

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

## O trabalhador por plataforma digital com base na *web* e o Direito do Trabalho

Andrea Cristina Martins<sup>1</sup>

### Introdução

O artigo trata sobre a relação entre o desenvolvimento tecnológico e o surgimento de novas formas de trabalho, em específico com o trabalho através de plataformas digitais com base na *web* e a regulação laboral desses trabalhadores no Brasil.

As mudanças tecnológicas estão cada vez mais presentes na sociedade, no mundo do trabalho e em nossas vidas. Em cada aspecto da vida humana a tecnologia começa a se inserir. Não há mais como pensar a sociedade, sua estrutura e seus problemas sem pensar em tecnologias.

E o mundo do trabalho? É possível visualizar como será no ano de 2050? Para Harari (2018) não é possível ter uma ideia de como será o mercado de trabalho em 2050 em virtude do avanço tecnológico, em especial, da incorporação da inteligência artificial nos processos produtivos.

Para Harari (2018), o ser humano é dotado de dois tipos de habilidades: a física e a cognitiva. Na disputa com as máquinas, em especial, após a Revolução Industrial, o ser

---

<sup>1</sup> Doutora em Ciências Sociais Aplicadas. Professora universitária. Advogada. E-mail: [andreamartins2004@hotmail.com](mailto:andreamartins2004@hotmail.com)

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

humano competia de forma mais direta com suas habilidades físicas; mas agora as variadas tecnologias, inteligência, em específico, a inteligência artificial está começando a superar os humanos também nas habilidades cognitivas de aprender, analisar, comunicar e até compreender as emoções.

Apesar de parecer muitas vezes tão distante, as tecnologias incorporadas no mundo do trabalho já são uma realidade para muitos trabalhadores. Para Pereira Filho (2020) as mudanças tecnológicas, possibilitam a criação de novas formas de trabalho, criando novas estruturas organizacionais e novas maneiras de organizar o trabalho, propiciando vínculos de trabalho flexíveis e a contratação de profissionais via plataformas digitais. Compartilha desse entendimento, Oliveira, Assis, Costa (2019, p. 255) ao afirmar que ao mesmo tempo que a tecnologia potencializa o “surgimento de novas relações de trabalho, fomentando o desenvolvimento das múltiplas tarefas demandadas socialmente, criando novas ocupações em um cenário de recorrente desemprego”, também fragiliza a proteção dos novos contratos laborais.

Muito se tem debatido sobre os empregos que serão substituídos, ou deixaram de existir, em virtude das novas tecnologias, ao mesmo tempo, novos empregos, novas formas de trabalho e novas profissões estão e estarão surgindo em conjunto com as novas tecnologias, o presente trabalho analisa uma dessas novas formas de trabalho no contexto brasileiro. Buscando responder a algumas questões como: O que é o trabalho por plataforma com base na *web*? Há regulação na legislação nacional sobre o trabalho nessas plataformas? Há proteção aos trabalhadores nelas? O trabalho nessas plataformas digitais é precário?

A presente pesquisa tem por objetivo geral investigar o trabalho por plataforma digital com base na *web* no Brasil pela perspectiva da legislação trabalhista. O primeiro objetivo específico é analisar a legislação trabalhista nacional sobre o tema, verificando-se a existência, ou não, de proteção a esses trabalhadores. O segundo objetivo específico é verificar o papel do Direito do Trabalho na proteção aos trabalhadores por plataformas digitais.

Para tanto, será realizada pesquisa bibliográfica, com análise de documentos, legislação e doutrina jurídica. A metodologia para a realização dessa pesquisa empregará

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

a perspectiva epistemológica utilizando-se do Materialismo Histórico com a qual buscou-se “responder como o conhecimento é produzido (construído, obtido, desenvolvido), organizado, sistematizado e transmitido (explicitado, divulgado, exposto).” (FARIA, 2015, p. 60).

O método utilizado será o método dialético, entendendo-o conforme Faria (2015, p. 58) como o “[...] procedimento epistemológico, na medida em que ele define como o conhecimento é produzido.” (FARIA, 2015, p. 58).

A definição dessa abordagem epistemológica e metodológica se deu objeto de estudo que é dado pelo movimento do real, o mundo do trabalho como um todo está em permanente construção, sem necessário buscar a compreensão das diversas determinações que interferem no real. Assim, entendido por Marx (1982, p. 14): “O concreto é concreto por ser a síntese de múltiplas determinações, logo, unidade da diversidade.” Desta forma, o emprego do Materialismo Histórico permitirá analisar a realidade dentro de seu processo de formação histórica que, de forma não estática, mas enquanto um movimento no qual devem ser encadeadas as relações.

Sobre o método dialético, há a possibilidade de permitir ao pesquisador ir além da aparência e buscar a essência do objeto pesquisado através da captura da estrutura e sua dinâmica, realizando uma síntese, o pesquisador reproduz no plano ideal a essência do objeto pesquisado. (PAULO NETTO, 2011).

A partir da utilização do método dialético e do Materialismo Histórico, uma categoria foi central: o trabalho. A categoria trabalho foi compreendida a partir de uma perspectiva teórica compreendendo o trabalho como fundante na sociedade capitalista e na relação com o capital, formando um nexu conflituoso.

## **O trabalho nas plataformas digitais**

O trabalho por plataformas digitais, de acordo com a OIT (2020) surge nos anos 2000 como consequência do desenvolvimento da internet e da necessidade da melhoria das indústrias baseadas na *web*.

Nas últimas quatro décadas, o avanço da tecnologia tem provocado mudanças profundas nas características do trabalho e a recente evolução das áreas de inteligência artificial, comunicação e computação quântica sugere que nas

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

próximas décadas tais transformações serão ainda mais profundas. (PEREIRA FILHO, 2020, p. 22).

Para Tapscott e Williams (2007) as empresas do século XXI são definidas por quatro princípios: a abertura, o *peering*, o compartilhamento e a ação global. Ser uma empresa aberta, significa que suas fronteiras são permeáveis as ideias e ao capital humano externo, tendo um desempenho superior ao próprios recursos e capacidades externos. O *peering* é “uma maneira de produzir bens e serviços que depende totalmente de comunidades auto organizadas e igualitárias de indivíduos que se unem voluntariamente para produzir um resultado compartilhado.” (TAPSCOTT; WILLIAMS, 2007, p. 89). Essas atividades produtivas podem ser voluntárias, com o exemplo da Wikipédia e do Linux. O terceiro princípio é o compartilhamento, que é uma forma das empresas construírem ecossistemas empresariais dinâmicos construindo uma estrutura partilhada de tecnologia e conhecimento com vistas a intensificar o desenvolvimento e a inovação. E por fim, a ação global, as empresas devem não apenas conhecer o mundo onde atuam, mas agir de forma global, não ter fronteiras físicas ou regionais, ter capacidades globais (mão-de-obra, processos, plataforma de TI) para intensificar a colaboração dentro da empresa e com seus parceiros externos. (TAPSCOTT; WILLIAMS, 2007).

De acordo com Rocha e Oliveira (2020, p. 2) pode-se entender as plataformas digitais como: “modelo de negócio baseado em alta tecnologia, principalmente pela utilização de algoritmos, inteligência artificial e produção e análise de dados, bem típicas da sociedade contemporânea com seu processo de transformação digital.”

Os trabalhos por plataformas digitais *on-line* são conhecidos também pela expressão em língua inglesa, *crowdwork*, significando trabalho coletivo ou por multidão.

No ano de 2005, Jeff Howe utilizou pela primeira vez a expressão em língua inglesa, *crowdsourcing*, para designar a externalização do trabalho realizado por uma empresa, na modalidade de um convite aberto dirigido à uma multidão de trabalhadores através da internet. (OIT, 2020). “Como sugere a combinação das palavras *crowd* (multidão) e *outsourcing* (externalização), as origens do termo remetem diretamente para as motivações económicas das empresas que recorrem a esta forma de trabalho: mão-de-obra mais barata e a pedido.” (OIT, 2020, p. 3).

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

Para Fonseca (2020, p. 358) *crowdsourcing* é “a externalização produtiva para uma multidão de trabalhadores por meio de um chamado aberto com o uso da internet.”

De acordo com a OIT (2020) essa forma de contratação de trabalhadores tem vantagens para as empresas contratantes, podendo citar: a) em virtude de ter trabalhadores em vários fusos horários do planeta, a empresa pode finalizar seus trabalhadores a qualquer hora, mesmo porque muitos desses trabalhadores são de curta duração; b) Em virtude de ser uma multidão de trabalhadores as empresas contraentes podem processos grandes quantidades de dados em pouco tempo; c) são contratos de curto prazo, sem custos adicionais à empresa contratante; d) esses trabalhadores podem estar localizados em países onde o custo da mão de obra é mais barato, gerando uma economia para a empresa contratante.

Os benefícios apresentados aos trabalhadores, estão a grande facilidade do trabalho por plataformas digitais *on-line* devido a flexibilidade do trabalho, podendo-se trabalhar em qualquer lugar do planeta, em qualquer horário, podendo o trabalhador realizar seu serviço e entregá-lo ao contratante via internet, exercendo sua autonomia e liberdade, mesmo que essas duas características, como será analisado na sequência, fazem parte de um discurso ideológico. Dutra e Coutinho (2020) destacam outro atrativo das plataformas digitais, a propagação de inesgotáveis vagas, mesmo porque, essas organizações não têm custos com o cadastramento de novos trabalhadores. Nessa mesma percepção Cardoso, Artur e Oliveira (2020, p. 207) afirmam que “é propagandeada que há parceria, renda fácil, remuneração significativa, flexibilidade de horário, ausência de chefes e consequente autonomia no trabalho.”

Uma das determinações que fazem parte dessa conjuntura é a ideologia presente na disseminação sobre os benefícios do trabalho por plataformas digitais. No entanto, no campo da proteção laboral, há um retrocesso, haja visto que esses trabalhadores são autônomos, com trabalhos eventuais, com remuneração flexível e a atuação das plataformas digitais, em sua maioria, não tem regulamentação nos países onde atuam, inclusive no Brasil.

O *crowdsourcing* tem no seu modelo de funcionamento, quatro elementos fundamentais: a) o cliente que solicita e define o serviço; b) a plataforma a qual o

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

encaminha o serviço através de seu sistema operacional e gerencia o processo; c) a tarefa que é o serviço que será realizado, podendo ser classificadas de diversas formas, a mais comum é a micro tarefa, posto que o cliente divide o serviço em múltiplas partes, para poder ser realizada de forma rápida e por um grande número de trabalhadores<sup>2</sup> e; d) a multidão que realiza o trabalho e que é composta por uma diversidade de trabalhadores, separados geográfica e culturalmente, falando línguas diferentes, com escolaridade, experiências diversas, além de distinções. (ZANATTA, 2018). Há uma pluralidade de tipos de tarefas ofertadas nas plataformas digitais com base na *web*, sendo que o reflexo das atividades retrata também a diversidade de trabalhadores, Pereira Filho (2020, p. 53) constatou em seu estudo que:

Assim, os profissionais que gozam de alta autonomia e baixa dependência da plataforma tendem a construir identidades mais associadas a conceitos de empreendedorismo, liberdade de ação e auto realização, enquanto profissionais com baixa autonomia e grande dependência das plataformas tendem a construir identidades que são mais associadas ao trabalhador temporário ou subempregado.

Sobre o trabalho executado por via das plataformas digitais:

O *crowdsourcing* utiliza a capacidade criativa, a inteligência coletiva e a heterogeneidade desses indivíduos para a realização das tarefas solicitadas pelos clientes, que são disponibilizadas por meio de diversas plataformas existentes. Cada trabalhador na multidão pode realizar a tarefa de forma individual ou coletiva, tendo a iniciativa de selecionar as tarefas que deseja realizar, de acordo com suas necessidades e interesses pessoais. (ZANATTA, 2018, p. 37).

As plataformas digitais podem assumir dois formatos: com base na *web* e plataformas locais. As plataformas digitais baseadas na *web*, constituem-se por tarefas dirigidas a pessoas específicas. Podendo as tarefas serem direcionadas a mercados de trabalho *freelance* (por exemplo: Upwork), execução de micro tarefas (por exemplo: AMT) ou trabalhos criativos baseados em concursos (por exemplo: 99designs). As plataformas digitais também podem funcionar a partir de plataformas locais, dirigidas a

---

<sup>2</sup> Em sua tese de doutoramento Zanatta (2018) apresenta recomendações para trabalhadores na multidão superarem barreiras em projetos de *software crowdsourcing*.

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

multidão de pessoas para a realização das tarefas específicas de cada plataforma, podendo ser divididas em: alojamento (por exemplo: Airbnb); transporte (por exemplo: Uber); entregas (por exemplo: Deliveroo); serviços domésticos (por exemplo: Taskrabbit) e micro tarefas locais (por exemplo: Streetspotr). (OIT, 2020).

Antunes (2018) faz uma análise crítica dessa expansão do setor de trabalho *on-line*, através de plataformas e aplicativos, afirmando ser uma estratégia dessas empresas de invisibilização, além da expansão da precarização do trabalho, com a perda de direitos trabalhistas. Apesar dessas empresas que atuam por plataformas e aplicativos, denominarem-se com expressões como “compartilhada”, “colaborativa”, a relação entre capital e trabalho permanece sendo uma relação de exploração. Para Beltrão (2019) essas não são boas terminologias, posto que pressupõem a gratuidade e colaborações em iguais condições, o que não ocorre no plano concreto, já que tais plataformas digitais são empresas capitalistas que visam o lucro. Assim, o verbo compartilhar seria um eufemismo para o verbo vender, já que o que ocorre na realidade objetiva é a venda da força de trabalho pelo trabalhador à empresa que se expressa como plataforma digital.

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com seus gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza, etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado- apropria-se do mais-valor gerado pelos serviços dos motoristas, sem preocupação com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. (ANTUNES, 2018, p. 34-35).

Desta forma, fica evidenciado que as plataformas digitais são organizações empresariais e que não estão descoladas da realidade objetiva, estando inseridas em setores econômicos, impactando-os a partir de sua atuação.

Desta forma, tem-se que o trabalho nas plataformas é, apesar das inovações tecnológicas envolvidas, uma continuidade da lógica capitalista que busca o lucro e, para tal, tenta resistir ou destruir as ações e instituições que se colocam como obstáculos, em termos de proteção social e trabalhista. E, como continuidade, ela acentua a precariedade a partir da ideologia da autonomia e de uma prática de intenso controle e dependência. (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020. p. 226).

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

Assim, o Direito do Trabalho tem sofrido forte impacto do discurso neoliberal como um ramo do direito ultrapassado que precisa de profundas reformas em virtude das amplas mudanças tecnológicas no mundo do trabalho. “Quando o tempo é utilizado como um dispositivo de poder, a idade da norma jurídica torna-se relevante, ainda que ela tenha sido constantemente renovada ao longo dos anos e esteja cumprindo sua função social.” (DUTRA; COUTINHO, 2020, p. 208).

Todos esses elementos, reforçam a importância da discussão sobre a regulação laboral como forma protetiva ao trabalhador em plataformas digitais.

## **As plataformas digitais com base na *web***

O presente estudo, tem por escopo a análise do trabalhador por plataforma digital pela *web*.

De acordo com a OIT (2020) essas plataformas não são regulamentadas pelos Estados, há uma “auto-regulamentação” pelas próprias plataformas que definem suas políticas particulares de contratação: quais tarefas, quais horários, para quais trabalhadores serão dirigidas, a frequência do trabalho, prazos de entrega, formas de remuneração e de aceite do trabalho. “Essa situação é problemática, pois mesmo a plataforma mais bem-intencionada tem de dar prioridade aos seus interesses comerciais, sob pena de perder a sua quota de mercado para os concorrentes.” (OIT, 2020, p. 95).

Nesse sentido, esse processo de expansão incontrolável das tecnologias disruptivas nas relações laborais confronta o próprio sistema legal do ordenamento jurídico, uma vez que muitas plataformas digitais são desenvolvidas a partir de preceitos neoliberais guiados pela política de livre mercado. Tais preceitos são orquestrados de forma independente dos pressupostos principiológicos historicamente delineados pelo Direito do Trabalho, pois há uma forte tendência de desvirtuar os encargos patronais que contornam a própria natureza da relação empregatícia em prol da maximização de lucros devido ao barateamento da mão de obra. (BELTRÃO, 2019p.12).

O trabalho por plataformas digitais com base na *web*, apesar de serem uma oportunidade de trabalho, apresenta uma série de dificuldades para o trabalhador, podendo relacionar algumas delas: a) muitas vezes mal remunerado<sup>3</sup>; b) pouca

---

<sup>3</sup> OIT Relatório tem um capítulo específico que trata da remuneração dos trabalhadores.

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

comunicação entre o trabalhador e a plataforma e ou o cliente, o que dificulta o entendimento sobre o trabalho a ser realizado, gerando, algumas vezes injustiças e tratamento desmoralizador; c) as condições de trabalho definidas unilateralmente, d) não aceitação do trabalho entregue, ficando o trabalhador sem remuneração e muitas vezes sem justificativa da recusa do trabalho. (OIT, 2020).

Constata a OIT (2020) que como forma de melhorar as condições de trabalho, os trabalhadores têm se organizado coletivamente ou através de organizações de defesa dos direitos para buscar o cumprimento mínimo das regras de prestação dos serviços por parte das plataformas e dos clientes.

No que trata da realidade brasileira, de acordo com Pereira Filho (2020) é possível relacionar o crescimento das plataformas de trabalho à crise econômica e às altas taxas de desemprego, sendo que para muitos trabalhadores, que não encontram uma inserção formal no mercado de trabalho, o trabalho através das plataformas digitais passou a ser uma oportunidade imediata de gerar renda.

Pereira Filho (2020) em seu estudo fez um levantamento, não exaustivo, das plataformas digitais para trabalhadores autônomos<sup>4</sup>, que estão operando, são: Alstra, 99Freelas, Fiverr, Freelancer, GetNinjas, GigNow, Guru, Maturi Services, dentre outras.

No Brasil, não há ainda estatísticas oficiais da quantidade de trabalhadores que trabalham nas plataformas digitais com base na *web*. De acordo com o Projeto ILabour (2020) que desenvolveu o índice de mão de obra on-line<sup>5</sup>, há poucos trabalhadores por plataformas digitais com base na *web*, nas demais Américas (2,1%) sendo os Estados Unidos da América com maior número de trabalhos nessa modalidade (42,8%).

Especificamente sobre o Brasil, o Projeto ILabour (2020) demonstra que as ocupações mais realizadas são: em primeiro lugar, os trabalhos criativos e de multimídia;

---

<sup>4</sup> Como o autor denomina essas plataformas, no presente trabalho, optamos pela nomenclatura utilizada pela OIT (2020).

<sup>5</sup> Online Labor Index é o primeiro indicador econômico que fornece uma economia de gig on-line equivalente às estatísticas convencionais do mercado de trabalho. Ele mede a oferta e a demanda de mão de obra freelance on-line em vários países e ocupações, monitorando o número de projetos e tarefas em várias plataformas em tempo real. Os dados são construídos monitorando todos os projetos / tarefas postados nas cinco maiores plataformas de trabalho on-line em inglês, representando pelo menos 70% do mercado por tráfego. (PROJETO ILABOUR, 2020).

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

em segundo lugar, as tarefas de desenvolvimento de software e tecnologia e; em terceiro lugar, as tarefas de escrita e tradução.

No que tange a análise da legislação brasileira sobre os trabalhadores por plataformas digitais pela *web*, estes são considerados trabalhadores autônomos, posto que se compreende que há autonomia na prestação de serviços, sem subordinação. Oliveira, Assis, Costa (2019, p. 256) reafirma o entendimento que “os trabalhadores destas plataformas são postos, sob o prisma formal-contratual, na posição jurídica de parceiros autônomos. São tidos como livres para se ativar ou desativar no horário de sua escolha.” Entretanto, destaca o autor, que apesar do enquadramento legal de autônomo, tais trabalhadores não têm a possibilidade de fixar o preço do serviço que irão prestar, nem de avaliar a plataforma digital, nem de recusar clientes, gerando questionamentos sobre essa autonomia e liberdade. Nesse diapasão, Oliveira, Assis, Costa (2019) destacam que no plano da realidade concreta há “um verdadeiro discurso de chantagem: baixo salário ou nada.”

No contexto do *crowdsourcing*, portanto, o trabalhador é duplamente aprisionado: pelo discurso da liberdade de ser ele mesmo um capitalista, tirando proveito das benesses de plataformas com as quais foi presenteado; e pela própria programação algorítmica que conduz cada um dos seus passos sem que ele perceba. O algoritmo, uma espécie de entidade que tudo controla, movimenta as peças humanas de modo a que atendam aos objetivos do capital. (FONSECA, 2020, p. 364).

Apesar dessa modalidade de trabalho se apresentar como nova, a novidade está apenas em seu aspecto exterior, posto que em sua essência, a relação de trabalho existente, não mudou, permanece uma relação conflituosa entre trabalho e capital.

## **A regulação laboral do trabalho nas plataformas digitais**

Para Beltrão (2019) a realidade concreta demonstra uma situação jurídica diferente da subordinação clássica, denominada de subordinação por algoritmo, posto que é claro o poder fiscalizatório das plataformas digitais através comandos pré-ordenados e mutáveis por aquele que comanda a prestação do serviço, além “do escancaramento de

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

uma flagrante condição de hipossuficiência, nitidamente expressada nos baixos salários e extensas jornadas de trabalho. (OLIVEIRA, ASSIS, COSTA, 2019, p. 256).

Decorrente desse enquadramento legal, os trabalhadores por plataforma digital na *web* não estão protegidos pela legislação trabalhista, sendo o contrato de prestação de serviços um contrato regulado pelo Código Civil, a partir da paridade entre as partes. Para Beltrão (2019) a utilização do aparato legal mais flexível do Direito Civil, permite as empresas de plataforma digital esquivar-se da aplicação das leis protetivas do Direito do Trabalho. Dutra e Coutinho (2020, p. 206) compartilham do entendimento que o discurso neoliberal que fomenta o empreendedorismo como a melhor forma de trabalho, conjuga-se muito bem com as tecnologias que permitem a execução das plataformas digitais, e no campo jurídico apresenta-se “o discurso de que o prestador de serviço é um empresário autônomo, de modo que a relação entre a plataforma e o prestador deveria ser regida pelo Direito Civil.” Não se pode esquecer que a centralidade do Direito do Trabalho é a proteção a uma relação de trabalho assimétrica, por isso de sua relevância na busca por uma justiça social. Não é porque o trabalho foi alterado em sua aparência, que em sua essência ele também mudou, não, o trabalho através das plataformas digitais, continua sendo uma relação desigual entre a plataforma digital e o trabalhador, merecedor de proteção pelo Direito do Trabalho.

Dessa forma, defender os direitos fundamentais por vislumbrar uma relação tipicamente empregatícia expressa com roupagens distintas é ser capaz de ler que no fenômeno “novo”, há espaços de ruptura e também de continuidade em relação ao “velho”. Retrógrado seria, por incapacidade de compreender a complexidade do novo, deixa-se iludir por ele, permitindo que as relações do trabalho sejam conduzidas àquilo que há de mais superado: a exploração sem medida, a servidão e a degradação do trabalho humano. (DUTRA; COUTINHO, 2020 p. 212).

Cardoso, Artur e Oliveira (2020) destacam que tratar as plataformas apenas como algo novo, impede os atores de atuarem sobre os problemas de regulação que elas trazem para toda a economia, já que essas empresas estão inseridas em setores econômicos, influenciando-os a partir do exercício de sua atividade empresarial.

Para Oliveira, Assis, Costa (2019) o cenário contemporâneo das plataformas digitais encontra-se pouco consolidado em termos de classificação e doutrinas, as ideias

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

de *gig economy*, *sharing economy* e trabalho sob demanda estão presentes na denominada economia digital, no entanto, há um descompasso com as regulações existentes na legislação, situando essas atividades em um campo da desregulação do Direito.

Nesse contexto, percebe-se um posicionamento favorável do próprio Estado acerca da legitimação das reformulações dos novos modelos de regime de trabalho. A própria expansão da prevalência do negociado sobre o legislado reflete essa postura, indo de encontro à essência protetiva do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea. (BELTRÃO, 2019. p. 11).

A ausência de regulamentação para essa relação de trabalho entre as plataformas digitais com base na *web* e a multidão, isto é, os trabalhadores, suscita a desproteção aos trabalhadores pelas normas constitucionais, trabalhistas e cíveis contidas no ordenamento jurídico nacional “alocando-os numa condição de precariedade social. Essa precariedade é a consequência da forma jurídica de autonomia em que são envoltas tais relações de trabalho.” (OLIVEIRA, ASSIS, COSTA, 2019, p. 255). Ressalta ainda o autor que a transferência dos riscos da atividade para os trabalhadores é mais um elemento que aponta a precariedade dessas atividades laborais.

Pereira Filho (2020) citando diversos autores, Kochan, 2016; Pastore, 2019; Duggan, 2020; destacam que se por um lado os novos arranjos de trabalho, apresentam características de flexibilidade e rapidez, por outro colocam os trabalhadores em situação de maior exposição aos riscos do mercado, gerando um debate sobre a necessidade de compreensão das novas formas de relações trabalhistas, de regulamentação dessas formas de trabalho e de novos mecanismos de proteção social buscando superar os desafios contemporâneos e futuros da sociedade.

As empresas que atuam através das plataformas digitais, sabem e beneficiam-se da “clara zona de desregulação” existente, por esta razão, se faz imprescindível a criação de uma regulação jurídica ampla, como forma de proteger esses trabalhadores, que hoje prestam seus serviços em relações de trabalho precarizadas. “Como visto, o Direito do Trabalho segue desconectado das plataformas digitais, as quais estabelecem condições fáticas da atividade laboral dos usuários parceiros em uma zona cinzenta.” (OLIVEIRA,

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

ASSIS, COSTA, 2019, p.264). Para Dutra e Coutinho (2020, p. 7) o sucesso dessas plataformas digitais acontece pela divulgação da “novidade de seu formato como algo não assimilável pela legislação trabalho e até então não especificamente regulamentado.”

A questão central que se impõe, ao final é: como proteger esses trabalhadores? É possível criar novas regulações para essa relação de trabalho?

## Considerações finais

As considerações finais refletem que, com o avanço da tecnologia, novas formas de trabalho têm surgido no Brasil e no mundo, no presente trabalho, foi analisado o trabalho por plataformas digitais com base na *web*, verificando a ausência de regulação específica para essa relação de trabalho, destacando a importância do Direito do Trabalho como forma de justiça social.

A OIT (2020) após estudar o trabalho dos trabalhadores por plataforma on-line apontou dezoito critérios para um trabalho mais justo. São os critérios: 1) classificar os trabalhadores como trabalhadores por conta de outrem e não como trabalhadores por conta própria; 2) disponibilização de meios jurídicos vinculativos para que os trabalhadores possam dar a conhecer suas necessidades, inclusive por via da sindicalização; 3) como trabalhadores por conta de outrem, terem direito ao salário mínimo; 4) transparência na remuneração e pagamento em moeda real; 5) não penalização pela recusa de determinadas tarefas ou de determinados horários; 6) não desconto do tempo de execução da tarefa quando de falha na plataforma ou com a própria tarefa; 7) regras rigorosas para os casos de não pagamento da tarefa; 8) condições contratuais claras e de fácil compreensão; 9) dever de informar o trabalhador das avaliações negativas e não vincular essas avaliações e recusas para a classificação dos trabalhadores; 10) estabelecimento de código de conduta claro e público; 11) poder aos trabalhadores de contestar o não pagamento e as avaliações negativas; 12) trabalhadores deveriam poder avaliar os clientes; 13) plataformas deveriam rever as instruções antes da publicação aos trabalhadores; 14) acesso aos trabalhadores das avaliações e histórico das tarefas executadas; 15) direito a uma relação profissional com os clientes; 16) clientes e plataformas deveriam ter a obrigação de responder às comunicações dos trabalhadores de

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

forma rápida, educada e substantiva; 17) direito aos trabalhadores de conhecer seus clientes e o objetivo das tarefas e 18) identificação clara das tarefas para não gerar stress ou dano psicológico.

A descrição dos critérios que deveriam ser adotados pelas plataformas digitais em relação aos seus trabalhadores permite uma visão bastante real das condições de trabalho a que estão sujeitos esses trabalhadores, apresentando inúmeras situações de dificuldade e desrespeito pelas plataformas e clientes com o trabalhador. O discurso de autonomia e liberdade que é propagado e que atrai diversos trabalhadores, se mostra na realidade concreta como um trabalho precário, com inúmeras dificuldades na sua execução, além da desproteção legal. Para Dutra e Coutinho (2020) a flexibilidade está no cerne do pensamento hegemônico neoliberal no que tange a exploração da força de trabalho, reacendendo a discussão do papel protetivo do Direito do Trabalho.

As inovações e as novas tecnologias são profundamente importantes no desenvolvimento e na melhoria das condições de vida no planeta, não podendo enquanto, sociedade, permitir que as novas tecnologias se instalem na sociedade e prejudiquem as pessoas. É preciso uma forma de organização para a construção de normas legais para a proteção das pessoas, é preciso ter um padrão civilizatório também nas relações de trabalho, as quais são essenciais para uma sociedade.

Para Dutra e Coutinho (2020) é importante não esquecer que o Direito do Trabalho é fruto de uma construção histórica e que suas normas estão em constante adequação com a realidade em virtude do trabalho ser uma categoria ativa no meio social. O Direito do Trabalho não quer impedir as mudanças no mundo do trabalho, mas quer a proteção da vida e da dignidade do trabalhador.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BELTRÃO, Marcella da Cunha. **As novas formas telemáticas e cibernéticas de trabalho sob demanda: uma análise acerca da intermediação das plataformas**

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

**digitais nas relações laborais nos serviços de delivery à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, 5 (edição especial): 206-230., 2020.

DUGGAN, J. et al. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. **Human Resource Management Journal**, [s. l.], v. 30, n. 1, p. 114–132, 2020.

DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do Direito do Trabalho? **Revista Direito.UnB**, Maio-Agosto, 2020, V. 04, N. 02, p. 198-223.

FARIA, José Henrique de. **Epistemologia, metodologia e teoria em estudos organizacionais.** Texto para discussão na disciplina de Epistemologia, Metodologia e Teoria em Estudos Organizacionais do Curso de Doutorado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Paraná, 2015.

FONSECA, Vanessa Patriota da. O *crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CAVALCANTI, Tiago Muniz, FONSECA, Vanessa Patriota da (Orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século XXI.** 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

KOCHAN, TA. **Shaping the future of work: what future workers, business, government and education leaders need to do for all to prosper.** NY, Business Expert Press, 1a. Ed, 2016.

MARX, Karl. **Para crítica da economia política.** São Paulo: Abril Cultural, 1982.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital.** *Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_752654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf). Acesso em: 12/10/2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joellane Borges. O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais. **Teoria**

# Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.net](http://www.estudosdotrabalho.net)

**Jurídica Contemporânea**, janeiro-junho 2019. PPGD/UFRJ – ISSN 2526-0464, p. 246-266.

PASTORE, José. **O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito**. Palestra de abertura do 59º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho da Editora LTR. São Paulo, 17 de Junho de 2019. Revista LTR, agosto de 2019 (no prelo).

PAULO NETTO, José. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

PEREIRA FILHO, João Lins. **As plataformas digitais para profissionais qualificados independentes e seus impactos na Gestão Estratégica de RH (GERH)**. 2020. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas.

PROJETO ILABOUR. **Índice de mão de obra on-line**. Disponível em: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>. Acesso em: 29/10/2020.

ROCHA, Andrea Presas; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A jurisdição sobre as plataformas digitais e seus 'trabalhadores parceiros'. **Revista Consultor Jurídico**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-16/rocha-oliveira-plataformas-digitais-parceiros>. Acesso em: 04/11/2020.

TAPSCOTT, Don. Williams, Anthony D. **Wikinomics**: como a colaboração em massa pode mudar seu negócio. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2007.

ZANATTA, Alexandre Lazaretti. **Recomendações para trabalhadores na multidão superarem barreiras em projetos de *software crowdsourcing***. 2018. Tese (Doutorado em Ciência da Computação) Programa de Pós-Graduação em Ciência da Computação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.