

# DIREITOS DOS TRABALHADORES NA ECONOMIA *ON DEMAND* SOB A ÓTICA DA DESIGUALDADE VERTICAL

*Workers' rights in the on-demand economy from the perspective of vertical inequality*

**Andrezza Letícia Oliveira Tundis Ramos<sup>1</sup>**

Universidade do Estado do Amazonas

**Brenda Reis dos Anjos<sup>2</sup>**

Universidade do Estado do Amazonas

**Priscila Farias dos Reis Alencar<sup>3</sup>**

Universidade do Estado do Amazonas

DOI: <https://doi.org/10.62140/ARBAPA5782024>

**Sumário:** Introdução. 1. Desigualdade vertical entre trabalhadores da economia sob demanda e empregados. 2. A ausência de proteção legal aos trabalhadores “plataformizados” e suas consequências. Considerações finais. Referências.

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo analisar a desigualdade vertical entre trabalhadores com vínculo empregatício tradicional e os empregados de plataformas sob demanda. A metodologia adotada é dedutiva, abrangendo uma pesquisa qualitativa que investiga a eficácia dos direitos fundamentais no contexto laboral, utilizando como fontes bibliográficas artigos científicos e a legislação nacional e internacional que rege a matéria. Os principais resultados indicam que as disparidades verticais de renda impactam negativamente uma ampla gama de direitos humanos, incluindo direitos econômicos e sociais. A baixa remuneração dos trabalhadores de plataformas, que frequentemente não cobre os custos com instrumentos de trabalho, exemplifica essa problemática. Embora a legislação internacional sobre direitos humanos se aplique a esses trabalhadores, identifica-se a necessidade de uma legislação trabalhista nacional que garanta proteção adequada e assegure condições para um trabalho decente. A pesquisa enfatiza a urgência de desenvolver uma legislação específica e inovadora que reflita a nova realidade econômica, sem comprometer a flexibilidade da economia sob demanda. O foco é reafirmar a interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos dos trabalhadores, independentemente de sua classificação, promovendo assim uma maior inclusão e proteção nesta nova forma de trabalho.

---

<sup>1</sup> Mestranda no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Ambiental (PPGDA) pela Universidade do Estado do Amazonas. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Email: andrezatundis@hotmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3113091738233741>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-0680-0578>.

<sup>2</sup> Mestre no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Ambiental (PPGDA) pela Universidade do Estado do Amazonas. Advogada e Professora Universitária. Email: brendadosanjosadv@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9319015570883678>.

<sup>3</sup> Mestranda no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito Ambiental na Universidade do Estado do Amazonas. Agente Técnico-Jurídico do Ministério Público do Estado do Amazonas. Email: pri.freis@gmail.com. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8820755769778357>. Orcid: 0009-0008-7422-3342.

**Palavras-chave:** Desigualdade vertical; economia sob demanda; trabalhadores plataformizados.

**Abstract:** This article aims to analyze vertical inequality between workers with a traditional employment contract and employees on on-demand platforms. The methodology adopted is deductive, covering qualitative research that investigates the effectiveness of fundamental rights in the labor context, using scientific articles and the national and international legislation that governs the matter as bibliographic sources. The main results indicate that vertical income disparities negatively impact a wide range of human rights, including economic and social rights. The low remuneration of platform workers, which often does not cover the costs of working tools, exemplifies this problem. Although international human rights legislation applies to these workers, the need for national labor legislation that guarantees adequate protection and ensures conditions for decent work is identified. The research emphasizes the urgency of developing specific and innovative legislation that reflects the new economic reality, without compromising the flexibility of the on-demand economy. The focus is to reaffirm the interdependence and indivisibility of workers' human rights, regardless of their classification, thus promoting greater inclusion and protection in this new form of work.

**Keywords:** Vertical inequality; on-demand economy; platform workers.

## INTRODUÇÃO

No contexto da chamada Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, durante seu processo de transformação impulsionado pelas novas tecnologias digitais, surgiu trabalho baseado em aplicativos que se concentra na mão de obra sob demanda. Trata-se de uma nova forma de organização do trabalho em que os trabalhadores permanecem conectados à Internet e, por meio de plataformas ou aplicativos, oferecem sua mão de obra remotamente, aguardando o surgimento da demanda por sua força trabalho<sup>4</sup>.

Vale ressaltar que essa transformação, que vem reestruturando a força produtiva, ocorre em um cenário de forte concorrência internacional que tem levado ao fechamento de fábricas, terceirização, subcontratação, entre outros sistemas precários que têm seccionado desigualmente os direitos das relações de trabalho, impondo a flexibilização e a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho para se adaptarem a esse novo modelo.

Nesse contexto, aproveitando o contingente de trabalhadores desempregados e sob o pretexto de uma economia colaborativa ou de compartilhamento, surgiram empresas que prestam serviços por meio de plataformas digitais, conectando indivíduos com o objetivo de gerar lucro. Como exemplos cita-se a *Uber* e a *Cabify* dentre várias outras que operam nesse novo segmento.

---

<sup>4</sup> COSTA, M. S.C.B.; ROLIM, M. F. C.; MATTOS, V.B. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? Boletim Científico ESMPU, Brasília, v. 19, n. 55, p. 316, jan./dez. 2020.

Diante disso, como problema de pesquisa, questiona-se quais os impactos das plataformas digitais nos direitos dos trabalhadores na economia sob demanda. Para isso, objetiva-se analisar a existência de desigualdade vertical nos casos de vínculo empregatício tradicional (celetista) em comparação aos empregados de plataformas sob demanda. A fim de alcançar o intento, em um primeiro plano analisar-se-á a diferença de proteção jurídica entre os trabalhadores “plataformizados” e os empregados e, em um segundo plano, discutir-se-á acerca das violações incidentes sobre os direitos dos trabalhadores sob demanda, em decorrência da lacuna de proteção legal, bem como os mecanismos jurídicos aplicáveis ao tema.

A metodologia utilizada foi a dedutiva, uma vez que se partiu de conceitos amplos como a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho e a desigualdade vertical, para se chegar à análise particularizada do tema, com a finalidade qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica em artigos científicos e livros, bem como pesquisa documental da legislação brasileira e internacional correlata.

## **1 Desigualdade vertical entre trabalhadores da economia sob demanda e empregados**

O cenário da pandemia da COVID-19 facilitou o surgimento do capitalismo de plataforma. As empresas reduziram os postos de trabalho, intensificaram as cargas de trabalho, reduziram os salários e fizeram a rotatividade da força de trabalho, o que levou a um aumento na taxa oficial de desemprego. Conforme explica Melo, “essa conjunção tecnológica/pandêmica tornou-se terreno fértil para o crescimento exponencial de outra modalidade de trabalho: o trabalho intermediado por plataformas de aplicativos”<sup>5</sup>

Conseqüentemente, houve uma mudança de trabalhadores de cargos permanentes para empregos temporários. Além disso, as disparidades sociais tornaram-se evidentes entre os funcionários que podiam se isolar fisicamente, mantendo o trabalho remoto, e aqueles que permaneciam em empregos precários expostos à contaminação<sup>6</sup>.

Surge então o fenômeno de prestação de serviços por meio do trabalho sob demanda, conhecido por “economia do bico”, sistema pelo qual o trabalhador fica à disposição de uma plataforma eletrônica, recebendo apenas pelas viagens realizadas, sem a proteção da

---

<sup>5</sup> MELO, S. N. O direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores de aplicativos. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Nº 108. Maio-junho/2022. p. 6-7.

<sup>6</sup> FELIX, G. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. *Revista Sociedade e Estado*, p. 45, Vol. 38, Nº 1, janeiro/abril 2023. Doi: 10.1590/s0102-6992-202338010002.

legislação trabalhista. Costa, Rolim, Mattos<sup>7</sup> explicam que a econômica do bico divise-se em duas principais formas:

A economia do bico pode ser dividida em duas principais formas de trabalho: o crowdwork, consistente na realização de tarefas a partir de plataformas online; e o trabalho on-demand, por meio de aplicativos utilizados para a realização de trabalhos tradicionais, como transporte, limpeza e escritório, demandados por autoplataformas online, cujo gerenciamento fica ao cargo de uma empresa. Esse fenômeno é popularmente conhecido como uberização (Costa, Rolim, Mattos, 2020, p. 323).

Diante desse contexto, é evidente que a principal característica da “economia do bico” é a falta de responsabilidade das empresas tanto pelo serviço quanto pelo trabalhador. Essas empresas atuam meramente como intermediárias, mas com uma estratégia de marketing altamente atraente: oferecer aos prestadores de serviços a oportunidade de serem seus próprios chefes e, ao mesmo tempo, atrair os consumidores com preços baixos. Mas esse sistema pode ser ilusório, no que diz respeito a uma falsa autonomia do trabalhador, que acaba tendo condições de trabalho piores do que as dos trabalhadores empregados.

Nesse sentido, destaca-se que há muitos anos o discurso tradicional de direitos humanos é voltado para a discriminação com base na raça, nacionalidade, religião, deficiência e sexualidade, sendo que recentemente, o olhar dos pesquisadores voltou-se para a discriminação e a igualdade com base na riqueza e na renda, passando-se a analisar a desigualdade vertical.

De acordo com Makhtar, Ghadas e Haque<sup>8</sup>, a igualdade pode ser classificada como vertical e horizontal. A desigualdade vertical refere-se a disparidades entre indivíduos ou famílias, enquanto a desigualdade horizontal diz respeito a diferenças entre grupos culturalmente definidos com base em etnia, gênero, religião ou raça. A desigualdade vertical geralmente está ligada à desigualdade econômica, que envolve disparidades nos resultados econômicos que podem levar a um acesso desigual à saúde, educação, serviços básicos, seguridade social e muito mais. A desigualdade social, por outro lado, está associada a disparidades sociais, como status e posição social.

No que se refere à economia sob demanda, a desigualdade vertical revela-se nas diferenças significativas em segurança no emprego, estabilidade de renda e benefícios entre trabalhadores de plataformas e empregados celetistas. Os trabalhadores de plataformas não

---

<sup>7</sup> COSTA, M. S.C.B.; ROLIM, M. F. C.; MATTOS, V.B. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? *Boletim Científico ESMPU*, Brasília, v. 19, n. 55, p. 323, jan./dez. 2020.

<sup>8</sup> MAKHTAR, M.; GHADAS, Z.A.A.; HAQUE, M. Analysis of workers' rights in the on-demand economy with special reference to vertical inequality. *IIUM Law Journal*, 2022. doi: 10.31436/iiumlj.v30is1.701

usufruem de proteções mínimas devidas ao trabalhador, o que demonstra a desigualdade de tratamento.

Além disso, embora existam os trabalhadores de plataforma que tem esse serviço como sua principal fonte de renda, os que dependem apenas parcialmente da plataforma e os que consideram a renda da plataforma como suplementar, recentemente em meio à crise econômica e após o cenário social ocasionado pela pandemia de COVID-19, é crescente o número de trabalhadores que dependem muito mais da plataforma como sua principal fonte de renda, em razão da perda de empregos permanentes e em tempo integral<sup>9</sup>.

Embora o trabalho na economia sob demanda ofereça a possibilidade de obter uma renda suplementar, o trabalho em plataforma geralmente oferece uma remuneração por hora mais baixa e não tem segurança no emprego a longo prazo. Além disso, o trabalhador "plataformizado" precisa arcar com despesas adicionais, como contribuições para a aposentadoria, seguro de saúde, manutenção do veículo e assistência médica. Consequentemente, pode-se afirmar que as desigualdades verticais de renda e riqueza têm um efeito prejudicial sobre uma ampla gama de direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos e, portanto, são prejudiciais à realização dos direitos humanos.

Félix<sup>10</sup> explica como ocorre o sistema de remuneração no caso do trabalhador de Uber:

No caso da Uber, há o uso tecnológico de sistemas que permitem coincidir exatamente o tempo de compra da força de trabalho com o seu exato consumo no processo produtivo, isto é, só se remunera ao longo do período em que o motorista está efetivamente guiando e levando o cliente no perímetro adquirido por meio da plataforma. O tempo em deslocamento entre uma corrida e outra não é remunerado, e a remuneração, no "tempo de produção", é dada por uma fórmula algorítmica em que incidem fatores como demanda de novas compras, localização do motorista, tempo e distância de deslocamento no trânsito (Félix, 2023, p. 46-47).

Sem a proteção da legislação trabalhista, essas pessoas não se beneficiam da política de um salário-mínimo, que considere, além de suas despesas com o próprio instrumento de trabalho, *smartphone*, automóvel ou motocicleta, suas necessidades vitais básicas, como alimentação, saúde e habitação, por exemplo. Para além disso, não possuem sequer poder de negociação, que é dificultado pelo fato de as empresas que seguem padrões internacionais.

Makhtar, Ghadas e Haque<sup>11</sup> destacam vários fatores que contribuem para a disparidade salarial entre os trabalhadores de plataforma e os empregados em tempo integral.

---

<sup>9</sup> MAKHTAR, M.; GHADAS, Z.A.A.; HAQUE, M. Analysis of workers' rights in the on-demand economy with special reference to vertical inequality. *IIUM Law Journal*, 2022. doi: 10.31436/iiumlj.v30is1.701

<sup>10</sup> FELIX, G. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. *Revista Sociedade e Estado*, p. 46-47, Vol. 38, Nº 1, janeiro/abril 2023. Doi: 10.1590/s0102-6992-202338010002.

<sup>11</sup> MAKHTAR, M.; GHADAS, Z.A.A.; HAQUE, M. Analysis of workers' rights in the on-demand economy with special reference to vertical inequality. *IIUM Law Journal*, 2022. doi: 10.31436/iiumlj.v30is1.701

Em primeiro lugar, os trabalhadores de plataforma em tempo parcial geralmente são pagos por hora ou por tarefa, o que resulta em uma remuneração menor em comparação com os funcionários regulares devido à redução de pagamentos complementares, como bônus e outros benefícios.

Nos serviços de compartilhamento de carona, por exemplo, a desigualdade de renda pode persistir quando a oferta e a demanda flutuam para origens ou destinos específicos. Além disso, a disparidade de renda continua devido às despesas adicionais com as quais os trabalhadores precisam arcar, incluindo contribuições para a aposentadoria, seguro saúde, manutenção do veículo e assistência médica.

Em segundo lugar, os trabalhadores de plataforma e os empregados tradicionais podem receber remunerações diferentes devido a características não observáveis e à capacidade e produtividade potencialmente menores oferecidas aos seus empregadores. A diferença salarial de equilíbrio entre trabalhadores em tempo parcial e em tempo integral é criada por diferenças nas habilidades heterogêneas dos trabalhadores, nas horas de trabalho preferidas e nas preferências do empregador.

Ao discorrerem sobre a proteção do trabalhador, Carelli e Oliveira<sup>12</sup> destacam:

A proteção trabalhista se apresenta, então, com um arquétipo jurídico para relações assimétricas. Contudo, os ordenamentos jurídicos de cada país estabelecem políticas legislativas – com a natural discricionariedade e correlação com a conjuntura das forças políticas em cada época – e elegem requisitos fáticos-jurídicos para a identificação do trabalho a ser protegido. No caso brasileiro, a chave de acesso ao marco da proteção social é a qualificação da relação de trabalho como relação de emprego, com o protagonismo do requisito mais comumente denominado de subordinação jurídica (...) (Carelli; Oliveira, 2021, p. 89).

Consequentemente, as desigualdades verticais de renda e riqueza afetam negativamente uma ampla gama de direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos, impedindo, assim, a concretização dos direitos humanos. Os baixos salários dos trabalhadores de plataforma contribuem para as famílias de baixa renda, limitando seu acesso a direitos essenciais, como saúde e educação.

Diante disso, no tópico seguinte serão analisadas as violações incidentes sobre os direitos dos “plataformizados”, em decorrência da falta de proteção legal, bem como os mecanismos jurídicos aplicáveis.

---

<sup>12</sup> CARELLI, R. L.; OLIVEIRA, M. S. P.. As plataformas digitais e o Direito do Trabalho. Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI, p. 89. Editora Dialética. Belo Horizonte: 2021. ISBN978-65-5956-975-5

## 2 A ausência de proteção legal aos trabalhadores “plataformizados” e suas consequências

É necessário discutir sobre as possíveis implicações, a longo prazo, de uma falta de proteção do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, que devem ser assegurados a todos os trabalhadores independentemente de seu enquadramento jurídico. Nesse sentido, “o papel do Direito do Trabalho é a regulação jurídica do trabalho expropriado, ou seja, se constituiu como sistema normativo disciplinador do trabalho assalariado na organização econômica social capitalista” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2612).

Oliveira, Carelli e Grillo<sup>13</sup> enumeram quatro respostas em relação ao Direito do Trabalho para as plataformas digitais, as quais resumem-se a seguir. A primeira é a não incidência da legislação trabalhista sobre as relações de trabalho “plataformizadas”, considerando seu caráter privatista e mercantil, motivo pelo qual a plataforma figura apenas como uma mediadora de relações.

A segunda considera que a legislação atual em vigor não se amolda a esse novo modelo de prestação de serviços, já que a lei trabalhista é baseada em uma relação fabril. Por esse motivo, surge a necessidade de uma nova regulação com proteção intermediária entre o trabalhador celetista e o autônomo, conforme os paradigmas do “parassubordinado” na Itália ou do “trabalho autônomo dependente” na Espanha.

A terceira resposta seria assegurar todos os direitos trabalhistas, uma vez que se trata de relação de trabalho nova e específica. Por fim, a quarta resposta seria a aplicação dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, no caso de caracterização dos requisitos da relação de emprego (serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade). Destaca-se, nesse sentido, que o art. 6º da CLT, incluído pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, já prevê a subordinação telemática.

No ordenamento jurídico brasileiro, por força da norma constitucional, o direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho alcança todo trabalhador, seja ele empregado ou não, conforme disposto nos artigos 225, caput, c/c o artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988<sup>14</sup>. Além disso, é preciso citar a Lei n. 14.297, de 5 de janeiro

---

<sup>13</sup> OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R.L.; GRILLO, S.. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro, V.11, N. 4. 2020, p. 2626-2628. Doi: 10.1590/2179-8966/2020/50080

<sup>14</sup> Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

...

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

de 2002, que dispôs sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que prestava serviços por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a emergência em saúde pública decorrente da covid-19. Tal legislação assegurou direitos básicos como o acesso do entregador a água potável e ao uso de instalações sanitárias no estabelecimento da empresa fornecedora<sup>15</sup>.

Por outro lado, não se pode olvidar que o fato de nenhuma lei específica reger o novo modelo econômico, cria uma oportunidade para os proprietários das plataformas explorarem lacunas regulatórias<sup>16</sup>. Assim, conforme destacaram Hamano e Oliveira<sup>17</sup>, é possível utilizar os direitos humanos como principais fontes de princípios orientadores para formulação de políticas de responsabilidade social.

Nesse contexto, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>18</sup> estipula, em seus artigos 6 e 7, que os Estados reconhecem o direito de todo indivíduo à oportunidade de ganhar a vida por meio de trabalho livremente escolhido ou aceito e devem tomar medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. Além disso, reconhecem o direito de toda pessoa a condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem, particularmente a todos os trabalhadores: salários equitativos e remuneração igual por trabalho de igual valor, sem distinção de qualquer espécie; uma vida digna para si e para suas famílias; condições de trabalho seguras e higiênicas; descanso, lazer, limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, bem como remuneração por feriados.

As empresas da plataforma devem adotar princípios de direitos humanos e padrões trabalhistas para abordar a questão da desigualdade vertical vivenciada por vários grupos de trabalhadores. Essa abordagem visa a evitar problemas associados a mercados de trabalho ilegais e práticas ilícitas, como escravidão, tráfico de pessoas, trabalho infantil, assédio e discriminação. Nessa esteira, ao tratar sobre o direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores de aplicativos, Melo chama atenção destaca que “o inexorável avanço

---

<sup>15</sup> BRASIL. Lei nº 14297 de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

<sup>16</sup> MAKHTAR, M.; GHADAS, Z.A.A.; HAQUE, M. Analysis of workers' rights in the on-demand economy with special reference to vertical inequality. *IIUM Law Journal*, 2022. doi: 10.31436/iiumlj.v30is1.701.

<sup>17</sup> HAMANO, P. S.; OLIVEIRA, L. J. Da proteção constitucional dos trabalhadores atípicos: uma proposta para a imediata proteção dos trabalhadores platformizados no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 4, p.175, out/dez.2023.

<sup>18</sup> BRASIL. Decreto nº. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, sociais e culturais. Promulgação.

tecnológico não pode legitimar qualquer retrocesso social no direito à saúde dos trabalhadores”<sup>19</sup>.

A esse respeito, a Organização das Nações Unidas (ONU) elaborou uma cartilha com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), no qual enfatizou a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, exigindo que as empresas implementem mecanismos eficazes para garantir que os direitos humanos das partes interessadas sejam respeitados<sup>20</sup>.

Por seu turno, a Organização Internacional do Trabalho – OIT emitiu o Relatório de referência, intitulado “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho”. O relatório teve por base inquéritos e entrevistas a 12 000 trabalhadores em 100 países, e a 70 empresas, 16 empresas de plataforma e 14 associações de trabalhadores de plataformas que operam em múltiplos setores e países<sup>21</sup>. Acerca da perspectiva do trabalho digno, conclui:

Independentemente de como as disposições contratuais entre as plataformas e os trabalhadores são interpretadas, assegurar trabalho digno aos trabalhadores de plataformas exige diálogo social. As plataformas, os trabalhadores, os seus representantes e os governos devem ser todos envolvidos na criação de melhores condições de trabalho. Em particular, os trabalhadores de plataformas devem poder associar-se de modo a negociar com as plataformas. A negociação coletiva deve igualmente estar disponível, quer nas suas formas tradicionais centradas na relação de trabalho, quer em novas formas emergentes em muitos países, adequadas para os trabalhadores independentes. É através do diálogo social que é provável que surjam abordagens inovadoras e consensuais de regulamentação do trabalho em plataformas, em benefício de todas as partes interessadas (OIT, 2021, p. 237).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil e, em outubro de 2023, fez a apresentação dos resultados do módulo teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizado pelo IBGE. O módulo da PNAD Contínua analisou essas novas formas de trabalho no país em 2022. Os dados revelaram a precarização do trabalho das pessoas que trabalham por meio plataformas digitais, chamados no estudo de "plataformizados", no que tange à renda, jornada laboral, proteção social e segurança e saúde, além do controle exercido pelas empresas dos setores de transporte e entrega de mercadorias sobre os trabalhadores e

---

<sup>19</sup> MELO, S. N. O direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores de aplicativos. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. N° 108. Maio-junho/2022. p. 13.

<sup>20</sup> BRASIL, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. 2019. Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos. Título original: *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* Tradução de Conteúdo: Ministério das Relações Exteriores.

<sup>21</sup> OIT. Perspectivas sociais e de emprego no mundo 2021: o papel das plataformas na transformação do mundo do trabalho.p.5. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021.

as trabalhadoras. O estudo também comparou a remuneração e a jornada de trabalho com profissionais dos mesmos segmentos econômicos, mas que desempenham sua atividade sem o intermédio das plataformas, chamados no estudo de “não plataformizados”.

Um novo relatório sobre Lei e Prática intitulado *Realizing Decent Work in the Platform Economy* (Realização de trabalho decente na economia de plataforma), publicado pela OIT, em 2024, analisa a estrutura regulatória do direito internacional e do trabalho em plataforma, assinalando um marco crucial no processo que pode levar a uma nova norma internacional do trabalho sobre trabalho decente na economia de plataformas.

O relatório acima mencionado, referente à igualdade de oportunidades e ao tratamento dos trabalhadores "plataformizados", enfatiza que, em relação à igualdade e à não discriminação, não parece haver uma lacuna em termos do escopo de aplicação das normas relevantes. Todavia, a prevenção de vieses discriminatórios no uso de algoritmos no contexto do trabalho em plataformas foi mencionada como uma lacuna por alguns participantes da Reunião de Especialistas sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas, já que as normas internacionais de trabalho não abordam especificamente questões relacionadas ao uso de algoritmos<sup>22</sup>.

Outras questões relacionadas à desigualdade de gênero também foram observadas no relatório. Isso porque o aumento da dependência da tecnologia da informação e da Internet nos locais de trabalho também eleva o risco de cyberbullying, com algumas pesquisas sugerindo que as mulheres são mais propensas a serem alvo. No Chile, as plataformas são obrigadas a aderir ao princípio da igualdade e da não discriminação e a implementar medidas para evitar qualquer forma de discriminação entre os trabalhadores em relação à atribuição de trabalho, bônus e incentivos e cálculo de remuneração. Na Itália, um tribunal considerou discriminatória a programação algorítmica de uma plataforma de entrega que reduziu o acesso dos trabalhadores às horas de trabalho devido a ausências por motivos como greves, problemas de saúde ou responsabilidades familiares<sup>23</sup>.

Por fim, observa-se que, na verdade, não há uma total ausência de proteção jurídica aos trabalhadores da econômica sob demanda, uma vez que a eles se aplicam as garantias dos direitos humanos, tendo em vista que o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>24</sup> já prevê o trabalho em condições dignas e justas. Uma legislação que classifique e enquadre essa atividade, oferecendo direitos de cunho social e previdenciário,

---

<sup>22</sup> OIT. *Realizing decent work in the platform economy International Labour Conference 113th Session*, 2025.

<sup>23</sup> OIT. *Realizing decent work in the platform economy International Labour Conference 113th Session*, 2025.

<sup>24</sup> BRASIL. Decreto nº. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, sociais e culturais. Promulgação.

além dos trabalhistas, por exemplo, são necessários para a garantia de um trabalho decente. Para além disso, independentemente do arquétipo em que for enquadrada essa nova modalidade, assegurar trabalho digno aos trabalhadores de plataformas exige diálogo social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme a Declaração de Filadélfia, de 1944, que inclusive criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e passou a figurar como anexo à constituição da OIT, já previa dentre seus princípios fundamentais que o “o trabalho não é uma mercadoria”. Assim, conceber o trabalho como mercadoria implica em coisificar o ser humano e retirar-lhe a dignidade. Neste trabalho, observou-se não haver uma relação de transparência entre a “plataforma” e o trabalhador. Pelo contrário, existe uma falsa percepção de autonomia e liberdade de trabalho, que estão ligadas ao modelo de gestão da plataforma.

Retomando problema de pesquisa fixado sobre quais os impactos das plataformas digitais nos direitos dos trabalhadores na economia sob demanda, obteve-se como resultado, em primeiro lugar, que as disparidades verticais de renda e riqueza afetam negativamente uma ampla gama de direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos, impedindo assim a realização dos direitos humanos, à exemplo da baixa remuneração que não considera os gastos dos trabalhadores com os próprios instrumentos de trabalho. Em segundo lugar, embora incidam sobre esses trabalhadores a legislação internacional sobre direitos humanos, é necessário uma legislação trabalhista nacional para que estejam mais bem protegidos e consigam acesso ao trabalho decente.

Esse sistema de trabalho facilita a exclusão da responsabilidade das empresas pelas violações às proteções dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Por outro lado, a imposição da mera inserção desses trabalhadores no regime celetista, provavelmente extinguiria a atividade. A esse respeito, as plataformas digitais de trabalho normalmente autodefinem-se como empresas de tecnologia, fazendo conexões no mercado de trabalho, exercendo uma atividade inovadora e disruptiva.

Diante disso, em se tratando de uma atividade nova, faz-se necessário uma legislação igualmente nova que se adeque à realidade do fato social, sendo possível até mesmo uma proteção intermediária. O objetivo não é minar a natureza flexível da economia sob demanda,

mas afirmar a natureza universal, interdependente e indivisível da proteção dos direitos humanos dos trabalhadores, independentemente de sua classificação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 5 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 14297 de 5 de janeiro de 2022. **Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2022/lei/114297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/114297.htm). Acesso em: 5 set. 2024.

BRASIL, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. 2019. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos**. Título original: *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. Tradução de Conteúdo: Ministério das Relações Exteriores Disponível em [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em 5. Set. 2024.

BRASIL. Decreto nº. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, sociais e culturais**. Promulgação. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=591&ano=1992&ato=fe0k3YE10MFpWT517>. Acesso em 3. set. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 2. Set. 2024.

CARELLI, R. L.; OLIVEIRA, M. S. P.. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho**. Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Editora Dialética. Belo Horizonte:2021. ISBN978-65-5956-975-5.

COSTA, M. S.C.B.; ROLIM, M. F. C.; MATTOS, V.B. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, v. 19, n. 55, p. 315-345, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletimcientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ouprecarizacao>. Acesso em: 3 set. 2024.

FELIX, G. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. **Revista Sociedade e Estado**, Vol. 38, Nº 1, janeiro/abril 2023. Doi:

10.1590/s0102-6992-202338010002. Disponível em <https://www.scielo.br/j/se/a/H9TXPJxD6BzbtGxPkk85vNm/>. Acesso em 2. Set. 2024.

HAMANO, P. S.; OLIVEIRA, L. J. **Da proteção constitucional dos trabalhadores atípicos: uma proposta para a imediata proteção dos trabalhadores plataformizados no Brasil**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, vol. 89, nº 4, p. 163-183, out/dez.2023. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/229901>. Acesso em 2. set. 2024.

MAKHTAR, M.; GHADAS, Z.A.A.; HAQUE, M. **Analysis of workers' rights in the on-demand economy with special reference to vertical inequality**. IIUM Law Journal, 2022. doi: 10.31436/iiumlj.v30is1.701 Disponível em <https://journals.iium.edu.my/iiumlj/index.php/iiumlj/article/view/701>. Acesso em 2. Set. 2024.

MELO, S. N. **O direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores de aplicativos**. Revista Magister de Direito do Trabalho. Nº 108. Maio-junho/2022. p. 5-21. Disponível em [https://www.academia.edu/86201445/O\\_Direito\\_%C3%A0\\_Sadia\\_Qualidade\\_de\\_Vida\\_dos\\_Trabalhadores\\_de\\_Aplicativos](https://www.academia.edu/86201445/O_Direito_%C3%A0_Sadia_Qualidade_de_Vida_dos_Trabalhadores_de_Aplicativos). Acesso em 5 set. 2024.

OIT. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo 2021**: o papel das plataformas na transformação do mundo do trabalho. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_845019.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf). Acesso em: 2 set. 2024.

OIT. *Realizing decent work in the platform economy International Labour Conference 113th Session*, 2025. Disponível em [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_909906.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_909906.pdf). Acesso em: 2 set. 2024.

OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R.L.; GRILLO, S.. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro, V.11, N. 4. 2020, p. 2609-2634. Doi: 10.1590/2179-8966/2020/50080. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/>. Acesso em 2. Set. 2024.