



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MACEIÓ  
CURSO DE DIREITO

ALFREDO CHAVES MILEN

O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E OS DESAFIOS DA  
REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NO BRASIL

MACEIÓ  
2025

ALFREDO CHAVES MILEN

O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E OS DESAFIOS DA  
REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NO BRASIL

Trabalho final de graduação, apresentado à  
Coordenação do Curso de Direito como requisito parcial para obtenção  
do grau de Bacharel em Direito.

MACEIÓ  
2025

ALFREDO CHAVES MILEN

## O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E OS DESAFIOS DA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA NO BRASIL

Trabalho final de graduação, apresentado à  
Coordenação do Curso de Direito como requisito parcial para obtenção  
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Gustavo de Macedo Veras

#### **Assinatura do Orientador**

Maceió, de de 2025

## BANCA EXAMINADORA

Prof.

Prof.

## Avaliador Externo

## FICHA CATALOGRÁFICA

---

**M642t**

Milen, Alfredo Chaves

O trabalho em plataformas digitais e os desafios da  
regulamentação jurídica no Brasil / Alfredo Chaves  
Milen. – Maceió, 2025.

55 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em  
Direito) -Centro Universitário de Maceió – Unima | Afya,  
Maceió, 2025.

Orientador: Gustavo de Macedo Veras.

Inclui Bibliografias.

1. Plataformas digitais. 2. Trabalho. 3.  
Regulamentação jurídica. 4. Avanço da tecnologia. I.  
Veras, Gustavo de Macedo. (Orient.). II. Centro  
Universitário de Maceió. III. Título.

---

CDU: 34

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente ao Deus, criador de todas as coisas que, dia após dia permitiu que este trabalho fosse feito, me concedendo saúde, colocando pessoas especiais no dia a dia, sempre me guiando, iluminando e construindo meu caminho.

Agradeço ao Professor Gustavo de Macedo Veras, que com tanta paciência e acessibilidade me aceitou como seu orientado na comunidade acadêmica da Faculdade de Direito do Centro Universitário de Maceió, me ensinando o Direito.

À família, em especial a minha mãe e minha avó, as pessoas mais importantes da minha vida, que sempre me apoiaram e me incentivaram, pela constante ajuda, pela presença, pela paciência e por sempre me ajudarem com meus problemas, meus medos, inseguranças e dificuldades.

As amizades, as quais pude construir nesta jornada, os meus agradecimentos, quando levarei para o lado profissional por toda a vida.

## RESUMO

O estudo descrito às plataformas digitais preconizando ao trabalho sua regulamentação jurídica, tem como objeto garantir um ambiente regulador, colaborativo e de incentivo à inovação para com o trabalho e o trabalhador que depende da tecnologia ocupando o espaço digital, mas que ainda pendente de normas jurídicas provendo legalidade à estrutura tecnológica perante os meios de trabalho em sistemas digitais. O entendimento é que os sistemas digitais, e mais recentemente com a inteligência artificial, incube riscos com consequências ao trabalho pelas plataformas, daí a importância de regulação prevenindo o trabalhador de possíveis intercorrências em sua labuta, sem impedir sobre os avanços da tecnologia nas relações laborais. Neste sentido, expõe o estudo a utilização de método dedutivo e descritivo para expor se as disposições normativas relacionadas à tecnologia digital denotam aspectos de regularidade, visto a presença de lacunas que ameaçam o trabalho, tornando o ambiente competitivo inseguro, em termos econômico e de trabalho no Brasil. Dessa forma, objetiva a pesquisa discorrer sobre as questões envolvendo o trabalho em plataformas digitais, ao tempo de prover proteção ao trabalhador em seu ofício ante os meios legais, diante das perspectivas de riscos iminentes ao meio individual e coletivo em torno do trabalho digital. No contexto, propõe a pesquisa de cunho bibliográfico, através de textos de livros de grandes autores, de artigos científicos e periódicos, expor relevante metodologia sobre os desafios da regulação do meio digital em consonância com o trabalho, sem qualquer margem de prejudicialidade à dinâmica da tecnologia, ao proporcionar o desenvolvimento setorial em plataformas digitais de todo Brasil.

Palavras-chave: Plataformas digitais. Trabalho. Regulamentação jurídica. Avanço da tecnologia.

## ABSTRACT

The study described digital platforms and their legal regulation is aimed at guaranteeing a regulatory, collaborative and innovation-encouraging environment for work and the worker who depends on technology occupying the digital space, but who is still waiting for legal norms providing legality to the technological structure in relation to the means of working in digital systems. The understanding is that digital systems, and more recently artificial intelligence, entail risks with consequences for work on platforms, hence the importance of regulation to prevent workers from possible complications in their work, without hindering the advances of technology in labor relations. In this sense, the study uses the deductive and descriptive method to show whether the normative provisions related to digital technology denote aspects of regularity, given the presence of gaps that threaten work, making the competitive environment unsafe in economic and labor terms in Brazil. In this way, the aim of the research is to discuss the issues surrounding work on digital platforms, while providing protection for workers in their trade through legal means, given the prospects of imminent risks to the individual and collective environment surrounding digital work. In this context, the bibliographical research, using texts from books by major authors, scientific articles and periodicals, proposes to present a relevant methodology on the challenges of regulating the digital environment in line with work, without any margin of prejudice to the dynamics of technology, by providing sectoral development on digital platforms throughout Brazil.

Keywords: Digital platforms. Work. Legal regulations. Advances in technology.

## LISTA DE SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

ANATEL - Agência Nacional de Telecomunicações

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

COVID-19 - Corona/Vírus/Doença/Ano 2019

DIEESE - Departamento Intersindical de estatística e Estudos Socioeconômicos

FIOCUZ - Fundação Oswaldo Cruz

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados

OIT - Organização Internacional do Trabalho

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

PL - Projeto de Lei

PLC - Projeto de Lei Complementar

REMIR - Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista

RF - Receita Federal

TST - Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 .....	11
O DIREITO DO TRABALHO E AS PLATAFORMAS DIGITAIS: CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO .....	11
1.1 Aspectos contextuais do trabalho caracterizado em plataformas digitais .....	12
1.2 Fundamentos legais atribuídos pela norma jurídica sobre as plataformas digitais .....	12
1.3 O trabalho e o ofício diário de trabalhadores atuando no meio digital .....	15
1.4 O direito do trabalho e o incentivo de instituições para trabalhadores com atuação em plataformas digitais .....	19
CAPÍTULO 2 .....	24
DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O QUE REPRESENTAM COMO NOVOS MEIOS DE TRABALHO EM NÍVEL NACIONAL.....	24
2.1 A ascensão das plataformas digitais no mercado de trabalho brasileiro .....	25
2.2 A precarização do trabalho e os desafios da regulamentação nas plataformas digitais .....	27
2.3 As implicações sociais e econômicas do trabalho por plataformas digitais no Brasil .....	30
2.4 Caminhos para a proteção social e a valorização do trabalho em plataformas digitais.....	34
CAPÍTULO 3 .....	38
O TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS, E OS DESAFIOS DA REGULAÇÃO DA NORMA PREVENDO DIREITOS DIGNOS DE IGUALDADE .....	38
3.1 – Subordinação algorítmica e a necessidade de atualização legislativa .....	39
3.2 – A ausência de vínculo formal e os impactos para com a segurança. no âmbito da regulação do trabalho.....	41
3.3 – Desigualdade estrutural e impactos atribuídos às questões de igualdade de raça, gênero e território, envolvendo as plataformas digitais .....	44
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS .....	50

## INTRODUÇÃO

O trabalho adiante exposto tem como propósito a regulação das plataformas digitais moldando os desafios que decorrem sobre as relações de trabalho no Brasil, dada a importância do trabalho e de trabalhadores sendo estigmatizados de direitos em desequilíbrio com a inserção digital no país, com o fim de se evitar desequilíbrios que ocorrem entre setores econômicos, sociais e trabalhistas, quando possíveis de incentivo às riquezas geradas pelo progresso da tecnologia digital. As iniciativas e estratégias criadas e ainda dependentes de regulação de lei, propõe prover ambientes de trabalho em equilíbrio e favorável entre as plataformas e os meios de trabalho estabelecendo o desenvolvimento estatal.

Se tratando de plataformas digitais no sistema diário de trabalho, notório são os avanços do trabalho através dessas plataformas, pois que relevante é o desempenho com a economia proporcionando renda, bens e serviços, modelos de negócios e oportunidades no campo digital, contudo, há restrições de alguns direitos, quando deveriam ser conexos entre as diferentes classes de trabalhadores em relação a essas plataformas ainda carentes de regulação, donde incorre uma série de ressalvas propondo posicionamentos jurídicos em diferentes análises e reflexos aos atores envolvidos frente à sociedade.

O que torna-se necessário um amplo entendimento da seara jurídica sobre os regulamentos das plataformas digitais, ao considerar os aspectos e características distintos que denotem possíveis impactos causando desequilíbrio nas relações de trabalho, sendo importante uma análise de possíveis lacunas contrárias à aplicação dos direitos exercidos por trabalhadores vinculados a estas plataformas, quando relevante são as discussões por estratégias versando a regulação e a garantia de direitos do trabalho em plena era digital.

Nesse entendimento, o tema objeto de pesquisa tem por objetivo discorrer sobre as questões do trabalho em plataformas digitais, ao tempo de prover proteção ao trabalhador em seu ofício perante os meios legais, diante das perspectivas de riscos contínuos perante o meio individual e coletivo. Como objetivos específicos, demonstrar os desafios que ocorrem no meio jurídico em relação ao trabalho relacionado às plataformas digitais; esclarecer sobre os dispositivos e procedimentos inerentes à regulação trabalhista e na proteção dos direitos dos trabalhadores, de forma a contribuir para as relações de trabalho; e analisar a despeito do desenvolvimento de políticas do trabalho que regulamentem e promovam relações de trabalho justas e equiparadas aos trabalhadores envolvidos junto às plataformas digitais.

A preferência ao objeto em estudo ocorreu com a importância de inovações nos meios e modos de trabalho de alguns colaboradores prestando serviços no meio digital, já que a finalidade do trabalho em torno das plataformas tem como fim estabelecer o direito de trabalho e os devidos direitos a serem cumpridos mediante o ofício, por prever conceitos característicos em torno do Direito do Trabalho com requisitos em setores econômicos e sociais, contudo, ainda pendentes de diversas propostas de regulação de setores políticos, jurídicos e sociais, prevendo classificações e significados elementares a despeito do trabalho e dos trabalhadores sentindo-se desamparados pela forma de atuação nessas plataformas, quando muitos são os desafios que impedem a regularidade reivindicada pelo seio laboral.

A justificativa plausível é que com a ausência de informações abrangentes e confiáveis a despeito do funcionamento dessas plataformas vinculando o trabalho e o trabalhador, há um espaço crescente destinado a produção de dados em contribuir para a identificação dos impactos nas relações de trabalho, expondo daí os reflexos sobre o trabalhador e sua condição de trabalho prevendo expectativas na relação contratual vigendo plataformas digitais.

Neste sentido, persiste uma problemática acerca da regulação envolvendo o trabalho e as plataformas em conjunto com os diversos setores econômicos e sociais, devendo-se a seguinte indagação: Como o crescimento das plataformas digitais tem desafiado o modelo de relação empregatícia no Brasil, e quais os principais obstáculos jurídicos para garantir direitos trabalhistas mínimos a esses trabalhadores expostos ao trabalho no meio digital? A partir do estudo bibliográfico de autores expondo sobre os desafios da regulação envolvendo o direito do trabalho e as plataformas digitais, se discorrerá um enfoque em torno das propostas e possíveis soluções nas relações de trabalho com as interações em ambientes virtuais.

Por si, a estrutura em capítulos baseada nas normas da ABNT se resume, inicialmente expondo sobre o Direito do Trabalho e as plataformas digitais, aspectos contextuais e fundamentos legais em termos gerais; em seguida, ao dispor sobre as plataformas digitais, finalidades, objetivos e propostas políticas e sociais; por último, em discorrer sobre o trabalho nas plataformas digitais e os desafios acerca da regulação jurídica no Brasil, perspectivas, projetos em andamento, avanços, e as propostas equiparando justa relação contratual.

Em tese, se o avanço econômico se constitui de pilar em um país em crescimento como o Brasil, a celebração com o trabalho demanda prover direitos iguais na sociedade, apesar das questões decorrentes da própria relação de trabalho com a regulação das plataformas equivalente ao trabalhador e os meios digitais, tanto que enaltece a projeção por igualdade de direitos viabilizando a relevância do estudo científico em questão.

## CAPÍTULO 1

### **O DIREITO DO TRABALHO E AS PLATAFORMAS DIGITAIS: CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO**

Ressalte-se, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, prevê a necessidade de denotação da relação empregatícia, ante os requisitos da não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade (arts. 2º e 3º - CLT), considerando distintos os limites entre o trabalho do empregado e do trabalhador de serviços, e permitir uma análise mais apurada dos direitos e garantias vinculados ao trabalho em inúmeros setores econômicos, políticos, trabalhistas e sociais, a partir de sua representação com a origem e em diversos conceitos relacionados aos aspectos de sua evolução e tempo de interpretação.

O trabalho humano sempre se manteve presente às estruturas produtivas das sociedades, vez que dá análise da classificação com as relações de trabalho se identificam as espécies, características e distinções definindo-o em evolução e desenvolvimento histórico e social, ante os fundamentos originados de propósito e perspectivas de superação de padrões.

Para além de políticas governamentais e inovações legislativas, constitui-se o trabalho de políticas econômicas destinadas às atividades da classe trabalhadora nos mais diversos campos de trabalho, embora, consista de relevantes direitos fundamentais interferindo na proteção trabalhista, como no caso das plataformas digitais.

De acordo com Párraga (2016, p. 59), agregando transformações tecnológicas e eficiência econômica, com a chegada das plataformas digitais surge um processo na economia digital, entendida mais como mudança substancial na atividade produtiva que desloca os riscos para os trabalhadores com reivindicações próprias do Direito do Trabalho.

As plataformas digitais se apresentam como síntese da eficiência econômica agregada às ideias de inovações tecnológicas, com um arranjo produtivo assentado na precariedade de um trabalho estruturado de um homem empreendedor de si mesmo (Dardot; Laval, 2016).

No contexto, com o trabalho pelo meio digital, a relação entre as plataformas e o Direito do Trabalho diverge os papéis e as finalidades jurídicas, no sentido de melhorias e condições de trabalho em condição de viabilidade, daí a importância da regulação com normas disciplinadoras sobre o trabalho do empregado no âmbito da organização econômica, ressalvando as metas por direitos igualmente trabalhista oficiando no âmbito digital.

## **1.1 Aspectos contextuais do trabalho caracterizado em plataformas digitais**

Em se tratando das transformações tecnológicas nos últimos anos no Brasil, sabe-se que estas alteraram profundamente a dinâmica das relações de trabalho, vez que os serviços de plataformas digitais como *Uber*, *iFood* e *99* têm reformulado como os serviços são prestados, promovendo o trabalho em demanda social.

Esse novo arranjo, embora vendido como alternativa flexível, impõe desafios jurídicos significativos, uma vez que os trabalhadores passam a ser geridos por sistemas algorítmicos que influenciam sua rotina e sua renda (Antunes, 2020).

Ademais, a classificação dos trabalhadores de plataformas como autônomos, tem permitido que as empresas se eximam de responsabilidades trabalhistas. Ou seja, tal configuração ignora a dependência econômica e a subordinação indireta a que estão sujeitos.

Nos termos da atual Constituição, ao não reconhecer o vínculo de emprego, nega-se o acesso a direitos como férias, décimo terceiro salário e contribuições previdenciárias, o que fere princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana (BRASIL, CF, 1988).

Por outro lado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem se debruçado sobre diversos casos envolvendo entregadores e motoristas de aplicativos, com decisões divergentes quanto à existência ou não de vínculo empregatício. Uma falta de uniformidade que revela a complexidade do fenômeno e a carência de dispositivos legais específicos para tratar do trabalho mediado por plataformas digitais (Lima; Sá; Silva, 2025, p. 130).

O contrassenso, é que uma lacuna legislativa tem contribuído para a proliferação de contratos atípicos e relações precárias, tornando evidente a necessidade de atualização do ordenamento para abranger os impactos da digitalização (Delgado, 2022).

Assim, embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha flexibilizado normas da Consolidação das Leis do Trabalho, evidente que esta não previu tais mecanismos jurídicos no cenário tecnológico, prevendo uma justa composição voltada ao trabalho no meio digital.

## **1.2 Fundamentos legais atribuídos pela norma jurídica sobre as plataformas digitais**

Em anos anteriores, no período da pandemia da Covid-19, relevante foi a atuação dos trabalhadores com serviços de aplicativos, quando muitos foram responsáveis pela entrega de bens e serviços essenciais às pessoas nos momentos de riscos e vulnerabilidades.

Para Pereira e Costa (2021, p. 48), a falta de vínculo formal os deixou desprotegidos diante de riscos sanitários, evidenciando a urgência de regulamentar esse tipo de trabalho.

No Brasil, segundo Almeida (2021, p. 189), o debate sobre subordinação algorítmica tem ganhado força. Mesmo sem uma chefia direta, os trabalhadores seguem orientações emitidas por sistemas automatizados, que controlam desde a distribuição das tarefas até a avaliação do desempenho. Isso representa uma forma de comando invisível que escapa à configuração clássica da subordinação no Direito do Trabalho.

Já em países como Espanha e Reino Unido, houve avanços significativos na regulamentação das relações laborais nas plataformas digitais. A chamada 'Lei dos Riders', implementada pelo governo espanhol, reconheceu o vínculo empregatício de entregadores, assim como no Reino Unido, onde a Suprema Corte decidiu a favor dos motoristas da Uber, garantindo-lhes direitos trabalhistas básicos (Uk Supreme Court, 2021).

A chamada autonomia no trabalho em plataformas digitais revela-se, muitas vezes, ilusória. Embora possam escolher quando se conectar, os trabalhadores enfrentam sanções indiretas ao recusarem corridas ou pedidos, o que afeta a pontuação e visibilidade no sistema, gera dependência econômica e subordinação estrutural (De Stefano, 2020, p. 144).

Decerto, a inexistência de normas claras sobre o trabalho digital cria um cenário de insegurança jurídica, tanto para os trabalhadores quanto para as plataformas. A falta de regulamentação é o que favorece a informalidade, dificulta a fiscalização e compromete a arrecadação de tributos e contribuições previdenciárias (Silva; Rocha, 2022, p. 45).

Na explicação de Barros (2021), a Constituição Federal, ao estabelecer a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho como fundamentos da República, impõe ao Estado a obrigação de proteger os trabalhadores, inclusive frente às inovações tecnológicas. E que com a ausência de regulação adequada às plataformas, esta pode ser interpretada como violação dos direitos fundamentais.

Para Campos (2023, p. 106), o Judiciário, apesar dos esforços para resolver os litígios, não possui instrumentos suficientes para uniformizar o entendimento sobre o tema. A diversidade de decisões evidencia a urgência de intervenção legislativa que ofereça parâmetros claros para a caracterização das relações laborais digitais.

Na explicação de Andrade (2018, p. 352), a fiscalização do trabalho encontra limitações diante da natureza descentralizada das plataformas digitais. A ausência de locais físicos, a contratação por meio de aplicativos e o uso de contratos eletrônicos dificultam a atuação dos órgãos de controle, que carecem de diretrizes específicas para essas situações.

Neste seguimento, o Ministério Público do Trabalho tem se posicionado em defesa da proteção dos trabalhadores de plataformas, emitindo notas técnicas e promovendo ações civis públicas. No entanto, a atuação enfrenta obstáculos pela ausência de normatização que reconheça a existência de vínculos empregatícios em tais relações (MPT, 2022).

O importante é que a mobilização dos trabalhadores por meio de greves e protestos tem ganhado visibilidade, pois, mesmo sem representatividade sindical, os profissionais se utilizam de redes sociais e aplicativos de mensagens para organizar manifestações e reivindicar direitos, como formas alternativas de resistência (Santos; Ferreira, 2023, p. 81).

Para Gomes (2020), modernizar as relações de trabalho não significa retroceder na proteção jurídica. A tecnologia precisa ser orientada por valores humanistas e por uma perspectiva de justiça social, visto que o desafio do Direito contemporâneo visa construir uma regulação que concilie flexibilidade e segurança com inovação e dignidade.

O modelo de negócios adotado pelas plataformas digitais também tem provocado distorções no financiamento da seguridade social. A ausência de contribuição formal compromete a sustentabilidade do sistema previdenciário, além de aprofundar a desigualdade entre trabalhadores formais e informais. O direito ao trabalho deve estar atrelado ao acesso à proteção social, o que exige do Estado uma resposta regulatória urgente (Fernandes; Lima, 2021, p. 63).

Com a atuação internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reconhece-se o desafio representado pelas plataformas digitais para os direitos dos trabalhadores. Em relatório publicado em 2021, a instituição destacou a necessidade de atualizar a legislação trabalhista à luz das novas formas de trabalho, propondo uma abordagem equilibrada entre a inovação tecnológica com garantias fundamentais (OIT, 2021).

Para isto, o discurso empresarial que promove o trabalhador de plataforma como empreendedor, deve-se a uma análise crítica. A retórica ignora o poder existente entre as partes e desconsidera a dependência econômica e técnica nas relações, e o trabalhador é obrigado a seguir diretrizes unilaterais que descaracteriza sua autonomia (Silva, 2023, p. 58).

Como informam Rodrigues e Mendonça (2022, p. 99), que a remuneração por demanda em plataformas de trabalho gera instabilidade financeira por ausência de um salário fixo, com a variação de ganhos criando incertezas e dificultando o planejamento familiar. Uma retribuição que condiz com a ideia de produtividade, mas que não assegura um padrão mínimo de dignidade.

Em relação a tributos, a não incidência de encargos sobre os rendimentos de trabalhadores de aplicativos fragiliza a justiça fiscal, enquanto os empregados formais são tributados em folha, os trabalhadores de plataformas permanecem à margem, gerando distorções e incentivos à informalidade como vantagem competitiva (Rezende, 2022, p. 77).

Do ponto de vista ético, a perpetuação de relações precárias sob o discurso da modernidade representa um retrocesso civilizatório com as plataformas digitais, sopesando que a tecnologia foi criada para ser usada na ampliação de direitos e não para restringi-los.

### **1.3 O trabalho e o ofício diário de trabalhadores atuando no meio digital**

A sociedade brasileira precisa refletir sobre os rumos que deseja para o futuro do Direito do Trabalho, pois, a exclusão de trabalhadores nas estatísticas oficiais, também contribui para a invisibilidade social.

Por certo, sem registros adequados, as demandas não são consideradas na formulação de políticas públicas. Isso impede avanços concretos na promoção de condições dignas de trabalho e acirra a desigualdade social (Silveira, 2024, p. 92).

Para Valladares (2021, p. 47), a literatura contemporânea aponta para a necessidade de reconhecer uma nova figura jurídica: o trabalhador de plataforma. Essa categoria intermediária permitiria compatibilizar a flexibilidade contratual com a garantia de direitos mínimos, como a previdência, remuneração justa e limites de jornada

O próprio conceito de trabalho precisa ser ressignificado frente às mudanças da era digital. Atividades antes classificadas como autônomas assumem novas características quando mediadas por algoritmos, que controlam, avaliam e punem os trabalhadores em tempo real. A atualização dos marcos jurídicos é, portanto, imprescindível (Fragoso; Silveira, 2022).

De certo modo, a ausência de uma representação sindical é um dos fatores que dificulta a negociação coletiva dos trabalhadores de plataformas. No entanto, novas formas de organização têm emergido como associações e cooperativas, que buscam criar canais de diálogo e propor melhorias nas condições de trabalho (Santos; Ferreira, 2023, p. 83).

Nesse contexto, expõem Moura e Ramos (2020, p. 89), que cabe ao Estado não apenas regulamentar, mas também fomentar estruturas de apoio e representação para esses

trabalhadores. Isso pode incluir incentivos à formação de cooperativas, acesso facilitado a crédito, e inclusão em políticas de qualificação profissional.

A educação jurídica também tem um papel relevante nesse processo. É fundamental que cursos de Direito incluam conteúdos relacionados às novas formas de trabalho, inteligência artificial, proteção de dados e relações laborais digitais. Formar profissionais capacitados é essencial para enfrentar os desafios do século XXI (Lima; Soares, 2024, p. 76).

Na opinião de Martins (2023, p. 82) a construção de um marco normativo específico para o trabalho em plataformas digitais não deve ser adiada. A realidade já impõe seus efeitos sobre milhões de brasileiros que atuam diariamente nesses serviços. Negar-lhes direitos sob o pretexto de inovação é incompatível com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Segundo Antunes (2020), intensificar a precarização no trabalho digital reflete uma lógica neoliberal que transfere riscos e responsabilidades do capital para o trabalhador. Essa tendência, já observada em outros setores, ganha nova roupagem com a mediação tecnológica, criando o que autores denominam de ‘precariado digital’.

A busca por uma regulamentação do trabalho em plataformas digitais deve partir de uma escuta ativa dos trabalhadores envolvidos. É fundamental que suas vivências e reivindicações sejam consideradas no processo legislativo, assegurando que a norma reflita a realidade concreta das relações laborais contemporâneas (Nunes; Silva, 2024, p. 67).

Por isto o desenvolvimento de políticas públicas voltadas ao setor com a pluralidade de atividades desenvolvidas por meio de plataformas, enquanto motoristas, entregadores, prestadores de serviços gerais e *freelancers* digitais possuem necessidades distintas, exigindo uma abordagem normativa flexível, mas garantista (Gonzaga; Costa, 2023, p. 101).

O certo é que o Estado tem o dever de proteger os trabalhadores de plataformas, não apenas por meio da legislação, mas também garantindo-lhes acesso à saúde, educação, previdência e justiça. Trata-se de reconhecer sua cidadania plena e de incorporar suas demandas nas políticas públicas (BRASIL, MTE, 2023).

Como asseguram Carvalho e Freitas (2022, p. 121), que a regulação não pode ser compreendida como entrave ao progresso. Ao contrário, ela é essencial para que a inovação tecnológica ocorra dentro de parâmetros éticos e jurídicos, vez que o Direito deve prover instrumentos de equilíbrio entre os interesses econômicos e os direitos sociais.

Para Pires (2023, p. 59), a informalidade gerada pelas plataformas tende a se expandir para outros segmentos, pressionando as formas tradicionais de emprego. Isso incorre em risco de 'uberização' geral, com perda de direitos e enfraquecimento das instituições trabalhistas.

Por tudo isto, uma remuneração baseada em performance com o trabalho digital e sem garantias mínimas, pode levar a comportamentos de risco e adoecimento físico e mental. Como informam os relatos de entregadores apontando jornadas exaustivas, insegurança nas ruas e falta de apoio das plataformas em caso de acidentes (Campos; Nascimento, 2022, p. 72).

De outra banda, a desigualdade de gênero também se manifesta no trabalho digital, onde mulheres são restritas de acesso, como jornadas duplas e riscos à segurança, ausente políticas específicas a perpetuar tais desigualdades (Rodrigues; Mendonça, 2022, p. 101)).

Ainda segundo Almeida (2021, p. 191), do ponto de vista racial, estudos indicam que os trabalhadores negros são maioria nas atividades mais precarizadas das plataformas, como entrega e transporte. Isso evidencia a reprodução de desigualdades estruturais e impõe ao legislador a responsabilidade de enfrentar o racismo estrutural.

A cultura do imediatismo promovida pelas plataformas, também favorece o consumo irresponsável e dificulta a conscientização dos usuários sobre as condições de trabalho envolvidas. Campanhas de educação e responsabilidade social podem contribuir para uma mudança nesse cenário (Moura; Ramos, (2020, p. 101).

Ou seja, é necessário repensar formas de incentivo às boas práticas empresariais. Como confirmam Carvalho e Freitas (2022, p. 122), que as plataformas que adotam modelos de contratação justa, transparência nos dados, e canais efetivos de escuta aos trabalhadores, devem ser valorizadas e apoiadas por políticas públicas.

Por se tratar de políticas públicas no caso, a criação de fundos públicos voltados à proteção de trabalhadores de plataformas, com contribuições das empresas, pode garantir cobertura em casos de acidentes, doença ou aposentadoria. Essa é uma proposta discutida em diversos países, e que pode ser adaptada à realidade brasileira (Brito; Cunha, 2024, p. 48).

Na opinião de Silveira (2024, p. 94, a descentralização das relações de trabalho no segmento digital, torna mais complexa a fiscalização pelo poder público. Devendo-se a investimentos em tecnologia e capacitação ao trabalho, os quais indispensáveis de garantias e efetividade da legislação.

A construção de uma legislação eficaz para o trabalho em plataformas requer diálogo interinstitucional. Congresso Nacional, Judiciário, Ministério Público, sindicatos, universidades e organizações da sociedade civil devem atuar em conjunto de igual forma, a proteção ao trabalho é fundamento da República Federativa do Brasil, com o dever de políticas públicas voltadas à modernização das relações laborais, onde o progresso tecnológico não pode ocorrer à margem dos direitos humanos na atualidade (BRASIL, CF, 1988).

No contexto, a reformulação de categorias jurídicas tradicionais é essencial para que o Direito responda adequadamente aos desafios impostos pelo trabalho digital. A dicotomia entre empregado e autônomo já não é suficiente para descrever a realidade de milhares de trabalhadores que operam sob regras rígidas e sem vínculos formais (Valladares, 2021, p. 49).

Segundo Delgado (2022), é preciso e necessário se adotar uma abordagem mais flexível e realista, baseada no princípio da primazia da realidade. Assim se a prestação de serviços se dá com habitualidade, pessoalidade e subordinação, ainda que mediada por algoritmos, é devido o reconhecimento de vínculo trabalhista, conforme previsto nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Na conotação de Leite e Vasconcelos (2021), o Brasil deve se inspirar em experiências internacionais bem-sucedidas, mas também considerar suas especificidades econômicas e sociais, onde o excesso de informalidade e desigualdade estrutural exige um modelo regulatório que priorize a inclusão e o acesso à proteção social.

Já Campos e Nascimento (2022, p. 74), sugere que a ausência de vínculo formal impacta diretamente na saúde do trabalhador, vez que a pressão por produtividade, falta de descanso e o medo de desativação da conta são fatores que geram estresse, ansiedade e esgotamento físico, demandando políticas públicas voltadas à saúde mental.

Ao dispor sobre garantias, o direito à desconexão é um desafio emergente no contexto do trabalho digital. A constante vigilância e disponibilidade exigida pelas plataformas cria uma situação de hiperconexão, que pode ser tão prejudicial quanto o excesso de jornada nas formas tradicionais de trabalho ((Silva; Rocha, 2022, p. 48).

Nesse contexto, assuntam Lima, Sá e Silva (2025, p. 132), que a justiça do trabalho deve continuar sendo protagonista na mediação dos conflitos decorrentes do trabalho por aplicativos, donde a atuação garantista é fundamental para conter abusos e garantir a efetividade dos direitos previstos na Constituição e na legislação infraconstitucional.

Para Costa e Pereira (2024, p. 61), o uso de tecnologias como inteligência artificial e *blockchain* nas plataformas digitais deve ser acompanhado por marcos regulatórios que garantam transparência, ética e responsabilidade, tal qual a opacidade dos algoritmos compromete a equidade das relações laborais.

Como assim afirmam Silva e Queiroz (2023, p. 56), que a regulação das plataformas deve considerar os impactos ambientais e urbanos do seu funcionamento, pois a circulação intensiva de veículos, o uso de embalagens e o consumo energético são externalidades que devem ser enfrentadas com responsabilidade.

Outro ponto crítico tem como referência a qualificação profissional dos trabalhadores. Muitos ingressam nas plataformas como alternativa ao desemprego, sem preparo ou perspectivas de crescimento, o que exige políticas públicas de capacitação e contribuição no trabalho com o meio digital frente à mobilidade social (Moura; Ramos, 2020, p. 101).

Quanto aos tributos, opina Rezende (2022, p. 78), que deve ser preservada a devida tributação das empresas de tecnologia, uma vez que a atuação em muitos países prevê o recolhimento, não podendo ser desculpa para a evasão de impostos.

Nesse entendimento, já se sabe que o processo legislativo deriva do avanço de projetos de lei trazendo segurança jurídica a todos envolvidos, como o ingresso do PL nº 1.665/2022, como ponto de partida, devendo ser aprimorado com a participação da sociedade civil e dos próprios trabalhadores na sua integralidade (Câmara Dos Deputados, PL 1.665, 2022).

Em âmbito sindical, a reforma deve incluir dispositivos específicos para representação dos trabalhadores de plataformas. A criação de entidades híbridas, adaptadas às novas formas de vínculo, pode garantir a efetividade da negociação coletiva (Santos; Ferreira, 2023, p. 85).

De outra banda, conforme Fragoso e Silveira (2022), a mediação e a arbitragem consistem de mecanismos úteis para a resolução de conflitos entre trabalhadores e plataformas, desde que respeitem os direitos fundamentais e a paridade entre as partes.

A responsabilidade das plataformas deve ser objetiva quando se trata da integridade física dos trabalhadores. Situações de negligência quanto à segurança devem ser tratadas com rigor, garantindo indenizações justas e celeridade nos processos (Almeida; Prado, 2023, p. 58).

Daí fundamental consolidar um entendimento jurídico que reconheça a centralidade do trabalho como elemento estruturante da sociedade, pois, a precarização não pode ser naturalizada, sob pena de comprometer os valores democráticos e a coesão social.

#### **1.4 O direito do trabalho e o incentivo de instituições para trabalhadores com atuação em plataformas digitais**

A construção de um marco normativo moderno passa pela revisão dos conceitos tradicionais do trabalho, como é o caso do trabalho em plataformas digitais.

De acordo com Delgado (2022), a nova legislação deve considerar os elementos contemporâneos da subordinação algorítmica e da dependência econômica, para que o Direito do Trabalho permaneça eficaz e atual.

Na explicação de Pires (2023, p. 62), o avanço das plataformas digitais é irreversível, mas isso não deve significar a naturalização da precarização. É papel do Estado garantir que a inovação ocorra de maneira inclusiva, protegendo os trabalhadores e equilibrando os interesses econômicos com a justiça social.

De igual modo, afirmam Lima e Soares (2024, p. 78), que as universidades e centros de pesquisa devem aprofundar os estudos sobre o impacto da plataformaização nas relações de trabalho, pois, uma produção acadêmica robusta contribui para o embasamento de políticas públicas e decisões judiciais mais alinhadas à realidade.

Em âmbito externo, a atuação das organizações internacionais deve ser estimulada na construção de padrões globais para o trabalho digital. Assim, a Organização Internacional do Trabalho já deu iniciou a esse processo, mas que ainda necessárias convenções e recomendações que orientem os países na criação de legislações compatíveis com as novas tecnologias digitais (OIT, 2021).

Decerto, a articulação entre trabalhadores de diferentes países deve fortalecer a luta por direitos no ambiente em que plataformas digitais operam globalmente, supondo que o meio jurídico necessite de mecanismos de cooperação internacional e intercâmbio de boas práticas provendo o trabalho digital. (Gonzaga; Costa, 2023, p. 103).

No seguimento, vital que a inclusão dos trabalhadores de plataformas em programas de seguridade social é medida urgente, já quem sem essa proteção, milhões de pessoas estarão vulneráveis à pobreza na velhice, à exclusão em caso de doença, e à insegurança permanente no presente (Fernandes; Lima, 2021, p. 65).

Por tudo isto, afirmam Brito e Cunha (2024, p. 50) que os direitos dos consumidores também devem ser considerados no debate sobre as plataformas digitais, tal qual a proteção do trabalhador como fator interferindo diretamente na qualidade da prestação dos serviços, além da responsabilidade das empresas no atendimento ao público em geral.

No mesmo entendimento aduzem Lima, Sá e Silva (2025, p. 133), que a jurisprudência progressista pode contribuir para impulsionar a criação de novas normas, vez que os tribunais reconhecem o vínculo de emprego baseado na realidade fática, cumprindo sua função contramajoritária em defesa dos direitos fundamentais.

O consenso é que a ausência de regulamentação tem gerado discordância em setores jurídicos, políticos e sociais, supondo que as decisões são tomadas unilateralmente pelas

plataformas, sem participação dos trabalhadores, o que fere os princípios da democracia e do devido processo legal (Martins, 2023, p. 85).

O que para Costa e Pereira (2024, p. 63), a tecnologia deve ser utilizada como aliada da promoção do bem-estar social, e que como ferramenta digital de facilitação da fiscalização, no acesso à informação e no fortalecimento da cidadania, desde que orientada para os valores humanistas e éticos em ascensão com a sociedade.

Uma política nacional voltada aos trabalhadores de plataformas deve prever programas de proteção social, incentivo à formalização, capacitação técnica e diálogo com os representantes da categoria. O Estado é que precisa ser protagonista nesse processo de reconstrução do pacto trabalhista social (BRASIL, MTE, 2023).

Em termos acadêmicos, a inserção da temática nas diretrizes curriculares dos cursos de Direito e Administração, é essencial para formar profissionais sensíveis à nova realidade do mundo do trabalho. Daí é preciso romper paradigmas tradicionais e preparar novas gerações para atuar com inovação e responsabilidade na sociedade (Miranda; Lima, 2023, p. 156).

Os aplicativos também devem ser responsabilizados por violações aos direitos humanos e às normas trabalhistas. O lucro não pode ser construído à custa da exploração, e a responsabilização empresarial deve fazer parte da estratégia de combate à precarização (Almeida; Prado, 2023, p. 60).

Dentre outras situações, a inclusão de mecanismos de escuta dos trabalhadores em plataformas é medida eficaz nas decisões públicas e empresariais mais justas, sendo fundamental espaços de participação desses trabalhadores na ativa (Nunes; Silva, 2024, p. 71).

Por sua vez, o modelo brasileiro precisa equilibrar flexibilidade e proteção garantindo o dinamismo necessário à inovação, mas sem abrir mão da dignidade, da saúde e da segurança dos trabalhadores, daí os fundamentos com o desafio da construção de uma legislação compatível com a complexidade do trabalho digital em pleno século XXI (Barros, 2021).

Quando afirmam Nascimento e Pires (2022, p. 125), que a consolidação de direitos no setor digital deve ser acompanhada de políticas de conscientização pública, de modo a informar os consumidores sobre as condições de trabalho e o impacto de suas escolhas, essencial para a promoção do consumo ético com responsabilidade coletiva. Alheio a isto:

A jurisprudência que reconhece a subordinação indireta é um passo importante, mas que precisa ser acompanhada de mudanças legislativas, pois só com normas claras será possível garantir uniformidade, segurança jurídica e justiça, fazendo uma análise da regulação em plataformas, a obra de

Rodrigo Campos, no ano de 2023, p. 108, mas que a experiência comparada demonstra que a atuação do Legislativo é decisiva para reverter a precarização, visto que países que implementaram leis específicas avançaram na inclusão social e na proteção trabalhista, devendo o Brasil seguir urgentemente esse caminho (Uk Supreme Court, 2021).

Em si, a digitalização do trabalho é uma alternativa oportuna a corrigir desigualdades históricas, desde que acompanhada de políticas públicas estruturadas e baseadas em dados. O desafio é transformar a inovação em inclusão (Moura; Ramos, 2020, p. 102).

Para Gomes (2020), o reconhecimento do trabalhador de plataforma como sujeito de direitos plenos é uma condição para a consolidação de um modelo de desenvolvimento justo e sustentável. Isso exige coragem política, compromisso institucional, e engajamento social.

A informação é necessária para garantir que os trabalhadores tenham canais acessíveis de denúncias de abusos e violências praticadas com o exercício de suas atividades. A criação de ouvidorias, centros de apoio e plataformas de denúncia é medida essencial (MPT, 2022).

Nestes termos, o combate à precarização exige um esforço coletivo, e envolve Estado, sociedade civil, universidades, imprensa e o setor privado, e apenas com cooperação e diálogo é que será possível construir soluções efetivas e duradouras (BRASIL, CF, 1988).

Por tudo isto, o trabalho em plataformas digitais representa um desafio ao Direito contemporâneo, considerando uma regulação adequada e baseada nos princípios constitucionais em prol de seus trabalhadores, garantindo inovação com justiça social.

Do contrário, apontam Costa e Lopes (2023, p. 95), que a falta de regulamentação específica sobre o trabalho em plataformas digitais compromete, não apenas os direitos dos trabalhadores, além da concorrência justa entre empresas, senão, com a ausência de regras, companhias operam com vantagens indevidas, reduzindo custos e a precarização do trabalho.

Nesse atual cenário, empresas são incentivadas a adotar práticas mais exploratórias para manter a competitividade, pois, sem uma normatização que imponha limites e assegure condições mínimas de trabalho, o mercado se autorregula de maneira regressiva, em prejuízo dos trabalhadores (Gonzaga; Costa, 2023, p. 103).

Diferentemente do impacto previsto pela platformização que reflete na informalidade urbana, como o aumento de motociclistas e ciclistas expostos a acidentes e violência nas ruas, com a ausência de políticas públicas de segurança a esses profissionais expondo uma negligência institucional a nova classe no mercado digital (Silva; Queiroz, 2023, p. 58).

Para Melo e Tavares (2021, p. 108), políticas de ajuste e consenso adotadas pelas plataformas como prêmios em série de critérios e ações, criam um ambiente de competição permanente que afeta o bem-estar psicológico dos trabalhadores, vez que os estudos apontam que essa dinâmica de estímulo constante gera ansiedade e desgaste emocional.

Por isso a lógica de avaliações dos clientes contribui para reforçar desigualdades raciais e de gênero, uma vez que trabalhadores negros e mulheres são mais frequentemente mal avaliados, conforme pesquisas recentes. Essa prática, embora pareça neutra, reproduz vieses estruturais no ambiente digital (Rodrigues; Mendonça, 2022, p. 104).

Por si só, o discurso de que o trabalhador pode 'desligar-se quando quiser' ignora o fato de que, na prática, a necessidade de renda força a permanência contínua nas plataformas, mesmo em condições adversas. Como informa De Stefano (2020, p. 146), que a liberdade contratual, nesse contexto, torna-se um conceito vazio.

O entendimento é que a resistência das empresas à regulação, se justifica pela defesa da inovação. Quando citam Pontes e Moraes (2022, p. 42), que especialistas informam que a inovação se alinha aos princípios da justiça social, em respeito aos direitos humanos.

A inclusão digital dos trabalhadores deriva de pautas ainda em discussão, já que muitos dos usuários enfrentam dificuldades com os aplicativos, sem acesso adequado à *internet*, ou desconhecem direitos que acentuam a exclusão (Moura; Ramos, 2020, p. 102).

Quando expõem Brito e Cunha (2024, p. 53), sobre o papel das defensorias públicas a ser fortalecido para assegurar o acesso à justiça pelos trabalhadores de plataformas, já que sem recursos para contratar advogados seguem desassistidos em casos de abusos ou acidentes.

A previsão de revisão nas leis trabalhistas prevê estudos interdisciplinares de juristas, sociólogos, economistas e especialistas no assunto, com uma abordagem plural possível de compreender as múltiplas dimensões do trabalho digital (Fragoso; Silveira, 2022).

Também é necessário diferenciar plataformas que promovam mera intermediação das que controlam diretamente a execução do trabalho, quando uma distinção pode ser relevante na definição da natureza jurídica da relação estabelecida (Almeida; Prado, 2023, p. 63).

Com relevância ao princípio da igualdade no trabalho digital, este deve ser assegurado, impedindo que trabalhadores recebam tratamento desigual em atividades semelhantes, dentre o universo dos direitos inseridos nos termos constitucionais (BRASIL, CF, 1988).

Por outro lado, a ideia de que o trabalhador digital é um microempreendedor, ignora as relações assimétricas de poderes, apesar de portarem CNPJ, e como profissionais sem autonomia decisória ou liberdade de negociação com plataformas digitais (Silva, 2023, p. 61).

Nesse contexto, para o trabalhador de aplicativo, deriva o seu reconhecimento jurídico exigindo maior proteção do Estado, tanto que a omissão regulatória representa, nesse caso, um tipo de conivência institucional com a precarização (Nascimento; Pires, 2022, p. 128).

O que só conclui que a construção de um novo pacto laboral deve ser guiada por valores como dignidade, equidade e justiça, uma vez que o trabalho em plataformas é parte da

economia do presente e do futuro, e sua regulação adequada será uma prova da maturidade democrática no Brasil.

## CAPÍTULO 2

### DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O QUE REPRESENTAM COMO NOVOS MEIOS DE TRABALHO EM NÍVEL NACIONAL

As plataformas digitais têm se consolidado como alternativas relevantes de ocupação e renda no Brasil, especialmente a partir da década de 2010, consolidando o trabalho no país.

Por si, o crescimento de aplicativos como *Uber*, *iFood*, 99 e *Rappi*, têm forte desempenho ao trabalho no comércio brasileiro, donde passaram a se inserir em atividades intermediadas por tecnologia, porém, sem os vínculos empregatícios tradicionais. O que se caracterizou de uma forma de inserção produtiva como desafio aos modelos clássicos da relação de trabalho, provendo novo campo trabalhista no mercado nacional.

O fenômeno não se limita às grandes capitais, mas também às cidades médias e pequenas, num processo que reflete com a crise do trabalho formal, quanto da adaptação da economia à lógica digital (Antunes, 2020).

Segundo o autor, trata-se de uma reestruturação produtiva que flexibiliza a ausência de novos contratos formais, além da insegurança jurídica e social aos trabalhadores com o ofício em liberdade, como novo paradigma dos desafios da regulação do trabalho (Antunes, 2020).

Por certo, o crescimento das plataformas digitais está diretamente associado à massificação dos *smartphones* e ao acesso à internet móvel, segundo os dados da Agência Nacional de Telecomunicações, a Anatel, que no ano de 2023, 84% da população brasileira já possuía acesso à internet, e que em muitas regiões, o celular é o único dispositivo utilizado para navegação, vindo a facilitar o ingresso de indivíduos nas plataformas de entrega, transporte ou serviços sob demanda, quando muitos dos trabalhadores excluídos do mercado formal enxergam nesses aplicativos uma oportunidade imediata de geração e renda.

Na atualidade, a realidade ainda mais intensa ocorre nas periferias urbanas, onde a informalidade predomina oportunizando o ingresso nas plataformas pela necessidade, e não por escolha, visando melhorias à sobrevivência sem comprometer a própria autonomia.

Conforme Druck (2020, p. 44), essa informalidade digital representa uma continuidade das formas precárias já existentes. Em tese, o discurso empresarial resvala na insistência de comercialização das atividades como fruto do empreendedorismo, quando incessantes são as atividades marcadas por sobrecargas e insegurança da forma como são desempenhadas.

## 2.1 A ascensão das plataformas digitais no mercado de trabalho brasileiro

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no ano de 2022, cerca de 1,5 milhão de brasileiros, até o final de 2021, se envolveram com alguma atividade laboral por meio de plataformas digitais. Um número de trabalhadores que cresceu, considerando a ausência de alternativas no mercado de trabalho tradicional com pessoas mais jovens e com baixa escolaridade, a maioria representando as atividades.

Trata-se de um contingente que muitas vezes, enfrenta dificuldades para obter ou manter um emprego formal. A atuação como entregador, motorista de aplicativo ou prestador de serviço sob demanda, torna-se, então, a única alternativa para garantir sustento. Um modelo que impõe jornada extensa, ganhos instáveis e responsabilidade total por custos operacionais, transferência de riscos e encargos que beneficia apenas o capital, ausência de proteção social agravante, porque se trata de trabalhadores expostos, inclusive, à violência urbana e a acidentes, sem garantias subsequentes (Woodcock; Graham, 2020).

Outrora na pandemia, esse cenário se agravou, ao provocar demissões em massa e fechar postos formais de trabalho, donde milhares de brasileiros passaram a se cadastrar em aplicativos como forma emergencial de obtenção de renda.

Na explicação de Batista e Silva (2021, p. 18), houve um aumento expressivo de novos cadastros em plataformas durante o período de isolamento social. Essa adesão em massa ampliou a concorrência entre os trabalhadores, reduzindo os rendimentos médios, além dos custos operacionais das famílias, que passaram a corroer boa parte da remuneração.

Decerto, o modelo vendido como flexível, se mostrou altamente exploratório e excludente aos muitos trabalhadores que relatam jornadas exaustivas para se obter ganhos mínimos, numa lógica que intensifica o desgaste físico e mental da saúde dos profissionais, a maioria autônomos, negligenciados, sem segurança ou acompanhamento institucional.

Fator ainda relevante diz respeito ao controle algorítmico pelas plataformas, onde o trabalhador é avaliado por critérios automatizados baseado em desempenho, pontualidade, avaliação de clientes e cancelamento, e que supostamente neutro, convém em subordinação.

Para Rosenblat (2018), os algoritmos reproduzem desigualdades e penalizam trabalhadores sem possibilidade de contestação. É um modelo que finge autonomia, impõe

regras rígidas, metas inalcançáveis e opacidade nas decisões — como bloqueios ou exclusões —, e que compromete a estabilidade das atividades exercidas.

Para a informalidade digital, uma das consequências marcantes da atuação nas plataformas condiz com a falta do vínculo empregatício, onde os trabalhadores não têm acesso aos devidos benefícios assistenciais e sociais, sem qualquer contrapartida das empresas. Uma desproteção que impacta diretamente na qualidade de vida e no planejamento familiar, quando muitos vivem na incerteza dependendo de metas voláteis e variáveis externas, já que pelas estatísticas oficiais, como não são considerados formais ou regularmente autônomos, consideram-se de fora das políticas sociais.

Como explicam Oliveira e Cardoso (2022, p. 46), que urgente repensar tais formas de proteção social diante dessas novas configurações laborais, já que o Estado não tem se adequado a realidade institucional estabelecendo a perpetuação da precariedade.

Os dados da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista - Remir, informam que 72% dos motoristas de aplicativos no Brasil, trabalham mais de 10 horas por dia, e não possuem nenhuma proteção contratual (REMIR, 2023).

Na verdade, a realidade contradiz com a ideia de que a tecnologia promove liberdade e inovação, pois, na prática, há um retorno às formas de trabalho de momentos idos, quando ocorria sempre a exploração intensiva com a ausência de limites legais, tornando necessário repensar o papel da tecnologia inovando o trabalho, sem qualquer retrocesso no meio social.

É a retórica do empreendedorismo amplamente utilizada para justificar a ausência de direitos trabalhistas nas plataformas, onde os trabalhadores são chamados de “parceiros” ou “colaboradores”, mas sem nenhuma participação nos lucros ou nas decisões estratégicas.

Segundo Mazzucato (2019), esse discurso despolitiza o trabalho e individualiza os problemas estruturais do sistema, ao responsabilizar o indivíduo por sua condição social, o qual ignora o modelo de desigualdades históricas e bloqueia formas coletivas de resistência.

A lógica empreendedora, nesses casos, não passa de um disfarce para a flexibilização de direitos. É preciso desmistificar essa narrativa e compreender que o trabalho em plataformas, embora novo, ainda reproduz velhas práticas de exploração. O desafio está em reconhecer esses sujeitos de direitos e incluí-los nas proteções legais vigentes.

No Brasil, a ausência de uma regulamentação específica sobre o trabalho em plataformas digitais agrava a insegurança jurídica, visto que a legislação não é clara em definir os direitos e deveres nessa relação.

Segundo o Projeto de Lei nº 3.748/2020, de regulação do trabalho por aplicativos e que tramita no Congresso Nacional, deriva este ao limbo jurídico dos trabalhadores

vulneráveis à abusos e à exclusão social (Câmara Dos Deputados, PL 3.748, 2020). O que já há decisões judiciais prevendo vínculos isolados, apesar da jurisprudência ainda não pacífica.

Conforme aponta Delgado (2022), é urgente um novo marco regulatório capaz de equilibrar inovação e proteção social. O debate deve envolver governo, empresas, sindicatos e a sociedade civil, já que omissos o Estado com a precarização tecnológica em retrocesso social.

Apesar das críticas, inegável que as plataformas digitais representam uma mudança estrutural no mundo do trabalho, onde a questão não visa a eliminação das formas de ocupação, mas de torná-las justas e sustentáveis em direitos mínimos e necessários com remuneração digna, limitação de jornada, proteção previdenciária e participação sindical.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT, os países devem estabelecer diretrizes claras para o trabalho digital (OIT, 2021). E o Brasil como membro, precisa avançar com a transição derivada de políticas públicas que assegurem a inclusão, equidade e dignidade laboral, do contrário, convém se tornar um novo instrumento de exclusão.

A conclusão é que a ascensão das plataformas digitais no Brasil não deriva ser analisada, apenas sob a ótica da inovação tecnológica, mas, levando-se em conta os impactos sociais, jurídicos e econômicos de um modelo com desafios de um arcabouço regulatório, que reconheça as especificidades do trabalho, ante os princípios fundamentais de proteção social.

Sendo importante a todos, sindicatos, universidades e movimentos sociais, como fundamentais para fortalecer a voz por direitos a esses trabalhadores, em garantir que o progresso tecnológico beneficie a todos, e não apenas as pessoas detentoras de capital (Antunes, 2021; Druck, 2020; Mazzucato, 2019). Como bem resume a continuação histórica das conquistas trabalhistas do século XX, hoje, na luta por direitos no ambiente digital.

## **2.2 A precarização do trabalho e os desafios da regulamentação nas plataformas digitais**

A expansão das plataformas digitais logrou debates urgentes sobre a precarização do trabalho no Brasil, diante da ausência de vínculos formais, somada à instabilidade dos ganhos e à sobrecarga de jornada num cenário de vulnerabilidade crescente junto aos trabalhadores.

De acordo com Oliveira e Cardoso (2022, p. 47), o modelo de trabalho por aplicativos reforça uma lógica de exploração intensiva, sob o disfarce da autonomia no Brasil.

Na prática, o trabalhador de plataformas digitais se sujeita a longas jornadas com remuneração volátil e ausência de proteção social, sendo crítica a situação entre os jovens de baixa renda, a maior parte da força de trabalho, com a promessa de flexibilidade diante da pressão por produtividade e metas inatingíveis, e ausência de regulamentação atuando as empresas livremente em detrimento dos trabalhadores presentes.

Por outro lado, já é sabido que a precarização do trabalho não é um fenômeno novo, mas que ganha novas características no ambiente digital, pois, o que antes era associado à informalidade tradicional — como o trabalho ambulante ou doméstico sem carteira assinada — agora se apresenta com aparência de modernidade.

Conforme apontado por Antunes (2020), trata-se de uma "nova morfologia do trabalho", marcada pela desconstrução dos direitos conquistados ao longo do século XX. A partir daí essa tendência se acentuou após a Reforma Trabalhista de 2017, quando flexibilizou garantias e formas alternativas de contratação.

As plataformas digitais, por não se reconhecerem como empregadoras, evitam responsabilidades legais ao transferirem os riscos aos trabalhadores. Uma retórica ainda ausente e sem amplitude de causas pela legislação, ao considerar a falta de proteção institucional expondo trabalhadores a riscos econômicos, físicos e psicossociais, com efeitos concretos aos dependentes e sobreviventes desses novos serviços.

No contexto, um dos principais desafios enfrentados pelos trabalhadores de plataformas é a instabilidade da remuneração, onde os ganhos dependem do volume de chamadas, da localidade, do horário e de fatores externos, como o clima ou o tráfego, sem previsibilidade possível de renda.

Segundo dados do Ipea, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, mais de 60% dos entregadores entrevistados afirmaram que seus ganhos mensais variam de forma imprevisível; e que cerca de 40% trabalham mais de 10 horas por dia (Ipea, 2023). Ou seja, que se trata de dados que só demonstram a insegurança a que estão submetidos, mesmo com jornadas extensas sem atingir o salário mínimo vigente, o que compromete garantias mínimas, e não apenas o próprio sustento, mas também o futuro desses trabalhadores.

Outro aspecto preocupante da precarização, condiz com as condições físicas e psicológicas do trabalho, a exemplo dos entregadores que enfrentam longas horas em trânsito, ou sob sol ou chuva, sem acesso a banheiros, alimentação adequada ou áreas de descanso, e mesmo os motoristas de aplicativos relatando fadiga, estresse e insegurança com os serviços.

Como assegura Druck (2020, p. 45), que essas condições configuram um ambiente laboral degradante, com impactos diretos na saúde do trabalhador. Ainda salientando que a

inexistência de equipamentos de proteção individual, de pausas regulamentares ou acompanhamento médico agrava um cenário já degradante, além da exposição ao trânsito com o risco de acidentes e consequências para quem não dispõe de seguridade social.

De todo modo, a regulação desse modelo de trabalho consiste de muitos impasses no atual cenário jurídico, por que as plataformas argumentam que a relação com os trabalhadores é de natureza comercial, e não empregatícia, apesar dos sindicatos e movimentos sociais defenderem que há subordinação, pessoalidade e onerosidade, configurando vínculo, de acordo com os critérios previstos pela CLT (BRASIL, DL 5.452, 1943).

Nesse contexto, inúmeras foram as divergências levando à judicialização de casos em decisões judiciais oscilantes, embora reconhecendo o vínculo algumas instâncias, outras negando, em virtude da ausência de uma legislação uniforme sobre as decisões mantendo vínculos aos trabalhadores nos termos legais.

Para Delgado (2022), a solução passa por um novo marco regulatório, que considere as especificidades das plataformas, mas que garanta o mínimo de proteção. O que não se trata de impedir a inovação, mas de parâmetros que evitem abusos e assegurem a dignidade laboral.

Internacionalmente, houve avanços com a regulação do trabalho em plataformas, a partir da chamada “Lei Rider”, que reconhece o vínculo de emprego dos entregadores de aplicativos e obriga as empresas a registrar seus trabalhadores, ao expor que possível adaptar a legislação às novas realidades tecnológicas sem abrir mão da proteção social.

Por outro lado, a falta de representação sindical agrava ainda mais os trabalhadores mais vulneráveis das plataformas, por atuarem de forma dispersa, isolada e sem contrato formal, onde enfrentam dificuldades em tudo para se organizar coletivamente, já que a estrutura sindical, baseada na representação por categoria, ainda não encontrou uma forma de proteção que mais se adeque aos profissionais, apesar do surgimento de algumas iniciativas autônomas e coletivas de entregadores e motoristas prevendo maior visibilidade de direitos.

Na explicação de Moraes e Silva (2021, p. 56), com a mobilização coletiva, é possível a conquista de direitos num ambiente dominado por algoritmos e plataformas globais. E que ao tratar de transparência algorítmica como ponto crucial sobre a regulação, não sabem os trabalhadores como os sistemas distribuem as tarefas, calculam as remunerações, ou definem os bloqueios, tornando assim, o trabalho mais inseguro e subjetivo.

Quando expõem Woodcock e Graham (2020), que os algoritmos atuam como chefes invisíveis, tomando decisões automáticas sem justificativa ou possibilidade de contestação. Ainda sem prevê a legislação brasileira as regras postas à governança algorítmica, a qual

permite abusos e arbitrariedades, e só com a implantação de mecanismos de auditoria nos sistemas, que as demandas pelos trabalhadores preveem garantias com as informações dos algoritmos, tendo como fim o equilíbrio nas relações entre empresas e prestadores de serviços, com fulcro na regulação provendo iguais direitos a essa nova forma de trabalho.

Na atualidade, as empresas de plataformas digitais alegam que se eximem de qualquer responsabilidade com o trabalho ao público oferecido, e continuamente expondo que não decorre qualquer vínculo empregatício aos trabalhadores no dia a dia de labuta, mas que no exercício da função, essa realidade afronta princípios básicos da solidariedade e justiça social.

É dever das empresas garantir ambientes seguros, mesmo em relações atípicas de trabalho, pois, a falta de cobertura mínima em casos de acidente, invalidez ou morte, representa falha grave ao modelo vigente (OIT, 2021). Daí a necessidade de responsabilidade com mecanismos de reparação, além do apoio aos afetados com a profissionalização.

De outra banda, resta informar junto aos casos de desigualdade de gênero e de raça, que também se expunham no trabalho por plataformas digitais, donde mulheres, negros e jovens periféricos são os mais afetados em distintas situações, seja no assédio, na insegurança, sobrecarga nas tarefas, ou como alvos de discriminação, restritos ao acesso e avaliações.

Segundo relatório do Instituto Polis (2022), a lógica algorítmica tende a reproduzir preconceitos estruturais, o que aprofunda desigualdades históricas pela ausência de políticas afirmativas e de proteção específica para esses trabalhadores atuais.

Por si só, a justiça social no trabalho digital exige o enfrentamento dessas desigualdades. O que não basta garantir proteção genérica, e que é preciso considerar os marcadores sociais da diferença na formulação de políticas públicas.

Quando resume Souza (2023), que regular não é travar o progresso, é garantir que ele seja inclusivo. Para isto, o Brasil tem a oportunidade de liderar esse processo desenvolvendo uma legislação moderna, justa e equilibrada, e que só a omissão frente a demanda representa o retrocesso, devendo-se à construção de um futuro do trabalho que seja, de fato, para todos

De igual forma, fundamental compreender que a regulamentação do trabalho em plataformas não se opõe à inovação, mas que busca qualificá-las com o mercado digital, de modo a valorizar a tecnologia sem abrir mão da dignidade humana. É necessário criar normas que reconheçam as novas formas de trabalho, mas que assegurem remuneração, limitação de jornada, além das coberturas aos direitos coletivos de trabalhadores atuando na informalidade.

## **2.3 As implicações sociais e econômicas do trabalho por plataformas digitais no Brasil**

A inserção massiva de trabalhadores brasileiros em plataformas digitais tem gerado consequências sociais, especialmente no que diz respeito à estabilidade e à proteção social, onde a desigualdade estrutural se reflete diretamente na precariedade do trabalho digital.

Ao reproduzir condições desiguais, as plataformas contribuem para a manutenção do ciclo de pobreza, onde a instabilidade financeira decorrente da remuneração variável afeta o planejamento de vida, o consumo e até a educação dos filhos. Essa realidade compromete o ideal de mobilidade social que o trabalho deveria proporcionar. Assim, o modelo digital, sem garantias, acaba aprofundando desigualdades já presentes na sociedade brasileira (Oxfam Brasil, 2022).

Do ponto de vista econômico, o crescimento das plataformas digitais impacta diretamente a estrutura do mercado de trabalho, visto que as empresas tradicionais já enfrentam uma concorrência desleal, e que os aplicativos operam com custos reduzidos e sem encargos trabalhistas. Isso pressiona o setor formal ao adotar práticas mais flexíveis e, muitas vezes, precarizantes. A tendência é ocorrer substituição de empregos regulares por atividades digitais mediadas, tendentes à alterar a arrecadação previdenciária e fiscal do país.

Segundo o Dieese, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, a mudança compromete o financiamento da seguridade social, uma vez que grande parte dos trabalhadores não contribui com o INSS, o que enfraquece a arrecadação, gera desequilíbrios nas contas públicas, além de afetar as políticas sociais (Dieese, 2023). Um impacto ainda pouco mensurado, mas que já é perceptível nas estatísticas da informalidade e na estagnação dos indicadores de renda, fazendo repensar o papel das plataformas na economia nacional.

Situação adversa consiste na fragmentação das relações sociais provocada pela lógica individualizada do trabalho digital, tendo em vista que o trabalhador atua de forma isolada, sem contato direto com colegas ou com a empresa, o que dificulta a construção de laços sociais e de solidariedade.

Consoante Bauman (2017), a atomização compromete a capacidade de mobilização e resistência coletiva, em razão da modernidade líquida que dissolve estruturas tradicionais de pertencimento, o que também se aplica ao ambiente laboral.

Outrossim, os aplicativos reforçam essa lógica ao tratar cada trabalhador como um prestador independente, sem vínculos ou obrigações recíprocas. Isso só reduz a possibilidade de reivindicações conjuntas, favorece a naturalização de condições precárias, além da perda do sentido de comunidade, como um modelo das sociedades marcadas por desigualdade e exclusão, ao deixar de ser um espaço de construção e amparo ao coletivo e social.

As implicações para a saúde mental dos trabalhadores também merecem destaque. A pressão constante por produtividade, a instabilidade de ganhos, e o medo do bloqueio nas plataformas geram níveis elevados de estresse e ansiedade, quando muitos relatam sentimentos de exaustão, frustração e desesperança extenuante.

Segundo estudos da Fiocruz (2022), entregadores de aplicativos apresentam altos índices de sofrimento físico e psíquico, devido a ausência de apoio institucional, de canais de escuta ou de suporte emocional, o que agrava ainda mais a saúde mental, então negligenciada, como um dos principais desafios da regulação do trabalho. Alheio a isso, a digitalização, ao mesmo tempo em que oferece acesso e agilidade, impõe ritmos desumanos diante da lógica algorítmica que não considera o bem-estar desses trabalhadores humanos, senão a eficiência operacional, como uma desumanização que compromete a qualidade de vida em linhas gerais.

A economia das plataformas também transforma as relações de consumo. Casos envolvendo a praticidade, rapidez e o baixo custo dos serviços oferecidos por aplicativos atraem milhões de usuários e novos padrões de comportamento, ante o fato de que o consumo baseado na exploração do trabalho inviabiliza as condições de quem presta o serviço.

Conforme alerta Sadowski (2020, p. 2), que o modelo de plataforma se baseia na maximização da eficiência, mesmo que isso implique em sacrifícios humanos, quando a lógica por “um clique” não é considerada jornada do entregador, mesmo com os riscos enfrentados e remuneração injusta. Assim, o consumo torna-se cúmplice de uma cadeia produtiva precarizada, onde é necessário ampliar a consciência social sobre as implicações digitais, quando a ética para o consumidor considera, não apenas o preço e a conveniência, mas no que consome consciente das escolhas prezando por um trabalho sustentável.

O entendimento é que a ausência de políticas públicas específicas aos trabalhadores de plataformas compromete a possibilidade de reversão desse atual cenário, ressalvando que o Estado brasileiro ainda não reconheceu plenamente tal categoria como objeto de políticas de proteção e promoção social. Para isto, programas de capacitação, segurança do trabalho, previdência e saúde ocupacional não contemplam esses profissionais, que permanecem à margem das ações institucionais, tornando-se invisíveis às políticas de ocupação em inclusão de programas de geração de renda, crédito ou formação profissional.

Como aponta a OIT (2021), que a regulação do trabalho digital deve ser acompanhada de políticas públicas articuladas que envolvam educação, saúde, transporte e assistência social, sendo fundamental que o poder público compreenda as especificidades desse novo modelo de trabalho e formule ações integradas, pois, sem tais iniciativas, a tendência é de aprofundamento da precariedade cominando em desigualdade social.

Do ponto de vista urbano, a atuação das plataformas também gera impactos significativos no trânsito, por vezes, operando autos trabalhadores sem condições da dinâmica nas ruas, ao elevar os índices alarmantes de acidentes nas cidades já marcadas por desigualdade e infraestrutura insuficiente.

Segundo o Observatório das Metrópoles (2023), o crescimento do trabalho por aplicativos exige novas estratégias de planejamento urbano. É preciso repensar o espaço público como lugar também de acolhimento para esses trabalhadores, já que a mobilidade urbana deve ser pensada não apenas para o deslocamento, mas de garantir condições dignas de circulação e permanência, não sendo o trabalho digital invisível nas políticas das cidades.

Quanto as implicações educacionais do trabalho por plataformas, muitos dos jovens ingressam nas atividades ainda na adolescência, mas que alguns abandonam os estudos com forma de obtenção imediata de renda. Uma escolha, por vezes forçada pelas circunstâncias, que compromete o desenvolvimento profissional e pessoal com um todo, com a ilusão de autonomia e ganhos rápidos estando inertes à educação formal.

Segundo relatório do Todos Pela Educação (2022), a evasão escolar entre jovens que trabalham por aplicativo aumentou significativamente nos últimos anos, o que evidencia a urgência de políticas que articulem educação e trabalho, garantindo acesso a bolsas, cursos técnicos e incentivos à permanência na escola, ciente que a educação deve ser instrumento de emancipação, e não de sacrifício em nome da sobrevivência, sendo fundamento do Estado mediar tal regulação desse modo de trabalho e na formação de seus trabalhadores.

A longo prazo, a generalização do trabalho por plataformas pode comprometer a sustentabilidade do sistema previdenciário, se a maioria dos trabalhadores atuam de maneira informal ou autônoma, e sem contribuição regular. Isso fragiliza garantias de aposentadorias, benefícios assistenciais e apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade, via de regra, quando a informalidade massificada, deixa de ser exceção e passa a ser regra.

Segundo dados da Receita Federal (2023), mais de 40% dos trabalhadores cadastrados em plataformas digitais não possuem qualquer contribuição previdenciária. O que exige uma revisão urgente das formas de contribuição e de financiamento da seguridade social, ao ponto de o trabalho digital derivar de uma modernização viável ao sistema previdenciário para contemplação de outros novos trabalhadores, do contrário, a se perpetuar de forma estrutural.

Acerca do papel das universidades e centros de pesquisa, fundamental a compreensão e o enfrentamento dos desafios impostos pelo trabalho em plataformas digitais. Estudos interdisciplinares que envolvam direito, sociologia, economia e ciência da computação, devem ser mais precisos ao propor soluções viáveis através das instituições de ensino, ao

aproximar os trabalhadores e ouvir suas demandas, e atuar como mediadores em setores privados, públicos, civis e sociais.

Na concepção de Gorz (2005), o futuro do trabalho não pode ser pensado apenas com base em indicadores econômicos, mas de considerar a qualidade de vida e o bem-estar social. Igualmente as universidades se devem a ética de contribuir para um projeto de sociedade mais justo, como o trabalho em plataformas na contemporaneidade.

Em tese, é preciso compreender que as implicações sociais e econômicas do trabalho por plataformas digitais transcendem o campo das relações trabalhistas. O que se trata de questões de justiça social, de sustentabilidade econômica e de responsabilidade coletiva, apesar de um modelo de trabalho precário que compromete, não apenas os indivíduos envolvidos, mas toda a estrutura social que exige mais diálogo, empatia e ação coordenada da tecnologia a serviço do bem comum, e não como concentração de renda. O desafio é garantir que os avanços digitais valorizem as ações do trabalho humano, possível de construção em um trabalho inclusivo e mais justo em momento certo e futuro.

## **2.4 Caminhos para a proteção social e a valorização do trabalho em plataformas digitais**

A construção de um modelo de trabalho digital passa, necessariamente, pela criação de uma estrutura que deve reconhecer os direitos dos trabalhadores de plataformas no Brasil. A discussão mais acirrada se baseia na ausência de vínculo empregatício formal, que não pode ser sinônimo de ausência de proteção. Assim, se faz necessário que o Estado brasileiro crie uma legislação que considere as especificidades desse tipo de trabalho, sem abrir mão de princípios básicos da proteção social.

Conforme cita Delgado (2022), a legislação deve garantir remuneração justa, acesso à previdência, cobertura em caso de acidentes e direito à organização coletiva, como supõe a experiência internacional que é possível conciliar inovação com justiça trabalhista com alternativas viáveis de regulamentação para essa nova forma de ocupação. E nesse caso, a omissão legislativa ainda inerte no Brasil, apenas favorece o aprofundamento da precarização, além da valorização de um novo trabalho inclusivo no meio digital.

Por tudo isto, uma das propostas mais discutidas consiste na criação de uma categoria intermediária entre empregado e autônomo, com garantias mínimas asseguradas por lei,

apesar de uma proposta que divide especialistas no assunto, mas que representa avanço para alguns reconhecendo direitos; para outros, a institucionalização da precariedade.

De acordo com Druck (2020, p. 47), a criação de uma “terceira via” pode legitimar a exclusão dos trabalhadores da proteção plena garantida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por isso, qualquer proposta deve ser cuidadosamente analisada, com ampla participação de sindicatos, movimentos sociais, pesquisadores e trabalhadores, em um modelo que assegure direitos sem comprometer a viabilidade econômica das plataformas, ciente de que a justiça do trabalho atualize determinados conceitos sem abdicar da função protetiva, o que exige coragem política, conhecimento técnico e compromisso com a inclusão social.

Ainda segundo Druck (2020, p. 47), no cômputo da regulamentação, fundamental garantir o acesso dos trabalhadores de plataformas com políticas públicas universais, como saúde, educação e previdência, visto que muitos dos profissionais necessitam do Estado para a inclusão em programas de capacitação, de apoio financeiro e na segurança com o trabalho.

Quando expõe a OIT (2021), que a proteção social deve adaptar-se à nova realidade do trabalho, incorporando diferentes formas de ocupação e garantindo cobertura mínima para todos. Isso inclui o fortalecimento do Sistema Único de Saúde - SUS, a ampliação do acesso à educação técnica e a criação de linhas de crédito específicas para autônomos, com políticas que dialoguem com a complexidade da economia digital, sem a qual, não pode estar restrita ou exclusa da estrutura institucional.

Outro ponto crucial são os investimentos em educação digital, com a finalidade de preparar os trabalhadores para lidar com as dinâmicas tecnológicas do trabalho em plataformas digitais, tendo conhecimento sobre os algoritmos, na proteção de dados junto à organização coletiva visando o empoderamento desses profissionais.

Como argumenta Mazzucato (2019), que a inovação deve ser democratizada e acessível, e não concentrada nas mãos de poucas corporações. A formação digital precisa ir além do uso de aplicativos, abrangendo também noções de cidadania digital, justiça algorítmica e defesa de direitos.

Por outro lado, universidades e instituições públicas de ensino têm papel estratégico para os trabalhadores de plataformas digitais, em matéria de oferta de cursos acessíveis e de qualidade visando a redução da desigualdade informacional, pois que, fundamental para a relevância do trabalho digital uma nova forma de resiliência à resistência social.

Nesse intento, sabe-se que a organização coletiva dos trabalhadores de plataformas necessita de fortalecimento pertinente aos modelos tradicionais de sindicalismo com as

mesmas dificuldades de representação a esse novo segmento, mas que possível adaptar práticas e estruturas motivacionais capazes de garantir voz ativa ao trabalho dos profissionais.

Para Moraes e Silva (2021, p. 56), isto só demonstra que ainda ocorre uma fragmentação digital, mas não como uma barreira intransponível na luta por direitos, daí a necessidade de que os sindicatos reconheçam essas novas formas de trabalho para acolher seus atores com garantias de negociação coletiva, mesmo fora dos vínculos tradicionais.

O certo é que a responsabilidade pelas plataformas deve ser ampliada e tornada transparente, de forma que as empresas também assumam compromissos sociais, ambientais e trabalhistas com os profissionais que garantem o funcionamento de seus serviços. Isso implica, entre outras coisas, assegurar canais de comunicação eficientes, normas de segurança, remuneração justa e mecanismos de escuta ativa, além do compromisso ético com as plataformas, indispensável à valorização do trabalho pelo profissional.

Segundo Sadowski (2020, p. 4), a tecnologia não é neutra e deve ser orientada por princípios de justiça social, já que a autorregulação empresarial, por si só, não é suficiente. É preciso um sistema de monitoramento público com participação da sociedade civil, para garantir que os compromissos assumidos sejam efetivamente cumpridos, com transparência nos algoritmos, nos critérios de bloqueio e nas políticas de bonificação comercial.

A regulação dos algoritmos é outro eixo fundamental na proteção do trabalhador digital. Esses sistemas automatizados controlam a distribuição de tarefas, a remuneração, e até o bloqueio de contas, sem que o trabalhador compreenda ou participe dessas decisões, sem os quais, há opacidade algorítmica que compromete a dignidade do trabalho, devendo ser combatida com os mecanismos legais.

Na explicação de Woodcock e Graham (2020), os algoritmos funcionam como chefes invisíveis tomando decisões sem prestação de contas. A regulação deve prever auditorias, explicabilidade e direito de contestação por parte dos trabalhadores. No Brasil, ainda são tímidos os avanços nesse campo.

E neste segmento, a Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018, traz alguns dispositivos importantes, mas não suficientes para garantir a justiça algorítmica no trabalho, ao enunciar sobre a urgência de propor e ampliar debates sobre os marcos legais que regulem a inteligência artificial no ambiente laboral (Câmara Dos Deputados, LGPD 13.709, 2018).

Em meio a tudo isto, o papel do consumidor deve ser considerado na construção de um trabalho digital mais digno, onde a escolha por determinados aplicativos encarece a avaliação e o comportamento dos prestadores durante as interações, o qual, impactam diretamente a condição dos trabalhadores de plataformas digitais.

Para tanto, torna-se necessário desenvolver uma cultura de consumo consciente que valorize serviços justos, transparentes e responsáveis, salientando que o consumidor bem informado pode pressionar empresas a adotarem melhores práticas com campanhas educativas, certificações e selos de responsabilidade social, como ajuda nesse ulterior processo. Outrossim, a mudança de cultura não depende apenas de leis, mas também de atitudes cotidianas frente a um consumismo ético, mas consciente e de combate à exploração digital.

Nesse amplo entendimento, merece atenção a inclusão de políticas corroboradas à regulação do trabalho em plataformas digitais voltadas às perspectivas de classes reverenciadas à diversidade sexual, diante do enfrentamento incorrendo aos desafios específicos nesse tipo de ocupação, como no caso de assédio, discriminação, sobrecarga e exclusão à imagem e a atuação em serviço, somando-se às experiências em comum relatadas por inúmeros grupos com as atividades.

De acordo com o Instituto Polis (2022), políticas universais incluindo a diversidade sexual são mais que importantes, já que ainda insuficientes se não se considerar as diferenças estruturais baseadas na igualdade de trabalho alicerçada às plataformas digitais.

O que torna necessária a formulação de políticas destinadas diretamente às desigualdades com o trabalho digital, vez que a proteção com justiça social precisa ser plural, tanto que a interseccionalidade prevê a elaboração de leis, programas e ações inclusivas às diferentes classes, com base em dados concretos de pessoas em trabalho neste sentido.

Em linhas gerais, a discussão sobre renda básica tem ganhado força como alternativa para mitigar os efeitos da automação e da precarização do trabalho por plataformas digitais. Os ideais são de garantir um valor mínimo mensal para os trabalhadores em serviço, e como cidadãos capazes e independente de ocupação que labutam, em resposta à instabilidade gerada pela prestação de serviços através do meio digital.

Nessa concepção explica Supiot (2010), que a renda básica devida aos trabalhadores de plataformas pode ser uma ferramenta de liberdade, ao permitir que escolham quando e como trabalhar, sem o peso da sobrevivência. Embora controversa, a proposta deve ser considerada, como parte de uma ampla política de combate à exclusão, não em momento futuro do trabalho com soluções ousadas e mais criativas, e a renda não importar alternativa.

É preciso politizar o debate e devolver ao trabalho seu papel estruturante na sociedade. O desafio está em equilibrar eficiência e justiça, inovação e inclusão, pois que fundamental reconhecer o valor do trabalho humano em serviços de plataformas digitais, a partir da

construção das escolhas políticas da sociedade, se orientadas e estabelecidas por princípios democráticos de solidariedade e equidade (Antunes, 2020).

Daí a necessidade de construção de uma nova narrativa enunciando sobre o trabalho em plataformas digitais, além dos ideais de um empreendedorismo que não ampara ou protege trabalhadores por meio de aplicativos com demandas do uso da tecnologia, por que ainda não beneficia com os serviços prestados através do meio digital.

### CAPÍTULO 3

#### **O TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS, E OS DESAFIOS DA REGULAÇÃO DA NORMA PREVENDO DIREITOS DIGNOS DE IGUALDADE**

O avanço das tecnologias digitais permitiu o surgimento de uma nova forma de subordinação no mundo do trabalho: a subordinação algorítmica. Como explicam Fonseca e Ribeiro (2024, p. 118), que:

Diferentemente da subordinação clássica, em que o controle do trabalho se dava diretamente pelo empregador, hoje ele é exercido por sistemas automatizados que monitoram, avaliam e até punem os trabalhadores de plataformas, e que tal fenômeno representa um desafio significativo para o Direito do Trabalho, ainda estruturado sobre categorias jurídicas tradicionais. Por isto a personalização da gestão por aplicativos em promover uma hierarquia invisível, cuja autoridade se expressa nos algoritmos, redefinindo o conceito de comando e controle, onde a ausência de transparência desses sistemas e a impossibilidade de contestação revelam um ambiente laboral onde a autonomia do trabalhador é ilusória.

Para Delgado (2022), essa nova forma de subordinação exige, portanto, uma reinterpretação dos critérios que caracterizam a relação empregatícia em torno da habitualidade e a onerosidade e, sobretudo, com a subordinação, mesmo que indireta, estão presentes nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Por certo, ao definir o controle de trabalho, o algorítmico define os horários, o volume de trabalho, os critérios de remuneração e a avaliação de desempenho. E o trabalhador, ao aceitar os termos das plataformas, muitas vezes renuncia à possibilidade de recorrer aos direitos judicialmente previstos, senão, criando uma situação de vulnerabilidade jurídica.

Uma realidade que torna urgente a regulação da norma provendo essenciais direitos regidos pela legislação trabalhista, de modo a incorporar os elementos digitais no reconhecimento do vínculo empregatício a esses profissionais.

### **3.1 – Subordinação algorítmica e a necessidade de atualização legislativa**

A jurisprudência brasileira já tem apresentado decisões que reconhecem a existência de vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, sobretudo, quando se verifica a subordinação algorítmica.

Quando enfatizam Campos e Nascimento (2022, p. 69), que essas decisões ainda são pontuais e variam conforme o entendimento dos magistrados, tendo em vista que a ausência de uma normatização sobre o tema perpetua a insegurança jurídica, como no caso de trabalhadores que são desligados das plataformas sem qualquer justificativa formal ou possibilidade de defesa, contrariando direitos fundamentais constitucionais, que demonstra que o sistema vigente não se dispõe a lidar com as complexidades do trabalho digital presente.

Consoante os argumentos de Almeida (2021, p. 192), a opacidade algorítmica representa uma barreira significativa ao exercício pleno dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, os mecanismos automatizados de avaliação e distribuição de tarefas operam sem transparência e sem explicação clara de seus critérios. O que torna o ambiente de trabalho não apenas incerto, mas também potencialmente discriminatório, especialmente para grupos historicamente marginalizados.

A ausência de normas que regulem a transparência algorítmica impede que os trabalhadores possam exercer o direito de contestação e de acesso às informações que afetam diretamente sua renda e condições laborais. Esse cenário reforça a urgência de um marco legal que garanta justiça digital e equidade no trabalho mediado por plataformas (Almeida, 2021, p. 193).

Intencionalmente, alguns países já avançaram na regulamentação da subordinação algorítmica, ao reconhecer direitos promovendo o vínculo empregatício, ao mesmo tempo obrigando as plataformas a divulgarem os critérios que afetam os trabalhadores (OIT, 2021).

O entendimento visa que possível promover um equilíbrio entre inovação e proteção social, como já propõe o Projeto de Lei nº 1.665/2022, discriminado, apesar de ainda

enfrentar ampla resistência por parte do setor empresarial que teme, neste seguimento, o aumento dos custos operacionais, considerando a ausência de uma regulação que transite entre os trabalhadores, o poder público e as plataformas, segundo o ordenamento jurídico legal.

A resistência à regulação por parte das plataformas digitais está ancorada no discurso da inovação e da flexibilidade. Alega-se que a intervenção do Estado compromete a competitividade e a expansão do setor tecnológico. Entretanto, esse argumento ignora os efeitos sociais da desproteção, como o adoecimento, a insegurança e a desigualdade estrutural (Druck, 2020, p. 48).

Decerto, a regulação, longe de ser um entrave, se deriva de uma ferramenta de justiça social e estabilidade econômica, posto que ao garantir direitos mínimos, contribui o Estado para a construção de um mercado de trabalho mais justo e sustentável, daí a necessidade de a inovação está aliada à ética e ao compromisso com a dignidade humanamente social.

A redefinição das categorias jurídicas tradicionais é outro ponto central na regulamentação do trabalho digital, donde a dicotomia entre empregado e autônomo já não mais descreve as nuances das relações contemporâneas, especialmente quando mediadas por algoritmos, quando a criação de uma categoria intermediária pode ser uma alternativa, desde que assegure um piso mínimo de direitos e garantias (De Stefano, 2020, p. 148).

Em si, a proposta deve ser acompanhada por ampla discussão com a sociedade civil, sindicatos e especialistas, uma vez que a inclusão digital se deve ao acompanhamento de inserção social e jurídica., tanto que a normatização se reflete na realidade vivida pelos trabalhadores, e não apenas os interesses corporativos pelas plataformas.

A ausência de representação sindical efetiva para os trabalhadores de plataformas é um dos entraves à proteção coletiva. Como atuam de forma dispersa e sem vínculo formal, esses profissionais enfrentam obstáculos para se organizar e reivindicar direitos. No entanto, movimentos autônomos e coletivos têm surgido, como o “Breque dos Apps”, que em 2020 mobilizou entregadores em diversas cidades brasileiras (Moraes; Silva, 2021, p. 67).

A condição é que esses movimentos demonstrem, mesmo diante da fragmentação digital, que possível articular resistência com protagonismo, quando a legislação trabalhista precisa reconhecer e fomentar essas novas formas de organização do trabalho, garantindo negociação coletiva e liberdade sindical.

Por outro lado, a educação jurídica também precisa se adaptar a essa nova realidade. Sendo importante que os cursos de Direito incluam conteúdos relacionados a um modelo

econômico instituído pelas plataformas digitais, com relação à subordinação algorítmica, à proteção de dados e novas formas de relação de trabalho.

Para Lima e Soares (2024, p. 79), a formação de juristas capazes de compreender e atuar nesse novo contexto é essencial para a construção de uma justiça mais eficiente e inclusiva. Para ele, torna-se necessário que operadores do direito estejam atentos aos riscos da reprodução de preconceitos e desigualdades pelas novas tecnologias, ao tempo de ser um instrumento de emancipação e não de reprodução de assimetrias do passado.

Para a doutrina jurídica, a legislação deve estar pautada em princípios constitucionais como a dignidade humana, a valorização do trabalho e a justiça social (BRASIL, CF, 1988). Por isto, o reconhecimento do trabalhador de plataformas como sujeito de direitos e de construção para uma sociedade democrática e inclusiva, quando o desafio visa formular normas que reconheçam as transformações para com o trabalho, sem abdicar da ordem jurídica com ética e política institucional.

### **3.2 – A ausência de vínculo formal e os impactos para com a seguridade no âmbito da regulação do trabalho**

O modelo de trabalho em plataformas digitais, caracterizado pela informalidade e ausência de vínculo formal, tem causado profundos impactos na seguridade social.

Quando informam Fernandes e Lima (2021, p. 62), que a maioria dos trabalhadores atua sem qualquer contribuição previdenciária, o que compromete diretamente o acesso a direitos como aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e pensão por morte.

Para os autores, essa exclusão revela um cenário de desproteção institucional, essencialmente grave em um país marcado por desigualdades estruturais, ao tempo em que as plataformas lucram com a força do trabalho profissional, e o Estado não arrecada os recursos destinados à manutenção do sistema de seguridade social (Fernandes; Lima (2021, p. 62).

A situação compromete não apenas os benefícios assistenciais dos trabalhadores, mas também o futuro destes, pois, sem contribuição regular ao INSS, milhões de pessoas não terão acesso aos dignos benefícios, o que tende a sobrekarregar os sistemas assistenciais públicos.

Quando assim apontam os dados descritos pelo INSS, que mais de 40% dos trabalhadores de aplicativos não contribuem com a previdência social, o que caracteriza uma estatística que resvala em fragilidade estrutural o modelo atual, que não oferece mecanismos efetivos de inclusão previdenciária. Como resultado, o aumento da desigualdade na velhice e o enfraquecimento da proteção social intergeracional (BRASIL, DL 5.452, 1943).

A ausência de vínculo formal limita o acesso dos trabalhadores de plataformas a benefícios como seguro-desemprego, auxílio-acidente e estabilidade, em casos de afastamento por doença ou gravidez. A lógica do trabalho por demanda, na qual o trabalhador é remunerado apenas pelas entregas ou corridas realizadas, desconsidera os períodos de inatividade, adoecimento ou outros imprevistos. Isso fere princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, onde a insegurança gerada impacta a saúde física e mental dos que atuam sem qualquer proteção ao modelo de trabalho atual (MPT, 2022).

Essas questões por direitos mínimos já não interferem na Europa, visto que alguns dos direitos de motoristas de plataformas já foram reconhecidos, dentre eles, benefícios como férias remuneradas e salário mínimo, sendo instituídos (Uk Supreme Court, 2021).

O que só demonstra que é possível o equilíbrio com a flexibilidade no meio digital propondo igualdade a todos a proteção social, apesar de uma regulação que permanece incipiente pela norma brasileira, salientando as propostas e a morosidade da legislação inerte, como um modelo que preserva os interesses das plataformas e transfere riscos ao trabalhador. Como assim dispõe Rezende (2022), ao citar:

A informalidade também afeta a arrecadação comprometendo o INSS e os recursos fiscais, além do financiamento de políticas públicas essenciais. O enfraquecimento da base contributiva do INSS e da receita da União representa um problema de justiça fiscal e de sustentabilidade econômica. Enquanto trabalhadores formais são tributados em folha, os profissionais de plataformas operam à margem do sistema, gerando distorções e incentivando a informalidade como vantagem competitiva. Essa assimetria prejudica não apenas os trabalhadores, mas todo o sistema de seguridade, que depende da solidariedade intergeracional e se manter funcional (Receita Federal, 2023).

E, portanto, que a ausência de cobertura previdenciária também contribui para o agravamento da pobreza, enquanto muitos trabalhadores, ao serem excluídos de programas de aposentadoria ou auxílio-doença, recorrem a políticas assistenciais, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), onerando ainda mais os cofres públicos (MPT, 2022).

Essa transferência de responsabilidade do setor privado para o Estado revela um processo de socialização dos custos e privatização dos lucros, incompatível com os objetivos do sistema de seguridade social (Delgado, 2022). Por isto que a formalização do trabalho em plataformas é, portanto, uma questão de justiça social e responsabilidade fiscal.

No entendimento de Brito e Cunha (2024, p. 61), a implementação de mecanismos de inclusão previdenciária deve ser prioridade nas propostas de regulação do trabalho digital, para criar formas simplificadas de contribuição com participação das empresas, e garantir

cobertura mínima a esses profissionais, como os fundos de proteção social, sendo então, adaptados à realidade brasileira.

Para os autores, imprescindível assegurar o direito à informação, ao permitir que os trabalhadores compreendam a situação previdenciária e os impactos da não contribuição, onde a transparência e a educação são fundamentos de conscientização voluntária ao sistema de adesão (Brito e Cunha (2024, p. 61).

A proposta de criação de uma categoria jurídica intermediária também pode contribuir para a inclusão previdenciária. Muito embora polêmica, essa medida permitiria que os trabalhadores de plataformas tivessem acesso à direitos básicos, mesmo sem o reconhecimento do vínculo tradicional de emprego, o qual, acompanhada de garantias mínimas, como contribuição compulsória das empresas, remuneração digna e acesso a programas de seguridade social (Druck, 2020, p. 64). Tal condição denota que a experiência por modelos híbridos é viável ao bem-estar do trabalhador e a um sistema de equidades.

Fomentar parcerias entre o Estado, as plataformas digitais e as entidades de classe para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à formalização da regulação do trabalho digital, significa que tais ações podem incluir programas de incentivo à adesão aos Micros Empreendedores Individuais - MEI's, o acesso facilitado ao INSS, e linhas de crédito específicas para autônomos. Ainda ressalvando que são medidas que devem ser acompanhadas de fiscalização e responsabilização das empresas, evitando que a formalização se transforme em mera transferência de responsabilidades. A regulação deve equilibrar flexibilidade e segurança, inovação e proteção social (BRASIL, MTE, 2023).

Nos termos da seguridade social descrita no rol da Constituição Federal, vige que direito fundamental a todos, e deve ser garantida aos trabalhadores, independente do formato da relação de trabalho, já que se constitui de prerrogativa a legitimar a exclusão e a perpetuação das desigualdades sociais, de forma que convém a legislação trabalhista sua ampliação no acesso à previdência e à proteção social (BRASIL, CF, 1988).

Como convém a Proposta de Projeto de Lei Complementar (PLC) nº12/2024, em trâmite no Congresso Nacional, com a finalidade de proteção aos direitos de trabalhadores-motoristas de aplicativos, propondo condições de trabalho a esses profissionais às questões de salário, aposentadoria, segurança e saúde com a máxima transparência de garantias estabelecida nas relações de trabalho (BRASIL, PLC 12, 2024).

Na atualidade, após discussões de grupos de Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, de representantes da maioria dos trabalhadores, das empresas de plataformas, do governo federal, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério Público do

Trabalho (MPT), passaram a decidir direitos em alguns pontos, divergindo outros, que os motoristas de aplicativos seriam considerados como trabalhadores autônomos por plataforma digitais em termos trabalhistas, com direito a mais por hora trabalhada, um salário mínimo mensal, e contribuição de 7,5% para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Daí a importância das garantias da tecnologia, mas também com o trabalho pelas plataformas, ciente de que a precarização é injusta e sem qualquer benefício mútuo, sobretudo, porque uma maior inclusão beneficia a todos, trabalhadores, empresas, o governo e as próprias instituições, em termos de igualdade, dignidade e justiça social.

Por isto o reconhecimento do atual modelo de trabalho em plataformas, sem vínculo formal e sem proteção social não ser sustentável a longo prazo, ressalvada à ausência de segurança que compromete, não apenas os indivíduos, mas toda a coletividade, posto que o fortalecimento do sistema previdenciário depende da ampliação da base contributiva e da responsabilização empresarial.

Em tese, a construção de uma nova legislação leva em conta a realidade concreta dos trabalhadores, de modo a garantir restrições na transição para o trabalho digital, pois que se trata de uma escolha política e moral para definição dos rumos da justiça social.

### **3.3 – Desigualdade estrutural e impactos atribuídos às questões de igualdade de raça, gênero e território, envolvendo as plataformas digitais**

O trabalho mediado por plataformas digitais tem revelado e ampliado desigualdades históricas no Brasil, onde mulheres, pessoas negras, jovens das periferias e pessoas de outras classes enfrentam desafios específicos nesse modelo de ocupação, que não reconhece formalmente a vivência de muitos em condições e vulnerabilidades.

Como informa o Instituto Polis (2022), que a falta de regulamentação contribui para a perpetuação dessas desigualdades, pois não há políticas afirmativas voltadas a esses grupos nas plataformas, onde o discurso é o mesmo - de meritocracia digital -, frequentemente usado pelas empresas que ignoram as barreiras estruturais que impedem o acesso equitativo a oportunidades de renda e proteção social.

As desigualdades raciais se manifestam na distribuição das tarefas, nas avaliações dos usuários e nos bloqueios arbitrários realizados pelas plataformas. Trabalhadores negros relatam mais dificuldades em obter boas avaliações, o que compromete sua visibilidade e rendimento. Além disso,

estão mais expostos a situações de violência urbana, assédio e discriminação. A lógica algorítmica, aqui apresentada como neutra, reproduz preconceitos estruturais presentes na sociedade. A ausência de transparência dos sistemas tecnológicos impede que se façam ajustes capazes de mitigar essas distorções e promover a equidade racial (Almeida, 2021, p. 202).

Na concepção de Rodrigues e Mendonça (2022, p. 101), ao tratar do caso com as mulheres, os desafios incluem a dupla jornada de trabalho, o assédio durante as corridas ou entregas, e a falta de apoio em situações de maternidade, onde muitas desistem da atividade por não se sentirem seguras ou por não conseguirem conciliar os horários flexíveis com as responsabilidades familiares.

O que se percebe é que os desafios são enormes com a ausência de políticas específicas de gênero nas plataformas, e que contribui para a exclusão dessas trabalhadoras, quando acabam recorrendo a alternativas ainda mais precárias de renda, com ressalva que a equidade de gênero no trabalho digital demanda ações afirmativas e proteção institucional.

Segundo o Observatório das Metrópoles (2023), a realidade dos trabalhadores periféricos é marcada pela informalidade, violência e falta de acesso a serviços básicos, uma vez que esses trabalhadores encontram no trabalho por aplicativos uma alternativa de sobrevivência, mas que enfrentam condições adversas para o exercício da função por que percorrem longas distâncias com equipamentos precários e sem qualquer tipo de infraestrutura de apoio nas cidades.

O que se nota há uma negligência do poder público que agrava todas essas dificuldades, pois não há políticas urbanas voltadas a esse novo perfil de trabalhador, o que condiz com uma desigualdade territorial, tornando, assim, um obstáculo adicional à dignidade do trabalho, tanto que o impacto presente com as situações de desigualdades pode ser percebido nos índices de adoecimento físico e mental entre os trabalhadores de plataformas.

Como informam os dados da Fundação Osvaldo Cruz (2022), a Fiocruz , que os grupos socialmente vulneráveis apresentam maior risco de exaustão, ansiedade, depressão e problemas de saúde não tratados, quando há ausência de vínculos formais e de suporte institucional que agrava esses efeitos, tomando-se como exemplo os entregadores das periferias urbanas que apresentam os piores indicadores de saúde física e mental, revelando a necessidade urgente de políticas de saúde ocupacional e acompanhamento psicológico.

A invisibilidade desses grupos nos relatórios institucionais das plataformas digitais e nas estatísticas oficiais de trabalho, é um fator que reforça a exclusão. Sem dados desagregados por raça, gênero e território, é impossível formular políticas públicas eficazes. A produção de dados é uma ferramenta

estratégica de inclusão social. A coleta, análise e divulgação transparente de indicadores sociais e trabalhistas devem ser obrigatórias para empresas que atuam no setor digital, já que a ausência de dados é, em si, uma forma de apaziguamento e negligéncia institucional (BRASIL, MTE, 2023).

Na opinião de Crenshaw (1991, p. 1241), para compreender os impactos desiguais do trabalho em plataformas digitais, sabe-se que as opressões de raça, gênero, classe e território não atuam isoladamente, mas se sobrepõem, gerando vulnerabilidades múltiplas. Por isso a necessidade de políticas públicas legislativas que ignorem essa complexidade de falhas, provendo análise e formulação de normas eficientes para garantir justiça na era digital.

A ausência de canais de denúncia efetivas com medidas protetivas específicas nas plataformas agrava os casos de abuso e violência contra trabalhadores vulneráveis, donde muitos trabalhadores relatam que, ao tentar denunciar casos de racismo, machismo ou assédio, são ignorados ou penalizados pelos próprios sistemas automatizados. Isso cria um ciclo de silêncio e invisibilidade. As plataformas devem ser obrigadas a implementar políticas de acolhimento e resposta humanizada, com equipes capacitadas para lidar com essas questões. A neutralidade institucional é, na prática, cumplicidade com a exclusão (MPT, 2022).

Ainda de acordo com o Observatório das Metrópoles (2023), o direito à cidade também está em jogo na dinâmica do trabalho digital, quando os trabalhadores de plataforma circulam constantemente pelas áreas urbanas, mas sem qualquer direito a uma infraestrutura de apoio, descanso e segurança com o trabalho, em razão de o planejamento urbano não ter ainda incorporado esse novo trabalhador em suas diretrizes sociais. O que se torna necessário reconhece-los como parte integrante da dinâmica urbana e planejamento das cidades garantindo dignidade ao ofício com liberdade.

A formação educacional dos trabalhadores de plataformas, em geral, é limitada, o que os torna mais vulneráveis à precarização, sendo um dos desafios o abandono da escola para a busca de renda imediata, reproduzindo assim, o ciclo da pobreza. A evasão escolar, especialmente entre jovens negros e periféricos, aumentou nos últimos anos, em parte devido à adesão precoce ao trabalho informal por aplicativos, sendo mais que importante políticas públicas que integrem trabalho e educação com formação técnica e incentivo à permanência escolar, de modo a romper essa exclusão irreal (Todos pela Educação, 2022)..

O discurso do empreendedorismo digital também é usado para mascarar a precarização enfrentada pelos trabalhadores de plataformas. A retórica de que são seus próprios patrões ignora a dependência econômica, a falta de autonomia real e a exposição a riscos sem qualquer garantia (Mazzucato, 2019). Uma narrativa dos ideais de que o fracasso é

individual, apagando os determinantes sociais da desigualdade, donde é preciso desconstruir o discurso e promover uma compreensão crítica sobre o trabalho digital.

Quando assim argumentam Oliveira e Cardoso (2022, p. 61), sobre os impactos com a precarização do trabalho de quem se utiliza de plataformas digitais sem qualquer autonomia própria , e ainda expostos a todo tipo de risco trabalhando em trânsito, que citam:

As tecnologias utilizadas pelas plataformas, como inteligência artificial e *big data*, devem ser orientadas por princípios de justiça algorítmica. Sem auditoria e transparência, os algoritmos reforçam desigualdades e operam com vieses ocultos. A legislação brasileira, como a Lei Geral de Proteção de Dados, a LGPD, ainda é insuficiente para lidar com a complexidade dessas relações de trabalho. O correto é que a governança dos dados deve garantir equidade, explicabilidade e controle social, pois, os trabalhadores têm o direito de saber como são avaliados, pagos e punidos pelos sistemas digitais.

Por sua vez, opinam Santos e Ferreira (2023, p. 89), que a ausência de representação política dos trabalhadores de plataformas aprofunda as desigualdades, uma vez que sem sindicatos ou associações fortes, suas demandas não chegam ao Legislativo e ao Executivo.

Assim o modelo tradicional não promove ou representa essas novas formas de vínculos, onde a exigência de criação de estruturas híbridas e flexíveis demanda incentivo a organização do trabalho coletivo, com o fim de garantir espaço institucional e mais participativo a democratização e a formulação de políticas sociais mais inclusivas.

Em si, a proteção social no trabalho deve considerar os marcadores sociais da inclusão dos trabalhadores de plataformas que labutam no dia a dia dos serviços corroborados ao meio digital, com ressalvas de que não basta universalizar direitos sem considerar as especificidades dos que transitam por dias melhores de trabalho para si e suas famílias.

Como expõe Barros (2021), que importa se fazer justiça social com a exigência de políticas que visam a promoção de investimentos públicos direcionados à fiscalização efetiva das práticas das plataformas, visto a condição vulnerável dos trabalhadores ser ainda tratada como qualquer condição política que venha a ser superada, devendo a regulação do trabalho digital estabelecer parâmetros da equidade e reparação das desigualdades.

Ademais, é preciso reconhecer o Estado dos impactos que essas desigualdades incidem sobre o trabalho e as próprias plataformas num ambiente de total precarização, daí a relevância da atuação de forma proativa prezando entre todos a igualdade.

O que se conclui que não apenas legislar, mas fomentar políticas públicas intersetoriais que articulem melhorias com a diversidade do trabalho na atualidade é a saída, além da educação, saúde, transporte, segurança, desenvolvimento urbano, e o próprio trabalho

inserido por plataformas digitais. Como todo avanço da tecnologia condiz com a realidade de inovações, justificam os princípios de justiça, solidariedade e inclusão prevendo à construção de um país mais justo por direitos contra as desigualdades das estruturas de capitais, quando viáveis os muitos serviços prestados por trabalhadores na realidade da democracia brasileira.

## CONCLUSÃO

O estudo abordado que discorreu uma análise do trabalho em plataformas digitais, já revela o quanto necessário e essencial é a sua importância nas relações laborais no Brasil.

Assim, apontou o mesmo acerca do controle algorítmico disponibilizado pelas plataformas, de que são exercidos por sistemas automatizados e opacos introduzindo formas inéditas de subordinação que escapam aos modelos jurídicos tradicionais.

O que só enfatiza o discurso de autonomia promovido pelas plataformas e que contrasta com a realidade da dependência econômica e da gestão unilateral pelos algoritmos. Isso evidencia a urgência de uma normatização específica que reconheça as particularidades dessa nova dinâmica, sem abrir mão dos direitos dos trabalhadores com a proteção social.

No segmento, se abordou sobre a questão da informalidade estrutural do trabalho mediado por aplicativos, e que compromete a sustentabilidade da seguridade social, uma vez que exclui milhões de profissionais da contribuição previdenciária e dos benefícios correlatos. Uma lacuna que transfere ao Estado os custos da precarização, criando um sistema regressivo e insustentável pela ausência de vínculo formal, ao tempo que expõe os trabalhadores à insegurança financeira, ao adoecimento e à instabilidade, inviabilizando o planejamento de vida e corroendo os pilares do bem-estar social.

No contexto, a manutenção de toda essa lógica impacta negativamente toda a sociedade, ao enfraquecer a solidariedade intergeracional, além de comprometer o

financiamento das políticas públicas contra as desigualdades, as quais incluem históricos de raça, gênero e território reproduzidos e agravadas no ambiente digital.

Por outro lado, ainda expôs a pesquisa que mulheres, pessoas negras e trabalhadores das periferias são vítimas dos artifícios expostos no trabalho com as plataformas, por enfrentar desafios específicos no dia a dia de trabalho, desde o assédio e a discriminação, até a dificuldade de acesso a infraestrutura urbana mínima. Uma retórica da neutralidade tecnológica que ignora tais disparidades e ainda perpetua mecanismos de exclusão, tomando como exemplo a ausência de dados e de canais de escuta efetivos por empresas que não atendem o quanto trabalhadores permanecem inviáveis em setores que permeiam a exclusão.

No contexto, importante a presença de uma abordagem multidisciplinar e colaborativa entre todos, sendo necessário um diálogo e conjunto com grupos ligados ao Direito, à Sociologia, à Economia, à Ciência da Computação e à Administração Pública, no sentido de formular política eficazes e justas à regulação de uma governança algorítmica pautada na transparência e no controle da atividade, com mecanismos que garantam o direito de contestação e a não discriminação de muitos dos trabalhadores atuando na sociedade. Assim, a atuação do Estado, das plataformas e da sociedade civil requerem que fundamental a construção de políticas inclusivas, que assegurem proteção e dignidade com o trabalho digital.

O importante é a necessidade de enfrentar com responsabilidade e urgência os desafios impostos pelo trabalho digital, e não em razão da modernização das relações laborais sem significativo algum de retrocesso nos direitos conquistados, devendo-se a obrigação de todos oportunizar a promoção de justiça social com inclusão e inovação responsável. Ademais, tem o Estado o dever constitucional de proteção a todo trabalhador, seja qual for a sua forma de atuação, adaptando a legislação às instituições em concreto com a economia digital.

Por tais razões, é que o enfrentamento da precarização exige coragem política, vontade institucional e participação social ativa, quando expôs o estudo que os trabalhadores de plataformas não podem continuar marginalizados pela ausência de vínculos formais e pelo silêncio normativo, ao passo que só o reconhecimento como sujeitos de direitos é condição essencial para a consolidação de um pacto democrático inclusivo e sustentável, quando a regulação deve garantir, não apenas proteção individual, mas também justiça coletiva, combatendo as desigualdades com a efetividade dos serviços na sociedade.

O que se conclui que o conhecimento ao objeto prova demonstrar que a construção de uma sociedade digital justa e solidária reconhece o valor do trabalho humano por trás dos algoritmos, por que este prevê regulamentos contra a proteção e a precarização ao trabalho, que não se incluem como obstáculos à inovação, sopesando a falta de condição para a

realização de um trabalho digno, com ética, de forma democrático e transparente. A resposta às transformações com o mundo do trabalho, deve-se à altura dos princípios que regem a dignidade, a igualdade, a justiça e a solidariedade, como base de um novo modelo de desenvolvimento em respeito aos direitos, promovendo o bem-estar e reduzindo as desigualdades com justiça e solidariedade.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. **Racismo algorítmico e plataformas digitais: desafios jurídicos contemporâneos.** *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*, v. 5, n. 2, p. 189-205, 2021.
- ALMEIDA, V.; PRADO, J. **Responsabilidade civil das plataformas digitais: uma análise crítica.** *Revista de Direito Contemporâneo*, v. 9, n. 1, p. 55-72, 2023.
- ANDRADE, P. B. G. **O papel da negociação coletiva na efetivação da liberdade sindical.** *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 1, p. 347-362, 2018.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2020.
- BATISTA, C.; SILVA, J. **Efeitos da pandemia sobre o trabalho informal e digital no Brasil.** *Revista Estudos Econômicos*, v. 51, n. 1, p. 15-40, 2021.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2017.
- BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 maio 1943.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório Técnico sobre a Regulação do Trabalho Digital no Brasil.** Brasília: MTE, 2023.

BRITO, M.; CUNHA, F. **Fundos de proteção e seguridade para trabalhadores de plataformas.** *Revista de Políticas Públicas e Cidadania*, v. 9, n. 1, p. 45-63, 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Lei nº 1.3709/2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.** Ano 2018. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2018/lei-13709-14-agosto-2018-787077-normaactualizada-pl.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 1.665/2022. **Dispõe sobre o retorno à atividade do profissional de saúde beneficiário de aposentadoria.** Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 10 mai. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 3.748/2020. **Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 15 mai. 2025.

Brasil. Câmara Dos Deputados. **Projeto De Lei Complementar Nº 12/2024.** Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024). Acesso em: 28 mai. 2025.

CAMPOS, J.; NASCIMENTO, G. **Trabalho e saúde mental em tempos digitais.** *Revista Brasileira de Saúde do Trabalhador*, v. 12, n. 3, p. 66-82, 2022.

CAMPOS, R. **Regulação trabalhista e plataformas digitais: uma análise crítica da jurisprudência do TST.** *Revista de Direito do Trabalho*, v. 48, n. 2, p. 101-120, 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. “**Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color**”. *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, jul. 1991.

---

CARVALHO, B.; FREITAS, L. **Selo de responsabilidade social para plataformas digitais: proposta regulatória.** *Revista de Direito e Políticas Públicas*, v. 6, n. 1, p. 112-129, 2022.

COSTA, H.; LOPES, M. **Regulando a inovação: entre a flexibilidade contratual e os direitos sociais.** *Revista Jurídica Unifor*, v. 44, n. 1, p. 90-105, 2023.

COSTA, R.; PEREIRA, D. **Inteligência artificial e vigilância laboral: impactos no Direito do Trabalho.** *Revista Brasileira de Direito Digital*, v. 4, n. 2, p. 58-74, 2024.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo.** São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DE STEFANO, V. ‘Subordinated by the App’: The gig economy and the legal challenges for labor law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 41, n. 1, p. 123-146, 2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Estudo sobre renda e jornada de entregadores por aplicativos*. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 10 maio 2025.

DRUCK, G. A precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Revista da ABET*, v. 19, n. 1, p. 43-65, 2020.

FERNANDES, C.; LIMA, P. **Informalidade e pandemia: a exclusão dos entregadores de aplicativo das políticas públicas**. *Revista de Políticas Sociais*, v. 7, n. 1, p. 55-68, 2021.

FIOCRUZ. *Condições de saúde mental de entregadores por aplicativo durante a pandemia da COVID-19*. Relatório Técnico. Rio de Janeiro, 2022.

FONSECA, T; RIBEIRO, L. **Poder algorítmico e direito à explicação: limites da gestão digital no trabalho**. Revista Jurídica da UNESC, v. 10, n. 2, p. 98-117, 2024.

FRAGOSO, J.; SILVEIRA, P. **Direito do Trabalho e tecnologia: novos paradigmas regulatórios**. Belo Horizonte: Fórum, 2022.

GOMES, M. A. **O Direito do Trabalho diante das novas tecnologias**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GONZAGA, P.; COSTA, A. **A plataformização do trabalho nas profissões liberais: desafios e perspectivas**. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, v. 44, n. 1, p. 89-104, 2023.

GORZ, A. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablueme, 2005.

INSTITUTO POLIS. *Trabalho, raça e gênero nas plataformas digitais*. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://polis.org.br>. Acesso em: 14 mai. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Estudo sobre motoristas e entregadores por aplicativo no Brasil*. Brasília: IPEA, 2023.

LEITE, C. H.; VASCONCELOS, R. **Trabalho, dignidade e inovação: um desafio contemporâneo**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LIMA, D.; SOARES, R. **Ensino jurídico e a plataformização do trabalho: atualizando o currículo**. *Revista de Educação Jurídica*, v. 5, n. 1, p. 75-89, 2024.

LIMA, F. P. R M. de; SÁ, E. V. H. C. de; SILVA, C. H. F. da. O trabalho mediado por plataforma online de transporte de passageiros: possibilidades de tratamento jurídico. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 129-148, jan./mar. 2025.

MARTINS, J. **Plataformas digitais e a erosão dos direitos sociais**. *Revista Brasileira de Direito Social*, v. 15, n. 1, p. 77-92, 2023.

MAZZUCATO, M. *O valor de tudo: repensando o valor e o capitalismo*. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2019.

MELO, B.; TAVARES, F. **Gamificação e precarização: a lógica dos aplicativos na regulação do trabalho.** *Revista Crítica do Direito do Trabalho*, v. 9, n. 3, p. 199-218, 2021.

MIRANDA, C.; LIMA, S. **Formação jurídica na era da inteligência artificial e do trabalho remoto.** *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, v. 72, n. 1, p. 155-171, 2023.

MORAES, J.; SILVA, E. Mobilização e resistência dos entregadores de aplicativos: o “Breque dos Apps”. *Revista Contracampo*, v. 40, n. 2, p. 55-72, 2021.

MOURA, L.; RAMOS, J. **Educação e trabalho na era digital: inclusão e qualificação profissional.** *Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica*, v. 3, n. 1, p. 88-102, 2020.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Trabalho por aplicativo: riscos, recomendações e proteção**. Brasília: MPT, 2022.

NASCIMENTO, E.; PIRES, E. **Regulação participativa e plataformas digitais: desafios para a democracia.** *Revista Democracia e Cidadania*, v. 11, n. 2, p. 123-140, 2023.

NUNES, H.; SILVA, C. **Autodeterminação coletiva no trabalho em plataformas.** *Revista de Direito Coletivo*, v. 6, n. 1, p. 64-79, 2024.

**OBSERVATÓRIO DAS METRÓPOLES. Trabalho por aplicativos e planejamento urbano:** desafios para as cidades brasileiras. Boletim do Observatório das Metrópoles, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.observatoriodasmetropoles.net.br>. Acesso em: 26 mai. 2025.

OLIVEIRA, A.; CARDOSO, A. Precarização e novas formas de trabalho: desafios para proteção social no Brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 12, n. 3, p. 45-62, 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente na economia de plataformas digitais.** Genebra: OIT, 2021.

OXFAM BRASIL. **O vírus da desigualdade: relatório 2022.** São Paulo: Oxfam, 2022. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br>. Acesso em: 15 mai. 2025.

PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. **Revista de derecho social**, ISSN 1138-8692, Nº 76, 2016, p. 59-82.

PEREIRA, J.; COSTA, F. **Trabalhadores essenciais e desprotegidos: a pandemia e os entregadores por aplicativo.** *Revista de Estudos Trabalhistas*, v. 8, n. 2, p. 45-60, 2021.

PIRES, R. **Efeitos da plataformação sobre outras categorias profissionais.** *Revista de Políticas Públicas e Cidadania*, v. 3, n. 1, p. 55-71, 2023.

- PONTES, A.; MORAES, C. **Trabalho e tecnologia: repensando o discurso da modernidade.** *Revista Sociologia Jurídica*, v. 10, n. 2, p. 33-50, 2022.
- RECEITA FEDERAL. ***Relatório de arrecadação previdenciária – trabalhadores autônomos e MEIs.*** Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal>. Acesso em: 20 mai. 2025.
- REMIR – Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista. ***Relatório Nacional sobre trabalho por aplicativos no Brasil.*** São Paulo, 2023.
- REZENDE, C. **Tributação e plataformas digitais: o desafio da evasão fiscal transnacional.** *Revista de Direito Econômico e Tributário*, v. 7, n. 1, p. 60-78, 2022.
- RODRIGUES, E.; MENDONÇA, J. **Mulheres nas plataformas digitais: desafios de gênero e proteção legal.** *Revista Gênero e Trabalho*, v. 5, n. 2, p. 91-108, 2022.
- ROSENBLAT, A. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work.* Oakland: University of California Press, 2018.
- SADOWSKI, J. **When data is capital:** datafication, accumulation, and extraction. *Big Data & Society*, v. 7, n. 1, p. 1–12, 2020.
- SANTOS, G.; FERREIRA, L. **Sindicatos e novas formas de representação no trabalho digital.** *Revista de Direito Sindical*, v. 8, n. 1, p. 76-93, 2023.
- SILVA, C.; QUEIROZ, F. **Territorialidade e desigualdade no trabalho por aplicativos.** *Revista Cidades e Trabalho*, v. 6, n. 1, p. 55-70, 2023.
- SILVA, C.; ROCHA, R. **Justiça e desigualdade nas relações de trabalho em plataformas digitais.** *Revista Brasileira de Ciências do Trabalho*, v. 8, n. 1, p. 42-61, 2022.
- SILVEIRA, J. **Eficiência administrativa e regulação do trabalho em plataformas.** *Revista Brasileira de Administração Pública*, v. 19, n. 1, p. 88-104, 2024.
- SOUZA, J. *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato.* São Paulo: Leya, 2023.
- SUPIOT, Alain. *O espírito das leis e o tempo presente.* São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.
- TODOS PELA EDUCAÇÃO. ***Relatório sobre evasão escolar no Brasil – Juventudes e trabalho.*** Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.todospelaelucacao.org.br>. Acesso em: 16 maio 2025.
- UK SUPREME COURT. **Uber BV v. Aslam.** Supreme Court Judgment, February 2021.
- VALLADARES, F. **A terceira via contratual: o trabalhador de plataforma como categoria jurídica emergente.** *Revista de Direito e Trabalho*, v. 47, n. 1, p. 33-49, 2021.
- WOODCOCK, J.; GRAHAM, M. *The gig economy: a critical introduction.* Cambridge: Polity Press, 2020.

