

# ENTRE AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO: ANÁLISE COMPARADA DA NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS À LUZ DOS ESTUDOS DA OIT PARA A CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO DE 2025

Emmanuel Teófilo Furtado Filho<sup>1</sup>

Rafael Henrique Dias Sales<sup>2</sup>

## **Resumo:**

Este artigo examina a regulação do trabalho em plataformas digitais, destacando a tensão entre autonomia e subordinação diante das inovações tecnológicas que marcam o setor. Com base nas diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nos relatórios preparados para a Conferência Internacional do Trabalho de 2025, cujo foco será o estabelecimento de uma norma global para regulamentar esse modelo de trabalho, a pesquisa analisa modelos legislativos de países como Espanha, Itália e Estados Unidos. Esses modelos oferecem caminhos relevantes para o desenvolvimento de regulamentações em países como o Brasil. A revisão de abordagens legislativas e decisões judiciais permite identificar critérios essenciais de proteção que podem fundamentar uma norma internacional, promovendo trabalho decente e condições dignas para trabalhadores de plataformas. A pesquisa visa contribuir para a criação de uma regulação que equilibre a flexibilidade do trabalho digital com a proteção dos direitos trabalhistas, conforme os princípios de justiça social defendidos pela OIT.

## **Palavras-chave:**

Trabalho em plataformas digitais; Subordinação algorítmica; autonomia; Organização Internacional do Trabalho; Conferência Internacional do Trabalho 2025; Regulação trabalhista.

## **Abstract:**

This article analyzes the regulation of platform work, focusing on the tension between autonomy and subordination in the context of technological advances shaping the sector. Based on the guidelines of the International Labour Organization (ILO) and reports prepared for the 2025 International Labour Conference, which will center on establishing a global standard for platform work, this study examines legislative models from countries like Spain, Italy, and the

---

<sup>1</sup> Advogado. Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará; Doutor em Direito pela Universidade de Paris-Cité.

<sup>2</sup> Advogado. Doutorando e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Professor, palestrante e autor de livros na seara trabalhista.

United States, offering relevant insights for regulatory frameworks in countries such as Brazil. By reviewing legislative approaches and judicial rulings, the study identifies essential protective criteria that could underpin an international standard to ensure decent work and fair conditions for platform workers. This research seeks to contribute to a regulatory framework balancing flexibility and worker protection, grounded in the ILO's principles of social justice.

**Key Words:**

Platform work; Algorithmic subordination, autonomy; International Labour Organization; 2025 International Labour Conference; Labor regulation.

**Sumário**

**Resumo:.....1**

**1. Introdução .....3**

**2. Subordinação ou Autonomia? Análise Crítica da Natureza Jurídica do Trabalho em Plataformas Digitais.....5**

**3. O Futuro do Trabalho e a Regulação dos Trabalhadores de Plataformas Digitais: Uma Análise dos Relatórios da OIT .....8**

**4. Marcha rumo ao trabalho decente em plataformas digitais: um longo caminho 11**

    4.1. Questões terminológicas ..... 11

    4.2 Forma de regulação em plataforma ..... 13

    4.3 Definições de trabalhador em plataforma..... 14

    4.4 Casos com potencial paradigmático ..... 16

**5. Considerações Finais ..... 19**

**6. Referências ..... 20**

**7. Data de elaboração..... 22**

## 1. Introdução

A crescente expansão do trabalho em plataformas digitais reflete uma transformação significativa nos modelos de negócios e nas relações laborais contemporâneas. Empresas pioneiras neste setor não apenas acumularam grandes fortunas, mas também atraíram novos investidores, resultando na disseminação desses modelos para uma ampla gama de serviços.<sup>3</sup> Ao mesmo tempo, consumidores têm adotado cada vez mais os serviços oferecidos por plataformas digitais, atraídos pela conveniência e praticidade proporcionadas e trabalhadores têm migrado de empregos tradicionais para plataformas digitais, muitas vezes impulsionados pela falta de opções no mercado convencional<sup>4</sup> ou pela promessa de maior autonomia<sup>5</sup>.

Este fenômeno insere-se no contexto mais amplo do que se convencionou chamar de Quarta Revolução Industrial, fenômeno caracterizado por uma onda de inovações tecnológicas que transformam os meios de produção e, conseqüentemente, as dinâmicas de acumulação de capital e estratificação social do trabalho.<sup>6</sup> Historicamente, cada avanço tecnológico tem implicado mudanças nas formas de trabalho e na substituição de tarefas humanas por processos automatizados. Nesse cenário, a economia do compartilhamento emerge como uma resposta à demanda por intermediação de serviços através de tecnologias digitais, promovendo uma visão de sustentabilidade e flexibilidade laboral.<sup>7</sup>

No entanto, a expansão dessas plataformas também gerou preocupações significativas entre os operadores do direito trabalhista. Os modelos de negócios emergentes levantam questões sobre direitos trabalhistas fundamentais, tais como jornada de trabalho, remuneração mínima e proteção social. O discurso inicial, que prometia liberdade e autonomia para os trabalhadores, mostrou-se frequentemente mais teórico do que prático, revelando uma realidade de potencialização do controle da atividade laboral e precarização das condições de trabalho<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 21.

<sup>4</sup> *Ibid.* p. 72.

<sup>5</sup> SALES, Rafael Henrique Dias. **A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego: da automação e inteligência artificial à uberização**. São Paulo: Ltr Editora, 2024, p. 114.

<sup>6</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 28.

<sup>7</sup> BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 56.

<sup>8</sup> FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. Les pouvoirs de l'employeur face aux TIC: perspectives d'une protection des données personnelles des salariés en Droit du travail brésilien à partir d'une analyse de Droit comparé. 2018. 438 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculté de Droit, Université Paris-Cité, Paris, 2018, p. 34.

A doutrina trabalhista tem respondido a esses desafios com o desenvolvimento de conceitos como “poder eletrônico do empregador”<sup>9</sup> (Furtado Filho, 2018) ou “subordinação algorítmica”<sup>10</sup>, que descrevem como a gestão tradicional está sendo substituída por um controle mais sofisticado e preciso, baseado, por vezes, em algoritmos. Este conceito tem sido central em decisões judiciais em diversos países, que variam entre reconhecer e negar vínculos de emprego tradicionais para trabalhadores de plataformas digitais.

Em resposta, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) intensificou seus estudos sobre o trabalho em plataformas digitais, culminando no relatório "Realizing Decent Work in the Platform Economy"<sup>11</sup>. Este estudo servirá de base para a proposta de uma nova Convenção da OIT, que será debatida na Conferência Internacional do Trabalho de 2025.

Considerando a relevância do tema e os avanços recentes nas pesquisas da OIT, este artigo tem como objetivo realizar uma análise comparativa sobre o enquadramento jurídico da relação entre trabalhadores e plataformas digitais no direito estrangeiro, identificando semelhanças e diferenças. Essa análise busca proporcionar um panorama atualizado sobre o estado da questão, visando contribuir para os debates que ocorrerão na Conferência Internacional do Trabalho de 2025. A metodologia adotada inclui uma abordagem dedutiva na análise da literatura existente, complementada por uma análise indutiva do documento da OIT, para proporcionar uma visão abrangente das questões e desafios associados ao trabalho em plataformas digitais. Este artigo estrutura-se em três partes. Primeiramente, examina-se a distinção entre trabalho subordinado e autônomo, fundamentando-se em teorias doutrinárias e decisões judiciais que abordam a subordinação algorítmica. Em seguida, explora-se o contexto das regulamentações emergentes, com base nos relatórios da OIT, avaliando propostas e diretrizes para assegurar trabalho decente nas plataformas digitais. Finalmente, apresentam-se casos paradigmáticos e discutem-se as perspectivas para uma regulamentação internacional unificada.

---

<sup>9</sup> *Ibid.* p. 34.

<sup>10</sup> DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos fundamentais pra quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. *In* PORTO, Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula (Orgs.). **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais**. Brasília: ANAMATRA; ENAMATRA, 2021, p. 42.

<sup>11</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Realizing decent work in the platform economy**. Geneva: International Labour Office, 2024.

## 2. Subordinação ou Autonomia? Análise Crítica da Natureza Jurídica do Trabalho em Plataformas Digitais

No Brasil, as decisões judiciais sobre pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas de aplicativos, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), têm sido divergentes. Algumas Turmas reconhecem o vínculo de emprego, como no processo 100353-02.2017.5.01.0066 da 3ª Turma, enquanto outras o afastam, caracterizando o trabalhador como autônomo, como nos processos 10555-54.2019.5.03.0179 da 4ª Turma e 1000123-89.2017.5.02.0038 da 5ª Turma. A questão foi submetida à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, instância responsável por uniformizar o entendimento entre as oito Turmas da Corte. Em 2024, a discussão alcançou o Supremo Tribunal Federal (STF), que, no Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), reconheceu a repercussão geral da matéria e decidirá sobre o tema, ainda sem data prevista para julgamento. A principal fundamentação que afasta o reconhecimento do vínculo empregatício baseia-se na premissa de que, ao escolher seus próprios horários e a quantidade de horas trabalhadas, o trabalhador atuaria como autônomo, uma vez que as plataformas não exercem poder diretivo sobre ele, não configurando, assim, subordinação jurídica.

Há, contudo, na doutrina, entendimentos que desafiam a autonomia desses trabalhadores. Furtado Filho, por exemplo, demonstra como o uso de novas tecnologias da informação e comunicação na gestão empresarial para fins de controle da atividade laboral descaracteriza a estrutura jurídica da relação de emprego, concebida para legitimar o exercício dos poderes laborais numa relação jurídica de direito privado, ao potencializar os riscos de dano a direitos fundamentais dos trabalhadores – o que denomina de subordinação digital -, chamando a atenção para a necessidade de o Direito do Trabalho, que é ramo essencialmente teleológico, adaptar institutos, propondo limites ao poder eletrônico do empregador.<sup>12</sup>

Partindo de premissas semelhantes, porém tratando especificamente do trabalho realizado em modelo de negócio mediado por plataformas digitais, Denise Pires Fincato e Guilherme Wünsch<sup>13</sup> sustentam a existência nessas relações de uma subordinação algorítmica, definindo-a como aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica,

---

<sup>12</sup> FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. Les pouvoirs de l'employeur face aux TIC: perspectives d'une protection des données personnelles des salariés en Droit du travail brésilien à partir d'une analyse de Droit comparé. 2018. 438 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculté de Droit, Université Paris-Cité, Paris, 2018.

<sup>13</sup> FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020, p. 51.

finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos. Ricardo Festi<sup>14</sup> observa que, ao contrário das formas tradicionais de controle capitalista, as plataformas digitais introduziram mecanismos de controle muito mais eficazes e precisos, capazes de influenciar e direcionar o comportamento de seus "colaboradores" e "clientes". Ele afirma que, graças à enorme quantidade de dados fornecidos pelos usuários desses aplicativos e à imensa capacidade de processamento proporcionada pelo mundo digital-informacional, os algoritmos tornaram-se poderosos instrumentos de controle.

Ainda sobre a existência de subordinação na relação entre trabalhador e plataforma, Rodrigo de Lacerda Carelli e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira<sup>15</sup>, argumentam que, normalmente, trabalhadores de plataforma que permanecem inativos por longos períodos são automaticamente descadastrados, o que indica, na prática, um dever de ativação. Em segundo lugar, mencionam que as mensagens enviadas aos trabalhadores sugerem a ativação com promessas de tarifas elevadas e prêmios por atingir metas de viagens. Essas mensagens também incentivam a continuidade da jornada, reforçando o controle exercido pelas plataformas. Essas informações foram extraídas de depoimentos em inquérito civil conduzido pelo Ministério Público do Trabalho. Esse tipo de gestão, caracterizada pela indução dos trabalhadores a prestarem serviços por meio de incentivos, é conhecido como "gestão por gamificação", na qual os trabalhadores são inconscientemente levados a agir conforme os interesses das empresas, trabalhando de forma intensa e constante, muitas vezes sem perceber a falta de autonomia real. Nesse contexto, a defesa da autonomia torna-se insustentável, pois, como afirmam Carelli e Oliveira<sup>16</sup>, a verdadeira autonomia implica autogoverno, com o trabalhador organizando, dirigindo e assumindo os riscos de sua escolha.

Steve Vallas e Juliet Schor<sup>17</sup> corroboram essa análise, referindo-se às plataformas como "gaiolas digitais". Eles argumentam que o mapeamento permitido pelos dados facilita uma cartografia completa da dinâmica empresarial, permitindo identificar as relações entre oferta e demanda em diferentes contextos sazonais. Murilo Oliveira<sup>18</sup> enfatiza que, com informações

---

<sup>14</sup> FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre automação. In ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 157.

<sup>15</sup> 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. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 101.

<sup>16</sup> *Ibid.* p. 121.

<sup>17</sup> VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. What do Platforms do? Understanding the GigEconomy. **Annual Review of Sociology**, [s. l.], v.46, n.1, 2020.

<sup>18</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA, Bahia**, v. 31, n. 1, p. 33-76, Jan-Jun 2021, p. 41.

em tempo real e geograficamente localizadas, as plataformas conseguem manipular a oferta, tanto em relação aos trabalhadores quanto às empresas fornecedoras de bens ou serviços, exercendo uma governança privada e oculta sobre seus parceiros e usuários.

Viviane Vidigal de Castro<sup>19</sup>, ao estudar a especificamente a empresa Uber, destaca a direção invisível e indireta dos serviços, observando que os trabalhadores, guiados por fórmulas algorítmicas, acabam sendo levados a longas jornadas, a mudar de áreas seguindo as tarifas dinâmicas e a repetir padrões de trabalho pré-definidos para manter uma nota mínima. Em uma pesquisa empírica, Castro descreve o "novo gerente" algorítmico, que substitui o gerente tradicional de Taylor. Esse "gerente" não cumprimenta o trabalhador, mas o pune, deixando-o "off-line" se não seguir as regras e comandos, ou até mesmo o desliga da plataforma. Jeremias Adams-Prassl<sup>20</sup> contextualiza o uso de dados e seu tratamento na gestão algorítmica do trabalho, comparando o "chefe algorítmico" ao Argos Panoptes da mitologia grega, um vigilante de muitos olhos, que monitora desde a seleção dos trabalhadores até a atribuição de tarefas e o controle sobre a execução do trabalho e sua remuneração, penalizando o desempenho insatisfatório sem transparência ou responsabilidade.

Luciane Cardoso Barzotto, Ana Paula Silva Campos Miskulin e Licieli Breda<sup>21</sup> reforçam a falta de simetria de poder nessas relações de trabalho, evidenciada pela ausência de participação dos trabalhadores nas decisões e pelo desconhecimento das informações coletadas e armazenadas pelas empresas, que são as proprietárias dos algoritmos. Essa assimetria de poder destaca a fragilidade da condição dos trabalhadores, que têm pouca margem de manobra a partir do momento em que aceitam os termos da plataforma. Gabriela Neves Delgado e Bruna Vasconcelos de Carvalho<sup>22</sup> argumentam que, na realidade, esses trabalhadores recebem das plataformas digitais o direito de trabalhar em troca de uma remuneração sobre a qual não têm controle, a serviço de clientes que não podem escolher e em condições de trabalho que não podem gerenciar. Por isso, a ideia de cooperação perde o sentido de empenho solidário e

---

<sup>19</sup> CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização**: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 303f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP, 2020, p. 129.

<sup>20</sup> PRASSL, Jeremias Adams. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 95.

<sup>21</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Licieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 42.

<sup>22</sup> DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos fundamentais para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. IN: PORTO, Noemia; Lourenço Filho, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula. (Orgs.) **Plataformas digitais de trabalho**: aspectos materiais e processuais. Brasília: ANAMATRA; ENAMATRA, 2021, p. 42.

adquire contornos de exploração, refletindo a subordinação algorítmica imposta por essas plataformas.

A utilização de meios eletrônicos - e em específico algoritmos - para realizar análises e controlar trabalhadores nas plataformas digitais deve ser reconhecida como uma nova modalidade de subordinação, uma vez que esses algoritmos e os dados gerados por eles auxiliam na tomada de decisões das plataformas, resultando em suspensões, advertências e até exclusão de trabalhadores que não atingem o desempenho esperado<sup>23</sup>. Esse redesenho das formas de contratação, prestação e fiscalização dos serviços exige uma evolução conceitual na doutrina para proteger os direitos conquistados ao longo de décadas, conforme consagrados na Constituição Federal de 1988, especialmente nos artigos 7º, 8º e 9º<sup>24</sup>.

Os elementos disponíveis para legisladores e tribunais ao redor do mundo, diferentemente do início das operações das plataformas digitais, hoje demonstram claramente que não há autonomia para esses trabalhadores. Em vez disso, há uma subordinação profunda, desenvolvida com extrema eficácia através do uso de algoritmos. Esse cenário levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a aprofundar os estudos sobre o tema, incluindo-o na pauta da Conferência Internacional do Trabalho de 2025, por meio dos quais é possível verificar um panorama da regulação do tema em diversos países.

Ao examinar a natureza jurídica das relações laborais em plataformas digitais, observa-se que a tensão entre autonomia e subordinação demanda respostas jurídicas inovadoras e contextualizadas. Esse cenário reflete a necessidade de uma abordagem regulatória capaz de equilibrar a flexibilidade inerente às plataformas com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Para isso, torna-se essencial considerar diretrizes que promovam o trabalho decente e fortaleçam a segurança jurídica, orientando a criação de normas que assegurem dignidade e proteção nas relações de trabalho digitalizadas.

### **3. O Futuro do Trabalho e a Regulação dos Trabalhadores de Plataformas Digitais: Uma Análise dos Relatórios da OIT**

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de sua Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, publicou um documento abrangente dirigido pelo

---

<sup>23</sup> FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. Les pouvoirs de l'employeur face aux TIC: perspectives d'une protection des données personnelles des salariés en Droit du travail brésilien à partir d'une analyse de Droit comparé. 2018. 438 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculté de Droit, Université Paris-Cité, Paris, 2018.

<sup>24</sup> SALES, Rafael Henrique Dias. **A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego**: da automação e inteligência artificial à uberização. São Paulo: Ltr Editora, 2024, p. 41.

presidente da África do Sul e pelo Primeiro-Ministro da Suécia. Esse relatório abordou diversos aspectos e propôs a criação de um novo pacto social centrado no ser humano. Entre suas principais recomendações, destacam-se o aumento de investimentos nas capacidades das pessoas, a promoção da aprendizagem ao longo da vida, o apoio às transições de ocupação, a busca pela igualdade de gênero e a proteção social. O documento também defendeu um incremento do investimento nas instituições de trabalho, estabelecendo uma garantia laboral universal, e enfatizou a necessidade de revitalização da representação coletiva e o uso das tecnologias para assegurar a dignidade no trabalho<sup>25</sup>.

Ainda no âmbito da OIT, foi realizado um estudo em 75 países envolvendo 3.500 trabalhadores de plataformas digitais. O relatório resultante, intitulado “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital”<sup>26</sup>, oferece um extenso panorama das características e condições enfrentadas por esses trabalhadores. A análise revela a possibilidade de reconfiguração do trabalho em plataformas para proporcionar melhores condições aos trabalhadores. O relatório apresenta 18 critérios fundamentais para tornar as plataformas de microtarefas mais justas, visando garantir a dignidade do trabalho. Esses critérios incluem:

1. **Emprego:** Evitar a classificação incorreta dos trabalhadores como autônomos quando, na prática, são trabalhadores subordinados.
2. **Representação Jurídica:** Garantir que os trabalhadores possam expressar suas necessidades e desejos por meio de mecanismos jurídicos vinculativos, como sindicalização, negociação coletiva e, onde existentes, conselhos de trabalhadores e direitos de codeterminação.
3. **Remuneração:** Assegurar que trabalhadores de microtarefas com status de empregados recebam o salário mínimo vigente no país de residência.
4. **Transparência:** Garantir que os trabalhadores recebam o valor total faturado aos clientes, em moeda real.
5. **Flexibilidade:** Proteger os trabalhadores de penalidades por recusarem tarefas ou horários específicos.
6. **Problemas Técnicos:** Isentar os trabalhadores de custos relacionados a problemas técnicos com tarefas ou plataformas.
7. **Não Pagamento:** Estabelecer regras rigorosas para o não pagamento, se permitido.
8. **Condições Contratuais:** Assegurar que as condições da plataforma, incluindo pagamento, avaliação do trabalho e resolução de litígios, sejam apresentadas de forma clara e legível.
9. **Classificações dos Trabalhadores:** Garantir que avaliações e classificações não se baseiem em taxas de não pagamento e que os trabalhadores sejam informados dos motivos das avaliações negativas.

---

<sup>25</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor**. Lisboa: OIT, 2019.

<sup>26</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2020.

10. **Código de Conduta:** Em ausência de acordos coletivos, as plataformas devem estabelecer códigos de conduta claros, incluindo procedimentos para expor problemas e garantir o cumprimento desses códigos.
11. **Contestações:** Permitir que os trabalhadores possam contestar não pagamento, avaliações negativas, resultados de testes de qualificação, violações do código de conduta e encerramento de contas.
12. **Classificações e Histórico dos Clientes:** Facilitar para os trabalhadores a avaliação dos clientes.
13. **Instruções da Tarefa:** As plataformas devem revisar as instruções das tarefas antes da publicação.
14. **Histórico de Trabalho:** Permitir aos trabalhadores visualizar e exportar um histórico completo das tarefas executadas e da reputação em formatos legíveis.
15. **Relação Profissional:** Garantir o direito dos trabalhadores de manter uma relação profissional com um cliente fora da plataforma.
16. **Comunicação:** Assegurar que clientes e operadores de plataformas respondam prontamente e de forma substancial às comunicações dos trabalhadores.
17. **Conhecimento dos Clientes:** Informar os trabalhadores sobre quem são seus clientes e o objetivo de seu trabalho.
18. **Tarefas Estressantes:** Identificar claramente tarefas que possam causar estresse ou danos psicológicos, como a moderação de conteúdo nas redes sociais.<sup>27</sup>

Adicionalmente, o relatório sugere mais três critérios para garantir a proteção social dos trabalhadores em plataformas digitais:

1. **Segurança Social:** Adaptar os mecanismos de segurança social para cobrir todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato.
2. **Tecnologia para Contribuições:** Utilizar tecnologia para simplificar o pagamento das contribuições e das prestações.
3. **Mecanismos Financiados por Impostos:** Instituir e reforçar mecanismos financiados por impostos.<sup>28</sup>

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) alertou os atores sociais globais para os desafios e propostas relacionados ao trabalho em plataformas digitais, ressaltando que sua implementação dependerá das legislações nacionais ou, alternativamente, de uma convenção da OIT ratificada pelos países. Em uma abordagem cada vez mais concreta, a OIT tem intensificado os debates sobre o tema. Em janeiro de 2024, lançou o estudo "Realizing Decent Work in the Platform Economy", que reúne legislações de 41 países que começaram a regulamentar aspectos do trabalho decente nas plataformas digitais. Esse estudo, conforme indicado no documento, será a base para as discussões da Conferência Internacional do Trabalho de 2025, onde o trabalho via plataformas digitais será um dos pontos centrais da pauta.

---

<sup>27</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho:** promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: BIT, 2020.

<sup>28</sup> *Ibid.*

A análise das propostas e diretrizes da OIT para a regulamentação do trabalho em plataformas digitais destaca a importância de uma abordagem normativa abrangente e adaptável, que responda aos desafios impostos pelas transformações tecnológicas e pela globalização do trabalho. Esse contexto exige não apenas o estabelecimento de direitos fundamentais para os trabalhadores, mas também o desenvolvimento de estratégias regulatórias específicas para o trabalho digital, capazes de garantir condições laborais dignas e sustentáveis em diversas jurisdições.

#### **4. Marcha rumo ao trabalho decente em plataformas digitais: um longo caminho**

O relatório "Realizing Decent Work in the Platform Economy", publicado pela OIT em janeiro de 2024, aborda diversas fontes normativas, como tributação, concorrência, privacidade de dados, liberdade de associação e negociação coletiva, temas diretamente relacionados ao trabalho em plataformas. O documento destaca que a regulamentação desse trabalho está em constante evolução, com propostas legislativas sendo discutidas em jurisdições como Austrália, Brasil, Colômbia, Costa Rica, União Europeia, Peru, Filipinas e Uruguai, constituindo-se em uma referência global sobre os desafios sociais emergentes dessa modalidade de serviços.

A análise concentra-se nas legislações vigentes, destacando conceitos de trabalhador em plataforma digital e definições das próprias plataformas, além de regulamentações com potencial para servir de modelo a outras jurisdições. Inicia-se pela discussão de terminologia, essencial para delimitar o escopo das normas aplicáveis. Em sequência, explora-se as estratégias regulatórias específicas adotadas por diferentes países, em busca da proteção mais eficaz e adaptada à economia digital. O estudo das definições de trabalhador e plataforma digital nas legislações comparadas oferece um panorama das qualificações jurídicas atribuídas a esses sujeitos. Finalmente, são examinados casos paradigmáticos que ilustram como os tribunais enfrentam o vínculo de emprego e as garantias de proteção social, subsidiando o desenvolvimento de um modelo regulatório que dialogue com as discussões anteriores.

##### *4.1. Questões terminológicas*

A terminologia mais comum na Europa é “plataforma digital” (França, Grécia, Itália e Portugal) ou “plataforma de trabalho digital” (Croácia e Malta). Em outras regiões, termos como “empresa de plataforma de serviços digitais” (Chile), “operador de plataforma de trabalho” (República da Coreia), “plataforma de internet” (Cazaquistão), “agregador” (Índia) ou “empresa de rede de transporte” (Estado de Washington, EUA) são utilizados. Apesar da variedade de termos, há uma consistência nas definições: as plataformas são geralmente

descritas como entidades que conectam clientes com prestadores de serviços, com algumas definições enfatizando o controle da plataforma sobre a organização do trabalho (OIT, 2024).

Além disso, alguns países mencionam especificamente os intermediários na regulamentação. Em Malta, as regulamentações abrangem trabalhadores de plataformas contratados por agências de trabalho que são designadas para plataformas digitais. A Croácia também inclui subcontratados como empregadores de trabalhadores de plataformas, e Portugal esclarece que trabalhadores de plataformas podem ser contratados por intermediários. A Proposta de Diretiva da UE sobre Melhoria das Condições de Trabalho em Plataformas prevê que o uso de intermediários não deve reduzir a proteção oferecida pela Diretiva aos trabalhadores de plataformas<sup>29</sup>.

No Brasil, existem mais de 40 projetos tramitando no Congresso Nacional, buscando regulamentar a questão. Dentre todos, contudo, um tem chamado mais atenção, por ter sido o projeto enviado pelo Poder Executivo Federal ao Poder Legislativo, mas que trata unicamente do trabalho em plataformas de transporte, como Uber, 99 etc. No Projeto de Lei Complementar 12/2024, este define que:

Considera-se empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros a pessoa jurídica que administra aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede e oferece seus serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados.

Nesse sentido, o Brasil optou pela terminologia plataforma de comunicação em rede, tratando também sobre a intermediação dos serviços. Durante o texto, a palavra “plataforma” é repetida por 15 vezes, demonstrando que essa deverá ser a opção do legislador brasileiro.

A terminologia empregada é fundamental para a regulamentação, pois desde o surgimento desse modelo de negócios intermediado por plataformas digitais, essas empresas têm utilizado diversos subterfúgios jurídicos para evitar a aplicação de legislações ao seu contexto. Dessa forma, o uso preciso das definições terminológicas reflete a intenção do legislador ao regulamentar o trabalho em plataformas digitais. Ademais, considerando o alcance global do problema, uma nomenclatura mais uniforme poderá favorecer a adoção de soluções conjuntas entre diferentes países, pressionando essas grandes empresas a repassar uma parcela maior de seus ganhos àqueles que, de fato, geram o lucro. Assim, um dos pontos centrais para a Conferência de 2025 será definir de forma clara quem são as plataformas digitais

---

<sup>29</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Realizing decent work in the platform economy**. Geneva: International Labour Office, 2024.

e quem são os trabalhadores que prestam serviços para elas, permitindo, na sequência, a delimitação dos direitos a serem protegidos.

#### 4.2 *Forma de regulação em plataforma*

A regulamentação do trabalho em plataformas varia significativamente entre os países, abrangendo amplamente: (a) emendas à legislação trabalhista vigente para incluir o trabalho em plataformas, como ocorre na Bélgica, Chile, Croácia, França, Itália e Portugal; (b) criação de legislações específicas e independentes sobre o trabalho em plataformas, como na China e na Província de Ontário, no Canadá; (c) regulamentações baseadas em setores específicos, adotadas, por exemplo, na Cidade de Seattle e no Estado de Washington, Estados Unidos; e (d) leis especializadas que ampliam as proteções trabalhistas e/ou sociais ao trabalho em plataformas, como as leis de seguridade social da Índia e da República da Coreia<sup>30</sup>.

Como dito anteriormente, no Brasil, existem mais de 40 projetos de lei em tramitação abordando a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, cada um propondo soluções distintas — algumas convergentes e outras em oposição direta. Entre esses projetos, além do apresentado pelo Governo Federal, a Deputada Federal Tábata Amaral (PDT/SP) propôs o PL 3.748/2020, que defende a criação de um estatuto específico e independente da CLT para regulamentar essa modalidade de trabalho. Nesse contexto, o art. 1º do PL 3.748/2020 institui o regime de trabalho sob demanda e, no parágrafo único, especifica que as regras da CLT não se aplicam a esses trabalhadores. Em linha semelhante, com diversas similitudes e maior detalhamento dos valores sociais do trabalho, destaca-se o PL 4.172/2020, do Deputado Federal Henrique Fontana (PT/RS). Já o PL 974/2021, de autoria do Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP), apresenta uma abordagem mais simplificada, propondo, no art. 1º, a alteração da CLT para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos, incluindo vários dos direitos previstos no art. 7º da CF/1988.

Apesar das divergências quanto à fonte normativa dos direitos desses trabalhadores — se será ou não baseada na CLT —, o caminho mais provável é a criação de uma regulamentação específica, aproveitando, eventualmente, algumas disposições da CLT, como aquelas referentes ao direito coletivo de trabalho.

---

<sup>30</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Realizing decent work in the platform economy**. Geneva: International Labour Office, 2024.

Em âmbito global, para o modelo a ser discutido na Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 2025, a melhor estratégia consiste em identificar pontos comuns entre os países participantes, com vistas a formular uma solução unificada por meio de uma nova Convenção da OIT. Historicamente, as Convenções da OIT têm desempenhado um papel fundamental na valorização do trabalho em escala global, e uma nova Convenção com normas gerais aplicáveis internacionalmente parece ser a abordagem mais eficaz para assegurar a implementação de regras que garantam trabalho decente e proteção aos prestadores de serviços em plataformas digitais.

#### *4.3 Definições de trabalhador em plataforma*

No que diz respeito aos variados conceitos de trabalhador em plataformas digitais, as legislações dos países mencionados oferecem as seguintes definições:

**Bélgica:** Lei do Trabalhador de Plataforma de 3 de outubro de 2022. Artigo 337/3, parágrafo 1(2): "Qualquer indivíduo que realize trabalho através de uma plataforma digital de pedidos, independentemente da natureza das relações contratuais ou da qualificação das partes envolvidas."

**Chile:** Código do Trabalho alterado pela Lei nº 21.431 de 8 de março de 2022. Artigo 152 (b): "Uma pessoa que presta serviços pessoais, seja por conta própria ou em nome de terceiros, solicitados por usuários de um aplicativo administrado ou gerenciado por uma empresa de plataforma de serviços digitais."

**China:** Diretrizes para a Celebração de Contratos de Trabalho e Acordos Escritos para Trabalhadores em Novas Formas de Emprego (para Implementação Experimental) de 21 de fevereiro de 2023. Artigo 3: "Trabalhadores empregados em novas formas" são aqueles que aceitam entregas, viagens, transportes, serviços domésticos e outras tarefas online emitidas por plataformas de Internet a pedido dos usuários, prestam serviços online nas plataformas conforme exigido e recebem remuneração pelo seu trabalho.

**Índia:** Código de Seguridade Social, 2020. Seção 2(60): "'Trabalho de plataforma' significa uma forma de trabalho fora de uma relação tradicional de empregador-empregado, na qual organizações ou indivíduos utilizam uma plataforma online para acessar outras organizações ou indivíduos para resolver problemas específicos ou fornecer serviços específicos, em troca de pagamento." Seção 2(61): "'Trabalhador de plataforma' significa uma pessoa envolvida ou empreendendo trabalho de plataforma."

**Malta:** Ordem de Regulamentação de Salários do Conselho de Salários de Entrega em Plataformas Digitais de 21 de outubro de 2022. Seção 2(1) (a): "Qualquer pessoa que realize trabalho em plataforma digital e que tenha firmado um contrato de trabalho ou uma relação de emprego com uma plataforma digital, independentemente da designação contratual."

**Quênia:** Regulamentos da Autoridade Nacional de Transportes e Segurança (Empresas de Redes de Transporte, Proprietários, Motoristas e Passageiros) de 20 de junho de 2022, Seção 2: "Uma pessoa autorizada por uma empresa de rede de transporte a oferecer serviços de rede de transporte a passageiros através de uma plataforma de rede de transporte."

**República da Coreia:** Lei de Seguro de Compensação por Acidentes de Trabalho. Artigo 91(15)(1) e (2): "Provedor de trabalho" é uma pessoa que fornece trabalho para o negócio de alguém que não seja ele próprio, conforme métodos prescritos por

Decreto Presidencial. "Trabalhador de plataforma": Um provedor de trabalho que fornece trabalho através de uma plataforma online<sup>31</sup>.

A regulamentação sobre o conceito de plataforma digital também varia entre os países, com definições abrangendo aspectos diversos:

**Bélgica:** Plataforma digital de pedidos/plataforma digital que emite pedidos. Lei de 3 de outubro de 2022. Artigo 337/3, parágrafo 1: "Um fornecedor que, por meio de um algoritmo ou tecnologia equivalente, exerce controle sobre como os serviços devem ser prestados e sobre os termos e condições de emprego ou remuneração."

**Chile:** Empresa de plataforma de serviços digitais. Código do Trabalho alterado pela Lei nº 21.431 de 8 de março de 2022. Artigo 152 (a): "Uma organização que, mediante pagamento, administra um sistema de computador que permite a um trabalhador de plataforma digital prestar serviços aos usuários do sistema."

**Croácia:** Plataforma de trabalho digital. Lei do Trabalho alterada pela Lei nº 151/22 de 20 de dezembro de 2022. Artigo 221c: "Uma pessoa física ou jurídica que fornece serviços a pedido do destinatário do serviço usando tecnologia digital."

**França:** Plataforma de conexão eletrônica/plataforma digital. Lei Geral de Impostos. Artigo 242 bis: "Empresa que conecta pessoas eletronicamente para vender bens, prestar serviços ou trocar bens ou serviços."

**Grécia:** Plataforma digital. Lei nº 4808/2021 de 19 de junho de 2021. Artigo 68: "Empresas que conectam prestadores de serviços com usuários por meio de uma plataforma online."

**Índia:** Agregador. Código de Seguridade Social, 2020. Seção 2: "Um intermediário digital para conectar compradores com vendedores ou prestadores de serviços."

**Itália:** Plataformas digitais. Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015, alterado pela Lei nº 128 de 2 de novembro de 2019. Artigo 47-bis: "Programas e procedimentos de computador que organizam as atividades de entrega de bens e determinam as modalidades de prestação do serviço."

**Cazaquistão:** Plataforma de internet. Código Social da República do Cazaquistão de 20 de abril de 2023, nº 224-VII. Artigo 1(81): "Um recurso de internet destinado à interação entre o operador da plataforma, o cliente e o prestador de serviços."

**Malta:** Plataforma de trabalho digital. Ordem de Regulamentação de Salários do Conselho de Salários de Entrega em Plataformas Digitais de 21 de outubro de 2022. Seção 2: "Qualquer pessoa física ou jurídica que forneça um serviço comercial para a entrega de produtos."

**Portugal:** Plataforma digital. Código do Trabalho alterado pela Lei nº 13/2023 de 3 de abril de 2023. Artigo 12-A: "Entidade jurídica que fornece serviços por meios eletrônicos a pedido dos usuários."

**República da Coreia:** Operador de plataforma de trabalho. Lei de Seguro de Emprego de 2021. Artigo 77-7: "Um operador de plataforma de trabalho estabelece e opera um sistema que registra e processa dados relacionados a trabalhadores e proprietários de negócios que fornecem trabalho."

**Estado de Washington (EUA):** Empresa de rede de transporte. Código Revisado de Washington (RCW) alterado pelo Projeto de Lei 2076 da Câmara de 7 de março de 2022. Seção 46.04.652: "Uma entidade que usa uma rede digital para conectar passageiros com motoristas de empresas de rede de transporte"<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Realizing decent work in the platform economy**. Geneva: International Labour Office, 2024.

<sup>32</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Realizing decent work in the platform economy**. Geneva: International Labour Office, 2024.

As definições relacionadas ao trabalho em plataformas nas legislações refletem a diversidade de modelos de negócios e contextos, com a intermediação tecnológica por meio de aplicativos ou programas online diferenciando o trabalho em plataformas de trabalho realizado diretamente para empresas de plataformas digitais. Este reconhecimento legislativo é essencial para a regulamentação adequada das relações de trabalho no contexto das plataformas digitais, evitando a exploração similar àquela vivida durante a Revolução Industrial, com extensas jornadas de trabalho e sem proteção previdenciária.

#### 4.4 *Casos com potencial paradigmático*

Não há uma padronização pelo mundo sobre os casos que envolvem o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego de trabalhadores em plataformas digitais. A verdade é que as legislações pátrias de cada Estado já possuíam regras que se aplicam aos empregados em geral, mas em face desses novos modelos de negócio surgidos com a economia do compartilhamento e labor intermediado por plataformas digitais, não havia e na maioria ainda não há uma legislação específica. Daí a importância do que será definido na Conferência da OIT de 2025.

Em razão da ausência de norma específica para tratar a matéria, restou em cada país a mesma opção aos Tribunais, ou reconhece que existe vínculo de emprego ou reconhece que existe uma relação autônoma, pelo menos até que haja uma regulamentação específica. No contexto brasileiro, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), existem divergências entre as turmas quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Essas divergências serão pacificadas pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1). No Supremo Tribunal Federal (STF), a questão também será objeto de deliberação no Recurso Extraordinário (RE) 1446336, Tema 1291. Ademais, há casos emblemáticos ao redor do mundo que podem influenciar o cenário brasileiro.

Dentre esses casos, a nível internacional, destacam-se duas decisões da *Cour de Cassation* da França: a primeira, em 2018, no caso *Take Eat Easy*, e a segunda, em 2020, no caso da Uber. Em uma nota explicativa sobre a sentença no caso Uber (decisão nº 374 de 4 de março de 2020, recurso nº 19-13.316), a Corte Francesa ressaltou que, pela segunda vez, a Câmara Social do Tribunal de Cassação emitiu uma decisão sobre a situação dos trabalhadores de plataformas digitais. A nota esclarece que a Uber BV utiliza uma plataforma digital e um

aplicativo para conectar motoristas de VTC (veículos de transporte com motorista) a clientes que buscam transporte urbano, com os motoristas atuando sob o status de autônomos<sup>33</sup>.

No caso específico, um motorista, após ter sua conta encerrada definitivamente pela Uber BV, ingressou com uma ação perante a jurisdição trabalhista buscando reclassificar a relação contratual como um contrato de trabalho. Em decisão que reformou a sentença de primeira instância, o Tribunal de Apelação entendeu que o contrato de colaboração firmado entre o motorista e a Uber BV caracterizava, de fato, um contrato de trabalho, remetendo o caso ao *Conseil des prud'hommes* (tribunal trabalhista) para decidir sobre as reivindicações de indenização, salários devidos, compensação por violação de limites de jornada, trabalho dissimulado e demissão sem justa causa<sup>34</sup>.

De acordo com a jurisprudência consolidada, a existência de uma relação de trabalho não se fundamenta na vontade expressa das partes ou na designação formal dada ao contrato, mas sim nas condições reais em que a atividade profissional é desempenhada (*Soc.*, 17 de abril de 1991, Recurso nº 88-40.121, Bol. V, nº 200; *Soc.*, 19 de dezembro de 2000, Recurso nº 98-40.572, Bol. V, nº 437; *Soc.*, 9 de maio de 2001, Recurso nº 98-46.158, Bol. V, nº 155)<sup>35</sup>.

Dessa forma, a *Cour de Cassation* concluiu, na decisão referente ao caso *Take Eat Easy*, que as disposições do artigo L. 8221-6 do Código do Trabalho, que estabelecem uma presunção de ausência de vínculo empregatício para pessoas físicas registradas em cadastros ou diretórios profissionais, configuram apenas uma presunção simples, passível de reversão quando essas pessoas prestam serviços em condições que as colocam em uma relação de subordinação jurídica permanente com o contratante. Essa interpretação foi reafirmada na decisão do caso Uber, em 4 de março de 2020<sup>36</sup>.

Em um contexto semelhante, Natália Marques Abramides Brasil<sup>37</sup> relata que, em Londres, o Tribunal de Apelação Trabalhista julgou o recurso nº UKEAT/0056/17/DA, em 10 de novembro de 2017, envolvendo um pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre um grupo de motoristas e as empresas Uber BV, Uber London Ltd e Uber Britannia Ltd (*Uber BV & Ors vs Y Aslam*). A autora destaca que o ponto central da controvérsia, segundo o órgão julgador, foi a verificação da existência de trabalho autônomo, subordinado ou de uma relação que não configurasse nenhuma dessas categorias. O Tribunal inglês, confirmando a decisão

---

<sup>33</sup> FRANÇA. Nota explicativa sobre a sentença Uber: Sentença nº 374 – 4 de março de 2020 (recurso nº 19-13.316).

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 142-143.

recorrida, concluiu que os motoristas que prestam serviços por meio do aplicativo Uber não podem ser considerados autônomos e devem receber, no mínimo, o salário mínimo nacional, além de outros benefícios previstos pela legislação britânica — *Employment Rights Act* (1996), *Working Time Regulations* (1998) e *National Minimum Wage Act* (1998) — como férias, pausas para descanso e proteção contra discriminação.

A autora analisa os principais fatos considerados pelo Tribunal para fundamentar essa decisão, destacando: a Uber seleciona e recruta motoristas, não permitindo que eles subcontratem outras pessoas sem avaliação e registro direto pela empresa; a Uber controla as principais informações sobre os passageiros e define os preços; quando conectados ao aplicativo, os motoristas são obrigados a aceitar solicitações de corridas na região onde estão; há avaliação de desempenho e sanções disciplinares para motoristas que cancelam ou recusam viagens; o aplicativo fornece o trajeto a ser seguido; e os motoristas não estão autorizados a contatar passageiros após a conclusão da viagem<sup>38</sup>.

Na Espanha, foi adotada uma abordagem clara e proativa para a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, com ênfase na proteção dos direitos dos trabalhadores em um cenário econômico e tecnológico em rápida transformação. A "Ley Rider", oficialmente conhecida como Real Decreto-ley 9/2021, foi uma resposta direta às incertezas nesse contexto, estabelecendo que trabalhadores de plataformas digitais, como Uber e Deliveroo, que controlam a execução do trabalho, devem ser considerados empregados. O principal critério utilizado foi a subordinação e a dependência econômica dos trabalhadores em relação à plataforma, características típicas de uma relação de emprego tradicional.

Na Itália, a Lei sobre Trabalhadores de Plataforma (Lei nº 128 de 5 de agosto de 2021) estabelece regras e proteções para trabalhadores de plataformas digitais. Essa legislação mantém a classificação dos trabalhadores de plataformas como autônomos, mas introduz proteções adicionais anteriormente reservadas aos empregados. Essas proteções incluem direitos como garantia de remuneração mínima, transparência nas condições de trabalho, segurança e saúde no ambiente de trabalho, oportunidades de formação e desenvolvimento profissional, direito à representação e negociação coletiva, e proteção contra discriminação e retaliação, além do direito ao descanso.

Na Holanda, a Lei de Trabalho de Plataforma de 2020 introduziu melhorias nas condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas. A legislação inclui medidas para

---

<sup>38</sup> BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 143.

assegurar que esses trabalhadores tenham acesso a informações claras sobre os termos e condições de trabalho, além de buscar garantir uma remuneração justa.

Nos Estados Unidos, Aline Lorena Mourão Moreira<sup>39</sup> destaca o julgamento do caso *Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court of Los Angeles*, realizado pela Corte Superior do Estado da Califórnia em 2018. Nesse caso, foi estabelecido o “ABC Test” para determinar, em cada situação específica, se o trabalhador deve ser classificado como empregado (*employee*) ou trabalhador independente (*independent contractor*). Segundo a decisão, o trabalhador só será considerado autônomo se todos os seguintes requisitos forem comprovados de forma cumulativa: (a) o trabalhador está livre do controle e direção da empresa contratante na execução dos serviços; (b) o indivíduo realiza trabalho fora da atividade habitual do contratante; e (c) o trabalhador está inserido em um comércio, ocupação ou negócio independente. Logo após esse precedente, em janeiro de 2020, foi aprovado na Califórnia o projeto de lei “Bill 5” (AB-5), que incorporou o “ABC Test” na legislação trabalhista estadual

## 5. Considerações Finais

O presente artigo demonstrou que a regulamentação do trabalho em plataformas digitais enfrenta desafios complexos e variados, especialmente no que se refere à classificação dos trabalhadores como autônomos ou empregados. Com base nas abordagens analisadas, ficou evidente que a definição do status jurídico dos trabalhadores de plataformas é um ponto de divergência entre as legislações, refletindo diferentes interpretações sobre subordinação e dependência econômica. A Espanha, com a “Ley Rider”, optou por um modelo que reconhece os trabalhadores de plataformas como empregados, utilizando a subordinação como critério central, enquanto a Itália adota um modelo misto, mantendo a classificação de autônomo, mas estendendo direitos laborais essenciais aos trabalhadores de plataformas.

A análise das experiências legislativas em países como Itália, Espanha, Holanda e Estados Unidos revelou que esses países têm adotado critérios específicos para abordar a questão da subordinação e da dependência econômica, refletindo uma preocupação comum com a proteção dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais. A legislação italiana, ao manter a classificação autônoma com extensões de direitos, e a legislação californiana, com a adoção do “ABC Test”, ilustram modelos que valorizam a autonomia dos trabalhadores, mas asseguram direitos e proteções, evitando, assim, a precarização do trabalho.

---

<sup>39</sup> MOREIRA, Aline Lorena Mourão. Estudo de direito comparado do trabalho: análise crítica da uberização do trabalho nos Estados Unidos, França e Brasil. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de. (Org.). **Direito comparado do trabalho, no mundo globalizado**. Fortaleza: Escola Social, 2020, p. 16-17.

O artigo também evidenciou a tendência de regulamentações específicas que buscam um equilíbrio entre a flexibilidade do trabalho em plataformas e a proteção dos direitos laborais. O caso californiano é particularmente ilustrativo, pois mostra uma abordagem que, além de proteger os trabalhadores, define parâmetros claros para a classificação de autônomos e empregados, oferecendo uma alternativa interessante ao modelo de subordinação tradicional. A incorporação de critérios como o controle e a direção, a natureza da atividade e a independência do trabalhador têm se mostrado uma ferramenta eficiente para garantir direitos mínimos, mesmo em contextos de trabalho flexível.

Essas comparações internacionais apontam para uma tendência global de regulamentação que busca garantir condições de trabalho dignas, seja por meio do reconhecimento do vínculo empregatício ou pela extensão de proteções aos trabalhadores autônomos. O estudo evidenciou que a adaptação do direito laboral aos modelos de plataformas exige flexibilidade e soluções específicas, considerando tanto o direito à proteção do trabalhador quanto a inovação nas formas de prestação de serviços.

Para o Brasil, os modelos analisados oferecem lições valiosas. Ao definir uma regulamentação para o trabalho em plataformas, o país pode se beneficiar das experiências internacionais, considerando a adoção de critérios que definam a subordinação de forma contextual e sensível às especificidades da economia digital. A participação do Brasil nas discussões internacionais, como as da Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 2025, pode fortalecer o desenvolvimento de uma legislação nacional que promova o trabalho decente, protegendo direitos sem comprometer a inovação tecnológica e a dinâmica econômica das plataformas digitais.

## 6. Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

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. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. 2020. 303f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos fundamentais para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. IN: PORTO, Noemia; Lourenço Filho, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula. (Orgs.) **Plataformas digitais de trabalho**: aspectos materiais e processuais. Brasília: ANAMATRA; ENAMATRA, 2021.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre automação. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. Les pouvoirs de l'employeur face aux TIC: perspectives d'une protection des données personnelles des salariés en Droit du travail brésilien à partir d'une analyse de Droit comparé. 2018. 438 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculté de Droit, Université Paris-Cité, Paris, 2018.

FRANÇA. Nota explicativa sobre a sentença Uber: Sentença nº 374 – 4 de março de 2020 (recurso nº 19-13.316). Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/getattacheedoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/1f3f2d3ac73f05ffe6ddb62c57fda815>. Acesso em: 12 dez. 2024.

MOREIRA, Aline Lorena Mourão. Estudo de direito comparado do trabalho: análise crítica da uberização do trabalho nos Estados Unidos, França e Brasil. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de. (Org.). **Direito comparado do trabalho, no mundo globalizado**. Fortaleza: Escola Social, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA**, Bahia, v. 31, n. 1, p. 33-76, Jan-Jun 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor**. Lisboa: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: BIT, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Realizing decent work in the platform economy**. Geneva: International Labour Office, 2024.

PRASSL, Jeremias Adams. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

SALES, Rafael Henrique Dias. **A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego**: da automação e inteligência artificial à uberização. São Paulo: Ltr Editora, 2024.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. What do Platforms do? Understanding the GigEconomy. **Annual Review of Sociology**, [s. l.], v.46, n.1, 2020.

## **7. Data de elaboração**

O texto foi finalizado pelos autores em 30/11/2024.