

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR CESREI
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ISABELLE QUEIROZ DE MELO COSTA

**OS DESAFIOS DO TRABALHO CONTROLADO POR PLATAFORMAS
DIGITAIS PARA REGULAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Artigo apresentado à Coordenação de Curso de Direito da Cesrei Faculdade, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, pela referida instituição.

Orientador: Prof. Esp. Rodrigo Anderson Ferreira Oliveira.

1ª Examinadora: Prof. Me. Andréa Silvana Fernandes de Oliveira.

2º Examinador: Prof. Me. Jardon Souza Maia.

OS DESAFIOS DO TRABALHO CONTROLADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS PARA REGULAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Isabelle Queiroz de Melo Costa¹
Rodrigo Anderson Ferreira Oliveira²

RESUMO

As plataformas digitais estão transformando o mercado de trabalho global de maneira significativa, introduzindo um novo nível de flexibilidade que permite aos trabalhadores escolherem seus horários e locais de trabalho. No entanto, essa mesma flexibilidade tem um custo, pois frequentemente vem acompanhada de um aumento na precariedade laboral. No Brasil, onde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem historicamente oferecido uma rede de proteção robusta para os trabalhadores formais, o surgimento e a expansão do trabalho via plataformas digitais, como aplicativos de entrega e serviços de transporte, estão desafiando os modelos regulatórios tradicionais. O modelo de trabalho mediado por plataformas digitais, muitas vezes referido como gig economy, se caracteriza pela contratação de trabalhadores como autônomos, em vez de empregados formais. Esta mudança traz à tona várias questões importantes. A principal delas é a falta de proteção social para os trabalhadores de plataformas, que frequentemente não têm acesso a benefícios tradicionais como seguro-desemprego, licença médica, férias remuneradas e contribuições para a previdência social. Essa situação gera uma nova classe de trabalhadores vulneráveis, sem as garantias e a estabilidade proporcionadas pela CLT. Com base nessa análise, o artigo sugere que um marco regulatório eficaz deve incluir formas de garantir o cumprimento das contribuições previdenciárias e de seguro saúde por parte das plataformas, e políticas que promovam a segurança no trabalho e a proteção contra a exploração. Em conclusão, enquanto as plataformas digitais oferecem oportunidades sem precedentes para a flexibilidade no trabalho, elas também apresentam desafios significativos que devem ser abordados por meio de políticas inovadoras e inclusivas. A adaptação do marco regulatório brasileiro às novas formas de trabalho é crucial para garantir que a transformação digital no mercado de trabalho seja inclusiva e justa, protegendo os direitos dos trabalhadores e promovendo um desenvolvimento econômico sustentável.

Palavras-chave: regulamentação; precarização; plataformas digitais; proteção social.

ABSTRACT

Digital platforms are transforming the global job market in significant ways, introducing a new level of flexibility that allows workers to choose their work hours and locations. However, this same flexibility comes at a cost, as it is often accompanied by an increase in job insecurity. In Brazil, where the Consolidation

¹ Graduando do Curso de Direito da Cesrei Faculdade. E-mail: iqmc31@outlook.com.

² Professor do Curso de Direito da Cesrei Faculdade. Especialista em Ordem Jurídica, Ministério Público e Cidadania pela FESMIP/PB. E-mail: rodrigo_afo@yahoo.com.br.

of Labor Laws (CLT) has historically offered a robust safety net for formal workers, the emergence and expansion of work via digital platforms, such as delivery apps and transportation services, is challenging existing models. traditional regulations. The work model mediated by digital platforms, often referred to as the gig economy, is characterized by the hiring of workers as independent contractors, rather than formal employees. This change brings to light several important questions. Chief among them is the lack of social protection for platform workers, who often do not have access to traditional benefits such as unemployment insurance, sick leave, paid holidays and social security contributions. This situation generates a new class of vulnerable workers, without the guarantees and stability provided by the CLT. Based on this analysis, the article suggests that an effective regulatory framework should include ways to ensure platforms comply with social security and health insurance contributions, and policies that promote workplace safety and protection against exploitation. In conclusion, while digital platforms offer unprecedented opportunities for work flexibility, they also present significant challenges that must be addressed through innovative and inclusive policies. Adapting the Brazilian regulatory framework to new forms of work is crucial to ensure that the digital transformation in the labor market is inclusive and fair, protecting workers' rights and promoting sustainable economic development.

Keywords: regulations; precariousness; digital platforms; social protection.

1 INTRODUÇÃO

A emergência das plataformas digitais como intermediadoras de trabalho tem revolucionado o mercado laboral global, introduzindo uma nova dinâmica nas relações de trabalho. Embora ofereçam flexibilidade e novas oportunidades de trabalho, essas plataformas também exacerbam a precarização, colocando os trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade.

No Brasil, onde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tradicionalmente protege os trabalhadores, a dinâmica do trabalho plataformizado levanta questões complexas sobre como assegurar que esses novos trabalhadores tenham acesso às mesmas garantias de proteção e segurança.

A natureza complexa das relações laborais mediadas por plataformas digitais desafia as estruturas regulatórias tradicionais, que frequentemente não contemplam as especificidades desse modelo de trabalho. A falta de proteção social e de benefícios, somada à precarização das condições de trabalho, levanta questões urgentes sobre a necessidade de adaptação e inovação nas políticas de regulação trabalhista.

Este artigo visa explorar os desafios legais e sociais impostos pelo trabalho controlado por plataformas digitais, destacando a necessidade de um marco regulatório que reconheça e proteja os direitos desses trabalhadores. Através desta análise, buscamos contribuir para a construção de um marco regulatório que responda às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação.

A metodologia adotada para este estudo é a pesquisa bibliográfica. Autores como Ricardo Antunes, Danilo Santos de Miranda, Renan Bernadi Kalil, entre outros, foram primordiais nesta reflexão, pois, com o estudo e sua complexidade, afirma-se a importância de uma nova regulação para o trabalho plataformizado.

Desta forma, conclui-se que a crescente expansão do trabalho mediado por plataformas digitais impõe uma necessidade urgente de atualização nas políticas trabalhistas. A precarização das condições de trabalho, evidenciada pela ausência de direitos básicos e de segurança social, demanda uma reavaliação do marco regulatório vigente.

2 NATUREZA COMPLEXA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho constituem um dos pilares fundamentais da dinâmica social e econômica de uma sociedade. No entanto, sua complexidade vai além das interações simples entre empregadores e empregados, envolvendo uma teia de fatores legais, organizacionais, econômicos e sociais.

Visando explorar as múltiplas facetas dessa complexidade e analisando as diversas dimensões das relações de trabalho, e, seus impactos nas esferas individual, organizacional e social, é necessário ter compreensão dessas complexidades e o quanto é essencial para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam ambientes de trabalho justos, equitativos e produtivos, capazes de atender às necessidades e aspirações de todos os envolvidos.

A relação de trabalho é influenciada por uma variedade de fatores que podem ser agrupados em quatro grandes categorias: fatores legais, organizacionais, econômicos e sociais.

Neste contexto, foram examinadas as principais questões e os desafios

enfrentados nas relações de trabalho contemporâneas, bem como as oportunidades e soluções que podem contribuir para uma maior harmonia e eficácia.

2.1 FATORES LEGAIS, ORGANIZACIONAIS, ECONÔMICOS E SOCIAIS

As relações de trabalho são fortemente influenciadas por leis e regulamentações trabalhistas, a exemplo, temos a Lei de nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, incluindo, portanto, legislações relacionadas a contratos de trabalho, jornada de trabalho, salário mínimo, segurança no trabalho, proteção contra discriminação, entre outros.

Esses aspectos legais estabelecem os direitos e deveres tanto dos empregadores quanto dos empregados³, criando um arcabouço jurídico que orienta as interações laborais. Assim, no que se refere aos trabalhadores mencionados no estudo em questão, sua subordinação ocorre às plataformas digitais e não à legislação, diante de um vazio normativo e de uma omissão, já que a questão não é claramente regulada pela legislação vigente, visto que, a normativa atual é insuficiente para tratar adequadamente a matéria, dando início ao grande problema que será discutido ao longo deste trabalho.

Outrossim, as políticas e práticas adotadas pelas organizações também têm um impacto significativo nas relações de trabalho. Isso inclui políticas de contratação, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios.⁴

A cultura organizacional e o clima de trabalho também desempenham um papel importante, influenciando a dinâmica das relações entre os membros da equipe e a gestão da empresa⁵. As políticas de contratação das plataformas digitais determinam como os trabalhadores são recrutados, selecionados e contratados para realizar as tarefas.⁶ Isso pode incluir processos de inscrição, verificação de antecedentes e requisitos de qualificação. O modelo de negócio

3 <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>

4 https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2024/01/iFood_Politica360-VF.pdf

5 <https://beneficios.ifood.com.br/acrescenta/artigos/team-building>

6 <https://entregador.ifood.com.br/novidades-no-app/primeiros-passos/como-fazer-entregas-com-o-app-ifood-para-entregadores/#:~:text=Como%20se%20cadastrar%20no%20iFood,ou%20jaqueta%20tamb%C3%A9m%20%C3%A9%20opcional.>

da plataforma, como a forma de estruturação dos pagamentos, comissões e taxas, afeta diretamente a remuneração e a estabilidade financeira dos trabalhadores.

Entretanto, é importante destacar que muitas plataformas digitais usam sistemas de avaliação e feedback para monitorar o desempenho dos trabalhadores. Isso pode afetar a reputação e as oportunidades de trabalho futuras dos profissionais. O suporte e os recursos oferecidos pela plataforma aos trabalhadores, como acesso a ferramentas, treinamento e suporte técnico, podem influenciar sua eficácia e produtividade.

Além disso, os aspectos econômicos também têm um grande impacto nas relações de trabalho. Isso inclui o estado da economia, a taxa de desemprego, a demanda por mão de obra em determinados setores, a globalização e as mudanças tecnológicas.

Esses fatores afetam as oportunidades de emprego, os padrões de emprego, os níveis de remuneração e as condições de trabalho, entre outros aspectos relacionados. A forma como os trabalhadores são remunerados nas plataformas digitais é crucial. Isso pode variar desde pagamentos por hora ou por tarefa, mesmo por sistemas de remuneração baseados em desempenho ou avaliações de clientes.

Muitas plataformas digitais oferecem flexibilidade aos trabalhadores, permitindo que escolham seus próprios horários e quantidades de trabalho. No entanto, essa flexibilidade pode vir à custa de estabilidade financeira, já que os trabalhadores podem enfrentar flutuações na demanda e na renda.

Outro aspecto importante a destacar é que, as relações de trabalho são moldadas por fatores sociais mais amplos, como cultura, valores, normas sociais e movimentos sociais. Questões como diversidade, inclusão, igualdade de gênero e responsabilidade social corporativa estão cada vez mais presentes nas discussões sobre trabalho e emprego. Assim, o contexto sociopolítico e as mudanças nas expectativas da sociedade também podem influenciar as práticas de emprego e as relações laborais.

As plataformas digitais muitas vezes promovem interações sociais entre trabalhadores, clientes e outros membros da comunidade online. Isso pode criar redes sociais e oportunidades de networking, mas também pode levar a

conflitos e tensões interpessoais. Cada plataforma digital tem sua própria cultura organizacional, que influencia as normas, valores e comportamentos dos trabalhadores. Isso pode afetar a coesão do grupo, a satisfação no trabalho e a identidade profissional dos trabalhadores.

Ainda assim, o poder de reproduzir e perpetuar desigualdades sociais existentes, como disparidades de gênero, raça, classe e idade, é de suma importância para reconhecer e abordar essas desigualdades com a finalidade de promover uma relação de trabalho mais justa e inclusiva.

Esses fatores sociais são essenciais para entender as dinâmicas das relações de trabalho nas plataformas digitais e para promover ambientes de trabalho saudáveis, justos e produtivos. Um tratamento holístico que considere esses aspectos é fundamental para criar condições de trabalho positivas e sustentáveis nessas plataformas.

3 FALTA DE PROTEÇÃO SOCIAL E BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

A situação dos trabalhadores de plataformas como o iFood tem sido objeto de debate e preocupação, especialmente no que diz respeito à falta de proteção social e benefícios. Muitos trabalhadores nesse tipo de plataforma são classificados como autônomos ou contratados como prestadores de serviço, afastando o reconhecimento do vínculo empregatício, o que muitas vezes os deixa sem acesso a benefícios tradicionais do emprego, como seguro saúde, licença remunerada e contribuições para a previdência social. Além disso, esses trabalhadores frequentemente enfrentam condições de trabalho precárias, falta de proteção contra acidentes e exploração por parte das plataformas que os empregam.

Os trabalhadores autônomos são mobilizados pelas plataformas pela mensagem de autonomia e liberdade e pelo gerenciamento algorítmico, mas as condições de trabalho revelam novas formas de sujeições, mantendo-os distanciados da proteção social. Nesse sentido, as plataformas digitais são O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil um modelo de governança empresarial e política, baseado em métricas computadorizadas e práticas de mercado

racionalizadoras que alteram a relação entre empregado e empregador, e que converte o trabalhador em empreendedor de si mesmo. Ao centralizarem a ênfase no mercado, apesar de manterem os trabalhadores desprotegidos, as plataformas digitais impedem a discussão de dimensões normativas, políticas ou éticas em torno dessa emergente forma de trabalho. (Machado; Zanoni, 2022, p. 23)

Essa situação levanta questões sobre os direitos trabalhistas e a necessidade de regulamentação para garantir a proteção social adequada para esses trabalhadores. Algumas medidas têm sido propostas ou implementadas em diferentes países para abordar essas preocupações, como a classificação desses trabalhadores como empregados, o que lhes garantiria direitos trabalhistas mais abrangentes.

No entanto, encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade que muitos trabalhadores de plataformas desejam e a proteção social necessária pode ser um desafio. É importante considerar as diferentes perspectivas envolvidas, incluindo as das plataformas, dos trabalhadores e dos legisladores, para desenvolver soluções que beneficiem a todos. A falta de proteção social e benefícios para os trabalhadores de plataformas digitais é uma questão premente nos dias de hoje, à medida que a economia sob demanda continua a crescer e a transformar o cenário do trabalho. Enquanto esses trabalhadores desfrutam de certa flexibilidade e autonomia em seus empregos, muitos enfrentam desafios significativos relacionados à segurança financeira, proteção no local de trabalho e acesso a benefícios essenciais.

Contudo, a falta de proteção social e benefícios não é inevitável. É necessário buscar garantir, que os trabalhadores de plataformas tenham acesso a proteções adequadas e benefícios dignos. Isso inclui esforços para reclassificar os trabalhadores como empregados, o que lhes garantiria direitos e benefícios semelhantes aos dos trabalhadores tradicionais.

Simultaneamente, estamos testemunhando o surgimento de um grupo amplo e crescente de trabalhadores que operam por meio de tecnologias disruptivas, como as plataformas digitais de trabalho. Estes trabalhadores parecem gozar de certa autonomia, diferenciando-se da concepção tradicional de empresário subordinado hierarquicamente, no entanto, enfrentam desigualdades significativas de poder.

É neste contexto que a hierarquia das plataformas digitais está erodindo os fundamentos do Direito do Trabalho, criando um dilema trabalhista clássico: milhões de pessoas estão vendendo sua mão de obra, muitas vezes em jornadas longas, por uma remuneração mínima, enquanto os titulares das plataformas digitais se apropriam dos lucros, tudo sob a roupagem legal de “parceria” em uma relação de trabalho independente.

Em última análise, garantir proteção social e benefícios adequados para os trabalhadores de plataformas digitais é essencial para promover um ambiente de trabalho justo e equitativo no século XXI. Isso não apenas beneficia os próprios trabalhadores, mas também contribui para uma economia mais estável e inclusiva para todos.

Aqui, desejo endossar as observações feitas por Annalisa Murgia, Emilianiana Armano e Maurizio Teli (2017, p. 12) que argumentam que:

O modelo organizacional subjacente à empresa on demand ou gig economy é o do trabalho “frilanceficado” [frelancizzato] em escala digital, colocando grande número de pessoas para trabalhar, implantando a máxima flexibilidade graças às tecnologias digitais, e a transferência do risco para o indivíduo que, no passado, era contratado prevalentemente pela empresa. O sujeito, portanto, é moldado como empresário de si mesmo, aparentemente escolhe conteúdos e horários de trabalho como um trabalhador autônomo, porém é remunerado apenas com base no seu desempenho, e não goza de nenhuma das proteções típicas do trabalho assalariado, como aposentadoria, férias, seguro de saúde, proteção em caso de acidentes ou direito de paternidade. Esse tipo de atividade freelance, portanto, acaba degenerando facilmente na precarização mais selvagem, hiperflexível e explorada, o que permite às empresas on demand reduzir os custos, flexibilizar ao máximo os volumes de produção e colocar os concorrentes fora do mercado.

Assim, é crucial ressaltar que esses modelos econômicos “novos”, cujos impactos se ampliaram nas últimas décadas, estão colocando a classe trabalhadora em uma posição que, de certa forma, lembra as condições de trabalho dos tecelões de lã durante o período medieval. Apesar de ocorrerem em períodos históricos distintos, em ambos os casos encontramos trabalhadores formalmente autônomos, porém sujeitos ao controle de um agente externo que regula indiretamente todas as suas atividades laborais individuais. Nessas situações, a aparente autonomia na execução do trabalho é

o que possibilita uma exploração sem limites.

No entanto, quando essa autonomia não é acompanhada por mecanismos adequados de proteção e regulamentação, pode abrir espaço para a exploração sem limites. Por exemplo, em muitos modelos de negócios baseados em plataformas digitais, os trabalhadores frequentemente têm uma grande autonomia na organização de seu tempo e na escolha de quando e quanto trabalhar. Porém, essa autonomia muitas vezes é ilusória, pois os algoritmos das plataformas exercem um controle significativo sobre as condições de trabalho, determinando aspectos como a distribuição de pedidos, os horários de pico e até mesmo as taxas de remuneração.

Essa falta de limites na exploração pode resultar em condições de trabalho precárias, salários inadequados, longas jornadas de trabalho e ausência de benefícios sociais e de segurança. Além disso, os trabalhadores podem enfrentar dificuldades para fazer valer seus direitos ou para se organizar coletivamente devido à natureza fragmentada e descentralizada dessas plataformas.

Portanto, embora a autonomia na execução do trabalho possa ser vista como uma vantagem, é crucial garantir que ela seja acompanhada por políticas e regulamentações adequadas para proteger os direitos e o bem-estar dos trabalhadores e evitar uma exploração desmedida.

Sobre esse último aspecto de maneira coerente, Colin Crouch (2019, p.122) observa que:

(...) As recentes mudanças são representadas por muitos políticos e intelectuais neoliberais como uma forma ideal de trabalho porque seu resultado é justamente o de contornar a rigidez imposta pelo contrato de trabalho subordinado. Graças a essa mistificação, na realidade, as empresas digitais de última geração conseguem maximizar a flexibilidade da força de trabalho, exigindo determinados serviços aos trabalhadores formalmente autônomos apenas quando julgam ser necessário. Além disso, é sempre esse mecanismo que permite a essas empresas, que se consideram apenas simples gestores de uma plataforma digital, evitar os encargos e as responsabilidades sociais inerentes a uma relação de trabalho subordinado. Por esses motivos, esse estudioso defende que a ideia na qual se apoiam esses novos modelos empresariais está relacionada à possibilidade de poder dispor de "trabalhadores que não sejam funcionários de uma empresa, em relação aos quais não aceita assumir a responsabilidade patronal, mas que podem ser sancionados pela mesma empresa.

Por fim, é válido enfatizar que com todo o exposto, não restam dúvidas sobre o quanto essas novas formas de organizar o trabalho e estruturar as empresas demonstram claramente como é possível aumentar a exploração da força de trabalho e intensificar os ritmos de trabalho sem respeitar as normas sociais que protegem aqueles que trabalham sob subordinação.

4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Atualmente, as plataformas digitais representam uma gama de mudanças no mundo do trabalho que desafiam sua definição convencional. Inicialmente, essas plataformas são vistas como ferramentas tecnológicas que facilitam a mediação e organização das relações de trabalho, além de oferecerem uma variedade de outras possibilidades e atividades sendo compreendidas como infraestrutura digital, conforme caracteriza (Van Dijck; Poell; Waal, 2018).

Portanto, nós definimos as plataformas como infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas entre usuários finais e complementadores, organizados por meio da coleta sistematizada, processamento algorítmico, monetização e circulação de dados (Poell; Nieborg; Dijck, 2019, *apud* Machado; Zanoni, 2022, p. 127)

Por essa perspectiva, a definição do trabalho surge como “uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho” (Abílio, 2017). Isso nos permite reconhecer o papel inovador das plataformas, porém, ao mesmo tempo, destaca a interação delas com os processos que têm ocorrido ao longo de décadas, tais como flexibilização, precarização e degradação do trabalho.

No Brasil, a informalidade é uma realidade significativa, conforme dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023)⁷, que indicam que 41% da população ocupada trabalhava sem carteira assinada ou por conta própria. Em 2022, aproximadamente 1,5 milhão de brasileiros

7

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/070903d82038130a93f0374ada39f81d.pdf acessado em 23/04/2024

estavam engajados em trabalho por meio de plataformas digitais de serviços, enquanto 628 mil utilizavam plataformas de comércio. Dentro desse contexto, entre os trabalhadores autônomos, 9,8% da população ocupada realizava trabalho remoto, e 7,7% se dedicava exclusivamente ao teletrabalho.

Esse contingente significativo de trabalhadores sem proteção social e expostos a potenciais fatores de risco representa um enorme desafio.

4.1 TRABALHO SOB DEMANDA

De maneira acertada, o uso do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* é um sintoma do impulso global em direção à descentralização das estruturas, à criação de redes de produção dispersas e densas e à terceirização. A tecnologia da informação e comunicação permite o acesso à mão de obra em escala, com custos reduzidos, e gerenciáveis pelo tempo necessário para a execução dos serviços requisitados, além de permitir o pagamento dos trabalhadores a cada atividade realizada. Contudo, as empresas conseguem promover a terceirização de suas atividades sem abandonar o gerenciamento do que é essencial para o negócio, tanto pela dependência econômica do trabalhador, como pelo sistema de reputação, presente em grande escala nas plataformas. A expansão desse cenário acelera a desregulação do mercado do trabalho, rebaixando o padrão de proteção trabalhista e tornando a renda dos trabalhadores pouco previsível e, conseqüentemente, incerta. (Cherry, *apud*, Kalil, 2020 p. 93).

Nesse mesmo contexto, no livro "Trabalho por Plataformas Digitais: Do Aprofundamento da Precarização à Busca por Alternativas Democráticas", é discutido sobre o impacto das mudanças promovidas pelas plataformas digitais como um novo paradigma na organização do trabalho. Eles destacam como essas plataformas se apropriam da informalidade para maximizar a extração de valor, aumentando simultaneamente a precariedade e a exploração dos trabalhadores. Este cenário sem precedentes é caracterizado pelo trabalho sob demanda, mediado por empresas que utilizam tecnologias e plataformas digitais como ferramentas de exploração da força de trabalho.

De tal modo, cita-se como exemplo a uberização que ganha visibilidade

com a atuação da empresa Uber, entre outras empresas que atuam por meio de plataformas digitais. Mas, embora a própria origem do termo esteja ligada à empresa, o fenômeno da uberização não se inicia com ela, e nem está exclusivamente atrelado às plataformas. Trata-se, essencialmente, da consolidação da condição de trabalhadores que não contam com direitos e garantias mínimas sobre seu trabalho, além de sofrerem a transferência crescente de riscos e custos do trabalho. A uberização tem em seu cerne a consolidação de trabalhadores sob demanda, que estão disponíveis para o trabalho, mas só são utilizados e remunerados de acordo com as determinações das empresas. (Abílio, 2017)

4.2 JORNADAS LONGAS E IMPREVISÍVEIS

A flexibilidade inerente ao trabalho em plataformas digitais muitas vezes resulta em jornadas laborais prolongadas e imprevisíveis, à medida que os trabalhadores se sentem compelidos a aceitar o máximo possível de tarefas para aumentar sua renda. Embora a capacidade de escolher os horários de trabalho seja considerada uma vantagem, essa mesma flexibilidade pode conduzir a períodos de trabalho excessivos e imprevisíveis, motivados por diversas razões.

Muitos dependem do trabalho nessas plataformas para o sustento financeiro e como a remuneração muitas vezes é diretamente proporcional ao número de horas trabalhadas ou às tarefas realizadas, os trabalhadores podem sentir a necessidade de trabalhar longas jornadas para atingir metas financeiras ou compensar períodos de baixa demanda.

O(a) capitalista(a), como comprador da força de trabalho, faz valer o seu direito e dessa mercadoria usufruirá da melhor maneira possível. Ele(a) sabe que, para acumular mais riquezas, precisa ampliar ao máximo a jornada de trabalho do(a) trabalhador(a). A mais valia absoluta. (Marx, 1867, *apud* Machado; Zanon, 2022, p. 81.)

Dessa forma, Ricardo Antunes (2023) destaca com clareza e prudência que para os trabalhadores das plataformas digitais há maior produção de mais-valia relativa, mas o ganho de produtividade ainda é demasiadamente atrelado de forma absoluta à força de trabalho. Através da máquina informacional digital,

as empresas de delivery ampliaram a produção de mais-valia relativa, mas o eixo da exploração do trabalho é dado pelo prolongamento da jornada de trabalho; portanto, é a mais-valia absoluta que predomina.

Adentrando no contexto da competição e disponibilidade constante, os entregadores são categorizados em diferentes "níveis" com base em critérios estabelecidos pela plataforma iFood. Isso implica em uma dinâmica competitiva, onde os entregadores são incentivados a otimizar suas entregas para alcançar o nível mais alto na hierarquia. Os entregadores com Score 3, portanto, são priorizados, se atenderem a todas as necessidades dos pedidos.⁸

Para ter acesso a mais corridas e áreas com restaurantes específicos, cada trabalhador precisa atingir uma pontuação mínima semanal, acumulando pontos através do número de entregas realizadas. Como resultado, os entregadores muitas vezes enfrentam jornadas de trabalho mais longas, especialmente nos finais de semana, com o receio de terem suas áreas de trabalho e volume de pedidos restringidos pelo aplicativo nos dias seguintes caso não alcancem a pontuação exigida.

Assim, as plataformas buscam envolver os trabalhadores por meio dos benefícios oferecidos, em troca de jornadas extensas e fatigantes.

4.3 BAIXAS QUALIFICAÇÕES E REMUNERAÇÕES

As baixas qualificações e remuneração dos trabalhos oferecidos por plataformas digitais são uma preocupação significativa. Muitos dos trabalhos disponíveis nessas plataformas não exigem habilidades especializadas ou qualificações específicas, o que significa que são acessíveis a um amplo espectro de trabalhadores (Slee, *apud*, Machado; Zanoni, 2022).

No entanto, essa acessibilidade muitas vezes vem acompanhada de baixos salários e remuneração variável, com base na demanda e na concorrência entre os trabalhadores (Machado; Zanoni, 2022). Como resultado, os trabalhadores nessas plataformas podem enfrentar dificuldades para garantir uma renda sustentável e satisfatória, mesmo trabalhando longas horas.

8 <https://entregador.ifood.com.br/tudo-sobre-o-score-ifood/>

Isso levanta preocupações sobre a qualidade de vida, a segurança financeira e o bem-estar dos trabalhadores que dependem desses empregos para seu sustento.

Os trabalhadores assumem para si a responsabilidade de adequarem-se aos requisitos das plataformas, além de lidarem com critérios que não estão claros, mas são operantes, como as avaliações, scores, qualificações, no que podemos compreender como autogerenciamento subordinado. (Abílio, 2019)

Por fim, é imperativo examinar de perto a variedade de tipos de trabalho e perfis de trabalhadores. É essencial compreender como uma atividade semelhante pode ser realizada por trabalhadores com distintas qualificações e históricos profissionais.

5 DESAFIOS LEGAIS E A NECESSIDADE DE INOVAÇÃO REGULATÓRIA

Em fevereiro de 2023, a Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativo (Anea) lançou uma carta por direitos e trabalho digno aos entregadores. A carta contém doze itens: 1. Formalização das relações de trabalho. 2. Acesso à Previdência Social. 3. Garantias de remuneração. 4. Definição de jornada de trabalho e descanso semanal. 5. Responsabilidade por custos e equipamentos. 6. Seguro de acidentes de trabalho. 7. Auxílio-doença e auxílio-acidente. 8. Garantias contra desligamento abusivo. 9. Condições de trabalho e serviço de apoio. 10. Liberdade de associação e sindicalização. 11. Direito à informação e transparência do algoritmo. 12. Registro profissional e carteira de habilitação.⁹

Com base na informação, é perceptível que, nos últimos anos, o mercado de trabalho tem passado por transformações significativas, impulsionadas pelo avanço da tecnologia e pela adoção crescente de modalidades flexíveis de trabalho. Diante desse cenário, surge a necessidade de uma nova regulamentação que abranja os pontos apresentados pela Anea com a finalidade de garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores plataformizados.

Primeiramente, é fundamental formalizar as relações de trabalho, garantindo direitos básicos como férias remuneradas e acesso à Previdência

9 <https://anea.net.br/2023/03/downloads/carta-da-alianca-nacional/>

Social. Além disso, a definição clara da jornada de trabalho e do descanso semanal se faz necessária para evitar sobrecarga e garantir o bem-estar dos trabalhadores.

Outra questão é estabelecer responsabilidades claras em relação aos custos e equipamentos necessários para o trabalho, assegurando que os trabalhadores não arquem com despesas injustas. Da mesma forma, é imprescindível garantir proteções como seguro de acidentes de trabalho e auxílio-doença.

Além disso, a nova regulamentação deve contemplar garantias contra desligamento abusivo, condições de trabalho adequadas e acesso a serviços de apoio, como assistência médica e psicológica. A liberdade de associação e sindicalização também deve ser protegida para que os trabalhadores possam negociar melhores condições de trabalho de forma coletiva.

Em resumo, uma nova regulamentação que abranja esses pontos é vital para promover relações de trabalho justas, equitativas e sustentáveis em um contexto de rápida evolução e adaptação às novas realidades econômicas e tecnológicas. Essas medidas são fundamentais para garantir a proteção e o bem-estar dos trabalhadores em um mercado de trabalho em constante transformação. Como afirma Abílio, “o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas quanto precisa ganhar por dia. Entretanto, a distribuição do trabalho está nas mãos da empresa; ele não só não tem garantias como não há previsibilidade sobre sua carga de trabalho”

Desta forma, os desafios legais enfrentados pelos trabalhos plataformizados são multifacetados e demandam uma abordagem inovadora na regulamentação para garantir proteção adequada aos trabalhadores. Muitas vezes essas pessoas enfrentam incerteza quanto ao status de emprego, benefícios trabalhistas e segurança no trabalho. A legislação precisa se atualizar para garantir que eles tenham acesso a proteções básicas sociais (Abílio, 2020), pois, são classificados como contratados independentes, art. 442 da CLT, o que os exclui das proteções trabalhistas tradicionais.

É necessário encontrar um equilíbrio entre reconhecer a natureza independente desses trabalhadores e garantir que eles não sejam explorados ou mal remunerados, indo ao contrário do que ela preza na teoria.

De forma correta, Miranda *et al* (2023, p. 103), abordam o tema da

seguinte forma:

(...) A discussão sobre regulação das plataformas digitais de trabalho será, assim, importante para a atual conjuntura legislativa brasileira e mundial, com o desafio de não construir uma lei que seja um elefante branco ou que se relacione somente com uma categoria dentro da ampla problemática da plataformização do trabalho.

A discussão sobre a regulação das plataformas digitais de trabalho é crucial na atual conjuntura legislativa, tanto no Brasil quanto no contexto global. É fundamental que essa regulação não se torne um "elefante branco" – uma lei ineficaz ou excessivamente burocrática – e que não se limite a uma única categoria dentro da complexa problemática da plataformização do trabalho. Para atingir esse objetivo, algumas diretrizes e estratégias podem ser consideradas.

A legislação deve abranger todas as formas de trabalho mediadas por plataformas digitais, incluindo entregas, transporte, serviços domésticos, freelancing, entre outros. As leis devem ser suficientemente flexíveis para se adaptarem rapidamente às mudanças tecnológicas e aos novos modelos de negócios que possam surgir.

Envolver representantes dos trabalhadores, empregadores, sindicatos e especialistas em tecnologia na formulação das leis. Garantir que todos os trabalhadores de plataformas tenham acesso a direitos trabalhistas básicos, como salário mínimo, seguro de saúde, férias remuneradas, e proteção contra demissão sem justa causa. Além disso, estabelecer normas para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, tanto física quanto psicologicamente.

Criar ou fortalecer agências reguladoras com capacidade para fiscalizar e fazer cumprir a legislação. Estabelecer mecanismos claros e acessíveis para que os trabalhadores possam denunciar abusos e buscar reparação. Promover programas de formação e capacitação que ajudem os trabalhadores a se adaptar às novas tecnologias e a melhorar suas habilidades. Informar o público sobre os direitos dos trabalhadores de plataformas e sobre as responsabilidades das empresas que utilizam esses serviços.

Trabalhar e compartilhar experiências com organizações internacionais e

outros países para criar padrões e diretrizes globais para a regulação das plataformas digitais de trabalho com a finalidade de desenvolver soluções eficazes e inovadoras.

Ao seguir essas diretrizes, a regulação das plataformas digitais de trabalho pode ser tanto eficaz quanto abrangente, evitando os problemas de ser um "elefante branco" e garantindo que todas as categorias de trabalhadores sejam protegidas. Isso não só melhora as condições de trabalho, mas também promove um mercado de trabalho mais justo e sustentável em um mundo cada vez mais digitalizado.

6 DESAFIOS À LUZ DAS DECISÕES DO STF E CONTEXTOS INTERNACIONAIS

O Supremo Tribunal Federal (STF) do Brasil tem se deparado com a questão da regulamentação dos trabalhadores de plataformas digitais, como motoristas de aplicativos e entregadores, em um contexto de crescente debate sobre os direitos trabalhistas desses profissionais. Em algumas decisões, o STF tem analisado a natureza da relação entre trabalhadores e plataformas digitais, considerando a possibilidade de enquadramento desses profissionais como empregados.

Torna-se necessário, observar decisões de instâncias inferiores e a evolução legislativa e judicial em outros países. Por exemplo, a Corte Suprema do Reino Unido decidiu em 2021 que motoristas da Uber eram trabalhadores e tinham direito a salário mínimo e férias remuneradas.¹⁰ Bem como, Ministros dos países da União Europeia concordaram em 2024 regulamentar as circunstâncias em que os trabalhadores de aplicativos como Uber e Deliver (homólogo do iFood na Europa) devem ser classificados como empregados.¹¹

Porém, um dos argumentos frequentemente usados pelas plataformas é que os trabalhadores têm autonomia para decidir quando e onde trabalhar, o que, segundo as empresas, descaracterizaria a subordinação típica do vínculo

10 <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber/>

11 <https://www.dw.com/pt-br/ue-ir%C3%A1-regulamentar-direitos-de-trabalhadores-por-aplicativo/a-68498038#:~:text=Ministros%20dos%20pa%C3%ADses%20da%20Uni%C3%A3o,dever%20ser%20classificados%20como%20empregados.>

empregatício, afastando portanto o interesse delas em uma possível regulação.

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento"(25). Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (Delgado, 2024, p. 306)

A partir do momento em que as decisões do STF não reconhece o vínculo empregatício entre trabalhadores de plataformas digitais e as empresas, elas tornam a situação crítica, pois, ao evitar a aplicação da CLT, a Suprema Corte deixa em aberto a questão de quais proteções esses trabalhadores terão. A falta de uma regulação específica deixa esses profissionais sem uma rede de segurança clara, enfrentando desafios diários sem soluções efetivas, criando um vácuo jurídico que não contempla os direitos básicos desses trabalhadores.

O cenário de incertezas não é exclusivo do Brasil. Trata-se de um desafio global imposto pela chamada "gig economy", que diz respeito ao aumento das plataformas digitais de trabalho. Segundo um relatório de 2021 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o número de empresas do gênero quintuplicou na última década no mundo. A legislação não acompanha a velocidade das transformações. Enquanto tribunais de vários países debatem questões fundamentais, como a existência ou não de vínculos trabalhistas entre os condutores e as plataformas, parlamentos buscam aprovar leis que possam disciplinar e harmonizar as relações de trabalho.¹²

Decisões judiciais internacionais, como as da Corte Suprema do Reino Unido e dos Ministros da União Europeia, oferecem precedentes importantes que reconhecem a necessidade de proteção aos trabalhadores, classificando-os como empregados com direito a salário mínimo e férias remuneradas. Essas decisões refletem um entendimento crescente de que, apesar da flexibilidade oferecida pelas plataformas, os trabalhadores muitas vezes operam sob

12 <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/governo-quer-regular-uber-99-e-mais-como-outros-paises-tratam-o-trabalho-por-aplicativos/>

condições que exigem uma regulamentação mais rigorosa para evitar a precarização.

No Brasil, a ausência de uma regulamentação clara sobre o assunto gera insegurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as plataformas. A argumentação das empresas sobre a autonomia dos trabalhadores deve ser cuidadosamente avaliada, considerando se essa autonomia de fato existe na prática ou se é limitada pela natureza das plataformas.

É essencial que o STF considere não apenas as decisões de instâncias inferiores, mas também a evolução legislativa e judicial em outros países. Um marco regulatório equilibrado deve proteger os direitos dos trabalhadores sem sufocar a inovação e a flexibilidade proporcionadas pelas plataformas digitais. Portanto, a conclusão do STF sobre esta questão será crucial para definir o futuro do trabalho digital no Brasil, buscando um equilíbrio entre a necessidade de proteção trabalhista e a manutenção da autonomia e flexibilidade dos trabalhadores de plataformas digitais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A regulação dos trabalhadores em plataformas digitais é uma necessidade premente na atual conjuntura legislativa, tanto no Brasil quanto no cenário global. A transformação digital do trabalho trouxe novas formas de emprego que, muitas vezes, escapam das proteções oferecidas pela CLT. Para assegurar que os trabalhadores plataformizados tenham acesso aos direitos fundamentais garantidos pela CLT, é essencial que a legislação evolua para incluir essas novas modalidades de trabalho.

O simples fato de poder desconectar-se quando desejar ou de determinar sua própria jornada não são fundamentos jurídicos suficientes para conferir autonomia aos trabalhadores e distanciá-los de uma relação de emprego. No entanto, situações como a possibilidade de ser suspenso ou receber avaliações negativas por parte dos clientes são argumentos robustos e suficientes para demonstrar que esses trabalhadores não operam dentro da esfera da liberdade, mas sim da necessidade.

Na prática, a plataforma atua como um verdadeiro instrumento do poder

diretivo, determinando aspectos como a forma, o momento, a duração e o preço pelo qual o trabalho deve ser realizado, utilizando-se de mecanismos de punição e exclusão quando a execução do serviço não está em conformidade com as regras estabelecidas de forma prévia e unilateral pela empresa.

A realidade evidencia que há milhões de homens e mulheres desempregados, muitos dos quais anteriormente inseridos em empregos formais, incluindo aqueles com educação superior completa, que encontraram no trabalho plataformizado oportunidade de sobrevivência em meio à crise econômica de serem inseridos ao mercado de trabalho de maneira mais rápida. O principal motivo para trabalhar nessas plataformas é a necessidade de renda adicional (Kalil, 2020).

Para o reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário atender a quatro requisitos básicos da onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação (Miranda, 2023)

Diante disso, é imperativo que a regulação das plataformas digitais de trabalho não só reconheça esses requisitos como também se adapte para abarcar as novas dinâmicas de trabalho. A criação de um marco regulatório específico, que garanta a proteção dos direitos dos trabalhadores sem engessar a inovação e a flexibilidade que caracterizam o trabalho digital, é crucial para um mercado de trabalho justo e sustentável. Apenas assim será possível assegurar que a modernização do trabalho venha acompanhada de justiça social e respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS:

ABÍLIO, Ludmila. **Uberização**: a era do trabalhador just-in-time?. São Paulo: 2007.

ANTUNES R, Braga R. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo; 2009.

_____. **Icerbegs à Deriva**. SÃO PAULO, 2023.

_____. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2024.

KALIL, R. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KALIL, R. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. São Paulo, 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Paraná, 2022.

MIRANDA, Danilo Santos de; GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais: Do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas (Portuguese Edition)** (p. 69). Edições Sesc SP. Edição do Kindle.

MIRANDA, Danilo Santos de; GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais: Do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas (Portuguese Edition)** (p. 102). Edições Sesc SP. Edição do Kindle.

TOZI, Fábio. **As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil**. (Monografia) Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, 2018.

SITES:

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/070903d82038130a93f0374ada39f81d.pdf. Acesso em abril 2024

<https://anea.net.br/2023/03/downloads/carta-da-alianca-nacional>. Acesso em abril 2024.

<https://beneficios.ifood.com.br/acrescenta/artigos/team-building>. Acesso em maio 2024.

<https://entregador.ifood.com.br/novidades-no-app/primeiros-passos/como-fazer-entregas-com-o-app-ifood-para-entregadores/#:~:text=Como%20se%20cadastrar%20no%20iFood,ou%20jaque ta%20tamb%C3%A9m%20%C3%A9%20opcional>. Acesso em maio 2024.

https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2024/01/iFood_Politica360-VF.pdf. Acesso em março 2024.

<https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber/>. Acesso em maio 2024.

<https://www.dw.com/pt-br/ue-ir%C3%A1-regulamentar-direitos-de-trabalhadores-por-aplicativo/a-68498038#:~:text=Ministros%20dos%20pa%C3%ADses%20da%20Uni%C3%A3o,devem%20ser%20classificados%20como%20empregados>. Acesso em maio 2024.

<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/governo-quer-regular-uber-99-e-mais-como-outros-paises-tratam-o-trabalho-por-aplicativos/> Acesso em maio 2024.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em abril 2024.

<https://www.poder360.com.br/justica/stf-decide-padronizar-entendimento-sobre-casos-de-uberizacao/> Acesso em maio 2024.

<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/> Acesso em maio 2024.