²²⁴ *Ibidem*

²²⁵ *Ibidem*

O *Trades Union Congress* (TUC) é a principal central sindical nacional do Reino Unido, representando milhões de trabalhadores em diversos setores. Fundado em 1868, o TUC nasceu da necessidade de unificar sindicatos independentes para fortalecer a luta por direitos trabalhistas, promovendo princípios sindicais e pressionando o Parlamento por legislações favoráveis aos trabalhadores. Inicialmente composto quase exclusivamente por sindicatos de trabalhadores qualificados, o TUC começou a aceitar sindicatos gerais, ou não qualificados, a partir de 1889, ampliando sua representatividade.²²⁶

Durante o final do século XIX e início do século XX, o TUC desempenhou um papel fundamental na criação de outros órgãos importantes para o movimento trabalhista britânico, como a Federação Geral dos Sindicatos, responsável pelo fundo de seguro para greves, e o Comitê de Representação Trabalhista, que posteriormente deu origem ao Partido Trabalhista, um importante ator político nacional.²²⁷

Após a Primeira Guerra Mundial, o TUC assumiu sua forma moderna com a criação do Conselho Geral, que passou a representar melhor os diversos sindicatos industriais do país, lidando com conflitos intersindicais e disputas com empregadores. Sob a liderança de figuras como Ernest Bevin e Walter Citrine, o TUC tornou-se a voz incontestável dos trabalhadores nas negociações com o governo e as indústrias britânicas, desempenhando papel decisivo durante a Segunda Guerra Mundial²²⁸.

²²⁶ SIMMS, Melanie; HOLGATE, Jane; ROPER, Carl. The Trades Union Congress 150 years on: A review of the organising challenges and responses to the changing nature of work. **Employee Relations: The International Journal**, v. 41, n. 2, p. 331-343, 2019.

²²⁷ Encyclopaedia Britannica. **Trades Union Congress (TUC)**. Última atualização em 27 de abril de 2025. Disponível em: <https://www.britannica.com/topic/trade-union>

²²⁸ *Ibidem*

No período pós-guerra, o TUC influenciou significativamente a política econômica em cooperação com o governo e o setor empresarial. No entanto, sua influência foi reduzida a partir de 1979, com a ascensão do governo conservador de Margaret Thatcher, que impôs severas restrições legais aos sindicatos. Essas medidas, somadas a outros fatores, provocaram uma queda no número de filiados, de cerca de 12 milhões em 1979 para aproximadamente 6,6 milhões no final do século XX²²⁹.

Embora os sindicatos filiados ao TUC atuem de forma autônoma e conduzam negociações independentemente, o TUC mantém um papel de articulação e representação nacional. A central não é formalmente filiada a nenhum partido político, embora muitos de seus sindicatos tenham vínculos históricos e políticos com o Partido Trabalhista.²³⁰ Internacionalmente, o TUC é filiado à Confederação Internacional de Sindicatos Livres (CISL), da qual foi cofundador em 1949.²³¹

Nos últimos anos, o TUC tem se destacado nas discussões sobre o trabalho digital, evidenciando a precarização das condições de trabalho e a desproteção dos trabalhadores autônomos em plataformas digitais, também conhecidos como *gig economy*. Para o TUC, esse modelo representa uma forma moderna de exploração laboral, e a central sindical tem pressionado o governo britânico por reformas legislativas que ampliem o conceito de “*worker*” para incluir todos os trabalhadores de plataforma. Essa inclusão garantiria o acesso à

²²⁹ *Ibidem*

²³⁰ *Ibidem*

²³¹ *Ibidem*

seguridade social, previdência e proteção contra demissão arbitrária para esses trabalhadores.²³²

Além disso, o TUC critica o uso de algoritmos para controle e punição dos trabalhadores nas plataformas digitais, exigindo maior transparência algorítmica e a garantia do direito à negociação coletiva no ambiente digital. Essas iniciativas reafirmam o compromisso do TUC com a defesa dos direitos trabalhistas em um cenário econômico e tecnológico em constante transformação.²³³

²³² Parker, Jane. **O Congresso Sindical e a construção de alianças civis: rumo ao sindicalismo do movimento social?** *Employee Relations*, v. 30, n. 5, p. 562-583, 2008.

²³³ *Ibidem*

11 CONCLUSÃO

Ao considerar a pluralidade de perspectivas abordadas ao longo desse Guia, é evidente que o comitê da Organização Internacional do Trabalho está comprometido com a promoção de discussões ricas, e que irão chegar a resoluções justas, efetivas e inclusivas sobre as transformações do universo trabalhista.

Discutir essas inovações é uma forma de relatar as mudanças e evoluções nas formas de trabalho, tendo em vista as modalidades trabalhistas mais autônomas, as modalidades digitais e os modelos tradicionais, enquanto mantém a possibilidade do pleno emprego e a eficiência exigida pelo mercado. Ou seja, o comitê busca suscitar a reflexão crítica acerca das tendências insurgentes de trabalho, para possibilitar um debate direcionado a afirmar a dignidade, e determinar a garantia de emprego no mercado de trabalho. Esse objetivo será atingido, logo, a partir dessa representação tripartida e múltipla, com valorização igualitária das opiniões e necessidades de cada delegação.

Portanto, é importante reiterar a relevância da discussão sobre as novas movimentações do mundo do trabalho, especialmente ao reconhecer como as dinâmicas trabalhistas estão inerentes ao funcionamento da sociedade. Esse Guia, então, almeja dar base teórica às diferentes perspectivas a integrarem as arguições durante o comitê da OIT na XXIV SOI para, de tal forma, possibilitar discussões frutíferas, estruturadas e produtivas.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 145–434, jul./set. 2010.

Disponível em:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30907957/artigo_trabalho_decente.

Acesso em: 15 mar. 2025.

ACQIAs. **INDIA'S GIG ECONOMY**. [S.l.: s.n., s.d.]. Disponível em:

<https://acqias.com/daily-news-analysis-current-affairs/INDIAS-GIG-ECONOMY>. Acesso em: 22 maio 2025.

ADMIN. BMAS - **Functions of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs**. Disponível em:

<https://www.bmas.de/EN/Ministry/functions.html>. Acesso em: 8 maio. 2025.

ADMIN. BMAS - **In dialogue with China on the future of work**.

Disponível em: https://www.bmas.de/EN/Services/Press/recent-publications/2024/in-dialogue-with-china-on-the-future-of-work.html?cms_templateQueryString=platform&cms_showNoGesetzessatus=true&cms_showNoStatus=true. Acesso em: 14 maio. 2025.

ADMIN. BMAS - **International Employment and Social Policy**.

Disponível em: <https://www.bmas.de/EN/Europe-and-the-World/International/International-Employment-and-Social-Policy/international-employment-and-social-policy.html>. Acesso em: 14 maio. 2025.

AFL - CIO. **Letter Opposing Legislation That Would Promote Bad Jobs in the Gig Economy**. Disponível em:

<https://aflcio.org/about/advocacy/legislative-alerts/letter-opposing-legislation-would-promote-bad-jobs-gig-economy>. Acesso em: 24 maio 2025.

AFL - CIO. Liz Shuler. Disponível em: <https://aflcio.org/about/leadership/liz-shuler>. Acesso em: 24 maio 2025.

AFL - CIO. **Our Principles on the On-Demand Economy**. Disponível em: <https://aflcio.org/our-principles-demand-economy>. Acesso em: 24 maio 2025.

AFL - CIO. **Working People Must Be Protected In ‘Gig’ Economy**. Disponível em: <https://aflcio.org/press/releases/working-people-must-be-protected-gig-economy>. Acesso em: 24 maio 2025.

AFL-CIO. **Proposed Labor Rule a Victory for Working People**. Disponível em: <https://aflcio.org/press/releases/proposed-labor-rule-victory-working-people>. Acesso em: 1 jun. 2025.

AFRICA BUSINESS COMMUNITIES. Bolt launches dash cam safety initiative. **Africa business communities**, [s.d.]. Disponível em: <https://africabusinesscommunities.com/tech-24/south-africa-bolt-launches-dash-cam-safety-initiative/>. Acesso em: 23 maio 2025.

ALINE; MOREIRA, Lorena; FERNANDES, Ariadna; et al. **Direito Comparado no mundo globalizado**. Organizador Co-autores. [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2021/01/Direito-Comparado-do-Trabalho-2020.pdf#page=11>. Acesso em: 25 maio 2025.

BARRA, Juliano Sarmiento. Princípios essenciais do Direito do Trabalho francês. **Revista LTr.**, São Paulo, v. 82, n. 06, p. 687-697, jun. 2018.

BBC. United States Country Profile. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-16761057>. Acesso em: 17 maio 2025.

BDA. Mission. Disponível em: <https://arbeitgeber.de/en/die-bda/mission/>. Acesso em: 8 maio. 2025.

BDA. Presidium. Disponível em: <https://arbeitgeber.de/en/die-bda/organisation/presidium/>. Acesso em: 14 maio. 2025.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isadora Rezende; VOLTANI, Julia de Carvalho. Trabalho decente segundo a OIT: uma concepção democrática? Análise crítica à luz da teoria do contrato social. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 14, n. 1, e33853, 2019. Disponível em: <https://www.ufsm.br/revistadireito>. Acesso em: 15 mar. 2025.

Biography Yasmin Fahimi. Disponível em: <https://www.bayer.com/en/supervisory-board/yasmin-fahimi>. Acesso em: 14 maio. 2025.

BOLT HR. Corporate Social Responsibility Policy. **Bolt HR**, [s.d.]. Disponível em: <https://bolthr.ca/corporate-social-responsibility-policy/>. Acesso em: 23 maio 2025.

BONK, Jannis. Trade unions in South Africa. **Simon Fraser University**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.sfu.ca/union-memory/about/countries/SouthAfrica.html>. Acesso em: 23 maio 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Acesso em: 25 maio 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 maio 2025.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Disponível em:

<https://www.gov.br/inss/pt-br>. Acesso em: 25 maio 2025.

BRITSAFE. **Government announces long-awaited social security and health insurance measures for India's gig workers**. BritSafe, 12 fev. 2025. Disponível em: <https://www.britsafe.in/safety-management-news/2025/government-announces-long-awaited-social-security-and-health-insurance-measures-for-india-s-gig-workers>. Acesso em: 22 maio 2025.

BUSINESS TECH. Uber collapse in South Africa. **BusinessTech**, 3 mar. 2025. Disponível em:

<https://businesstech.co.za/news/technology/814977/uber-collapse-in-south-africa/>. Acesso em: 23 maio 2025.

CARVALHO, Maria Paula. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. **RFI**. Disponível em:

<https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>. Acesso em: 31 maio 2025.

China publishes guidelines to better protect rights of Workers in platform economy. Disponível em:

https://english.www.gov.cn/news/202402/23/content_WS65d862cec6d0868f4e8e44ac.html?utm_source. Acesso em: 15 mai. 2025.

CHOUDHURY, Parthik. Legal framework of Start-ups in India (Zomato: A case study). **International Journal of Legal Science and Innovation**, [S.l.], v. 3, n. 3, p. 220–234, 2020. Disponível em: <https://ijlsi.com/wp-content/uploads/Legal-framework-of-Start-ups-in-India-Zomato-A-case-study.pdf>. Acesso em: maio 2025.

CNN BRASIL. Miguel Torres é reeleito presidente da Força Sindical e defende direitos dos trabalhadores. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/miguel-torres-e-reeleito-presidente-da-forca-sindical-e-defende-direitos-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 25 maio 2025.

CNN BRASIL. Quem é Luiz Marinho, o petista que será ministro do Trabalho de Lula. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quem-e-luiz-marinho-o-petista-que-sera-ministro-do-trabalho-de-lula/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 25 maio 2025.

CNN BUSINESS. Uber and Lyft drivers secure \$32.50 an hour minimum wage in Massachusetts. Disponível em: <https://edition.cnn.com/2024/06/28/business/uber-lyft-minimum-wage-massachusetts/index.html>. Acesso em: 21 maio 2025.

COSATU. A new Economic Growth Path Towards Full Employment. **ECSECC**, [s.d.]. Disponível em: https://ecsecc.org/documentrepository/informationcentre/Growth_Path_pamphlet_print.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

COSATU. Home. **COSATU**, [s.d.]. Disponível em:
<https://www.cosatu.org.za/>. Acesso em: 23 maio 2025.

COSATU. Workers' Charter. campaign. **South African History Archive**, 1990. Disponível em:
<https://www.sahistory.org.za/sites/default/files/archive-files2/Spn2890.1608.2036.000.004.Spn2890.3.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

Courdecassation.fr. Disponível em:
<https://www.courdecassation.fr/print/pdf/node/3788>. Acesso em: 31 maio 2025.

DEL MONTE, Justine. The South African Gig Economy: Challenges and Opportunities. **Justine Del Monte**. Disponível em:
<https://justinedelmonte.co.za/the-south-african-gig-economy-challenges-and-opportunities/>. Acesso em: 23 maio 2025.

DEUTSCHLAND.DE. 70 years of social market economy. Disponível em: <https://www.deutschland.de/en/topic/business/social-market-economy-in-germany-growth-and-prosperity>. Acesso em: 8 mai. 2025.

DGB-EN. dgb-en. Disponível em: <https://en.dgb.de/>. Acesso em: 8 maio. 2025.

DGB-EN. Members. Disponível em: <https://en.dgb.de/member-unions>. Acesso em: 8 maio. 2025.

DGB-EN. Principles. Disponível em: <https://en.dgb.de/our-functions-and-principles>. Acesso em: 8 maio. 2025.

Directive européenne sur les travailleurs ubérisés. **Sénat**. Disponível em: <https://www.senat.fr/questions/base/2024/qSEQ24030805G.html>. Acesso em: 25 maio 2025.

"DISHEARTENED": Man Shares How Zomato Job Offer In Gurugram Barely Covered Living Costs. Editado por Anjali Thakur. **NDTV News**, 9 jan. 2025. Disponível em: <https://www.ndtv.com/feature/disheartened-mba-graduate-shares-how-zomato-job-offer-in-gurugram-barely-covered-living-costs-7437722>. Acesso em: maio 2025.

EXAME. Sociedade Anônima: o que é e quais são as suas características. Disponível em: <https://exame.com/invest/guia/sociedade-anonima-red04/>. Acesso em: 24 maio 2025.

FACCHINI NETO, Eugênio. Code Civil Francês – Gênese e Difusão de um modelo. **Revista de Informação Legislativa**. Ano 50, n. 198, p. 59-88, abr./jun. 2013.

FAIRWORK INDIA TEAM. Fairwork India Report 2020. **Fairwork**, 2020. Disponível em: https://osf.io/7hx9y_v1/download. Acesso em: 22 maio 2025.

GUIMARÃES, Danilo. Plataformas e direitos: os desafios jurídicos da era digital. **Revista Brasileira do Trabalho**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 55-78, 2023.

HESELMANN, A. Political agreement on the Platform Work Directive: employment status must be determined in accordance with national law. Disponível em: <https://arbeitgeber.de/en/political-agreement-on-the-platform-work-directive-employment-status-must-be-determined-in-accordance-with-national-law/>. Acesso em: 14 maio. 2025.

ILO. 18th National Congress of ACFTU opens. Disponível em: http://en.cppcc.gov.cn/2023-10/10/c_929124.htm?utm_source. Acesso em: 18 mai. 2025.

ILO. Brief History and Timeline. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20111007084148/https://www.ilo.org/washington/ilo-and-the-united-states/brief-history-and-timeline/lang--en/index.htm>. Acesso em: 17 maio 2025.

ILO. China. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/asia-and-pacific/china>. Acesso em: 22 mai. 2025.

ILO. Constituents in China. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/constituents-china>. Acesso em: 18 mai. 2025.

ILO. Germany. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/european-union-eu/germany>. Acesso em: 8 maio. 2025.

ILO. How China is getting ready for the future of work. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/news/how-china-getting-ready-future-work?utm_source. Acesso em: 18 mai. 2025.

ILO. ILO and China discuss future of social protection policy developments for platform workers in China. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/news/ilo-and-china-discuss-future-social-protection-policy-developments-platform?utm_source. Acesso em: 22 mai. 2025.

INFO MONEY. Fabricio Bloisi: CEO do iFood aposta na inovação para crescimento da empresa. Disponível em:

<https://www.infomoney.com.br/negocios/fabricio-bloisi-ceo-ifood-inovacao/>. Acesso em: 25 maio 2025.

INSTITUTO TRICONTINENTAL DE PESQUISA SOCIAL. A única resposta é mobilizar os trabalhadores e trabalhadoras: Entrevista com K. Hemalatha, presidente da Central de Trabalhadores da Índia. São Paulo: Instituto Tricontinental de Pesquisa Social, 2019. (Dossiê, n. 18). Disponível em: <https://thetricontinental.org/pt-pt/a-unica-resposta-e-mobilizar-os-trabalhadores-e-trabalhadoras-uma-entrevista-com-k-hemalata-presidenta-da-central-de-sindicatos-indianos/>. Acesso em: 22 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Sobre a Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. COSATU is running one of the strongest campaigns against labour brokers. **International Labour Organization**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/355531/download>. Acesso em: 23 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. United States - ILO Partnership. Disponível em: <https://www.ilo.org/united-states-ilo-partnership>. Acesso em: 17 maio 2025.

Interview de Frédéric Souillot, secrétaire général de FO : “Notre protection sociale collective contribue à la cohésion sociale de la République” | Force Ouvrière. **Force Ouvrière**. Disponível em: https://www.force-ouvriere.fr/interview-de-frederic-souillot-secretaire-general-de-fo-notre?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 maio 2025.

It Forum. CEO da Uber sugere criação de fundo de benefícios para trabalhadores informais de aplicativos. Disponível em: <https://itforum.com.br/ceo-do-uber-sugere-criacao-de-fundo-de-beneficios-para-trabalhadores-informais-de-aplicativos/>. Acesso em: 24 maio 2025.

JORNAL DE NEGÓCIOS. Modelo de trabalho por aplicativos e subordinação algorítmica: uma análise jurídica. Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.com/modelo-trabalho-aplicativos-subordinacao-algoritmica/>. Acesso em: 25 maio 2025.

KUMARI, P. Govt launches e-Shram drive for gig workers | Registration process, key benefits explained. **India TV News**, 8 abr. 2025. Disponível em: <https://www.indiatvnews.com/business/news/govt-launches-e-shram-drive-for-gig-workers-registration-process-key-benefits-explained-here-s-how-to-register-e-shram-portal-2025-2025-04-08-984458>. Acesso em: 22 maio 2025.

LALVANI, Simiran. 11 Delivering the Night-Time Economy Home: Nocturnal Labour and Temporalities of Platform Work. **De Gruyter eBooks**, p. 237–252, 19 set. 2022.

LEGlobal. L&E Global. Disponível em: https://leglobal-law.translate.goog/countries/france/employment-law/employment-law-overview-france/03-working-conditions/? x tr sl=en& x tr tl=pt& x tr hl=pt& x tr_pto=sge#:~:text=Normalmente%2C%20os%20funcion%C3%A1rios%20trabalham%2035,a%20dias%20de%20folga%20adicionais). Acesso em: 25 maio 2025.

LOSI, Chumani; MKHWANAZI, Thato. Labour Regulation and Platform Work in South Africa: Navigating the Digitalised Future of Work.

International Journal of Engineering Inventions, v. 14, n. 4, p. 44-55, 2025.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. Emprego e trabalho do pós-Segunda Guerra à crise do subprime. **Nexus Econômicos**, v. 6, n. 10, p. 59–82, jun. 2012.

MOHRSS. Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China. Disponível em: <https://www.mohrss.gov.cn/>. Acesso em: 18 mai. 2025.

MOTA, Konrad Saraiva. A internalização das convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, Fortaleza, v. 32, n. 32, p. 47–64, 2009. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVRT7/article/view/52>. Acesso em: 15 mar. 2025.

MUNICH PERSONAL REPEC ARCHIVE. Gig Sector in the African Economy: Frameworks, Challenges and Prospects. 27 mar. 2024. Disponível em: https://mpira.ub.uni-muenchen.de/120532/1/MPRA_paper_120532.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

NADAGOUDAR, S. V.; PATIL, R. P. Social Security Code 2020. **Christ University Law Journal**, Bangalore, v. 10, n. 2, p. 20-21, 2020. Disponível em: <https://journals.christuniversity.in/index.php/culj/article/download/3250/2159>. Acesso em: 22 maio 2025.

NEELAMBARAN, A. TN: Zomato Delivery Partners Protest Exploitation, Demand Assured Pay, Social Welfare Measures. **NewsClick**, 29 ago.

2023. Disponível em: <https://www.newsclick.in/TN-zomato-delivery-partners-protest-exploitation-demand-assured-pay-social-welfare-measures>. Acesso em: 22 maio 2025.

NORONHA, Ernesto. Indian trade unions: Today and beyond tomorrow. **Indian Journal of Industrial Relations**, v. 39, n. 1, p. 95-107, 2003. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/27767883>. Acesso em: maio 2025.

NPR. Trump picks Oregon Congresswoman Lori Chavez-DeRemer to lead Labor Department. Disponível em: <https://www.npr.org/2024/11/22/nx-s1-5197010/trump-labor-department-chavez-deremer-cabinet>. Acesso em: 24 maio 2025.

Official site of the state of New Jersey - Department of Labor and Workforce Development. Uber pays \$100M in Driver Misclassification Case with NJ Department of Labor and WorkForce Development and Attorney General's Office. Disponível em: https://www.nj.gov/labor/lwdhome/press/2022/20220913_misclassification.shtml. Acesso em: 24 maio 2025.

OLIVIERI, Fernando. Uber e Lyft comemoram decisão da Suprema Corte da Califórnia que mantém motoristas como autônomos. Disponível em: https://exame.com/mundo/uber-e-lyft-comemoram-decisao-da-suprema-corte-da-california-que-mantem-motoristas-como-autonomos/?utm_source=copiaecola&utm_medium=compartilhamento. Acesso em: 21 maio 2025.

OXFORD ANALYTICA. India's digital labour platforms set for strong growth. **Emerald Expert Briefings**, n. oxan-db, 2022.

POTEMKINA, O. Yu. Employed or Self-Employed: the Problem of Regulating Platform Work in the EU. **Современная Европа**, [s. l.], n. 4 (125), p. 126–139, 2024. Disponível em:

<https://doi.org/10.31857/s0201708324040107>.

RÉGIN, T. Force Ouvrière à la lumière des archives américaines.

Annales De Biologie Clinique, [s. l.], n. 87, p. 103–118, 2002.

Disponível em: <https://journals.openedition.org/chrhc/1666>.

RESEARCH ICT AFRICA. South African Uber drivers set for court challenge to assert gig worker rights. 4 mar. 2021. Disponível em:

<https://researchictafrica.net/2021/03/04/south-african-uber-drivers-set-for-court-challenge-to-assert-gig-worker-rights/>. Acesso em: 23 maio 2025.

REUTERS. Administração Biden emite regra que pode restringir o trabalho ‘gig’ e a contratação. Disponível em:

<https://www.reuters.com/world/us/biden-administration-issues-rule-that-could-curb-gig-work-contracting-2024-01-09/>. Acesso em: 24 maio 2025.

SANDOVAL, Pablo de Ximénez. Lei ataca as bases da ‘economia colaborativa’ da Uber na Califórnia. Disponível em:

https://brasil.elpais.com/brasil/2019/09/11/economia/1568223253_449110.html. Acesso em: 21 maio 2025.

SENADO FEDERAL. **Audiência pública sobre trabalho por aplicativos**. Brasília: Senado Federal, 2023.

SILVA, Lucilaine Ignacio da; STELZER, Joana. Trabalho decente: consolidação histórica por intermédio da OIT. **Videre**, Dourados, v. 13, n. 27, p. 201–226, maio/ago. 2021. Disponível em:

<https://doi.org/10.30612/videre.v13i27.12850>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SIMMS, Melanie; HOLGATE, Jane; ROPER, Carl. The Trades Union Congress 150 years on: A review of the organising challenges and responses to the changing nature of work. **Employee Relations: The International Journal**, v. 41, n. 2, p. 331-343, 2019.

SOMAVÍA, Juan. **El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana**. Santiago: Organización Internacional del Trabajo, 2014.

SOUTH AFRICA. Department of Employment and Labour. Department of Employment and Labour provides facts on the Code of Good Practice on Dismissal and Labour Law Amendments. 25 abr. 2025. Disponível em: <https://www.labour.gov.za/departament-of-employment-and-labour-provides-facts-on-the-code-of-good-practice-on-dismissal-and-labour-law-amendments>. Acesso em: 23 maio 2025.

SOUTH AFRICA. Department of Employment and Labour. Keynote address by the Honourable Minister of the Department of Employment and Labour International Day of Occupational Hea. 2024. Disponível em: <https://www.labour.gov.za/keynote-address-by-the-honourable-minister-of-the-department-of-employment-and-labour-international-day-of-occupational-hea>. Acesso em: 23 maio 2025.

SULTANA, H. Yasmeen et al. Impact of Gig Economy on Food Delivery Workers in Union Territory of Puducherry, India. **Economic Sciences**, v. 20, n. 1, 2024. Disponível em: <https://economic-sciences.com/index.php/journal/article/view/47/11>. Acesso em: maio 2025.

TAXIFY CEO Markus Villig's fresh outlook addresses Uber problems. **European CEO**, [s.d.]. Disponível em:

<https://www.europeanceo.com/profiles/taxify-ceo-markus-villigs-fresh-outlook-addresses-uber-problems/>. Acesso em: 23 maio 2025.

TECHCENTRAL. Cosatu slams Uber's business model. **TechCentral**, 9 jul. 2015. Disponível em: <https://techcentral.co.za/cosatu-slams-ubers-business-model/192835/>. Acesso em: 23 maio 2025.

THE MUNICH EYE. Bärbel Bas Set to Succeed Hubertus Heil as Minister for Labor and Social Affairs. Disponível em: <https://themunicheye.com/barbel-bas-succeed-hubertus-heil-labor-minister-20252>. Acesso em: 14 maio. 2025.

THE NEW YORK TIMES. I am the C.E.O. of Uber. Gig Workers Deserve Better. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/08/10/opinion/uber-ceo-dara-khosrowshahi-gig-workers-deserve-better.html>. Acesso em: 1 jun. 2025.

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. A Brief History: The U.S. Department of Labor. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolhistoxford>. Acesso em: 17 maio 2025.

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. About us. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/aboutdol>. Acesso em: 2 maio 2025.

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. Agencies and Programs. Disponível em: <https://www.dol.gov/general/dol-agencies>. Acesso em: 24 maio 2025.

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. Office of the Secretary. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/osec>. Acesso em: 17 maio 2025.

Thomson Reuters. Chavez-DeRemer se distancia da Lei PRO e pede modernização da legislação trabalhista durante audiência do secretário do Trabalho no Senado. Disponível em:

<https://tax.thomsonreuters.com/news/chavez-deremer-distances-from-pro-act-calls-for-labor-law-modernization-during-labor-secretary-senate-hearing/>. Acesso em: 24 maio 2025.

Travailleurs des plateformes : avec FO, pour gagner des droits collectifs | Force Ouvrière. **Force Ouvrière**. Disponível em: <https://www.force-ouvriere.fr/travailleurs-des-plateformes-avec-fo-pour-gagner-des-droits>. Acesso em: 25 maio 2025.

UBER. Dara Khosrowshahi. Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/about/leadership/dara-khosrowshahi/>. Acesso em: 24 maio 2025.

UBER. Termos e Condições Gerais da Uber para Empresas. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-pt/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=uber-for-business-dashboard-terms>. Acesso em: 1 jun. 2025.

Uber Newsroom. Our statement on the U.S. Department of Labor's Worker Classification Rule. Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/dol-final-rule-2024/>. Acesso em: 21 maio 2025.

UBW. Dr. Rainer Dulger re-elected as Employers' President. Disponível em: <https://www.unternehmer-bw.de/dr-rainer-dulger-als-arbeitgeberprasident-wiedergewahlt/>. Acesso em: 14 maio. 2025.

UNITED NATIONS. **Universal Declaration of Human Rights**. New York: UN General Assembly, 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf. Acesso em: 15 mar. 2025.

Vos questions sur le site | Force Ouvrière. **Force Ouvrière**. Disponível em: <https://www.force-ouvriere.fr/vos-questions-sur-le-site>. Acesso em: 25 maio 2025.

WIKIPEDIA. Lyft. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Lyft>. Acesso em: 17 maio 2025.

WIKIPEDIA. Uber. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Uber>. Acesso em: 17 maio 2025.

YÁRNOZ, Carlos. Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito. **El País Brasil**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html#:~:text=Desde%20quinta%2Dfeira%2C%20ele%20bloqueiam,deram%20uma%20tr%C3%A9gua%20%C3%A0s%20mobiliza%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 25 maio 2025.