

TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS. PRESUNÇÃO DE TRABALHO SUBORDINADO. DESAFIOS DE REGULAÇÃO. PROTEÇÃO AO SER HUMANO COMO SUJEITO DE DIREITOS

WORK ON DIGITAL PLATFORMS. PRESUMPTION OF SUBORDINATE EMPLOYMENT. REGULATORY CHALLENGES. PROTECTION OF THE HUMAN BEING AS A SUBJECT OF RIGHTS

DOI: 10.19135/revista.consinter.00022.34

Recebido/Received 21/07/2025 – Aprovado/Approved 05/03/2026

*Ivani Contini Bramante*¹ – <https://orcid.org/0000-0002-6508-2516>

*Simone Bramante*² – <https://orcid.org/0009-0000-2516-9695>

*Ana Paula Silva de Araujo*³ – <https://orcid.org/0000-0001-5881-8882>

Resumo

Este estudo analisa o fenômeno do trabalho em plataformas digitais e os desafios de sua regulação jurídica, tendo como eixo central a proteção do trabalhador como sujeito de direitos no contexto da economia digital. Parte-se da seguinte problematização: em que medida o atual enquadramento jurídico do trabalho em plataformas digitais é capaz de garantir proteção adequada aos trabalhadores diante das novas formas de subordinação mediadas por algoritmos e sistemas automatizados de gestão? A hipótese de pesquisa sustenta que a ausência ou insuficiência de regulação específica favorece a precarização das relações de trabalho e a incorreta classificação do estatuto profissional dos trabalhadores, sendo necessária a adoção de mecanismos jurídicos que reco-

¹ Desembargadora Federal do Trabalho. Mestre e Doutora pela PUC/SP. Especialista em Relações Coletivas Comparada – OIT Especialista em Direitos Humanos e Governança Econômica na Universidade Castilla-La Mancha – Toledo – Espanha – certificado apostilado em Haia. Professora Titular de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. E-mail: ivanibramante@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0002-6508-2516>

² Pós-graduada em Direito Previdenciário. Pós-graduada em Direito e Processo Civil. Pesquisadora da USP do Núcleo Trabalho além do Direito do Trabalho – NTADT. Pós-Graduada stricto sensu em Direito pela Juris Roma e IL Centro Di Studi Giuridici Latino Americani Della Università Degli Studi Di Roma “Tor Vergata” – Roma, Itália. Professora autora da FGV-Rio. E-mail: sbramante@hotmail.com <https://orcid.org/0009-0000-2516-9695>

³ Advogada. Sócia fundadora do Escritório Araujo & Lima Sociedade de Advogados. Mestre em Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído pela USU (2019/2021). Especialista em Direito do Trabalho e em Direito Previdenciário. Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB). Vice-Presidente da Associação Fluminense da Advocacia Trabalhista (AFAT). E-mail: anapaula@aaraujo.adv.br <https://orcid.org/0000-0001-5881-8882>

As autoras declaram que eventuais ferramentas de inteligência artificial generativa foram utilizadas exclusivamente como instrumento auxiliar de revisão linguística e apoio na organização textual, não tendo sido empregadas para a elaboração do conteúdo científico, das análises jurídicas ou das conclusões do presente artigo, que refletem integralmente a pesquisa e a responsabilidade acadêmica das autoras.

nehçam a subordinação tecnológica ou algorítmica e assegurem proteção social efetiva. Para investigar essa hipótese, emprega-se método de pesquisa qualitativo, de natureza jurídico-dogmática e comparada, com análise normativa de instrumentos internacionais, em especial da Diretiva (UE) 2024/2831 sobre trabalho em plataformas digitais, bem como exame comparativo de experiências legislativas europeias e do cenário jurídico brasileiro. A pesquisa evidencia que as plataformas digitais utilizam sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões que exercem funções típicas de direção e controle do trabalho, produzindo novas formas de subordinação. Conclui-se que a construção de uma regulação jurídica adequada deve reconhecer essas transformações estruturais do trabalho e assegurar mecanismos de proteção alinhados aos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da primazia da realidade.

Palavras-chave: Trabalho em plataformas digitais. Proteção dos direitos dos trabalhadores. Regulação jurídica.

Abstract

This study analyzes the phenomenon of work on digital platforms and the challenges of its legal regulation, taking as its central axis the protection of the worker as a subject of rights within the context of the digital economy. The research is based on the following problem: to what extent is the current legal framework governing work on digital platforms capable of ensuring adequate protection for workers in light of the new forms of subordination mediated by algorithms and automated management systems? The research hypothesis maintains that the absence or insufficiency of specific regulation favors the precarization of labor relations and the incorrect classification of workers' professional status, thus requiring the adoption of legal mechanisms that recognize technological or algorithmic subordination and ensure effective social protection. To investigate this hypothesis, a qualitative research method is employed, with a juridical-dogmatic and comparative approach, involving normative analysis of international instruments, particularly Directive (EU) 2024/2831 on platform work, as well as a comparative examination of European legislative experiences and the Brazilian legal framework. The research demonstrates that digital platforms use automated monitoring and decision-making systems that perform typical functions of management and control of labor, producing new forms of subordination. It is concluded that the development of an adequate legal regulation must recognize these structural transformations of work and ensure protection mechanisms aligned with the principles of human dignity, the social value of labor, and the primacy of reality.

Keywords: Platform work. Protection of workers' rights. Legal regulation.

Sumário: 1. Impactos das novas tecnologias no mundo do trabalho; 2. Trabalho em plataformas digitais. Necessidade de regulação. Normatividade internacional. Organização Internacional do Trabalho. Comunidade Europeia e Diretiva 2024/2831; 2.1. Comunidade Europeia e Diretiva 2024/2831; 2.1.1. Necessidade de regulamentação. Diretiva 2024/2831 (Considerandas 8 e 9); 2.1.2. Definição e tipologia. Conceito de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automáticos de tomada de decisões. Plataformas de trabalho digitais e Trabalho em plataformas digitais. Intermediação de mão de obra. Subcontratação. Responsabilidade solidária. Diretiva (UE) 2024/283 (Considerandas n.º 10, 11, 12, 19 e 20); 2.1.3. Presunção legal de relação contratual. Primazia da realidade. Enquadramento jurídico correto. Falso trabalho independente. Dever estatal de divulgação de informações sobre a presunção legal de laboralidade. Diretiva (UE) 2024/2831 (artigos 4º, 5º e 6º e Considerandas n.º 25, 26, 27 e 28); 2.1.4. Direitos fundamentais e garantias dos trabalhadores em plataformas digitais na Diretiva (UE) 2024/2831; 2.1.5. Solução de litígios. Aspectos processuais. Direito de ação. Inversão do ônus da prova. Princípio da aptidão da prova. Apoios estatais. Acesso aos elementos de prova pelos Tribunais. Diretiva (UE) 2024/2831 (artigos 18 e 19, 20, 21 e Considerandas n.º 30, 31, 32, 33, 34, 36, 36 e 63). Regulamento

(UE) 2016/679 (artigos 79, 80 e 82); 2.1.6. Trabalho em plataformas digitais. Proteção. Tratamento desfavorável e consequências. Despedimento por exercício regular de direito. Canal de comunicação. Fiscalização e sanções. Aplicação da norma mais favorável. Diretiva (UE) 2024/2831 (artigo 22, 23, 24, 25, 26 e 27). Regulamento (UE) 2016/679; 3. Trabalho em plataformas digitais em Portugal (Lei Uber n.º 45/2018) e Espanha (Lei Ryder n.º 12/2021); 4. Trabalho em plataformas digitais no Brasil. Necessária recondução a uma tipicidade subordinada; 5. Sugestão de enquadramento. Estatuto único para trabalhador avulso, intermitente, autônomo e subordinado; 6. Conclusão; 7. Referências.

1 IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO MUNDO DO TRABALHO

O presente estudo parte da seguinte questão central de pesquisa: diante das transformações introduzidas pelas plataformas digitais e pela gestão algorítmica do trabalho, é possível enquadrar juridicamente essas relações como trabalho autônomo ou elas revelam novas formas de subordinação que demandam proteção trabalhista? A hipótese sustentada é que a organização, direção e controle do trabalho exercidos por sistemas automatizados e algoritmos configuram modalidades contemporâneas de subordinação jurídica, ainda que mediadas por tecnologias digitais, razão pela qual a classificação desses trabalhadores como autônomos revela-se frequentemente inadequada e potencialmente geradora de precarização social. Para examinar essa hipótese, adota-se metodologia qualitativa de caráter jurídico-dogmático, baseada na análise de normas internacionais e comparadas, especialmente da Diretiva (UE) 2024/2831, bem como na análise de experiências legislativas europeias e do contexto jurídico brasileiro relativo ao trabalho em plataformas digitais.

Muitos são os impactos das novas tecnologias na relação entre trabalho e capital, novos setores de atividades, novas formas de organização empresarial, de gerenciamento produtivo, de serviços e de trabalho, de elevação do nível de qualificação de retribuição, bem como os novos riscos empresariais. Isso sem contar os novos contornos da contratualidade, que variam entre a autonomia e a subordinação jurídica, modernamente potencializada pelo grau de dependência tecnológica do trabalhador. Anotem-se as características marcantes das parafernalias telemáticas que são, ao mesmo tempo, instrumentos de trabalho e de controle, que assumem o controle total dos espaços de observação, da captura de dados, gerenciamento da vida social, de prestação de serviços e passam a ser consideradas indispensáveis na sociedade moderna.

Surge assim, no contexto da “surveillance capitalism”⁴ e os denominados “cybertravailleurs”, teletrabalhadores, trabalhadores por plataformas digitais e aplicativos, em que a organização, direção, controle e fiscalização do trabalho humano são feitas com uso das novas tecnologias da telemática, da inteligência artificial (IA) e dos algoritmos. Cedric Durand⁵, economista de Sorbonne, em sua obra “Tecnofeudalismo” anota o contexto da dominação digital e verbera que não há como escapar

⁴ ZUBOFM, Soshana. *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power* Tapa dura – 15 Enero 2019. Kindle Parwhite International. <<https://www.amazon.com/Age-Surveillance-Capitalism-Future-Frontier/dp/1610395697>>.

⁵ DURAND, Cédric Durand (Autor) GOLDSTEIN, Víctor (Tradutor). *Tecnofeudalismo: Crítica de la economía digital*. Editora Kaxilda, 2021. Edição Espanhol.

do “mundo tecnofeudal”. As redes, as plataformas e os aplicativos digitais se transformam em feudos e lucram com seu vasto “território digital”, povoado de dados informacionais e do trabalho invisível. Há uma concentração da “gleba digital” que propicia nova fonte de lucro, com a exploração pesada dos trabalhadores na “gig economy”, denominada de “economia dos bicos”. William Blake e Bourroughs apontam que a única saída é a “desorganização do controle digital”, a ponto do jornalista e correspondente internacional Pepe Scobar⁶ professar o novo futuro: ou “hachers” ou escravos”.

Klaus Schwab⁷ aponta que a quarta revolução industrial, ao lado dos benefícios trará desvantagens e desafios, a respeito das novas formas de trabalho, de emprego e contratualidade, e afirma: a escolha é nossa e depende totalmente das decisões políticas e institucionais que fizermos, ciente de que poderá haver uma “reação reguladora que reafirme o poder dos formuladores de políticas no processo e cause tensão às forças adaptativas de um sistema complexo”.

Esperanza Macarena Sierra Benítez⁸, mostra o único pilar possível para o desenvolvimento sustentável na era do algoritmo será a proteção e a inclusão social: “para asegurar la efectiva aplicación del pilar europeo de derechos sociales, es necesario dotarlo de instrumentos normativos suficientes que garanticen su cumplimiento”. Bramante⁹ anota que no contexto das novas tecnologias estão em cheque o trabalho do futuro e o futuro do trabalho.

2 TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS. NECESSIDADE DE REGULAÇÃO. NORMATIVIDADE INTERNACIONAL. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. COMUNIDADE EUROPEIA E DIRETIVA 2024/2831

A Organização Internacional do Trabalho professa o uso das novas tecnologias “pro homine”, em favor do ser humano em sua dignidade. O “Informe da OIT: The High Road To Teleworking (2001)”¹⁰ apontou a preocupação com a vertiginosa

⁶ SCOBAR, Pepe. Não há como escapar de nosso Mundo Tecno-feudal. Asia Times. publicado originalmente em 4/12/2020. <https://duploexpresso.com/?p=116442>.

⁷ SCHWAB, Klaus (Autor), MIRANDA, Daniel Moreira (Tradutor). A Quarta Revolução Industrial. Edipro, 2018. Edição Portuguesa.

⁸ Sostenibilidad Social en la Industria 4.0. Desafío para la UE-2030, Social Sustainability in Industry 4.0. Challenge for the EU-2030, a autora Esperanza Macarena Sierra Benítez, Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Sevilla (DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2020.5195>)

⁹ BRAMANTE, Ivani Contini. O futuro do trabalho e o trabalho do futuro. In: Selma Carloto (coord). (Org.). Inteligência Artificial e as Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho. 1ed.Leme: Mizuno, 2022, v. , p. 1.

¹⁰ Revista da Organização Internacional do Trabalho n.38/2001, p. 7-8. Estudos realizados entre 2018 e 2019, a Universidade de Brasília, com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), separa as funções ocupacionais em cinco grupos, conforme o grau de preparo necessário, concluiu que o Brasil tem mais empregos ameaçados de extinção do que os Estados Unidos (47%), porém menos que Europa (59%) e países como Uruguai (63%), Argentina (65%) e Guatemala, que tem o maior índice (75% dos empregos poderão ser exercidos por máquinas). Acredita-se que 54% das pessoas ocupadas em funções classificadas com probabilidade “alta” (60% a 80%) ou “muito alta” (acima de 80%) de serem substituídas por máquinas e ou inteligência artificial. Funções “tipicamente rotineiras e não cognitivas”: Ex: ascensorista de elevador (99,9%) taquígrafo (99,5%), coletor de lixo (89,3%).

substituição homem-máquina, as mudanças das profissões e a necessidade de uma regulação na perspectiva humanista, diante da precarização que ameaça a paz, a harmonia, a estabilidade universal e a justiça social. No ano de 2018, o Informativo/OIT “Trabalhar para um futuro melhor”¹¹ apontou que 200 milhões de pessoas baseiam seu sustento em emprego informal. No ano de 2021, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou a necessidade de regulação; no ano de 2025, na 113ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT (Genebra) abordou os temas para fins de regulamentar o trabalho decente em plataformas digitais.

O Tratado da União Europeia (TUE) fixa os objetivos de promoção, bem-estar dos povos e o desenvolvimento sustentável (artigo 3). A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê condições de trabalho justas e equitativas, que respeitem a saúde, segurança e a dignidade (artigo 31); o direito à informação e a consulta na empresa (artigo 27); a proteção dos dados pessoais; (artigo 8); a liberdade de reunião e de associação (artigo 12); a liberdade de empresa (artigo 16); a proibição da discriminação (artigo 21). A Diretiva 2002/14/CE assegura o direito a informação consulta dos trabalhadores; a Diretiva 2003/88/CE trata da organização do tempo de trabalho, saúde e a segurança no trabalho; a Diretiva 2008/104/CE trata do trabalho temporário. O Regulamento (UE) 2016/679 assegura a proteção de dados pessoais, inclusive nas decisões individuais automatizadas.

Os Pilares Europeus dos Direitos Sociais (Gotemburgo, em 17/11/2017) trazem 20 (vinte) princípios e direitos fundamentais e de melhoria as condições de vida e de trabalho na União Europeia, focado em três áreas principais, independentemente da natureza jurídica da contratação e do tipo e da duração da relação de trabalho, devem ser assegurados os direitos: a igualdade de oportunidades; o acesso ao mercado de trabalho; condições de trabalho justas; inclusão social; incentivados o empreendedorismo; mobilidade profissional; combate a utilização abusiva de contratos atípicos; direito de informação; proteção de dados pessoais; direito a acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial; compensação em caso de despedimento injusto; proteção da saúde e de segurança no trabalho.

A Diretiva (UE) 2019/1152 trata das condições de trabalho transparentes e previsíveis. O Regulamento (UE) 2019/1150 cuida da equidade e a transparência para os utilizadores profissionais, que recorrem aos serviços de intermediação por plataformas digitais em linha. A Recomendação do Conselho de 8 de novembro de 2019, preconiza uma cobertura proteção social formal e efetiva, adequação e transparente a todos os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.

A evolução do tema também vem na jurisprudência europeia. No ano de 2016, em França o Conseil de Prud’hommes decidiu pelo vínculo em relação aos

Tarefas cognitivas de recepcionista de hotel (99,1%), cobrador de ônibus (99,3%) e gerente de almo-xarifado (93,4%).

¹¹ No ano de 2018, o Informativo/OIT “Trabalhar para um futuro melhor” aponta quanto as pessoas que 200 milhões baseiam seu sustento em emprego informal; 190 milhões estão desempregadas, 64,8 milhões são jovens; 300 milhões vivem em pobreza extrema (menos de US 1,90/dia) ; 53,6% dos lares possuem acesso à internet, sendo 15% nos países emergentes. <

motoristas do Le cab¹². A Cour d'appel de Paris decidiu que entregadores não eram empregados, mas a decisão foi reformada pela Cour de Cassation; o mesmo ocorreu em relação no caso de motorista da plataforma Uber¹³. Na Alemanha estatísticas do ano de 2019 apontam que a empresa Clickworker possuía mais de um milhão de crowdworkers¹⁴. O Informativo 43/2020 o Bundesarbeitsgericht, do Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha¹⁵, considerou vínculo de emprego ao “status de funcionário de crowdworkers”. No ano de 2019, a Justiça espanhola reconheceu a condição de empregado dos prestadores de serviços da plataforma Glovo¹⁶. Por fim, na Europa, na linha da jurisprudência, foi editada a Diretiva (UE) 2024/2831¹⁷ sobre o trata do trabalho em plataformas digitais, que entrará em vigor no ano de 2026.

2.1 Comunidade Europeia e Diretiva 2024/2831

2.1.1 Necessidade de regulamentação. Diretiva 2024/2831 (Considerandas 8 e 9)

As normativas internacionais reconhecem que a proteção jurídica existente no âmbito da União Europeia é insuficiente para responder aos desafios suscitados pelo trabalho em plataformas digitais e necessita de regulação. A Diretiva 2024/2831 e as Considerandas (8 e 9) enunciam os fundamentos: há necessidade do correto enquadramento protetivo das pessoas que trabalham em plataformas digitais, porque os sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões exercem um grau penetrante de gestão do trabalho humano, propiciam a fixação unilateral das condições de trabalho e a subordinação por algoritmo, pela organização, direção, controle, fiscalização do trabalho, tratamento de dados, meios de advertências e punições; obscurecem as distinções entre relação de trabalho e atividade independente e a separação das responsabilidades dos empregadores e dos trabalhadores. Assim:

Se forem devidamente regulamentadas e aplicadas, as novas formas de interação digital e as novas tecnologias no mundo do trabalho podem criar oportunidades de acesso a empregos dignos e de qualidade para pessoas que tradicionalmente não teriam tal acesso. No entanto, se não forem regulamentadas, podem também resultar numa vigilância baseada em meios tecnológicos, aumentar os desequilíbrios de poder e a opacidade na tomada de decisões, bem como pôr em risco condições de trabalho dignas, a saúde e a segurança no trabalho, a igualdade de tratamento e o direito à privacidade. (Considerandas 4, da Diretiva (UE) 2024/2831.

Em suma, uma classificação incorreta do estatuto profissional, das pessoas que trabalham em plataformas digitais, pode trazer restrição de direitos, gerar condi-

¹² Disponível em: <<http://www.rfi.fr/br/franca/20180208-justica-francesa-nega-direitos-trabalhistas-para-motorista-do-uber>>.

¹³ Disponível em: <https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/01/11/le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-rec-onnu-contrat-de-travail_5407507_1698637.html>

¹⁴ Disponível em: <<https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/crowdworking-na-alemanha-o-mundo-do-trabalho-no-futuro>>, acesso em 30 nov. 2020.

¹⁵ Disponível em: <<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24710>>, acesso em 07 jul. 2025, trad. livre.

¹⁶ Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/tribunal-de-madri-decide-que-entregadores-sao-funcionarios-do-app/>>

¹⁷ Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>>

ções injustas, concorrência desleal para as empresas, implicações nos sistemas de relações laborais e na cobertura e sustentabilidade dos seus sistemas de proteção social, e outras consequências danosas para as pessoas afetadas. Portanto é necessária a regulamentação com direitos e medidas adicionais e específicos.

2.1.2 Definição e tipologia. Conceito de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automáticos de tomada de decisões. Plataformas de trabalho digitais e trabalho em plataformas digitais. Intermediação de mão de obra. Subcontratação. Responsabilidade solidária. Diretiva (UE) 2024/283 (Considerandas 10, 11, 12, 19 e 20)

A Diretiva (UE) 2024/2831 (Considerandas 10, 11, 12, 19, 20) trata dos sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões automatizadas, que são utilizados para a coleta de dados, monitorização, supervisão, avaliação, por meios eletrônicos, do desempenho e da atividade do trabalho, das pessoas que trabalham em plataformas digitais, bem como para organização das condições de trabalho; recrutamento; acesso à atribuição de tarefas; rendimentos; fixação dos preços das tarefas individuais; segurança e saúde; tempo de trabalho; formação; promoção; situação contratual, restrição, suspensão ou encerramento de contas pessoais.

Há diferenças entre Plataformas de trabalho digitais e Trabalho por plataformas digitais, que residem na essencialidade da presença dos sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões, bem como na organização do trabalho humano. No trabalho em plataforma digital há organização e gestão do trabalho humano componentes necessários e essenciais. No trabalho em plataformas digitais o foco é o “trabalho organizado” por uma pessoa, através de uma plataforma digital, com base numa relação contratual direta ou mediante um intermediário, independentemente da existência ou não de uma relação contratual entre a pessoa ou um intermediário e o destinatário do serviço. Assim, na intermediação há os mesmos riscos de: classificação incorreta do estatuto profissional; submissão aos sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões, sendo devidas a mesmas proteções, inclusive com mecanismos adequados e sistemas de responsabilidade solidária. Na plataforma de trabalho digital, a plataforma é apenas uma mera ferramenta, não há envolvimento com a organização do trabalho ou clientela; o trabalho humano é de menor essencialidade ou meramente acessória.

2.1.3 Presunção legal de relação contratual. Primazia da realidade. Enquadramento jurídico correto. Falso trabalho independente. Dever estatal de divulgação de informações sobre a presunção legal de laboralidade. Diretiva (UE) 2024/2831 (arts. 4º, 5º e 6º e Considerandas 25, 26, 27 e 28)

A Diretiva (EU) 2024/2831 (arts. 4º, 5º, 6º e Considerandas 25, 26, 27, 28), traz: (i) a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, baseado em fatos reais da execução efetiva do trabalho e não pela descrição dada pelas partes (Recomendação nº 198/OIT sobre a Relação de Trabalho, 2006); (ii) a adoção da presunção legal de relação de trabalho contratual com os mesmos direitos; pois o desiderato é combater o falso trabalho independente em plataformas digitais; facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas; evitar que determinadas obrigações jurídicas ou fiscais criem vantagens

competitivas em relação às empresas que cumprem a lei. (iii) preconiza a inversão do ônus da prova, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas, pelas práticas nacionais; (iv) o errôneo enquadramento constitui o abuso do estatuto do trabalhador e autoriza o Tribunal a requalificar o trabalho na acepção do direito nacional.

2.1.4 Direitos fundamentais e garantias dos trabalhadores em plataformas digitais na diretiva (UE) 2024/2831

A Diretiva (UE) 2024/2831 (artigos 25, 26, 27, 28 e Considerando n° 35, 36) fixa o dever dos países de: (i) divulgação geral das informações claras, inteligíveis, precisas, acessíveis aos deficientes, dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais, bem como sobre a aplicação da presunção legal de laboralidade; (ii) de medidas de apoio estatal, para assegurar a aplicação o cumprimento da presunção legal, essencial para garantir a segurança jurídica e a transparência a todas as partes envolvidas. A finalidade é prevenir e eliminar a classificação incorreta do estatuto profissional das pessoas trabalhadoras.

A Diretiva (UE) 2024/2831 (arts. 9°, 10, 11, 12) diante dos riscos do uso dos sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões pelas plataformas digitais, lesivas, discriminatórias e que afetem os direitos ou interesses das pessoas que trabalham em plataformas digitais, devem ser assegurados: a transparência; informação sobre as condições de trabalho e sobre os sistemas e algoritmos utilizados e suas características; a explicabilidade, a supervisão humana; a avaliação de impacto, a revisão ou retificação por um ser humano do tratamento de dados pessoais, das condições de trabalho, da igualdade de tratamento, das liberdades, direitos humanos fundamentais, com a participação dos representantes dos trabalhadores. Devem ser tomadas as medidas necessárias para adequação e ou alteração do sistema automatizado de tomada de decisões; ou a interrupção da sua utilização, a fim de evitar decisões no futuro. Se a retificação não for possível é devida a parte lesada uma compensação adequada pelos danos sofridos. O direito a informação deve ser assegurado as pessoas que trabalham por plataformas; às autoridades nacionais competentes e fiscalizatórias e também aos representantes dos trabalhadores, e sindicatos.

Bramante e Bramante¹⁸ anotam que um dos desafios prementes é o combate a discriminação por algoritmo na relação de trabalho platformizada, bem como a garantia de contestação, contraditório, ampla defesa, com o respectivo direito de acesso a prova justa e adequada, por isso a importância do direito a informação, explicabilidade, revisão humanista e a inversão do ônus da prova. A par da polêmica sobre operacionalização da “devassa do algoritmo” por conta do segredo industrial, bem como os direitos a revisão, retificação e anulação das decisões automatizadas, a serem feitas por um ser humano¹⁹, as pessoas encarregadas da supervisão humana

¹⁸ BRAMANTE, Ivani Contini; BRAMANTE, Simone. Discriminação por algoritmo na relação de trabalho. Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho – Volume 2. 2ed.Leme: Mizuno, 2023, v. 2, p. 142-159.

¹⁹ SILVA, P.; MEDEIROS, J. A polêmica da revisão (humana) sobre decisões automatizadas. ITS Feed, [S. l.], p. 1-2, 10 out. 2019. Disponível em: <https://feed.itsrio.org/a-181-pol%C3%AAmica->

devem ter competência, formação e autoridade e autonomia necessárias para exercer a função e gozar de proteção contra o despedimento ou qualquer outro tratamento desfavorável no exercício das suas funções.

A Diretiva (EU) 2024/2831 (artigos 13,14,15,16,17) assegura o direito a informação, consulta e pericia, aos representantes dos trabalhadores na empresa, acerca de uma decisão tomada ou apoiada por sistemas automatizado. Há o dever das plataformas de trabalho digitais de declarar às autoridades estatais competentes, sem prejuízo das obrigações legais específicas, as informações e esclarecimentos, sobre o trabalho efetuado pelos trabalhadores de plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças; o número de pessoas que trabalham por nível de atividade, situação contratual, estatuto profissional; os termos e condições gerais da relações contratuais; a duração média da atividade, o número médio semanal de horas trabalhadas; o rendimento médio da atividade desempenhada pelas pessoas; os intermediários com os quais a plataforma de trabalho digital tem uma relação contratual.

A Diretiva (UE) 2024/2831 (art. 7º e 8º) e o Regulamento (UE) 2016/679 (art. 4º, ponto 7 e ponto 14, art. 35º, nº 1) tratam da responsabilidade das plataformas digitais quanto a coleta, tratamento de dados, avaliação dos riscos e seus impactos. As plataformas digitais não devem coletar e tratar dados pessoais, sensíveis ou não sensíveis, biométricos, origem racial ou étnica, estatuto migratório, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a deficiência, o estado de saúde, incluindo a doença crônica ou o estatuto serológico VIH, o estado emocional ou psicológico, a filiação sindical, a vida sexual ou a orientação sexual, sobre o estado emocional ou psicológico, ou conversas privadas de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais. O direito à portabilidade dos dados pessoais será exercido de forma gratuita, mediante solicitação da pessoa que trabalha em plataformas digitais, a plataforma de trabalho digital poderá transmitir os dados pessoais diretamente a terceiros (Regulamento (UE) 2016/679),

A Diretiva (EU) 2024/2831 (art. 12) e a Diretiva 89/391/CEE (arts. 10,11) tratam da segurança e da saúde física e mental dos trabalhadores em plataformas digitais, com os deveres de identificar e avaliar os riscos ambientais: de acidentes de trabalho, ergonômicos, e riscos psicossociais, nomeadamente devido à violência e ao assédio digital por decisão automatizada; adequar as salvaguardas; introduzir medidas de precaução e prevenção; canais de denúncia eficazes; prestar informações e consultas e assegurar a participação efetivas dos trabalhadores e de seus representantes. A Convenção 81/OIT trata da Inspeção do Trabalho e indica um número suficiente de inspetores do trabalho para o cumprimento efetivo das suas funções.

A Diretiva (EU) 2024/2831 (arts. 25, 28) estabelece os direitos coletivos, tanto dos Representantes dos Trabalhadores *em* plataformas digitais quanto dos Representantes dos Trabalhadores *de* plataformas digitais, em conformidade com o direito e práticas nacionais. Ainda, fomenta a negociação coletiva, sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais, incluindo medidas de determinação do estatuto profissional correto dos trabalhadores, bem como facilidade no exercício dos direitos

relacionados com a proteção geral, gestão algorítmica, tratamento dos dados pessoais (arts. 9º, 10 e 11, 12, 13, 26, nº 1, 29º, nº 4).

2.1.5 solução de litígios. Aspectos processuais. Direito de ação. Inversão do ônus da prova. Princípio da aptidão da prova. Apoios estatais. Acesso aos elementos de prova pelos tribunais. Diretiva (UE) 2024/2831 (artigos 18 e 19, 20, 21 e Considerandas 30, 31, 32, 33, 34, 36, 36 e 63). Regulamento (UE) 2016/679 (arts. 79, 80 e 82)

Para fins de proteção das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as normativas internacionais (Diretiva (UE) 2024/2831 artigos 18, 19, 20, 21 e Considerandas 30, 31, 32, 33, 34, 36, 36 e 63) e o Regulamento (UE) 2016/679 (artigos 79, 80 e 82) comandam aos países fixarem nos processos administrativos, fiscais, judiciais, penais, segurança nacional: (i) medidas de apoios estatais para facilitação processual efetiva, para fins de determinar o seu estatuto profissional correto; (ii) modalidades da presunção legal de laboralidade; (iii) a aplicação da presunção legal de laboralidade não deverá conduzir automaticamente à reclassificação das pessoas que trabalham em plataformas digitais; (iv) a inversão do ônus da prova, cabe à plataforma, detentora dos sistemas de monitorização e de tomada de decisões automatizados e ou por algoritmo, mostrar a efetiva autonomia e independência do trabalho humano, com base nos seguintes fundamentos: (a) há uma realidade constante de vulnerabilidade, de excessiva dificuldade e desequilíbrio de poder da plataforma e as pessoas que trabalham por plataformas digitais; (b) as condições de trabalho são impostas unilateralmente pelas plataformas digitais, o que dificulta a aplicação de um estatuto profissional correto e protetivo; (c) a pessoa não dispõe de acesso adequado as ferramentas e as informações necessárias para arguir, perante uma autoridade competente, a natureza real da sua relação contratual e os direitos decorrentes; (d) há falta de transparência na gestão das pessoas que trabalham em plataformas digitais, através de sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisões; (e) há perpetuação do fenómeno do erro de classificação como falso trabalho independente. Assim, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, diante das excessivas dificuldades de acesso as informações e as provas; (v) assegura uma indenização adequada as pessoas que trabalham em plataformas digitais, pelos danos sofridos; (vi) assegura que os representantes e as entidades jurídicas, vocacionadas à de defesa dos direitos das pessoas, possam intervir no processo administrativo ou judicial; (vii) os Tribunais nacionais e as autoridades competentes podem ordenar que a plataforma de trabalho digital divulgue todos os elementos de prova pertinentes para o processo, que estejam sob o seu controle, mesmo que contenham informações confidenciais, mediante medidas estatais eficazes para proteger as informações, bastando conferir a necessária proteção de sigilo conforme Diretiva (UE) 2024/283, artigo 21 e Considerandas nº 63.

2.1.6 Trabalho em plataformas digitais. Proteção. Tratamento desfavorável e consequências. Despedimento por exercício regular de direito. Canal de comunicação. Fiscalização e sanções. Aplicação da norma mais favorável.

Diretiva (UE) 2024/2831 (art. 22, 23, 24, 25, 26 e 27). Regulamento (UE) 2016/679

A Diretiva (UE) 2024/2831 (art. 22, 23, 24, 25, 26, 27) e Regulamento (UE) 2016/679 sinalizam que os países devem tomar as medidas necessárias para proteger as pessoas que trabalham em plataformas digitais, inclusive legitimar os representantes dos trabalhadores, contra qualquer tratamento desfavorável; ou contra quaisquer consequências adversas decorrentes de uma queixa ou de eventuais processos instaurados. O exercício regular e legítimo dos direitos não é causa de despedimento. Cabe direito de petição para acesso as informações e cabe a plataforma digital provar os motivos do despedimento ou da cessação do contrato, com direito de resposta por escrito, sem demora injustificada. Ainda, é assegurado um canal de comunicação privado, sem monitoramento, para contato com os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, cumprindo. As autoridades de controle devem velar pela aplicação e estabelecer as às sanções efetivas e persuasivas, em caso de violação dos direitos das pessoas que trabalham em plataformas digitais e na recusa das plataformas de trabalho digitais em cumprir uma decisão judicial. Ainda, as autoridades estatais devem fixar o respeito as prerrogativas legislativas e administrativas estatais e de introdução de normas mais favoráveis.

3 TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS EM PORTUGAL (LEI UBER 45/2018) E ESPANHA (LEI RYDER 12/2021)

Em Portugal, a denominada “Lei Uber” (Lei 45/2018, art. 10, número 10)²⁰ determina a aplicação, aos motoristas de plataformas, do art. 12.º, do Código de Trabalho que comanda a presunção de laboralidade, e assenta que constitui infração muito grave, imputável ao empregador, a prestação de atividade por forma aparen-

²⁰ Código de Trabalho português. “Artigo 10 – Ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho.”

“Artigo 12.º – Presunção de contrato de trabalho

1 – Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

2 – Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

3 – Em caso de reincidência, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

4 – Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou director, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º”

temente autônoma, em condições características de contrato de trabalho, que possam causar prejuízos ao trabalhador e ou ao Estado. O trabalho em plataformas digitais na Espanha (Lei Ryder, nº 12/2021) foi regulado, a partir da jurisprudência que reconheceu a relação de trabalho subordinado dos prestadores de serviços da plataforma Glovo²¹, e com esteio na orientação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), após negociações entre governo, sindicatos e empresas; ainda considerando a proliferação desse tipo de trabalho.

Assim, os principais pontos da regulação legal espanhola são: (i) presunção de vínculo empregatício dos entregadores, que trabalham para plataformas digitais, no caso de gestão do serviço por algoritmos, são considerados empregados com os direitos e deveres correspondentes da legislação trabalhista e cobertura do sistema de proteção social; (ii) direito à informação sobre algoritmos, as plataformas devem informar aos representantes dos trabalhadores os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que regem as atividades dos entregadores; (iii) transparência algorítmica, a lei garante que os sindicatos sejam informados sobre as regras dos algoritmos e sistemas de inteligência artificial que podem afetar as condições de trabalho dos entregadores.

4 TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL. NECESSÁRIA RECONDUÇÃO A UMA TIPICIDADE SUBORDINADA

No Brasil, a jurisprudência é divergente, varia entre a autonomia da era digital e a recondução dos elementos da subordinação jurídica, agora potencializada pelas novas tecnologias, na vertente da subordinação por algoritmo. Pende de julgamento no Supremo Tribunal Federal o Tema 1291 (STF/RE 1446336), apresentado pela plataforma Uber, que narra a existência mais de 10 mil processos judiciais com o tema vínculo de emprego e a decisão a ser tomada pela Corte será aplicada aos demais processos semelhantes, com efeitos vinculantes. No dia 14/04/2025 o Tema 1389 (STF/ARE 1532603) foi afetado para decidir: a competência; ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil e comercial de prestação de serviços; a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador como autônomo.

No ano de 2024, o governo federal encaminhou ao Congresso o Projeto de Lei 12/2024 para regular o trabalho em plataformas, com a garantias mínimas de direitos trabalhistas e previdenciários, alinhados aos princípios do trabalho decente. Enquanto a legislação não vem, os problemas sociais, fáticos e jurídicos continuam, basta um olhar para a realidade estampada nas mídias, que mostram as estatísticas e as precárias condições de trabalho via plataforma digital dentre elas:

“Entregadores de aplicativos carregam comida de centenas de reais e comem marmitta fria. Sombra de árvore é disputada na hora da refeição Guilherme Carvalho dos Santos, 30, come sentado na calçada ao lado de uma lanchonete em uma das esquinas da avenida Rebouças; arroz, feijão e frango; tudo frio. Ele pedala da Raposo Tavares até ali todos os dias. Ao seu lado, Gabriel Santana, 25, espera a fome bater para comer sua marmitta também fria (...) Salgadinhos e bolachas são opções na falta de alternativas mais nutritivas...” (Folhapress/Karime Xavier)

²¹ Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/tribunal-de-madri-decide-que-entregadores-sao-funcionarios-do-app/>>.

No ano de 2023, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)²² apresentou os dados no Brasil; há 2,1 milhões de trabalhadores, sendo 1,5 milhão ocupada no setor privado em aplicativos de serviços e 628 mil no comércio eletrônico. Logo, é preciso uniformizar a questão do estatuto dos trabalhadores, reconhecer a vulnerabilidade processual das pessoas que trabalham em plataformas digitais²³, submetidas a regras unilaterais impostas pela plataformas digitais que usam os sistemas de monitorização e de tomada de decisões automatizadas

5 SUGESTÃO DE ENQUADRAMENTO. ESTATUTO ÚNICO PARA TRABALHADOR AVULSO, INTERMITENTE, AUTÔNOMO, SUBORDINADO

De acordo com as circunstâncias do caso concreto é factível considerar o trabalho plataformizado como subordinado digital, embora o trabalho possa ser intermitente ou avulso. A noção clássica da subordinação jurídica, como epicentro da relação de emprego deve ser retificada e reconduzida para englobar as atividades multifacetadas de trabalho na era cibernética. É falsa a noção da ampla margem de liberdade de trabalho na atualidade, organizado pelas plataformas digitais, eis que trabalhador é refém do algoritmo, um novo avatar, e que se submete a uma verdadeira regra de jogo do algoritmo, sem conhecimento de causa, uma “gamificação do trabalho humano”²⁴. Não é possível deduzir, a priori, que o trabalho com novas

²² O IBGE aponta que no Brasil há 2,1 milhões de trabalhadores, sendo 1,5 milhão ocupada no setor privado em aplicativos de serviços e 628 mil no comércio eletrônico. A categoria de trabalho encontrada foi a “feita por conta própria” (77,1%). “Empregados com carteira assinada eram apenas 5,9% dos plataformizados, enquanto no setor privado, os empregados com carteira eram 42,2 %. Do total de trabalhadores de plataformas, o grupamento por atividades. Os percentuais variam, no setor de alojamento e alimentação (16,7%); transporte de passageiros (52,2% cerca 778 mil); entrega de alimentação ou produtos (39,5% ou 589 mil); prestação de serviços gerais (13,2% ou 197 mil); aplicativo de táxi (13,9%); aplicativo de prestação de serviços gerais ou profissionais (13,2%). No agrupamento das atividades de transportes de passageiros e serviços, armazenagem e correio (67,3%). A região com maior percentual é o Sudeste (2,2%, com 57,9%, ou 862 mil pessoas). Os homens (81,3%) e as mulheres (18,7%). Na distribuição por idade varia entre 25 a 39 anos (48,4%) das pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais. Quanto a escolaridade: níveis intermediários médio completo ou superior incompleto (61,3%), que correspondia a 43,1% do total da população ativa que não utilizava plataformas. No 4º trimestre de 2022, rendimento 5,4% maior (R\$ 2.645), o rendimento médio do total de ocupados (R\$ 2.513). Na mesma comparação, eram os que trabalhavam mais horas semanais: 46h contra 39,6h. Quanto ao rendimento médio, a pesquisa leva em conta dois grupos: maior e menor escolaridade. O rendimento médio mensal real dos trabalhadores: com o nível superior completo: plataformizados (R\$ 4.319, ou seja 19,2% inferior) não plataformizados (R\$ 5.348); com nível superior incompleto plataformizados (superior 30%). Na distribuição por cor e raça, não foram observadas diferenças significativas. Os brancos plataformizados representavam 44% contra 43,9% dos pretos (12,2% contra 11,5%) e os pardos (42,4% contra 43,4%). O trabalho informal dos trabalhadores plataformizados, com única atividade, (70,1%) é superior em cotejo com total de ocupados no setor privado (44,2%). Apenas 35,7% dos plataformizados eram contribuintes da previdência, enquanto entre os ocupados no setor privado eram 60,8%.

²³ BRAMANTE, Ivani Contini. Vulnerabilidade processual e inversão do ônus da prova da doença do trabalho e do assédio moral. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 03, p. 345, 2022.

²⁴ GAURIAU, Rosane. Gamificação no Trabalho: O Novo “Avatar” do Direito do Trabalho. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 7 n. 2. 2021. Ver ainda: VIDIGAL, Viviane; LEME, Ana Carolina Reis Paes. O Gambito Capitalista: A Gamificação do Trabalho Plataformizado. 2023. Disponível em: <<https://www.even3.com.br/analises/encontro-abet-2023/637654-o-gambito-capitalista-a-gamificacao-do-trabalho-plataformizado>>.

tecnologias telemáticas seja sinal de uma autonomia absoluta do trabalhador, ao revés, há que ser levado em conta o paradoxo: as novas tecnologias da telemática, algorítmica e de inteligência artificial são, a um só tempo, instrumentos de trabalho e instrumentos de seleção, arregimentação, contratação, organização, fiscalização e controle da prestação de trabalho, dos serviços, da produtividade, do tempo de trabalho, da geolocalização, da remuneração, etc. Há, por assim dizer, modernamente, uma alteração na morfologia e ou modo de exercício do poder diretivo, uma subordinação por algoritmo, diante das novas tecnologias da era digital, da inteligência artificial (IA). Bramante²⁵ mostra que é factível a renovação dos fundamentos e dos limites do poder diretivo empresarial sob o prisma finalístico: os direitos humanos fundamentais, bem como a renovação dos indícios da subordinação jurídica telemática, digital, por algoritmo e por sistemas de inteligência artificial de monitorização e decisões automatizadas.

De qualquer forma, independente da natureza jurídica, autônomo, subordinado ou avulso, o trabalho humano merece a proteção haurida da Carta Federal de 1988, pois o artigo 7º, elenca “são direitos dos trabalhadores”, sem fazer qualquer distinção quanto ao regime jurídico da contratação, e ainda comanda a soma dos direitos incrustados no bloco de constitucionalidade, advindo das normas internacionais que ingressam em nosso sistema jurídico (art. 5º, §2º e 3º, CF/1988). Ainda que se considere o trabalho em plataformas digitais como trabalho avulso o artigo 7º, inciso XXXIV, assegura a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Some-se, a Carta Federal agasalhou a teoria institucionalista diante do regime capitalista produtivo, inserido na Ordem Econômica e os ditames de compatibilização da com a Ordem Social. A diretriz constitucional vem haurida do princípio da função socioeconômica-ambiental-consumerista-tecnológica-informacional da empresa, ao dispor que: a propriedade atenderá a sua função social, nela incluída a propriedade dos fatores de produção, natureza, trabalho, capital e tecnologia, bem como, o respeito ao meio ambiente e aos direitos do consumidor, consoante ditames do art. 5º, XXII e XXIII e art. 170, *caput* e incisos III, IV, V e VI; bem como o “princípio das novas tecnologias pro homine”²⁶, previsto no art. 218 e seguintes, da Constituição.

Desta feita, é possível traçar os limites dos poderes contratuais diante dos novos elementos dos poderes de organização, direção, fiscalização e controle pelos instrumentos tecnológicos-telemáticos-informacional e por algoritmos, fundados nos princípios da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, incluídos os direitos à vida, saúde, de personalidade, de intimidade e vida privada, não discriminação, que se apresentam como limites dos limites. Mister se faz demarcar as novas funções da empresa econômica-socioambiental-consumerista-tecnológica-informacional da empresa (artigo 1º, III e IV; art. 5º, *caput* e inciso V, X, incisos XXII e XXIII, art. 5º, § 2º, 3º; e XXIII; art. 170, *caput* e incisos III, IV, V, VI; art. 218 e seguintes da Constitui-

²⁵ BRAMANTE, Ivani Contini. Subordinação algorítmica: digital platform worker ou crowdworking. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 5, p. 586, 2022.

²⁶ BRAMANTE, Ivani Contini. Princípio das Novas Tecnologias Pro Homine. In: Fernanda Perregil e Ricardo Calcini. (Org.). LGPD e Compliance Trabalhista. Os desafios atuais do Direito do Trabalho Empresarial. 1ed.Leme: Mizuno, 2021, v. , p. 1.

ção. Ainda, registre-se que o novo Código Civil brasileiro adotou a teoria da empresa (arts. 966 a 980); traçou o princípio e o regime da função social do contrato (arts. 421 a 426); alargou o espectro da responsabilidade empresarial em subjetiva e objetiva (arts. 186 e 187 e 927 a 954 e 1228, § 1º); demarcou os direitos de personalidade como intangíveis (arts. 11 a 21); tudo de modo fixar os limites dos poderes contratuais.

6 CONCLUSÃO

Retomando a hipótese formulada no início deste estudo, segundo a qual a ausência de regulação específica e a incorreta classificação jurídica do trabalho em plataformas digitais favorecem a precarização das relações de trabalho, verifica-se que a análise normativa e comparada realizada confirma tal premissa. A experiência europeia, particularmente com a Diretiva (UE) 2024/2831, demonstra o reconhecimento institucional de que os sistemas algorítmicos utilizados pelas plataformas exercem funções típicas de organização, direção e controle do trabalho, configurando novas formas de subordinação tecnológica.

Os Tribunais europeus reclassificam o chamado trabalho em plataformas digitais independente em trabalho subordinado e os fundamentos vêm no sentido de que: (i) as plataformas de trabalho digitais em sua infraestrutura utilizam sistemas automatizados por algorítmicos, de monitorização e de tomada de decisões, como prática normal, de organização, direção, fiscalização; (ii) detém a gestão do trabalho humano, tais como: a atribuição de trabalho, a fixação da remuneração de cada tarefa, a determinação dos horários de trabalho, a comunicação de instruções, a avaliação do trabalho efetuado, a concessão de incentivos; ou a aplicação de tratamento desfavorável ou punições.

Seguindo a diretriz da jurisprudência europeia veio lume a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria das condições de Trabalho em plataformas digitais. Trata-se de combater a informalidade e o falso trabalho independente. Para tanto, é mister adotar o princípio da primazia da realidade para fixar o dever estatal de proteção social e de seguridade. Nesse sentido vem o conteúdo da legislação do trabalho em plataformas digitais na Diretiva (UE) 2024/2831, Portugal (Lei Uber 45/2018) e na Espanha (Lei Ryder nº 12/2021). Uma legislação mínima, de proteção às pessoas que trabalham em plataformas digitais, deve levar em conta a submissão do trabalho em plataformas digitais as decisões automatizadas e assegurar os direitos de: transparência, informação, explicabilidade, supervisão e revisão humanas, bem como o tratamento e portabilidade de dados pessoais, como posto na Diretiva (UE) 2024/2831. Ainda, sem descuidar dos direitos de personalidade, proteção de dados, bem como segurança e saúde física e mental a luz dos riscos tecnológicos-informacionais e psicossociais. Ao lado dos direitos individuais, devem ser assegurados os direitos coletivos, de representantes dos trabalhadores e a negociação coletiva.

Quanto aos aspectos processuais judiciais e administrativos, na proteção das pessoas que trabalham em plataformas digitais, na solução de litígios, devem ser assegurados os direitos de ação, de uma prova justa e adequada, com a inversão do ônus da prova, fundada no princípio da aptidão da prova. É primordial na seara processual os apoios estatais, bem como o acesso aos elementos de prova pelos Tribu-

nais. Assim, é missão estatal corrigir eficazmente a excessiva dificuldade e o desequilíbrio, com a finalidade de assegurar a facilitação da prova do hipossuficiente. Os requisitos da presunção legal de laboralidade não deverão ser onerosos, deverão diminuir as dificuldades das pessoas que trabalham em plataformas digitais, na apresentação dos elementos de prova que indiquem a existência de uma relação de trabalho.

De qualquer forma, independente da natureza jurídica, autônomo, subordinado ou avulso, o trabalho humano merece a proteção haurida da Carta Federal de 1988, quando o artigo 7º, elenca “são direitos dos direitos dos trabalhadores”, sem fazer qualquer distinção quanto ao regime jurídico, somado ao bloco de constitucionalidade advindo das normas internacionais que ingressam em nosso sistema jurídico (artigo 5º, § 2º e § 3º, CF/1988).

É cediço que o trabalho em plataformas digitais merece proteção diante do tratamento desfavorável e suas consequências. A recondução das pessoas que trabalham em plataformas digitais ao trabalho a um regime de autonomia, será falaciosa e sulcará a concretização um projeto tecnológico enviesado, apto a transformar o ser humano em uma máquina antes que a máquina os substitua, ignorando a sua posição de sujeitos de direitos e os possíveis impactos sociais desastrosos.

7 REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, V. *Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo*. Contracampo, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr.-jul. 2020
- BENITEZ, Esperanza Macarena Sierra. *Sostenibilidad Social en la Industria 4.0*. Desafio para la UE-2030, Social Sustainability in Industry 4.0. Challenge for the EU-2030, Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2020.5195>).
- BRAMANTE, Ivani Contini. *Princípio das Novas Tecnologias Pro Homine*. In: PERREGIL, Fernanda e CALCINI, Ricardo (Org.). *LGPD e Compliance Trabalhista. Os desafios atuais do Direito do Trabalho Empresarial*. 1ªed. Leme:Mizuno, 2021, v. , p. 1.
- BRAMANTE, Ivani Contini. *Subordinação algorítmica: digital platform worker ou crowdworking*. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 5, p. 586, 2022.
- BRAMANTE, Ivani Contini. *Vulnerabilidade processual e inversão do ônus da prova da doença do trabalho e do assédio moral*. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 03, p. 345, 2022.
- BRAMANTE, Ivani Contini; Simone Bramante. *Discriminação por Algoritmo na Relação de Trabalho*. Inteligência Artificial e Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho – Volume 2. 2ed.Leme: Mizuno, 2023, v. 2, p. 142-159.
- BRAMANTE, Ivani Contini. *Empresa Humanista e Princípios do Environmental, Social, Governance e Impacto Positivo na Sociedade Global (ESG+I)*. In: Andrea Maria Limongi Pasold; Aurelio Miguel Bowens da Silva; Marco Antônio Cesar Villatore. (Org.). *Tecnologia e Trabalho. Uma homenagem ao jurista Luiz Eduardo Gunther*. 2ed.Porto Alegre: Paixão Editores, 2023, v. 1, p. 1-1.
- BRAMANTE, Ivani Contini. *O futuro do trabalho e o trabalho do futuro*. In: Selma Carloto (coord). (Org.). *Inteligência Artificial e as Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho*. 1ed.Leme: Mizuno, 2022, v. , p. 1.
- BRAMANTE, Ivani Contini. PASCINI, Liliam Regina. FERRERA, Vauzedina Rodrigues. *Uberização do trabalho e a necessária proteção ao trabalho digno*. In: ARRUDA, Kátia Magalhães (et.AI), *Direito, trabalho e tecnologia na pós-pandemia: o direito social e o panorama internacional do trabalho*. Campinas, Lacier Editora, 2024., p.71.
- BROLIO, Raphael Jacob. *Trabalho via plataformas digitais*. Aportes teóricos e os fundamentos dos casos dos entregadores por aplicativos na Espanha Editora Lujur, 2021.

- CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI*. Editora Dialética. 2021.
- DURAND, Cédric. *El capital ficticio: Cómo las finanzas se apropian de nuestro futuro*. Barcelona: Ned, 2018.
- DURAND, Cedric (Autor) GOLDSTEIN, Víctor (Tradutor). *Tecnofeudalismo: Crítica de la economía digital*. Editora Kaxilda, 2021. Edição Espanhol.
- FERRARI, Fabian; GRAHAM, Mark. “Fissuras no poder algorítmico: plataformas, códigos e contestação”. *Fronteiras – Estudos Midiáticos*, v. 23, n. 2, 2021, pp. 207-19.
- GAURIAU, Rosane. *Gamificação no Trabalho: O Novo “Avatar” do Direito do Trabalho*. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 7 n. 2. 2021.
- GROHMANN, Rafael do Nascimento; SALVAGNI, Julice. *Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas*. Editora Edições SESC SP, 2023.
- SCHWAB, Klaus (Autor), MIRANDA, Daniel Moreira (Tradutor). *A Quarta Revolução Industrial*. Edipro, 2018. Edição Portuguesa.
- SCOBAR, Pepe. *Não há como escapar de nosso Mundo Tecno-feudal*. Asia Times. publicado originalmente em 4/12/2020. Disponível em: <<https://duploexpresso.com/?p=116442>>.
- SILVA, P.; MEDEIROS, J. *A polêmica da revisão (humana) sobre decisões automatizadas*. ITS Feed, [S. l.], p. 1-2, 10 out. 2019. Disponível em: <<https://feed.itsrio.org/a-181-pol%C3%AAmica-da-revis%C3%A3o-humana-sobre-decis%C3%B5es-automatizadas-a81592886345>>. Acesso em: 10 jul. 2025.
- SUPIOT, Alan. *Homo juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- VIDIGAL, Viviane; LEME, Ana Carolina Reis Paes. *O Gambito Capitalista: A Gamificação do Trabalho Plataformizado*. 2023. Disponível em: <<https://www.even3.com.br/anais/encontro-abet-2023/637654-o-gambito-capitalista--a-gamificacao-do-trabalho-plataformizado>>.
- ZUBOFF, Shoshana. *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power* Tapa dura – 15 Enero 2019. Kindle Parwhite International. Disponível em: <<https://www.amazon.com/Age-Surveillance-Capitalism-Future-Frontier/dp/1610395697>>.