


**TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: A NECESSÁRIA REGULAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO FRENTE A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

**WORKING ON DIGITAL PLATFORMS: THE NECESSARY REGULATION AND ACCOUNTABILITY IN THE FACE OF PRECARIOUS LABOR RELATIONS**

**TRABAJANDO EN PLATAFORMAS DIGITALES: LA NECESARIA REGULACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS ANTE LAS RELACIONES LABORALES PRECARIAS**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n7-008>

**Data de submissão:** 01/06/2025

**Data de publicação:** 01/07/2025

**Rodrigo Leventi Guimarães**

Professor no Ensino Superior. Especialista, Mestre e Doutor em Direitos Humanos. Especialista em Direito Penal e Processual Penal; Especialista em Direito Civil e Processual Civil; Master Business Administration em Gestão de Instituições Públicas. Promotor de Justiça do Ministério Público de Rondônia. Promotor de Justiça Eleitoral (2012, 2016, 2020 e 2024). Tem experiência em Administração Pública e Judiciário.  
E-mail: rodrigo.guimaraes@sou.unijui.edu.br

**Rosane Teresinha Carvalho Porto**

Mulher negra. Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC/RS) e pós-doutora pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); atualmente cursa pós-doutorado na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professora-pesquisadora da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ), leciona na graduação em Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito (mestrado e doutorado). Dedica-se às áreas de Direitos Humanos, acesso à justiça e transformações no mundo do trabalho. Coordena o Grupo de Pesquisa Biopolítica e Direitos Humanos (CNPq), preside a REDEFEM (Rede de Estudos Jurídicos e Femininos) e integra o CONPEDI. É bolsista ARD-FAPERGS (Edital 10/2020) e Pesquisadora Gaúcha PqG-FAPERGS (Edital 09/2023), com o projeto “Inserção da mulher negra no mercado de trabalho formal e impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades: análise comparativa entre Brasil, Argentina e Uruguai”. Advogada.  
E-mail: rosane.cp@unijui.edu.br

**Daniela Silva de Fontoura de Barcellos**

Professora Adjunta da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Doutora em Ciência Política pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Coordenadora do Grupo de Pesquisa Vulneráveis do Direito Privado: identidade, representação e judicialização  
E-mail: barcellosdanielasf@gmail.com

**RESUMO**

Este artigo apresenta as transformações tecnológicas engendradas pelas plataformas digitais e seus reflexos na precarização das relações laborais, enfatizando a urgência de incorporar os preceitos dos tratados internacionais de direitos humanos ao ordenamento jurídico trabalhista. O objetivo geral é analisar as tensões entre inovação tecnológica e proteção social dos trabalhadores vinculados a big techs no âmbito das plataformas. Como objetivos específicos, propõe-se: (i) mapear o quadro

normativo e as iniciativas legislativas brasileiras concernentes ao trabalho por meio plataformas digitais; (ii) avaliar a responsabilidade objetiva e social das plataformas frente à subordinação algorítmica e aos riscos de automação; (iii) identificar diretrizes regulatórias que conciliem a livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana. A metodologia fundamenta-se em revisão bibliográfica, exame de instrumentos internacionais de direitos humanos, análise de projetos de lei em tramitação e de jurisprudência. Verifica-se que, apesar dos ganhos quantitativos da economia digital, há lacunas regulatórias e omissões estatais que provocam a precarização, impondo a necessidade de um novo marco jurídico que reforce a responsabilização das plataformas e assegure condições laborais dignas em consonância com as normas internacionais de direitos humanos.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais. Precarização das relações laborais. Direitos humanos.

### ABSTRACT

This article presents the technological transformations driven by digital platforms and their effects on the precarization of labor relations, emphasizing the urgent need to incorporate the principles of international human rights treaties into the labor law framework. Its general objective is to analyze the tensions between technological innovation and the social protection of workers linked to big techs within these platforms. The specific objectives are: (i) to map the regulatory framework and Brazilian legislative initiatives concerning work mediated by digital platforms; (ii) to assess the objective and social responsibility of platforms in the face of algorithmic subordination and automation risks; (iii) to identify regulatory guidelines that reconcile free enterprise with human dignity. The methodology is based on a bibliographic review, examination of international human rights instruments, and analysis of bills under consideration and relevant jurisprudence. It finds that, despite the quantitative gains of the digital economy, regulatory gaps and state omissions exacerbate precarization, underscoring the need for a new legal framework that strengthens platform accountability and ensures dignified working conditions in accordance with international human rights standards.

**Keywords:** Digital platforms. Labor precarization. Human rights.

### RESUMEN

Este artículo presenta las transformaciones tecnológicas generadas por las plataformas digitales y su impacto en la precariedad de las relaciones laborales, enfatizando la urgencia de incorporar los preceptos de los tratados internacionales de derechos humanos al ordenamiento jurídico laboral. El objetivo general es analizar las tensiones entre la innovación tecnológica y la protección social de los trabajadores vinculados a las grandes tecnológicas en el ámbito de las plataformas. Como objetivos específicos, se propone: (i) mapear el marco regulatorio y las iniciativas legislativas brasileñas relativas al trabajo a través de plataformas digitales; (ii) evaluar la responsabilidad objetiva y social de las plataformas ante la subordinación algorítmica y los riesgos de la automatización; (iii) identificar directrices regulatorias que concilien la libre iniciativa y la dignidad humana. La metodología se basa en una revisión bibliográfica, el examen de instrumentos internacionales de derechos humanos, el análisis de proyectos de ley en trámite y la jurisprudencia. Es evidente que, a pesar de los avances cuantitativos de la economía digital, existen lagunas regulatorias y omisiones estatales que conducen a la precariedad, lo que impone la necesidad de un nuevo marco legal que refuerce la rendición de cuentas de las plataformas y garantice condiciones laborales decentes, en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos.

**Palabras clave:** Plataformas digitales. Precariedad laboral. Derechos humanos.

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as plataformas digitais<sup>1</sup> operadas pelas *big techs* têm levado a transformações na forma como o trabalho estava organizado, instaurando novas economias de mercado e redesenhando o contrato social entre empregadores, trabalhadores e Estado. Essa dinâmica, mediada por algoritmos e automatizações, eleva a tensão entre inovação tecnológica e proteção social do sujeito plataformizado, que, mesmo classificado como “empreendedor” ou “autônomo”, muitas vezes trabalha sob jornadas extensas sem as garantias mínimas previstas no direito do trabalho e nos tratados internacionais de direitos humanos.

Dessa forma, no plano existente entre a modernidade das relações laborais e os sistemas normativos de proteção, encontra-se a seguinte questão-problema: a relação jurídica entre a plataforma digital e o prestador de serviços está sujeita à modernização econômica e à livre iniciativa do mercado tanto quanto estão os direitos trabalhistas e seus consectários efeitos? Como hipótese, acredita-se que, não obstante a narrativa de autonomia e livre iniciativa propagada pelas *big techs*, a relação jurídica entre plataformas digitais e prestadores de serviços configura, na prática, uma subordinação algorítmica equivalente ao vínculo empregatício tradicional, impondo-se a aplicação plena das normas trabalhistas e dos preceitos internacionais de direitos humanos para garantir a efetiva proteção social desse sujeito plataformizado.

---

<sup>1</sup> Ver também. Convenção para proteger trabalhadores de app é aprovada em conferência da OIT. Recentemente, no dia 04 de junho de 2022, Representantes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tiveram participação ativa para a elaboração de uma convenção internacional, acompanhada de uma recomendação, pela regulamentação do trabalho em plataformas digitais. A medida foi aprovada durante a 113ª Conferência Internacional do Trabalho, nesta quarta-feira (4), promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, Suíça. E deverá ser finalizada até 2026. A conferência anual reúne representantes de governos, trabalhadores e empregadores dos 187 países-membros da OIT. O Brasil foi representado pelo secretário Nacional de Economia Popular e Solidária do MTE, Gilberto Carvalho, e pela chefe da Assessoria Especial para Assuntos Internacionais, Maíra Lacerda. A criação da convenção é considerada uma das maiores vitórias recentes da classe trabalhadora no cenário internacional, especialmente diante da crescente precarização das condições laborais na chamada “economia de plataforma”. A nova norma deverá beneficiar milhões de entregadores de comida, motoristas e dezenas de outros segmentos que surgiram com o avanço das tecnologias digitais. Maíra Lacerda afirmou que o Governo Federal tem defendido os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais desde o ano de 2023. “Nenhum avanço tecnológico pode ser usado como justificativa para a precarização do trabalho. Durante as negociações no comitê da OIT, enfrentamos tentativas de obstrução por parte de algumas delegações, mas o Brasil manteve-se firme, garantindo o bom andamento das discussões e defendendo um instrumento que priorize os interesses e a proteção dos trabalhadores”, afirmou Maíra. Além da delegação governamental, participam da Conferência representantes das principais centrais sindicais brasileiras, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), além da Confederação Nacional da Indústria (CNI), responsável por liderar a delegação de empregadores brasileiros. A 113ª Conferência Internacional do Trabalho segue até dia 13 de junho. Disponível : <https://www.ajd.org.br/noticias/3279-convencao-para-protetor-trabalhadores-de-apps-e-aprovada-em-conferencia-da-oit#:~:text=Conven%C3%A7%C3%A3o%20para%20proteger%20trabalhadores%20de%20apps%20%C3%A9%20aprovada%20em%20confer%C3%A2ncia%20da%20OIT,-06%20junho%20de%202025&text=Representantes%20do%20Minist%C3%A9rio%20do%20Trabalho,do%20trabalho%20em%20plataformas%20digitais.Acessado em: 07junho2025.>

Frente a esse cenário, o presente artigo tem como objetivo geral analisar as tensões entre inovação tecnológica e proteção social dos trabalhadores vinculados a big techs no âmbito das plataformas digitais. Para tanto, foram definidos três objetivos específicos: (i) mapear o quadro normativo e as iniciativas legislativas brasileiras concernentes ao trabalho por meio de plataformas digitais; (ii) avaliar a responsabilidade objetiva e social das plataformas frente à subordinação algorítmica e aos riscos de automação; (iii) identificar diretrizes regulatórias capazes de conciliar a livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana. A metodologia adotada consiste em revisão bibliográfica de obras clássicas e contemporâneas, exame de instrumentos internacionais de direitos humanos, como a Agenda 2030, análise de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional e de jurisprudência emblemática sobre acidentes e omissões das plataformas. Este estudo está estruturado em três seções principais: i) transformações tecnológicas nas relações de trabalho a partir do trabalho plataformizado; ii) responsabilidade social e objetiva das plataformas; iii) proteção dos trabalhadores contra a automação como vetor de construção da responsabilidade social das plataformas digitais.

## **2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DO TRABALHO PLATAFORMIZADO**

A internet proporcionou o surgimento das plataformas digitais, que notoriamente se destacam como corporações economicamente poderosas nessa realidade, repercutindo suas atividades nas esferas não só econômica, mas também jurídica, política e social, a exemplo de jornada de trabalho, descanso remunerado, salário-mínimo/hora, higiene e segurança do trabalho, além de seguro contra sinistros, doenças e acidentes.

Quanto à negligência legiferante estatal em regulamentar a atividade decorrente do transporte individual de passageiros, necessário se faz lembrar o legislador ordinário que o Constituinte de 1988 previu um sistema proteção do trabalhador contra a automação, a fim de evitar tensões e crises decorrentes das novas tecnologias. Quer-se dizer que, com a plataformização dos modelos tradicionais de negócios jurídicos, as modernas relações jurídicas estabelecidas também exigem a conformação dos direitos trabalhistas constitucional e convencionalmente protegidos contra o capitalismo predador do século XXI.

É imperativo verificar se a legislação vigente e as pretensões normativas em tramitação na Câmara Federal regulamentam de modo adequado os riscos oriundos da hiperconfiança na relação triangular entre (i) plataforma digital, (ii) sujeito plataformizado e (iii) destinatário da prestação de serviços. Para tanto, faz-se necessário, primeiramente, conceituar plataformas digitais e, em seguida, caracterizar o sujeito plataformizado, delimitando sua posição no contrato de prestação de serviços e

identificando, em caso de sinistros, o responsável pela reparação do dano. Esse exercício demanda rigor hermenêutico, uma vez que se deve qualificar os riscos da atividade plataformizada frente ao dirigismo econômico das empresas digitais, especialmente diante da ausência de regulamentação da parte final do inciso XXVII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) e considerando as diversas iniciativas legislativas, como Projetos de Lei Ordinária (PLO) e Projeto de Lei Complementar (PLP), propostas para normatizar o trabalho em plataformas digitais no setor de transporte de passageiros.

O PLO nº 2.630/2020, que institui a Lei Brasileira de Liberdade, Responsabilidade e Transparência na Internet, não contempla a regulação do trabalho plataformizado, demonstrando a urgência de medidas normativas que garantam segurança jurídica e proteção social aos trabalhadores desse setor (Brasil, 2020).

O PLO nº 1.471/2022 busca modificar a Lei nº 12.587/2012, que institui diretrizes para a Política Nacional de Mobilidade Urbana, propondo estabelecer critérios para a remuneração dos motoristas que atuam no transporte remunerado privado individual. No entanto, o texto do projeto não especifica com clareza qual seria o público-alvo dessa regulamentação (Brasil, 2022a). De forma semelhante, o PLO nº 1.488/2022 propõe limitar a remuneração das plataformas de intermediação de transporte a um percentual máximo de 10% sobre o valor cobrado do passageiro, sem, contudo, definir expressamente a figura do trabalhador em plataforma, o que gera insegurança quanto à aplicabilidade da norma (Brasil, 2022b).

Além disso, o PLO nº 1.788/2022 apresenta diretrizes gerais para a atuação dos aplicativos de transporte, mas falha em conceituar juridicamente o trabalhador plataformizado, o que poderia comprometer a efetividade de sua aplicação (Brasil, 2022c). A falta de definição clara do sujeito da relação trabalhista também se verifica no PLO nº 2.901/2022, que estabelece uma taxa máxima semanal a ser cobrada pelos aplicativos, mas apresenta uma definição imprecisa no artigo 2º (Brasil, 2022d). O PLO nº 5.284/2023, por sua vez, propõe a regulamentação do limite máximo de comissão que pode ser cobrada pelas empresas de transporte privado individual, porém, novamente, não inclui uma definição formal do sujeito plataformizado (Brasil, 2023a). Da mesma forma, o PLO nº 2.95/2022 estipula um teto para os valores descontados dos motoristas e entregadores por corrida realizada, sem, contudo, esclarecer os contornos jurídicos da relação entre trabalhador e plataforma.

Outros projetos avançam na tentativa de garantir uma remuneração mais justa aos trabalhadores das plataformas, como o PLO nº 4.751/2023, que dispõe sobre a fixação de uma remuneração mínima para os prestadores de serviços e a limitação da taxa de intermediação cobrada pelas empresas (Brasil, 2023b). Esse projeto também propõe a isenção do Imposto sobre Produtos

Industrializados (IPI) para motoristas de aplicativos, conforme previsão da Lei nº 8.989/1995 (Brasil, 1995). Entretanto, apesar dessas diretrizes, o texto legislativo não traz uma definição explícita do público-alvo beneficiado. De maneira similar, o PLO nº 5.283/2023 estabelece um preço mínimo a ser repassado aos motoristas cadastrados nas operadoras de tecnologia de transporte credenciadas (OTTCs), mas sem delimitar, de forma precisa, o conceito de trabalhador em plataforma (Brasil, 2023c).

O PLO nº 1.043/2024 foca na regulamentação das tarifas cobradas pelos serviços de transporte privado por aplicativo, contudo, não menciona o público-alvo da norma, deixando lacunas quanto à sua aplicabilidade prática (Brasil, 2024a). Em contraste, o PLP nº 12 (Lei Complementar), ao tratar da relação de trabalho mediada por empresas operadoras de aplicativos de transporte, busca incluir mecanismos de proteção previdenciária e outros direitos para os trabalhadores, identificando expressamente o condutor de veículos automotores de quatro rodas como sujeito dessa relação (Brasil, 2024b).

Em continuidade a essa jornada para compreender qual é o público-alvo da proposta de regulamentação do trabalho em plataforma digital, ou seja, o que os PL definem como sujeito plataformizado, surge uma segunda reflexão: definir quem é o sujeito plataformizado e esclarecer se a plataforma digital tem responsabilidade civil pelo serviço a ela prestado e, em caso positivo, quais são a natureza e os limites dessa responsabilidade.

Considerando que a legislação doméstica não estabelece uma definição clara, torna-se relevante refletir sobre a posição do sujeito plataformizado no contexto da atual expansão do campo digital, marcada pelo avanço tecnológico e pelo dinamismo das relações sociais.

Recorrendo à doutrina de Leonardo Goldberg e Claudio Akimoto (2021, p. 74), observa-se que, na era digital, o sujeito plataformizado pode ser caracterizado como aquele que

[...] que se conta, em sua dupla acepção: como aquele que realiza uma contagem, um cálculo, no qual se inclui, tanto quanto como aquele que, por essa contagem, é capaz de se narrar, se historicizar, se incluir no fluxo da história humana. Movimentos esses que, ao menos a princípio, seriam impossíveis para uma máquina.

Talvez, com maior precisão, o verdadeiro sujeito, para Goldberg e Akimoto (2021, p. 110), seria aquele do mundo real, da presença e da pureza do contato face a face, em vez daquele bem da ordem simbólica, da falta e do desejo, não degradado pelo imaginário metonímico das plataformas digitais.

Michael Foucault, tratando da modernidade, justamente na passagem da condição biológica da vida humana, aduziu que os corpos, a saúde, os desejos e os afetos são rotulados como objetos dos



mecanismos de cálculo e dominação do poder estatal, o que facilmente se poderia traduzir na atualidade em algoritmo, conforme Goldberg e Akimoto (2021, p. 111):

[...] uma nova modalidade de controle disciplinar biológico, orgânico, que por uma série de dispositivos de poder seria capaz de produzir os ‘corpos dóceis’, necessários para manutenção do Estado e de seus processos de dominação e exploração econômica.

Nesse sentido, Goldberg e Akimoto (2021) argumentam que é nesse movimento que se configura o campo da biopolítica, sendo esse conceito um dos grandes legados de Foucault. No entanto, o desdobramento e o aprofundamento desse conceito permaneceram como tarefas inacabadas, uma vez que Foucault faleceu antes de poder explorar plenamente as implicações dessa articulação. Para Agamben (2002), esse se revela como o grande desafio deixado por Foucault:

[...] A entrada da vida natural na esfera da polis – a politização da vida nua como tal – constitui o evento decisivo da modernidade e sinaliza uma radical transformação nas categorias político-filosóficas do pensamento clássico [...] Os enigmas que nosso século propôs à razão histórica e que seguem conosco, só poderão ser resolvidos nesse terreno, biopolítico, no qual foram formados.

A dominação da prestação de bens e serviços pelas plataformas digitais não deixa de ser um fenômeno biopolítico, servindo as lições de Agamben e Foucault como exemplos da complexidade dessa questão e como o sujeito plataformizado pode ser localizado em seu contorno sociopolítico tanto no cenário brasileiro quanto global.

Nas raízes do tradicional Direito do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 141) faz uma distinção muito útil para esclarecer quem é o sujeito plataformizado, independentemente do que dispõe a conjugação dos artigos 2º e 3º da CLT. Para Leite (2024), trabalhador, em sentido amplo, “é toda pessoa física que utiliza sua energia pessoal em proveito próprio ou alheio, visando a um resultado determinado, econômico ou não.” A partir dessa definição, pode-se afirmar que o sujeito plataformizado, seja o motorista de aplicativo de transporte individual de passageiros ou o entregador de bens e serviços, é, até o momento, uma pessoa física que canaliza sua força de trabalho para atender à demanda gerada pela plataforma digital.

As *big techs* atuam como propulsoras dessa conexão em progressão geométrica entre usuários. Dentro dessa rede de negócios, a plataforma faz a gestão dos algoritmos que identificam as necessidades individuais e distribuem as demandas conforme o cadastro de prestadores de serviço, o que possibilita equipará-los a trabalhadores.

Entretanto, há uma ressalva, conforme alerta Leite (2024, p. 141); nessa linha de raciocínio, nem todo sujeito plataformizado pode ser considerado empregado:

[...] Convém dizer, desde logo, que nem todo trabalhador é empregado. Mas, todo empregado é trabalhador. O empregado é tradicionalmente tutelado pelo direito do trabalho, ou seja, é titular de direitos trabalhistas. Já a tutela dos demais trabalhadores depende da previsão do ordenamento jurídico de um dado Estado. Existem duas teorias que procuram delimitar o campo de aplicação do direito do trabalho: a restritiva e a ampliativa. A teoria restritiva delimita o âmbito do direito do trabalho aos empregados ou à relação de emprego ou trabalho por conta alheia, excluindo, portanto, o trabalho autônomo. A teoria ampliativa estende o campo de aplicação do direito do trabalho a outros tipos de trabalhadores, inclusive ao autônomo, e não apenas ao empregado [...].

No contexto do contrato de emprego, Luciano Martinez (2024, p. 199) diferencia o empregado do prestador de trabalho. Ou seja, o empregado é aquele que, pessoalmente, sem auxílio de terceiros, presta serviços de forma não eventual e sob a direção de outrem, despendendo sua energia laboral em troca de salário. Além disso, por não exercer atividade por conta própria, ele não assume os riscos da atividade em que está inserido. Com base nessa distinção, Martinez (2024, p. 199) propõe a seguinte classificação:

[...] os empregados de acordo com uma série de referenciais específicos, leva em conta seu setor de atuação, a atividade desenvolvida por seus empregadores, seu nível de vinculação ao emprego, o local de prestação de seus serviços, seu posicionamento na estrutura hierárquica criada pelo empregador, seu grau de desenvolvimento cognitivo e, finalmente, a sua nacionalidade.

Observe-se que os conceitos destacados estão circunscritos à disposição do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943). No entanto, a questão que se impõe é se ainda é possível referendá-los no cenário atual, uma vez que a tecnologia tem redefinido a relação entre o tomador e o prestador de serviços.

Como se pode verificar, nos 11 projetos analisados, tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal, nenhum deles positivou a figura do trabalhador que presta serviços para plataformas digitais, apesar de pretenderem regulamentar a relação. Ademais, nenhuma das propostas analisadas faz referência à Convenção nº 155 da OIT, demonstrando uma lacuna na proteção à saúde e segurança desses trabalhadores.

Em 2 de setembro de 2022, após 34 anos da promulgação da Constituição Federal, adveio ao ordenamento jurídico a Lei Federal nº 14.442, reconceituando o artigo 75-B, da CLT, dispondo que o teletrabalho ou trabalho remoto é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (Brasil, 2022).

Veja-se que foi atento o Legislador Constituinte ao prever a necessidade de regulamentação da automação, uma vez que esta poderia avançar tanto e que, sem limites normativos adequados, haveria



uma escalada predatória capaz de concentrar dados e informações sobre pessoas, inclusive seus trabalhadores, fulminando direitos sociais, de maneira que, de fato, se fez necessário o registro da proteção com *status* de garantia fundamental.

Conforme o *Relatório Fairwork Brasil*, o trabalho externo passa por características próprias da prestação realizada fora das dependências do estabelecimento empresarial. Assim, o teletrabalho — ou, como é popularmente conhecido, o *home office* — é uma modalidade de trabalho que pode ser praticada ou realizada fora do âmbito da empresa, com o intermédio de meios telemáticos e informatizados, sem que isso implique descaracterização do contrato de trabalho (Grohmann et al, 2023, p. 15-16).

Há de se registrar que o avanço tecnológico se deve também à pandemia covid-19, sendo notório que acelerou a tendência do trabalho plataformizado que, por sua vez, contribuiu com a manutenção das atividades corporativas e evitou o completo engessamento da economia global, minimizando o impacto sobre o hiato da desigualdade social. Portanto, não há dúvidas de que o teletrabalho ou o trabalho plataformizado está consolidado no circuito econômico e sua realidade parece ser irreversível.

De outra banda, as políticas públicas que orientam a responsabilidade social das plataformas digitais merecem a mesma atenção dedicada pelo Constituinte originário, notadamente para reger e disciplinar os fenômenos dessa nova relação de trabalho, incluindo as regras de saúde e segurança do trabalhador, inclusive por parte dos usuários. Nesse sentido, ainda conforme o *Relatório Fairwork Brasil* (Grohmann et al, 2023, p. 15), a pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva, a maioria dos usuários entendem que há necessidade de regulação das condições de trabalho prestado para as plataformas digitais.

[...] para levantar dados sobre a percepção de consumidores e usuários da cidade de São Paulo, quanto ao trabalho decente na economia de plataforma, em abril de 2022, evidenciam a importância da regulação. Um dos principais dados mostram que 87% dos consumidores entrevistados acham que os aplicativos devem ser regulamentados pelo governo para fornecer proteções básicas para entregadores e motoristas, por exemplo. Outros dados da mesma pesquisa evidenciaram que: 93% dos entrevistados acham que as plataformas digitais deveriam oferecer condições de trabalho mais justas aos trabalhadores; a maioria dos entrevistados concorda que os trabalhadores atualmente não recebem uma remuneração justa (64%); 84% consideram injusto punir os trabalhadores com bloqueios e cancelamentos sem mencionar os motivos; 53% acham que as plataformas digitais não respeitam as leis trabalhistas; 82% consideram justas as greves dos trabalhadores de aplicativos; 87% acham que as plataformas digitais deveriam ser forçadas a ouvir e negociar com grupos que representam os trabalhadores (Grohmann et al, 2023, p. 15).

Atualmente, ainda não há uma legislação específica que regule a relação laboral dos trabalhadores plataformizados. No entanto, o Diploma Trabalhista já prevê que a distinção entre o

trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele executado a distância não interfere na caracterização do vínculo empregatício. Dessa forma, desde que preenchidos os pressupostos da relação de emprego, a subordinação jurídica e a onerosidade permanecem como elementos essenciais para o reconhecimento do vínculo trabalhista, independentemente da mediação tecnológica envolvida na prestação dos serviços.

Conforme o Parágrafo único do referido *caput* do artigo 6º da CLT, os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão equiparam-se, para fins de subsunção jurídica, aos meios pessoais e diretos de supervisão da prestação do labor (Brasil, 1943). Nesse sentido, para Resende (2012), o avanço tecnológico do labor não tem o condão de descaracterizar o contrato de trabalho, notadamente quanto ao requisito da *subordinação*, e ensina que

[...] há que se ressaltar que o teletrabalho e o trabalho intermitente, novas figuras introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, não alteraram significativamente o requisito da subordinação jurídica. Pelo contrário, tais institutos reforçam a ideia de que o conceito de subordinação evoluiu ao longo do tempo, se distanciando gradativamente da concepção clássica que exige ordens diretas para a caracterização da subordinação [...].

De fato, conforme Belmonte (2020), mesmo diante dos aparelhos eletrônicos como GPS, plataformas digitais, *big data*, inteligência artificial, robótica, internet em ampla rede de acesso, automatização de processos, entre outros, os quais passaram a fazer parte da rotina, não há circunstância que desnude a subordinação do vínculo de emprego, estando o prestador sujeito aos seus mesmos comandos.

Assim, a evolução tecnológica não apresenta mecanismos para desconstituir o contrato de trabalho, e por essa razão também não pode impor prejuízos ao trabalhador plataformizado, lembrando-se que o ônus da atividade econômica pertence ao empregador (artigo 2º, CLT) (Brasil, 1943). *In casu*, à plataforma automatizada.

Logo, importante se torna compreender que o debate sobre o papel da automação não está diretamente atrelado ao fenômeno das plataformas digitais. Essas discussões são atemporais e ganham versões diferentes a cada novidade tecnológica. Isto é, por ser a automação uma engrenagem do “sistema em que os processos operacionais são controlados e executados por meio de dispositivos mecânicos ou eletrônicos, substituindo o trabalho humano” (Resende, 2012), as relações de trabalho sofreram — e vem sofrendo — diversas transformações durante sua evolução histórica, a exemplo das Revoluções Industriais, protagonizando essa constante mutação (Rizzeto; Gurgel, 2020).

A saber, conforme Kalil (2019), empresas que se utilizam dos meios telemáticos estão, em regra, divididas em dois grandes grupos: as *crowdwork*, que estão organizadas em nuvens *online*

(*cloudwork*) ou aquelas baseadas em localização. O trabalho em nuvem, em síntese, pode ser feito remotamente pela internet, individual ou coletivamente. São as chamadas microtarefas coletivas (ou *microtask*). Por sua vez, as empresas que baseiam suas atividades em localização utilizam *software* ou aplicativo, como ocorre com entregas, transporte etc.

Dessa forma, conclui-se que a automação é, em outras palavras, uma parte de todo um processo sistematizado e gerido pelas plataformas digitais, que ganharam força multinacional no mercado de trabalho, vinculado a um típico contrato laboral, nos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT (Brasil, 1943). Quer-se dizer que não é o fato de a empresa ser uma plataforma digital que irá descaracterizar o contrato de trabalho, de forma que essa modernização corporativista está sujeita à legislação laboral, nos mesmos parâmetros legais que uma empresa convencional.

Nessa toada, sob o prisma da relação de trabalho, imperioso se torna também registrar que o conceito de saúde não se limita à ausência de afecções ou de doenças, mas contempla também os elementos físicos, químicos e biológicos, mentais, culturais e institucionais, inclusive os prestados às plataformas digitais (Ministério da Saúde, 2021). Isso porque as atividades realizadas no ambiente organizacional também são de responsabilidade da corporação, cujas peculiaridades afetam a saúde e o meio ambiente do trabalho, devendo, portanto, submissão ao bem-estar e qualidade de vida para o trabalhador e a trabalhadora. Consequentemente, uma nova roupagem vem revestindo o trabalho externo, que passou a ser exercido por intermédio de plataformas digitais que, a bem da verdade, também incrementou maior lucratividade na gestão de negócios, mesmo que às custas de significativos impactos sobre a saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras (Ferreira; Aguilera, 2021).

Embora o debate sobre a automação seja antigo, as plataformas digitais representam sua expressão mais avançada, não apenas em termos de infraestrutura tecnológica, mas também na gestão de pessoas, ao possibilitarem a interação direta entre os agentes envolvidos na prestação de serviços. Por essa razão, a responsabilidade social das plataformas digitais deve envolver a garantia de um ambiente de trabalho saudável e justo para os prestadores de serviço, não podendo depender exclusivamente de concessões voluntárias dos empregadores ou das empresas proprietárias das plataformas (Kalil, 2019). A ausência de regulamentação clara pode levar à precarização das condições laborais, tornando essencial a implementação de diretrizes que assegurem direitos fundamentais aos trabalhadores plataformizados.

É de se dizer que o exercício do domínio econômico e do dirigismo laboral pelas plataformas digitais impulsiona o consumo dos serviços oferecidos e, proporcionalmente, amplia sua responsabilidade social. Nesse sentido, torna-se imprescindível um diálogo efetivo entre o Estado e a iniciativa privada, a fim de estabelecer uma regulamentação equilibrada que concilie inovação

tecnológica e proteção aos trabalhadores, promovendo um modelo de negócios sustentável e socialmente responsável.

### **3 PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES CONTRA A AUTOMAÇÃO COMO VETOR DE CONSTRUÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Conforme Deva (2006), as alianças entre o Poder público e a iniciativa privada têm por escopo impulsionar as empresas a alinharem suas ações e estratégias aos 10 princípios do acordo, apoiando metas globais das Nações Unidas, a exemplo dos ODS da Agenda 2030. É nessa esteira que caminha a responsabilidade social da empresa, de maneira que sua função não se fundamenta unicamente no lucro a todo e qualquer custo, mas também na capacidade de prevenção laboral e dos vínculos de trabalho, que viabilizam a circulação econômica.

A Agenda 2030 da ONU, conforme expõem Meleu e Thaines (2024), citando Martha Nussbaum (2013), ressalta que, entre seus objetivos, está a necessidade de formular políticas públicas que garantam o trabalho decente. Para Nussbaum, definir a dignidade humana implica o dever de respeitar, proteger e, ainda, implementar políticas sociais que assegurem a cada indivíduo a possibilidade de alcançar seu pleno potencial humano.

Desse modo, garantir condições dignas ao trabalhador, além de orientar o ordenamento jurídico interno demonstra o compromisso assumido com a ONU e a Agenda 2030, que, entre outras metas, busca promover o trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8). Tal promoção revela-se ainda mais urgente diante de um cenário no qual “[...] é possível constatar o aumento da ingerência da lógica mercantil na internacionalização do direito do trabalho, encabeçada pelo poderio das grandes corporações e sua influência nas políticas legislativas dos países” (Meleu, 2024, p. 2.096). O ODS 8 da Agenda 2030 da ONU tem por missão promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos. Seu intuito é assegurar que o desenvolvimento econômico global, a fim de garantir condições de trabalho dignas, justiça social e a erradicação da pobreza.

Nessa perspectiva, a plataformização do trabalho não poderia afastar direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, já que tem a mesma natureza e fundamento de contratação, estando meramente no patamar de gestão empresarial dos interesses envolvidos e que utilizam dessa estratégia visando o lucro tanto quanto aquelas que tomam a força laboral de forma presencial.

Entendimento diverso representa sérios riscos de precarização do trabalho, exigindo ainda mais atenção dos legisladores brasileiros para garantir a aplicação do preceito fundamental que reconhece a obrigação de reduzir tais riscos, por meio de utilização de instrumentos adequadas para

proteção dos trabalhadores, na forma do artigo 7º, XXII, c/c artigo 170, ambos da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Reitera-se que o aludido postulado constitucional tem por finalidade não só a preservação do contrato de trabalho frente à substituição por máquinas sofisticadas, mas também a segurança e a saúde do laboral, mesmo que seja plataformizado, ou seja, o princípio da proteção contra a automação representa o elo garantidor da segurança ambiental e saúde do trabalhador plataformizado, em perfeito entrosamento com a responsabilidade da empresa e sua respectiva função social.

Por ser um direito social, o princípio da proteção do trabalhador contra a automação, especialmente em suas formas predatória, massificada e plataformizada, tem natureza jurídica de cláusula pétrea, impondo ao Estado brasileiro o dever de evitar que a modernização desenfreada resulte em prejuízos irreversíveis para os trabalhadores. Esse preceito reforça a necessidade de um equilíbrio entre inovação tecnológica e a manutenção de direitos fundamentais.

No contexto do trabalho digital intermediado por plataformas, há o risco de inversão do ônus da atividade econômica, deslocando os impactos financeiros e sociais para o trabalhador. Sem regulamentação adequada, as consequências desse modelo podem recair sobre os indivíduos diretamente afetados e as instituições públicas, que assumiriam os custos de uma força de trabalho precarizada, gerando desequilíbrios econômicos e sociais. Dessa forma, torna-se essencial que os empregadores realizem as adequações necessárias para garantir a proteção dos trabalhadores frente à automação, em conformidade com os entendimentos consolidados pela jurisprudência da Corte Superior Trabalhista.

No ordenamento vigente, os artigos 2º e 3º da CLT delineiam o que é considerado vínculo empregatício, sendo que a Lei Federal nº 13.467/2017 autorizou a terceirização, mas não chancelou a fraude, conforme a lição de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 152-153):

[...] Ora, isso é inviável, do ponto de vista fático, e, por consequência, também do ponto de vista jurídico. Ou o obreiro é contratado como empregado, uma vez que exercerá seu trabalho com os elementos da relação de emprego, ou pode ser contratado como autônomo, caso efetivamente exerça a sua prestação de serviços sem os elementos da relação de emprego. Se for contratado como autônomo, porém cumprir o contrato com os elementos da relação de emprego, será tido, evidentemente, do ponto de vista fático e jurídico, como real empregado. A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho, conduz, inegavelmente, ao seguinte resultado interpretativo: o que importa para o Direito do Trabalho é a presença (ou não) dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, ao invés do simples envoltório formal conferido ao contrato entre as partes. Estando presentes os elementos da relação de emprego, estruturados, pacificamente, pelos art. 3º, caput, e 2º, caput, da CLT, está-se perante essa importante relação sociojurídica tipificada no Direito do Trabalho brasileiro; não estando presentes esses elementos fáticos-jurídicos - ou, pelo menos, faltando um deles -, não se considera existente a relação empregatícia entre as partes contratuais [...].

Verifica-se, portanto, que não há hipótese de validação de fraudes à legislação, nem mesmo a ausência de regulamentação específica autoriza o aproveitamento da torpeza própria, ensejando o reconhecimento da responsabilidade da plataforma digital.

É certo e não se nega que as plataformas digitais de prestação de serviços guardam sua importância, pois permitem a criação e distribuição de rendas, por intermédio de aplicativos, sites e serviços online. Não há dúvidas de que esses instrumentos oferecem um espaço para interligar os consumidores e usuários, além de promover trocas comerciais, oferecer serviços e entretenimento.

Uma das regras aplicáveis às plataformas de transporte, pode-se dizer, e que prevê a sua responsabilização (sobre o trabalho plataformizado) são os parâmetros e fundamentos do Marco Civil da Internet, regido pela Lei Federal nº 12.965/2014, em especial no seu artigo 2º, que assim dispõe:

Art. 2º A disciplina do uso da internet no Brasil tem como fundamento o respeito à liberdade de expressão, bem como:

I - o reconhecimento da escala mundial da rede;

II - os direitos humanos, o desenvolvimento da personalidade e o exercício da cidadania em meios digitais;

III - a pluralidade e a diversidade;

IV - a abertura e a colaboração;

V - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor;

**VI - a finalidade social da rede** (Brasil, 2014, grifou-se).

Os Direitos Humanos e a finalidade social da rede são diretrizes que devem nortear estudos científicos sobre os efeitos deletérios do teletrabalho sobre as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores plataformizados, sejam eles empregados ou mesmo autônomos. Com efeito, Ricardo Calcini e Amanda Paoleli Camara (2022, p. 395) tecem considerações acerca dos excessos do trabalho, aduzindo que as questões relevantes surgem sem que tenha ocorrido efetivo implemento de regras que preservem a saúde do trabalhador das plataformas digitais, os quais estão sujeitos a diversos modos de exploração. Veja-se:

[...] ao invés de libertar e proporcionar maior qualidade de vida, o regime do teletrabalho escravizará [...], tornando-os apenas parte de uma engrenagem que o denominado “capitalismo cognitivo” precisa para dar continuidade à hiperprodução (Calcini; Camara, 2022, p. 3).

Nessa toada, verifica-se o perigoso vácuo de regras capaz de provocar uma inversão do ônus dos riscos aos prestadores de serviço plataformizados, que está sujeito — nesse novo plano de labor — a jornadas sem horários definidos, privacidade, descanso regulamentado, posto que a difusão tecnológica impede a delimitação de fronteiras. Não raro, a precarização da relação de trabalho vem sendo acentuada com baixas remunerações, extensas jornadas de labor, adoecimento mental,



problemas ergonômicos, inversão do ônus decorrente dos riscos da atividade econômica, ausência de recolhimento previdenciários, dentre as várias nuances que esta nova modalidade se caracteriza.

Assim, é válido sedimentar os ensinamentos de Porto (2023), no sentido de que:

[...] o labor humano tem sido, predominantemente, espaço de sujeição, sofrimento, desumanização e precarização nas relações de trabalho, muito acentuada com a pandemia da Covid-19 e as novas tecnologias. Vivencia-se em pleno século 21, mais do que nunca, milhões de homens e mulheres dependendo de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e cada vez mais se encontram em situação de vulnerabilidade social. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma diminuição imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados contemplam a degradação dos seus direitos trabalhistas e a erosão de suas conquistas históricas e sociais [...].

Destaca-se, ainda, que a finalidade social das plataformas digitais deve ser um princípio orientador das relações estabelecidas, não podendo o trabalho mediado por tecnologia ser utilizado como subterfúgio para excluir trabalhadores e trabalhadoras dos benefícios decorrentes do contrato de trabalho. Caso contrário, haveria um desequilíbrio estrutural na relação contratual, favorecendo exclusivamente o interesse econômico das empresas, em detrimento da dignidade laboral.

Dessa forma, considerando que a relação de trabalho nas plataformas digitais deve ser pautada pelo princípio da boa-fé, o vínculo jurídico estabelecido entre a plataforma e o prestador de serviços atrai a aplicação da responsabilidade civil. Esse entendimento visa assegurar um mínimo de equilíbrio na relação contratual, garantindo que os impactos da modernização sejam distribuídos de forma justa e que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados.

A responsabilização civil das plataformas digitais por acidentes de trabalho afeta diretamente diversos profissionais, como entregadores, motoristas e transportadores, cujas condições laborais são determinadas pelo funcionamento do aplicativo. Esses trabalhadores, além de estarem submetidos a extensas jornadas em função das exigências da plataforma, possuem sua remuneração atrelada à quantidade de entregas ou serviços realizados, sem garantias trabalhistas tradicionais. No entanto, os riscos inerentes às atividades desempenhadas são integralmente assumidos pelos próprios trabalhadores, sem qualquer respaldo ou proteção proporcionada pela plataforma. Como exemplo, em casos de assaltos à mão armada ou outros atos criminosos, a plataforma não é responsabilizada, deixando o trabalhador exposto à violência urbana. Da mesma forma, a falta de uma cobertura adequada os torna vulneráveis a acidentes de trânsito, mostrando a fragilidade da relação entre a empresa e seus prestadores de serviço.

Em pesquisa realizada por Kalil (2019), foram identificadas quatro características principais da atividade dos trabalhadores que usam essas tecnologias das plataformas digitais: (i) a existência de certa autonomia para determinação da carga horária e da jornada de trabalho; (ii) uma relação direta

entre dependência econômica e precariedade jurídica; (iii) o gerenciamento da força de trabalho pelo algoritmo, mas com intensidades variáveis de coordenação e controle em cada plataforma; (iv) uma acentuada desigualdade econômica entre trabalhadores, plataformas e tomadores de serviços. Apesar disso, não se pode terceirizar os riscos da atividade econômica para o trabalhador, muito menos nessa seara tão sensível que é o direito do trabalho, sobretudo em um universo em que economia e tecnologia estão cada vez mais irradiantes na sociedade.

O Estado dispõe de instrumentos regulatórios essenciais para coibir abusos cometidos por essas empresas e garantir um ambiente de trabalho mais equilibrado. Trata-se de um direito que não apenas protege os trabalhadores, mas também fortalece e organiza as relações laborais. Como destaca Abílio (2017), as novas formas de organização do trabalho descentralizam a produção e transferem os riscos da atividade ao trabalhador. Nesse modelo, a plataforma digital estrutura a intermediação dos serviços sem assumir formalmente os deveres típicos de uma relação empregatícia, como ocorre no caso dos entregadores, que antes eram contratados diretamente pelos empreendedores e agora atuam sob a intermediação de aplicativos.

Percebe-se, portanto, que é necessário relembrar as diretrizes da Convenção nº 155 da OIT em relação ao vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais, considerando que o país tem a obrigação de implementar uma política coerente com sua adesão aos tratados de Direitos Humanos em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1981). Nesse contexto, a atividade realizada está sujeita a considerável gravidade, pois está diretamente ligada a danos aos direitos de terceiros, aplicando-se a teoria do risco para casos de acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores plataformizados.

A crescente influência dessas plataformas sobre as relações de trabalho exige uma análise mais aprofundada sobre a dimensão e o alcance da responsabilidade civil nesse contexto. Observe-se que o Poder Judiciário vem enfrentando situações inéditas sobre percepções de fatos tradicionais a respeito da responsabilidade do provocador do dano. As decisões judiciais precisam equilibrar o direito à informação e à proteção dos usuários, garantindo que a responsabilidade por danos causados seja atribuída de forma justa e conforme a legislação vigente.

O reconhecimento da referida responsabilidade sobre os atos praticados pelas plataformas digitais é um ponto sensível, porém necessário, à medida que a sociedade se envolve mais com ambientes tecnológicos, dadas as interações on-line. Haja vista que as plataformas exercem moderação dos conteúdos veiculados, multiplicando em segundos a captação de novos usuários, o que aumenta sua responsabilidade civil.

É fundamental destacar que a própria plataforma controla os preços praticados pelo trabalhador, conduzindo e direcionando a prestação do serviço até sua conclusão. Além desse controle, a plataforma também estabelece mecanismos de segurança e qualidade, como avaliações e ranqueamentos, que influenciam diretamente a permanência e a competitividade dos prestadores de serviço no sistema.

Não se trata, portanto, de uma lacuna legislativa quanto ao reconhecimento da responsabilidade civil objetiva das plataformas digitais, mas sim de uma questão de interpretação e aplicação sistemática do ordenamento jurídico. O trabalho realizado por meio ou em benefício de plataformas digitais encontra respaldo no artigo 6º da CLT, não havendo justificativa para interpretações discriminatórias que busquem excluir sua aplicação (Brasil, 1943). Tal segregação acarretaria ônus desproporcional ao próprio trabalhador plataformizado, que ficaria desprovido das proteções legais adequadas.

Ao contrário do que se possa argumentar, a CLT tem sido atualizada para equiparar o trabalho presencial ao trabalho digital, conforme disposto no artigo 6º, que não estabelece distinção entre *home office*, trabalho a distância e aquele realizado nas dependências do empregador. Nesse sentido, até mesmo os instrumentos de controle telemáticos e informatizados são equiparados, para fins de subordinação jurídica, aos meios tradicionais de comando e fiscalização do trabalho, consolidando a aplicabilidade dos princípios trabalhistas também no ambiente digital. Veja-se:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 1943).

Em outras palavras, o Diploma Trabalhista reconheceu a tecnologia, mas não distinguiu o trabalho executado no estabelecimento do empregador daquele realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Pelo contrário, conforme o parágrafo único do referido *caput*, os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão equiparam-se, para fins de subsunção jurídica, aos meios pessoais e diretos de supervisão da prestação do labor.

Dessa forma, entende-se que a evolução tecnológica não tem o condão de desconstituir o contrato de trabalho, nem pode ser utilizada como justificativa para impor prejuízos ao trabalhador plataformizado, que deve continuar amparado pelos princípios de proteção que regem o Direito do Trabalho.

#### 4 CONCLUSÃO

A análise sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais resgata a noção de dependência econômica, mostrando que as características do contrato de trabalho devem ser interpretadas a partir de uma perspectiva isonômica. Em outras palavras, não se pode exigir que a subordinação seja exclusivamente presencial, quando, no contexto das plataformas digitais, essa relação se dá por meio da interação mediada por algoritmos, que determinam, de forma automatizada, o controle sobre a atividade do trabalhador.

Nesse sentido, a reflexão sobre a tecnologia revela que a produção massiva de dados e a tipologia das plataformas digitais como um novo modelo tecnológico de organização do trabalho estão em ascensão vertiginosa, precarizando, no entanto, as condições laborais daqueles que são rotulados como pseudoparceiros independentes e autônomos.

O desenvolvimento das tecnologias de plataforma, que multiplicam usuários e gerenciam a força de trabalho por meio de algoritmos, configura um modelo de automatização do trabalho no qual o trabalhador deve ser protegido, conforme estabelecido no artigo 7º, XXVII, da Constituição Federal de 1988, e na Convenção nº 155 da OIT (Brasil, 1988; Organização Internacional do Trabalho, 1981). Ainda que pesquisas demonstrem os benefícios reconhecidos pelos usuários, as *big techs* não estão isentas de responsabilidade civil pelos impactos causados pela intermediação das atividades de seus trabalhadores.

Consequentemente, as plataformas digitais devem assumir, em seu escopo de responsabilidade social, a promoção de condições laborais saudáveis, abarcando profissionais em *home office* e prestadores de serviço vinculados às plataformas, sem que essa obrigação se limite a iniciativas voluntárias dos empregadores ou das empresas que detêm o ambiente digital.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO Ludmila C. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra**, 19 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 22 dez. 2024.

AGAMBEN, G. **Homo sacer: o poder soberano e a vida nua**. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho**. São Paulo: Juspodivm, 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 fev. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 2.630, de 2020**. Institui a Lei Brasileira de Liberdade, Responsabilidade e Transparência na Internet. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256735>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o contrato de trabalho do empregado na modalidade de teletrabalho e sobre o trabalho de gestantes. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2022-2023/2022/Lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2022-2023/2022/Lei/L14442.htm). Acesso em: 16 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 1.471, de 2022a**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para estabelecer diretrizes de remuneração de motoristas do transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2325768>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 1.488, de 2022b**. Confere ao Município de São José dos Campos, no Estado de São Paulo, o título de Capital Nacional da Indústria Aeroespacial. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2184533&filename=Avulso+PL+1488/2022](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2184533&filename=Avulso+PL+1488/2022). Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 1.788, de 2022c**. Estabelece diretrizes gerais para a atuação dos aplicativos de transporte. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2330561>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 2.901, de 2022d**. Obriga as concessionárias prestadoras de serviços de telecomunicação a disponibilizar a opção de cancelamento de contratos e alteração de planos de serviços, por meio de aplicativos de atendimento ao consumidor, da mesma forma que disponibiliza as demais opções da plataforma. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2340596>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.284, de 2023a**. Regulamenta limite máximo de comissão cobrada pelas empresas de transporte remunerado privado individual. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <http://camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2400326>. Acesso em: 10 mai. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 4.751, de 2023b**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2340596>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 5.283, de 2023c**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2340596>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 1.043, de 2024a**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2589070>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024b**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece os princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12965.htm). Acesso em: 16 fev. 2025.

CALCINI, R.; CÂMARA, A. P. Tecnologias e o teletrabalho pós-pandemia: o controle invisível aos olhos do subordinado. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S.l.], v. 4, n. 8, p. 391-419, 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183>. Acesso em: 8 abr. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [S.l.], Comitê Científico, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564/pdf>. Acesso em: 15 fev. 2024.

GOLDBERG, Leonardo; AKIMOTO, Claudio. **O sujeito na era digital: ensaios sobre psicanálise, pandemia e história**. São Paulo: Almedina Brasil, 2021.

GROHMANN, Rafael; REBECHI, Claudia Nociolini; SALVAGNI, Julice; CARELLI, Rodrigo; FIGARO, Roseli; VALENTE, Jonas; MODA, Felipe; GAMELEIRA, Jackeline; MUNIZ, Natalia; GRAHAM, Mark. **Relatório Fairwork Brasil 2023: avaliação das condições de trabalho em plataformas digitais**. São Paulo: Fairwork Brasil, 2023. Disponível em: <https://vermelho.org.br/wp-content/uploads/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-PT.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2025.



LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo: Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

MELEU, Marcelino; HUMMES THAINES, Aleteia. O ODS 8 e a Precarização do Trabalho: um estudo sobre a reforma trabalhista e o dano existencial, pelas lentes da teoria das capacidades de Martha Nussbaum. **Revista Jurídica (FURB)**, [S. l.], v. 28, n. 1, 2024. Disponível em: <https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/12051>. Acesso em: 5 mar. 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que significa ter saúde?** Muito além da ausência de doenças, é preciso considerar o bem-estar físico, mental e social. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude>. Acesso em: 07 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155, de 22 de junho de 1981**. Convenção sobre segurança e saúde no trabalho e o ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155). Acesso em: 16 fev. 2025.

PORTO, R. T. C. La suprema corte de los grandes inocentes”: as transformações no mundo do trabalho e o acesso à (qual) justiça? In: WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi; NIELSSON, Joice Graciele; CENCI, Daniel Rubens (Orgs.). **Direitos humanos e democracia: anuário do programa de pós-graduação em Direito da Unijuí – 2023**. Ijuí: Unijuí, 2023. p. 125-150.

RESENDE, Patrícia Baltazar. **Subordinação Jurídica no Teletrabalho**. Estudos Avançados em Direito de Trabalho. Universidade Católica, 2012. Disponível em: [https://www.bernardinoresende.com/xms/files/Publicacoes/Teletrabalho\\_-\\_Subordinacao\\_Juridica.pdf](https://www.bernardinoresende.com/xms/files/Publicacoes/Teletrabalho_-_Subordinacao_Juridica.pdf). Acesso em: 16 fev. 2025.

RIZZETO, Ricardo Silva; GURGEL, Clarisse Toscano de Araújo. O Trabalho na Quarta Revolução Industrial. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 05, ed. 11, vol. 20, p. 117-140, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao>. Acesso em: 15 fev. 2025.