

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

FAUSTO SANTOS DE MORAIS

JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR

JULIANO SARMENTO BARRA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fausto Santos de Moraes, José Alcebiades De Oliveira Junior, Juliano Sarmento Barra – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-292-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

As temáticas do grupo de trabalho sobre a Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de Trabalho, Sociais I e Empresariais se caracterizaram por análises sobre a eficácia e efetividade da proteção jurídica às relações de trabalho, seja num contexto tradicional ou de um modelo tecnológico digital mediado pelas plataformas.

Nas discussões sobre a eficácia da proteção jurídica, questões como a necessidade de produção e modificação legislativa, e diferentes perspectivas sobre a interpretação jurídica tiveram como seu objeto problemas tradicionais e digitais, estabelecendo-se, aqui, como tradicionais aqueles não necessariamente afetos ao ambiente digital.

Para aqueles problemas aqui enunciados como tradicionais, os trabalhos discutem a falta de legislação que valorize a compliance como meio de proteção dos Direitos Humanos, analisam as consequências da degradação ao ambiente sobre as relações de trabalho, como a pejotização, as distinções de gênero numa perspectiva da sociedade do cuidado e a precarização dos direitos trabalhistas. Em síntese, essas contribuições analisam os problemas e contribuem com alguns caminhos.

A eficácia jurídica também é o objeto de trabalhos que se ocupam com o ambiente digital mediado por plataformas. As questões transitaram tanto sobre a configuração de vínculo empregatício, o impacto da Indústria 4.0 no meio ambiente de trabalho, a falta de proteção do Estado para as consequências da prestação do trabalho mediado por plataformas, a responsabilidades dessas empresas bem como o desafio da configuração de um direito fundamental à desconexão.

Sob as propostas relacionadas a efetividade da proteção jurídica do trabalho, análises sobre as questões de gênero e saúde diante do relatório da OMS, desigualdades que influenciam na busca do primeiro emprego, o exercício do controle de convencionalidade nas decisões sobre plataformas digitais, condições para um trabalho descente no contexto do corredor bioceânico, a inclusão de pessoas com transtorno com espectro autista no mercado de trabalho e análise crítica sobre a dissonância normativa sobre o capacitismo. Essas contribuições colocam em tensão entre o Direito e a sua capacidade normativa na sociedade.

Houve ainda uma proposta de reflexão sobre o Golpe de Estado de 1973, trazendo uma perspectiva da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, ressaltando como que a flexibilização de direitos sociais caminhou em conjunto com um regime ditatorial.

De uma maneira geral, o grupo de trabalho ofereceu contribuições relevantes sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, proporcionando o conhecimento sobre novas questões, problematizações e propostas sob perspectivas da eficácia e efetividade dos direitos num contexto tradicional e no ambiente digital. Fica o convite para a leitura e interlocução com os trabalhos desta obra.

São Paulo, novembro de 2025.

Prof. Dr. José Alcebiades De Oliveira Junior (UFRGS| URI)

Prof. Dr. Fausto Santos de Moraes (ATITUS EDUCAÇÃO | AIDIA)

Prof. Dr. Juliano Sarmento Barra (Mackenzie)

FRONTEIRA ENTRE A SUBORDINAÇÃO E AUTONOMIA EM PLATAFORMAS DIGITAIS

BOUNDARY BETWEEN SUBORDINATION AND AUTONOMY ON DIGITAL PLATFORMS

Ursula Spisso Monteiro ¹
Roberta Seben ²
Sandra Morais Brito Costa ³

Resumo

O estudo visa demonstrar a necessidade de assegurar a aplicação efetiva do Pilar Europeu dos Direitos Sociais nas relações de trabalho diante da Indústria 4.0, especialmente em relação às plataformas digitais, observando a necessidade de instrumentos regulatórios suficientes para garantir seu cumprimento. Com o advento das novas tecnologias, surge a preocupação urgente com a proteção social dos trabalhadores em uma economia digital, visando a manutenção do bem-estar. Apresentaremos os desafios que as novas tecnologias têm trazido para a efetivação das relações laborais, será analisado em que medida as decisões judiciais sobre a matéria na União Europeia contribuem para a regulamentação do trabalho em plataformas, sob a perspectiva do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, além da percepção da temática pela Organização Internacional do Trabalho - OIT. Além de um breve panorama do cenário deste tema no Brasil. As rápidas alterações estruturais, demográficas e tecnológicas no contexto global do trabalho ameaçam os pilares fundamentais dos direitos e valores relacionados à democracia. Diante das novas formas de emprego, é urgente regulamentar e identificar claramente trabalhador e empregador no contexto da Indústria 4.0, incluindo novas categorias de "trabalhadores autônomos"

Palavras-chave: Relações laborais, Plataformas digitais, Indústria 4.0, Regulamentação, Tribunais da união europeia, Organização internacional do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to demonstrate the need to ensure the effective application of the European Pillar of Social Rights in employment relations in the face of Industry 4.0, especially regarding digital platforms, highlighting the need for sufficient regulatory instruments to

¹ Doutora em Direito pela FADISP. Mestre em Direito pela UNIFIEO. Especialista em Direito Administrativo e Constitucional. Pós Graduada em Processo e Direito Civil. Advogada. Professora. Procuradora do Legislativo Municipal.

² Doutoranda em Direito pela Universidad Valladolid/Espanha e pela FADISP. Mestre pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Assessora de magistrado do TRT da 24ª Região. Professora.

³ Doutora em Direito pela Universidad Valladolid/Espanha e pela FADISP. Mestre pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Auditora do Trabalho. Professora do Ministério do Trabalho e Emprego e do ENIT.

ensure compliance. With the advent of new technologies, there is an urgent concern about the social protection of workers in a digital economy, aiming to maintain their well-being. We will present the challenges that new technologies have brought to the implementation of employment relations. We will analyze the extent to which judicial decisions on this matter in the European Union contribute to the regulation of platform work from the perspective of the European Pillar of Social Rights, as well as the perception of the International Labor Organization (ILO) on the issue. We will also provide a brief overview of the current situation in Brazil. Rapid structural, demographic, and technological changes in the global labor context threaten the fundamental pillars of rights and values related to democracy. Given the new forms of employment, it is urgent to regulate and clearly identify workers and employers in the context of Industry 4.0, including new categories of "self-employed workers".

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor relations, Digital platforms, Industry 4.0, Regulation, Courts of the european union, International labor organization

INTRODUÇÃO

Modernamente, o trabalho em plataformas conectou empresas e clientes aos trabalhadores, essa modalidade alçou um papel central dentro da economia digital contemporânea. Essas plataformas podem tanto assumir a função de meras intermediárias tecnológicas, colocando em contato quem presta e quem demanda serviços, quanto contratar diretamente trabalhadores para a execução de determinadas atividades. É justamente nesse campo que se concentram as principais discussões, uma vez que o vínculo entre o trabalhador e a plataforma tem impactado diretamente sobre os direitos de natureza trabalhistas, previdenciária e, bem como, quanto a configuração geral do mercado de trabalho.

É sob esse pano de fundo que traremos neste arrazoado algumas percepções sobre o trabalho em plataforma, se esta *novel* formato representaria autonomia ou relação de trabalho sob esse novo formato instituído na economia global. Além disso, buscaremos trazer alguns breves comentários acerca de decisões emblemáticas de tribunais da União Europeia, bem como as contribuições sobre o tema sob a ótica da Organização Mundial do Trabalho – OIT, cujo organismo vem se debruçando detidamente sobre a necessidade de promoção de direitos àqueles cuja vinculação jurídica esta atrelada ao sistema de trabalho por meio da utilização de plataformas.

Sem pretender esgotar o assunto, mas sim, trazer algumas linhas iniciais, abordemos também, sobre a necessidade de regulamentação do trabalho nessa modalidade, cuja participação por meio de audiências públicas encontra-se em andamento na corte constitucional.

1. O TRABALHO EM PLATAFORMA

As novas formas de emprego digital e a penetração da robótica representam uma grande ameaça para os trabalhadores que não estão protegidos por regulamentos sobre salários, condições de trabalho e relações laborais, o que torna necessário que esse desenvolvimento seja abordado de forma equilibrada para promover a reindustrialização e permitir que os trabalhadores também beneficiem do aumento da produtividade.

Segundo o Conselho da União Europeia o trabalho em plataforma consiste em uma de forma de emprego em que organizações ou indivíduos utilizam uma plataforma on-line para acessar outras organizações ou indivíduos a fim de resolver problemas específicos ou oferecer serviços específicos em troca de remuneração.¹

De fato, o trabalho em plataforma assume diversos formatos e níveis, às vezes também chamado de "*gig economy*" e como o gigantesco crescimento das plataformas digitais beneficiando empresas e consumidores, temos hoje instalada uma incógnita para diversos trabalhadores que usam essas plataformas para sua subsistência relativamente ao seu estatuto laboral.²

A união europeia de forma inédita apresenta um marco europeu para sanar a zona cinzenta entre trabalhadores e plataformas, com uma necessária diretiva a fim de assegurar a efetividade do do Pilar Europeu dos Direitos Sociais³ nas relações de trabalho frente a indústria 4.0 para tanto pretende determinar o correto status de emprego das pessoas que trabalham para plataformas digitais, bem como estabelece as primeiras regras da UE sobre a utilização de sistemas algorítmicos no local de trabalho.⁴

Segundo informações do Conselho da União Europeia, cerca de 28 milhões de pessoas na UE trabalham através de uma ou mais destas plataformas digitais e acredita-se que este número atinja os 43 milhões até 2025. Os trabalhos incluem uma variedade de tarefas, presencial ou remotamente, a depender da ocasião, e, englobam as atividades de entrega, tradução, entrada de dados, cuidados infantis, cuidados com idosos ou condução de táxi.

Apesar de sua diversidade, a economia das plataformas pode ser vista como um vasto ecossistema que abrange múltiplos setores e modelos de negócios, desde atividades sem fins lucrativos até empreendimento altamente lucrativos. As plataformas podem operar em

¹ Conselho Europeu: regras da UE em matéria de trabalho em plataformas digitais - Consilium (europa.eu). A economia das plataformas digitais está crescendo rapidamente. Durante a pandemia de COVID-19, o trabalho nas plataformas digitais se intensificou e começou a se generalizar, graças, em parte, ao aumento dos serviços de entrega de comida. Está a tornar-se um motor para a inovação e o crescimento do emprego.

² Comissão Europeia. Disponível em: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf. Acesso em: 22 jul. 2024.

³ A indústria 4.0 implica a promessa de uma nova revolução que combine técnicas avançadas de produção e operações com tecnologias inteligentes que serão integradas nas organizações, pessoas e ativos", na Deloitte, "O que é indústria 4.0?". Disponível em: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/manufacturing/articles/que-es-la-industria-4.0.html>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁴ Idem. As plataformas de trabalho digital estão presentes em vários setores, incluindo transporte por aplicativo, entrega de comida, codificação de dados e tradução. A análise da Comissão Europeia de 2021 revelou que existem 28 milhões de trabalhadores de plataforma na União Europeia, dos quais 93% são atualmente classificados como autônomos. Além disso, a análise identificou mais de 500 plataformas de trabalho digital ativas. A expectativa é que, até 2025, esse setor empregue 43 milhões de pessoas.

diferentes formatos de mercado, como P2P, B2B ou B2C, conectando oferta e demanda em áreas que vão de bens de consumo a serviços especializados. Sua presença já se consolidou em inúmeros setores, incluindo transporte, comércio, finanças, educação, entretenimento, publicidade, alojamento e assistência, evidenciando seu papel central na reconfiguração das relações econômicas globais.⁵

As plataformas digitais diferenciam-se das empresas tradicionais por funcionarem como intermediárias entre clientes e fornecedores, criando valor em ambos os lados da cadeia. Para isso, adotam diferentes modelos de negócio, como *open source*, *freemium*, baseados em publicidade, por assinatura ou intermediários “a pedido”, muitas vezes combinando mais de um modelo. Esses formatos permitem capturar valor de diversas formas, seja por assinaturas, anúncios ou comissões sobre transações, consolidando sua presença em diferentes mercados.

Entre suas principais vantagens competitivas estão a redução de custos de transação, a diminuição das assimetrias de informação e a possibilidade de beneficiar-se de economias de escala. O chamado “efeito de rede” — pelo qual o valor da plataforma aumenta quanto mais usuários atrai — fortalece seu crescimento exponencial. Além disso, as plataformas frequentemente operam em contextos de ambiguidade regulatória, transferem custos de ociosidade aos fornecedores e conseguem ampliar sua base de clientes sem grandes investimentos adicionais, o que amplia sua competitividade frente a empresas convencionais.

Contudo, essa dinâmica pode gerar concentração de poder de mercado. As plataformas podem atuar como monopólios, impondo condições de acesso, exigindo exclusividade ou aumentando taxas, o que desequilibra a relação com pequenas empresas. Sua entrada em setores pode reduzir preços, mas também concentrar margens de lucro, reforçando seu controle sobre inovação e infraestrutura digital. Os algoritmos, peça central desse modelo, permitem otimizar a correspondência entre oferta e demanda, ajustar preços em tempo real e personalizar serviços, consolidando ainda mais o domínio dessas empresas no mercado global.

2. AUTONOMIA OU RELAÇÃO DE TRABALHO?

⁵ Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Realizar-trabalho-digno-economia-plataformas-2024-PT.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2024.

Atualmente, a maior parte dos trabalhadores de plataformas, se caracteriza como formalmente autônomo, incluindo entregadores, domésticos e motoristas, contudo, a questão que se impõe é o cumprimento para muitos deles das restrições e regras estabelecidas pela plataforma, o que, por si só, indica uma relação de trabalho e, exsurge a realidade que norteia o direito do trabalho, portanto estes trabalhadores devem se beneficiar dos direitos laborais e da proteção social a luz do direito da EU, bem como do direito nacional.⁶

Ainda não existem instrumentos internacionais que regulem integralmente o trabalho em plataformas, embora o tema já tenha sido abordado em relatórios da ONU, sobretudo sobre inclusão digital, uso de dados e direitos humanos. A União Europeia e a OCDE têm tratado da questão sob a ótica fiscal e, no caso da UE, por meio de proposta de diretiva para melhorar as condições de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho - OIT, por sua vez, elaborou uma análise das lacunas normativas, identificando pontos não cobertos pelas normas atuais e avaliando sua aplicação à economia das plataformas: (a) liberdade de associação e negociação coletiva, (b) trabalho forçado, (c) trabalho infantil, (d) igualdade de oportunidade e de tratamento, (e) segurança e saúde no trabalho, (f) políticas de emprego e promoção do emprego, (g) relações de trabalho, (h) remuneração, (i) duração do trabalho, (j) algoritmos, (j) proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, (k) segurança social, (l) trabalhadores migrantes, (m) resolução de litígios, (n) cessação da relação de trabalho, (o) inspeção do trabalho, (p) transição da economia informal para a economia formal.⁷

A meta é assegurar que os trabalhadores em plataformas digitais tenham acesso a um mínimo existencial. Isso inclui garantir uma remuneração justa que cubra as necessidades básicas e promova um padrão de vida digno. Além disso, visa melhorar a qualidade geral do trabalho oferecido e as condições de emprego para esses trabalhadores.

De fato, a implementação dessas medidas não apenas, elevam o padrão de vida dos trabalhadores, mas também, beneficiam o mercado de trabalho como um todo. Isso porque, ao garantir direitos básicos, como salários justos, segurança no trabalho e benefícios sociais, criam-se condições mais equitativas e sustentáveis no setor digital. Esse movimento é fundamental para enfrentar a precarização do trabalho, um problema crescente nas economias modernas. Assim, ao proporcionar uma base sólida de direitos e proteções, busca-se dignificar

⁶ Cf. Conselho Europeu: regras da UE em matéria de trabalho em plataformas digitais - Consilium (europa.eu).

⁷ Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Realizar-trabalho-digno-economia-plataformas-2024-PT.pdf>. Acesso em: 17 set. 2025.

o trabalho em plataformas digitais, promovendo não só a justiça social, mas também a eficiência econômica e a competitividade empresarial em longo prazo.⁸

Uma nova diretiva europeia sobre condições de trabalho em plataformas foi adotada, essa diretiva (UE) 2831/2024, a qual, determinou o status de emprego é definido para indivíduos que trabalham por meio de plataformas digitais, assegurando que trabalhadores de plataformas não sejam erroneamente classificados como autônomos quando, na verdade, são funcionários que deveriam ter acesso a todos os direitos e garantias trabalhistas.

Implica em dizer que, as empresas que operam com contratados autônomos e estruturas semelhantes devem acompanhar atentamente os desenvolvimentos nessa área, pois, essas novas regras podem impactar o status de emprego de seus contratos atuais e futuros com indivíduos classificados como autônomos.⁹

Segundo o relatório de trabalho dos serviços da comissão o qual, acompanhou o documento denominado Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, constatou que, determinadas pessoas que trabalham em plataformas digitais enfrentam condições de trabalho precárias e acesso inadequado à proteção social. De forma reiterada, essas pessoas são falsamente classificadas como autônomas, ou seja, seu status profissional é incorretamente definido.

Os trabalhadores, erroneamente classificados, nessas plataformas não desfrutam dos direitos e proteções garantidos pela legislação nacional e da UE no campo trabalhista, que são concedidos aos empregados formais, nem tampouco, possuem a autonomia ou, a posição de mercado mais forte existente para os verdadeiros trabalhadores independentes. Calcula-se que cerca de 28 milhões de pessoas trabalhem em plataformas na UE, sendo que 22,5 milhões são corretamente classificadas como trabalhadores por conta de outrem ou autônomos (principalmente nesta última categoria). No entanto, 5,5 milhões desses trabalhadores podem estar incorretamente classificados, conforme mencionamos alhures, conseqüentemente, a incidência desta classificação incorreta quanto ao status profissional no contexto do trabalho

⁸ Comissão Europeia: Resumo Executivo da Avaliação de Impacto: Proposta de Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>. Acesso em: 22 jul. 2024.

⁹Parlamento Europeu. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>, 13 de dezembro de 2023. Acesso em: 22 jul. 2024.

em plataformas digitais a temática já foi objeto de mais de 100 (cem) decisões judiciais e, de aproximadamente, 15 (quinze) decisões administrativas em toda a UE.¹⁰

As novas regras propostas introduzem uma presunção de relação de emprego quando dois de cinco indicadores de controle ou direção estão presentes, incluindo controle sobre o horário de trabalho, liberdade para organizar o trabalho e determinação da remuneração. Atualmente, indivíduos que trabalham por meio de plataformas digitais não têm acesso a informações sobre como os algoritmos funcionam ou, como seu comportamento afeta as decisões tomadas por sistemas automatizados.

Com o advento das novas regras, será necessário o fornecimento dessas informações aos indivíduos e, aos seus representantes. Além disso, as plataformas digitais na Europa estão proibidas de tomar certas decisões importantes, como demissões ou suspensão de contas, sem supervisão humana. Haverá uma avaliação obrigatória do impacto de decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitoramento e decisão. A diretiva em questão, também, proíbe as plataformas digitais de processar certos tipos de dados pessoais, incluindo crenças pessoais, trocas privadas com colegas ou atividades fora do trabalho.

Uma outra obrigação, será a de que as plataformas digitais terão que transmitir informações sobre indivíduos autônomos empregados por elas às autoridades nacionais competentes e, aos representantes dos trabalhadores, como sindicatos, deste modo, não será permitido que uma plataforma digital contorne essas regras utilizando intermediários.¹¹

Espera-se, que com a implementação da nova diretiva, haja uma melhora nas condições de trabalho em plataformas e resolva os questionamentos existentes. Para tanto, a Comissão Europeia defende a necessidade urgente de regulamentação, destacando que diversos casos foram levados aos tribunais dos estados-membros da UE sobre o status de emprego dos trabalhadores de plataformas, e, a maioria desses casos resultou na reclassificação dos trabalhadores de autônomos para empregados. Dito isso de outra forma, as empresas que utilizam serviços prestados por trabalhadores autônomos por meio de plataformas digitais

¹⁰ Cf. Em Comissão Europeia. Resumo Executivo da Avaliação de Impacto: Proposta de Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>. Acesso em: 22 jul. 2024.

¹¹ Parlamento Europeu. Parlamento Europeu: Trabalho de plataforma: acordo sobre novas regras sobre estatuto laboral. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>. Acesso em: 22 jul. 2024. Os estados-membros podem expandir a lista de indicadores que acionam uma relação de emprego. As empresas terão que demonstrar que o trabalhador em questão é autônomo, pois, caso contrário, o trabalhador será classificado como empregado.

devem acompanhar esse desenvolvimento de perto e, podem considerar avaliar se esses indivíduos empregados têm o enquadramento do status de emprego corretamente atribuído.

Alguns críticos dizem que o resultado desta diretiva, beneficiará os interesses fiscais dos estados-membros que estabeleceram impostos sobre a prestação de serviços mais baixos do que sobre o emprego. Nesse contexto, foi sugerido que o aumento esperado na reclassificação de trabalhadores autônomos para empregados aumentasse a receita de impostos e contribuições para a previdência social.¹²

A Comissão Europeia estimou na sua análise de avaliação de impacto que atualmente mais de 5 milhões de indivíduos que trabalham na economia de plataforma são erroneamente classificados como autônomos. Além disso, indicou na avaliação de impacto que a reclassificação dos trabalhadores de plataforma de autônomos para empregados poderia gerar 3,98 mil milhões de euros anualmente em impostos e contribuições para a segurança social.¹³

A nova diretiva traz indicadores para que os trabalhadores sejam legalmente presumidos como trabalhadores de uma plataforma digital (e não trabalhadores autônomos¹⁴), quais sejam, limites máximos para a quantidade de dinheiro que os trabalhadores podem receber; acompanhar a execução de seus trabalhos, inclusive por meios eletrônicos; controle de distribuição ou atribuição de tarefas; controle das condições de trabalho e restrições à escolha do horário de trabalho; restrições à sua liberdade de organização do seu trabalho e regras sobre a sua aparência ou conduta. De acordo com o texto acordado, os Estados-Membros poderão acrescentar mais indicadores a esta lista ao abrigo da legislação nacional.

¹² Comissão Europeia: Feedback from: BOLT. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers/F2846180_en. Acesso em: 22 jul. 2024.

¹³ Comissão Europeia. Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584/parlamento-adota-diretiva-sobre-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais>. Acesso em: 22 jul. 2024. A nova lei introduz uma presunção de uma relação de trabalho (em oposição ao trabalho por conta própria) que é acionada quando estão presentes fatos que indicam controlo e orientação, de acordo com o direito nacional e as convenções coletivas em vigor, bem como tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. A diretiva obriga os países da UE a estabelecerem uma presunção legal do emprego a nível nacional, com o objetivo de corrigir o desequilíbrio de poder entre a plataforma e a pessoa que realiza o trabalho da plataforma. Ao estabelecer uma presunção eficaz, os Estados-Membros facilitarão a correção do falso trabalho por conta própria. O ônus da prova recai sobre a plataforma, o que significa que quando a plataforma quer refutar a presunção, cabe a eles provar que a relação contratual não é uma relação de trabalho. Cf. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240205IPR17417/provisional-deal-on-first-eu-wide-rules-for-platform-workers>. Acesso em: 22 jul. 2024.

¹⁴ A Diretiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JOUE n.º 186, de 11 de julho de 2019, em vigor a partir de 31 de julho de 2019) exclui a trabalhadores autônomos.

As plataformas digitais utilizam algoritmos para gestão de recursos humanos, tais sistemas são usados para organizar e gerenciar as pessoas que executam o trabalho em plataformas por meio de seus aplicativos ou sites. Segundo, as novas regras, os trabalhadores terão de ser informados sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisão.¹⁵

Além disso, as plataformas digitais de trabalho não poderão processar determinados tipos de dados pessoais, tais como: dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico dos trabalhadores da plataforma; dados relacionados a conversas privadas; dados para prever a atividade sindical real ou potencial; dados utilizados para inferir a origem racial ou étnica, status de imigração, opiniões políticas, crenças religiosas ou estado de saúde dos trabalhadores; dados biométricos, que não os utilizados para autenticação.

Em todo o caso, ao abrigo das novas regras, estes sistemas terão de ser supervisionados por pessoal qualificado, que beneficiará de uma proteção especial contra um tratamento desfavorável. A supervisão humana de decisões importantes, como a suspensão da conta, também é assegurada.

Constata-se que, as autoridades nacionais têm frequentemente dificuldades em aceder aos dados nas plataformas e às pessoas que trabalham através delas. Esta situação é ainda mais complicada quando as plataformas operam em vários Estados-Membros, uma vez que não é claro onde o trabalho das plataformas é realizado e por quem. Fato é que, a implementação da diretiva clarificará as obrigações existentes para as plataformas digitais de trabalho declararem trabalho às autoridades nacionais, além disso, solicitará igualmente às plataformas que disponibilizem às autoridades nacionais informações essenciais sobre as suas atividades e, a a identificação das pessoas que com elas trabalham.¹⁶

Importante ainda destacar, neste contexto, que a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (2019) chamou os Estados membros a adotarem medidas de proteção da privacidade e de dados pessoais frente à digitalização e às transformações no mundo laboral, incluindo o trabalho em plataformas. Essa modalidade, fruto do avanço tecnológico, abriu novas oportunidades de emprego e renda, além de benefícios para consumidores, mas também

¹⁵ Cf. Conselho Europeu, regras da UE em matéria de trabalho em plataformas digitais - Consilium.

¹⁶ Cerca de 500 (quinhentas) plataformas digitais de trabalho operam na UE. Existem plataformas digitais ativas em todos os países da UE. O crescimento da economia das plataformas é ilustrado pelo fato de que, entre 2016 e 2020, as respectivas receitas terem quase quintuplicado, tendo passado de cerca de 3 000 milhões de euros para cerca de 14 000 milhões de euros. Estima-se que as maiores receitas correspondam aos setores de serviços de entrega e táxi.

trouxe desafios quanto à garantia de trabalho digno, exigindo atenção regulatória e institucional.¹⁷

Em resposta a essas mudanças, o Conselho de Administração da OIT decidiu promover debates específicos sobre o trabalho em plataformas, realizando reunião tripartida de peritos em 2022 e, posteriormente, incluindo o tema na pauta da 113.^a Conferência Internacional do Trabalho (2025). A partir de análises de lacunas normativas, optou-se pela abertura de um processo de definição de normas, em conformidade com o procedimento de dupla discussão, sendo elaborado um relatório abrangente para subsidiar as deliberações.

Esse relatório detalhou ainda, o crescimento da economia das plataformas, a caracterização dos trabalhadores, as lacunas legais e a diversidade de abordagens regulatórias entre países. Examina temas como relação de trabalho, direitos fundamentais, segurança social, remuneração, jornada, proteção de dados, uso de algoritmos, mecanismos de resolução de conflitos, representação sindical e diálogo social. Também destacou, tendências de ampliação das proteções laborais e o papel crescente da OIT em apoiar os Estados na formulação de políticas e regulamentos, encerrando-se com um questionário destinado a orientar os debates da Conferência de 2025.

3. DECISÕES DOS TRIBUNAIS DA UNIÃO EUROPEIA SOBRE TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Hodiernamente, os tribunais da União Europeia estão adotando decisões sobre a situação laboral dos trabalhadores das plataformas digitais de forma casuística, tais decisões, têm sido cruciais para moldar a interpretação legal e a aplicação das normas relativas a esses trabalhadores.¹⁸ Uma tendência significativa observada é a reclassificação de trabalhadores de plataformas digitais de autônomos para empregados. Em diversos casos julgados, os tribunais concluíram que os trabalhadores foram incorretamente classificados como autônomos, sendo

¹⁷ Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Realizar-trabalho-digno-economia-plataformas-2024-PT.pdf>. Acesso em: 17 set. 2025.

¹⁸ Comissão Europeia: Resumo Executivo da Avaliação de Impacto: Proposta de Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>. Acesso em: 22 jul. 2024.

que, deveriam ser reconhecidos como empregados, o que lhes concedeu direitos adicionais, como salário mínimo, férias remuneradas e segurança social.

Por exemplo, a análise da Comissão Europeia identificou que mais de 5 milhões de trabalhadores de plataformas estão erradamente classificados como autônomos, essa reclassificação desses trabalhadores, conforme informamos anteriormente, pode aumentar substancialmente as receitas fiscais e contribuições para a segurança social, estimadas em 3,98 bilhões de euros anuais.¹⁹

Os tribunais têm utilizado critérios específicos para determinar a relação de emprego, nesse sentido, o Conselho da UE, em posicionamento adotado em junho de 2023, ampliou os cinco critérios iniciais da Comissão para sete. Verifica-se que, se pelo menos três, desses critérios forem cumpridos, presume-se que se existe uma relação de emprego, e, o ônus da prova contrária recai sobre a plataforma. Tais critérios, incluem controle sobre a remuneração, supervisão de trabalho e, outras condições de trabalho que demonstram uma relação empregatícia.²⁰

Outra área de foco desse contexto, é a transparência e a supervisão no uso de algoritmos. Com isso, tem-se que com as novas regras da UE proíbe-se que plataformas digitais tomem decisões importantes, como demissões, exclusivamente com base em sistemas automatizados, sem supervisão humana. Além disso, os trabalhadores devem ter acesso a informações sobre como os algoritmos que gerenciam seu trabalho operam e influenciam as decisões.²¹

Em caso emblemático, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), no julgamento da empresa Uber Spain decidiu, que o serviço prestado pela Uber deve ser considerado um serviço de transporte e, portanto, pode ser regulamentado pelos Estados-Membros como tal.²² Isso implica em dizer, que os motoristas da Uber podem ser considerados empregados sob certas condições de controle e supervisão. Igualmente, no caso Aslam e outros vs. Uber BV (Reino

¹⁹ European Union – Employment Status of Platform Workers. Disponível em: <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2023/12/flash-alert-2023-250.html>. Acesso em: 22 jul. 2024.

²⁰ Digital platform workers: EU rules one step closer. Disponível em: <https://epthinktank.eu/2023/06/22/digital-platform-workers-eu-rules-one-step-closer/>. Acesso em: 22 jul. 24.

²¹ European Union – Employment Status of Platform Workers. Disponível em: <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2023/12/flash-alert-2023-250.html>. Acesso em: 22. jul. 2024.

²² Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1>. Acesso em: 22 jul. 2024.

Unido), nesse caso, os tribunais britânicos reclassificaram os motoristas da Uber de autônomos para empregados, garantindo-lhes direitos trabalhistas, como salário-mínimo e férias pagas.²³

Na Espanha, em 2021, o Tribunal Supremo Espanhol decidiu que os motoristas da Glovo são empregados, e, não autônomos, devido ao controle exercido pela plataforma sobre suas atividades.²⁴ Já os Tribunais italianos, por sua vez, reclassificaram os entregadores da Foodora como empregados, argumentando, que a plataforma tinha um controle significativo sobre os trabalhadores.²⁵

Podemos observar, que essas decisões têm implicações amplas, não apenas para os trabalhadores e para as plataformas, mas também, para a economia digital como um todo. Ao estabelecer precedentes legais e critérios claros, os tribunais estão criando um ambiente mais

²³ The Supreme Court of the United Kingdom. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 22 jul. 2024. Cf. O recurso diz respeito ao status de emprego de motoristas de veículos de aluguel privado que prestam seus serviços por meio do aplicativo de smartphone Uber (o " aplicativo Uber "). A principal questão levantada é se um motorista Uber é um "trabalhador" para fins de legislação trabalhista que dá aos "trabalhadores" direitos de receber pelo menos o salário mínimo nacional, receber férias anuais remuneradas e se beneficiar de certas outras proteções. A Suprema Corte também considerou a questão relacionada de qual tempo conta, se os motoristas são "trabalhadores", como tempo de trabalho para fins dos direitos relevantes. A definição de um "trabalhador" na seção 230(3) do Employment Rights Act 1996 e outras legislações relevantes inclui qualquer pessoa empregada sob um contrato de trabalho, mas também se estende a alguns indivíduos que são autônomos. Em particular, a definição inclui um indivíduo que trabalha sob um contrato " pelo qual o indivíduo se compromete a fazer ou executar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para outra parte do contrato cujo status não é, em virtude do contrato, o de um cliente ou consumidor de qualquer profissão ou empreendimento comercial exercido pelo indivíduo ". O tribunal trabalhista concluiu que o Sr. Aslam e o Sr. Farrar satisfizeram esse teste e, trabalharam sob contratos de trabalho para a Uber London. O Employment Appeal Tribunal e o Court of Appeal (por maioria) rejeitaram os recursos da Uber."

²⁴ Sentença n. 805/2020 do Tribunal Supremo espanhol, que reconheceu a relação de emprego entre a empresa Glovo e os seus entregadores. Cf. em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/203713#:~:text=Artigo%20de%20peri%C3%B3dico,A%20decis%C3%A3o%20do%20Tribunal%20Supremo%20na%20Espanha%20que%20reconheceu%20a,para%20o%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20brasileiro%3F&text=%5Bpor%5D%20Analisa%20a%20Senten%C3%A7a%20n,Glovo%20e%20os%20seus%20entregadores>. Acesso em: 22 jul. 2024.

²⁵ Em 5 de abril de 2018, o Tribunal de Turim indeferiu a pretensão dos entregadores, considerando que sua relação contratual não poderia ser qualificada como relação laboral regular. O tribunal argumentou que os "riders" (entregadores de bicicleta organizados pela Foodora) não tinham a obrigação de exercer sua atividade laboral, uma vez que podiam recusar-se a disponibilizar-se para turnos. No entanto, em 11 de janeiro de 2019, após a contestação apresentada pelos "riders" à sentença anterior, o Tribunal de Recurso de Turim anulou radicalmente a decisão de Primeira Instância. A declaração fundamental foi a de que os "riders" não seriam tratados como freelancers independentes. Na interpretação do tribunal, a relação contratual dos "autônomos" com a empresa deveria ser qualificada como a "relação de colaboração" prevista no art. 2º, do Decreto Legislativo 81/2015 (a chamada Lei do Trabalho). Esta figura contratual consiste na "execução pessoal e contínua de trabalho, organizada pelo empregador, inclusive com referência aos horários e ao local de trabalho" (a chamada "heteroorganização"). Pela sua caracterização peculiar, o instituto constitui um gênero híbrido, situando-se entre o vínculo empregatício regular e o trabalho autônomo puro. Devido ao papel organizativo desempenhado pelo empregador, aplica-se a essa relação o regime das relações laborais. Com base neste princípio fundamental, o tribunal reconheceu aos autores os tratamentos remuneratórios previstos no Nível V do Acordo Coletivo Nacional do Setor de Entregas e Logística. Esse direito lhes garante uma renda mensal adicional no final do ano (remuneração extra), férias remuneradas e licença médica. Essa decisão estabeleceu novas fronteiras em uma das relações contratuais mais delicadas da "gig economy", influenciando a regulamentação da categoria.

justo e transparente para os trabalhadores de plataformas digitais, assegurando que seus direitos sejam protegidos e que as plataformas cumpram suas obrigações legais. Tais decisões, destacam a tendência crescente de reconhecimento de direitos trabalhistas para trabalhadores de plataformas digitais, promovendo maior equidade e justiça no mercado de trabalho digital.

4. O CONTRIBUTO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT PARA O TRABALHO “PLATAFORMIZADO”

A OIT tem desempenhado um papel de liderança mundial na investigação sobre o trabalho em plataformas, produzindo desde 2016 uma série de publicações que abordam desde os desafios da proteção laboral e da segurança de rendimento até princípios para melhorar as condições de trabalho em microtarefas. Em 2018, publicou um relatório pioneiro sobre essas condições e, em 2021, dedicou o *World Employment and Social Outlook* ao impacto das plataformas digitais, com base em inquéritos a 12 mil trabalhadores em 100 países.²⁶

Posteriormente, em 2022, elaborou um relatório de base para uma reunião de peritos e, em 2023, apresentou uma análise das lacunas normativas ligadas ao trabalho digno na economia digital. As publicações da OIT abrangem múltiplas dimensões desse fenômeno, incluindo sua natureza transfronteiriça, as relações laborais, o diálogo social, a liberdade de associação, a negociação coletiva e o papel das cooperativas. Também investigam a proteção social, com foco em modelos sustentáveis de cobertura para trabalhadores de plataformas, além de práticas internacionais de seguro de acidentes de trabalho.

Outro eixo central é a criação de empregos por meio da digitalização, com atenção especial a jovens, pessoas com deficiência e refugiados. O papel dos algoritmos na gestão do trabalho também vem sendo amplamente estudado, com destaque para seus efeitos na supervisão e no controle da atividade laboral. Desde 2021, a OIT tem desenvolvido projetos comparativos sobre os impactos de legislações em países como França, Espanha, Reino Unido e EUA, e prepara relatórios sobre saúde e segurança no trabalho na economia digital, além de

²⁶ Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Realizar-trabalho-digno-economia-plataformas-2024-PT.pdf>. Acesso em: 20 set. 2025.

instrumentos para inspeção laboral, sobretudo no enfrentamento da classificação incorreta de vínculos.

É possível encontrar, também, a sua contribuição em debates do G7, BRICS e G20 sobre trabalho em plataformas e proteção social. No campo estatístico, atua em grupos conjuntos com OCDE e Comissão Europeia para desenvolver metodologias de medição, além de integrar iniciativas como o Observatório do Trabalho em Linha, que acompanha em tempo real a oferta e a procura de serviços em plataformas digitais.

5. O CENÁRIO NEBULOSO QUANTO A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS NO BRASIL

A ausência de regulamentação clara sobre o trabalho em plataformas no Brasil tem alimentado um ambiente de forte insegurança jurídica. Como não há parâmetros normativos definidos, a solução dos conflitos recai inteiramente sobre o Judiciário, que se vê obrigado a interpretar institutos tradicionais do Direito do Trabalho diante de novas realidades tecnológicas e contratuais. Essa lacuna legislativa favorece tanto disputas intermináveis quanto a manutenção de um quadro de precarização estrutural, no qual trabalhadores ficam sem garantias mínimas e empresas se aproveitam da indefinição para reduzir custos.

A insegurança se torna evidente nas decisões judiciais. Em casos com realidades fáticas muito semelhantes, Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho têm oscilado entre reconhecer o vínculo empregatício e indeferi-lo. Essa disparidade de entendimentos impede a formação de jurisprudência estável, gera incertezas para trabalhadores e empresas e compromete a previsibilidade das relações laborais. A mesma atividade pode, assim, ser enquadrada de formas distintas a depender do juízo competente, o que mina a confiança no sistema de justiça.

Além disso, essa instabilidade impacta a proteção coletiva. Como não há definição uniforme sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataformas, a representação sindical e a negociação coletiva ficam esvaziadas, dificultando a construção de instrumentos capazes de equilibrar as relações. Em última análise, a falta de regulamentação, somada à oscilação jurisprudencial, cria um terreno fértil para a fragmentação e a desigualdade, tornando

urgente a adoção de parâmetros normativos que tragam segurança jurídica e efetividade aos direitos sociais na economia digital.

No âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu a audiência pública sobre o possível reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e empresas de plataformas digitais. O debate foi convocado pelo ministro Edson Fachin no âmbito do Recurso Extraordinário 1446336, da Uber, que teve repercussão geral reconhecida (Tema 1.291), de modo que a decisão futura terá efeito em todos os processos semelhantes.²⁷

Durante dois dias, mais de 50 participantes — entre especialistas, pesquisadores e representantes da sociedade civil — apresentaram estudos e posicionamentos sobre questões como precarização do trabalho em plataformas, controle algorítmico, dependência econômica dos motoristas e impactos das tecnologias digitais nas relações de trabalho.

Encerrando os trabalhos, Fachin ressaltou que o pluralismo e a participação da sociedade tornam a decisão mais legítima e que as contribuições recebidas fornecerão subsídios valiosos para o julgamento. Também se manifestaram o subprocurador-geral da República, que alertou para os riscos de o algoritmo substituir a pessoalidade das relações de trabalho; o representante da AGU, que destacou o aprendizado com as diferentes perspectivas; e a ministra Kátia Arruda, do TST, que valorizou o compartilhamento de conhecimento com a sociedade.

CONCLUSÃO

Os Estados-Membros da União Europeia adotaram abordagens distintas em relação ao trabalho nas plataformas digitais, resultando em respostas nacionais diversas e em diferentes estágios de desenvolvimento. A legislação nacional, até agora, tem sido principalmente implementada em setores específicos, como os serviços de transporte com motorista e os serviços de entrega de alimentos. Essas variações refletem as diferentes prioridades e contextos econômicos e sociais de cada país, evidenciando a necessidade de uma abordagem mais harmonizada para garantir a proteção dos trabalhadores em toda a Europa.

O trabalho em plataformas digitais é uma forma relativamente nova de trabalho, na qual uma plataforma online, como um site ou aplicativo, conecta a solicitação de serviço de um

²⁷ Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 17 set. 2025.

cliente com a prestação de trabalho remunerado por uma pessoa. Esse modelo tem crescido significativamente, especialmente em setores como transporte e entrega de alimentos, refletindo mudanças nas dinâmicas do mercado de trabalho na era digital.

A nova diretiva da União Europeia tem como objetivo melhorar as condições de trabalho das pessoas que atuam por meio de plataformas digitais, ao mesmo tempo em que preserva as oportunidades e vantagens proporcionadas pela economia de plataformas. Essa regulamentação é parte de um esforço mais amplo para adaptar o direito do trabalho às novas realidades tecnológicas e garantir que os trabalhadores de plataformas não sejam explorados.

O Conselho e o Parlamento Europeu chegaram a um acordo sobre a nova diretiva. Esse acordo é um marco importante, pois aborda diretamente os casos de classificação errônea dos trabalhadores de plataformas, facilitando sua reclassificação como empregados e garantindo-lhes um acesso mais fácil aos direitos trabalhistas previstos pela legislação da UE. Além disso, o acordo inclui disposições que melhoram a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores de plataformas e aumentam a transparência sobre o uso de sistemas algorítmicos na tomada de decisões no local de trabalho.

Na mesma esteira protetiva vimos que a Organização Internacional do Trabalho tem se debruçado diuturnamente para promover a proteção das pessoas que vem desenvolvendo essa nova modalidade de trabalho, no Brasil as discussões já se iniciaram, mas ainda, estamos, ao que parece, da instituição de um regramento efetivo que discipline essas novas relações.

Por qualquer ângulo que se olhe podemos extrair, que essas medidas são fundamentais para garantir que, na economia digital, os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que haja um equilíbrio justo entre inovação e proteção social, com a harmonização das abordagens nacionais, bem como, a implementação de regulamentações claras ajudarão a criar um ambiente de trabalho mais seguro para todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

BENÍTEZ, Esperanza Macarena Sierra; MACARENA, Esperanza. **Trabajo y trabajadores del sector de la banca en la Economía 4.0: MIFID II**. Noticias Cielo, n. 2, 2018.

_____. et al. Sostenibilidad social en la industria 4.0. Desafío para la UE-2030. **Cuadernos de Derecho Transnacional**, v. 12, n. 1, p. 413-433, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1291**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 17 set. 2025.

Comissão Europeia: Resumo Executivo da Avaliação de Impacto: Proposta de Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012SC0402>. Acesso em: 22 jul. 2024.

Comissão Europeia: Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32024L2831>. Acesso em: 22. jul. 2024.

Comissão Europeia: Feedback do BOLT. Disponível em: <https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-on-improving-working-conditions-in-platform-work/>. Acesso em: 22 jul. 2024.

Comissão Europeia: Documento de trabalho dos serviços da Comissão, Relatório de avaliação de impacto que acompanha o documento Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52021PC0762>. Acesso em: 22. jul. 2024.

Digital platform workers: EU rules one step closer. Disponível em: <https://epthinktank.eu/2023/06/22/digital-platform-workers-eu-rules-one-step-closer/>. Acesso em: 22. jul. 2024.

European Union – Employment Status of Platform Workers. Disponível em: <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2023/12/flash-alert-2023-250.html>. Acesso em: 22. jul. 2024.

FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez; DEL PRADO, Daniel Pérez. El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en das empresas de base tecnológica. **Cuadernos de relaciones laborales**, v. 36, n. 2, 2018.

_____. Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales. **ML RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Plataformas digitales y mercado de trabajo, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Economía Social, 2018.**

GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: influência para o ordenamento jurídico brasileiro? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 53-65, jan./mar. 2022.

HIEßL, Christina. Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions. **Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal**, 2024.

Parlamento Europeu: Trabalho de plataforma: acordo sobre novas regras sobre estatuto laboral. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>. Acesso em: 22 jul. 2024.