

**VIII ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-185-1

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejetização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizzera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Moraes

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejetização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejetização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.^a Dr.^a Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.^a Dr.^a Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.^a Dr.^a Sinara Lacerda Andrade Caloche

IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NA DIGNIDADE HUMANA

IMPACTS OF PRECARIOUS WORK ON DIGITAL PLATFORMS ON HUMAN DIGNITY

Paulo Eduardo Rossi Dourado
José Alexandre Ricciardi Sbizera

Resumo

Este artigo analisa como a precarização do trabalho em plataformas digitais compromete a dignidade humana. Argumenta-se que o modelo de negócios dessas plataformas, ao priorizar eficiência e lucro, gera condições laborais que intensificam a exploração e fragilizam os direitos dos trabalhadores. Inicialmente, foi explorada a ausência de regulamentação e suas consequências, como remuneração insuficiente, insegurança no emprego e ausência de direitos trabalhistas. Em seguida, abordou-se como esses fatores impactam a saúde mental e emocional dos trabalhadores, ampliando a sobrecarga psicológica e promovendo isolamento social. Com o objetivo de demonstrar os efeitos negativos desse modelo, analisaram-se os desafios específicos enfrentados pelos trabalhadores brasileiros, incluindo motoristas, entregadores e aqueles que realizam microtarefas em plataformas digitais. Além disso, foram apresentados riscos decorrentes dessa precarização, como a perpetuação da vulnerabilidade econômica e social. Por fim, foram discutidas estratégias de enfrentamento, como a regulação das plataformas digitais, a criação de selos de responsabilidade social, o estímulo à organização coletiva e a implementação de programas de educação financeira e digital. Concluiu-se pela necessidade de um equilíbrio entre inovação tecnológica e justiça social, garantindo que o avanço das plataformas digitais seja acompanhado pela valorização e proteção dos trabalhadores.

Palavras-chave: Precarização do trabalho, Plataformas digitais, Dignidade humana, Direitos trabalhistas, Inovação tecnológica

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes how the precariousness of work on digital platforms compromises human dignity. It is argued that the business model of these platforms, by prioritizing efficiency and profit, generates working conditions that intensify exploitation and weaken workers' rights. Initially, the lack of regulation and its consequences were explored, such as insufficient remuneration, job insecurity and lack of labor rights. Next, we discussed how these factors impact the mental and emotional health of workers, increasing psychological overload and promoting social isolation. In order to demonstrate the negative effects of this model, we analyzed the specific challenges faced by Brazilian workers, including drivers, delivery people and those who perform microtasks on digital platforms. Furthermore, risks

arising from this precariousness were presented, such as the perpetuation of economic and social vulnerability. Finally, coping strategies were discussed, such as the regulation of digital platforms, the creation of social responsibility seals, encouraging collective organization and the implementation of financial and digital education programs. It was concluded that there is a need for a balance between technological innovation and social justice, ensuring that the advancement of digital platforms is accompanied by the appreciation and protection of workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Precarious work, Digital platforms, Human dignity, Labor rights, Technological innovation

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias digitais nas últimas décadas promoveu transformações profundas no mercado de trabalho, gerando novos modelos laborais caracterizados por flexibilidade e acessibilidade. Entre esses, destacam-se as plataformas digitais de trabalho, como Amazon Mechanical Turk (AMT), Uber, iFood e Rappi, que oferecem oportunidades de trabalho sob demanda para milhões de pessoas em todo o mundo. Entretanto, junto a essas inovações surgem desafios significativos, especialmente no que diz respeito à precarização das relações de trabalho.

Plataformas digitais frequentemente operam em zonas cinzentas da regulação trabalhista, o que resulta em condições de trabalho que carecem de proteções tradicionais, como remuneração justa, estabilidade e acesso a benefícios sociais. A remuneração, em particular, tende a ser extremamente baixa, principalmente para trabalhadores de países em desenvolvimento, que enfrentam adicionalmente desigualdades econômicas e cambiais. Essas dinâmicas evidenciam uma lógica de exploração que se intensifica em contextos de crise econômica ou altos índices de desemprego.

Além disso, o trabalho mediado por plataformas, muitas vezes apresentado como uma oportunidade de inclusão econômica e flexibilidade, está associado a problemas estruturais que impactam diretamente a dignidade humana. Trabalhadores digitais frequentemente enfrentam jornadas exaustivas, ausência de reconhecimento e isolamento social, que não só afetam sua qualidade de vida, mas também fragilizam sua posição enquanto sujeitos de direitos.

Este artigo tem como objetivo investigar como a precarização do trabalho em plataformas digitais compromete a dignidade humana, explorando seus impactos em aspectos econômicos, psicológicos e sociais. Com foco no contexto brasileiro, a análise considera diferentes categorias de plataformas e propõe uma reflexão crítica sobre o papel da tecnologia na perpetuação de desigualdades.

1. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais de trabalho emergem como agentes intermediários que facilitam a conexão entre trabalhadores e empregadores em um ambiente virtual, promovendo a execução de tarefas de maneira descentralizada e sob demanda (Bernardo, 2011). Essas plataformas, ao se apresentarem como inovadoras e flexíveis, oferecem uma alternativa aos modelos tradicionais de emprego, criando oportunidades de trabalho que podem ser acessadas por meio de dispositivos digitais. Contudo, o modelo de negócio adotado por essas empresas

tem sido amplamente criticado por estabelecer uma relação contratual atípica, em que os trabalhadores são classificados como autônomos ou parceiros, e não como empregados formais (Bernardo, 2011).

Essa estratégia empresarial muitas vezes resulta em uma desproteção estrutural, afastando os trabalhadores dos padrões mínimos de direitos garantidos pelas legislações nacionais e convenções internacionais. Direitos como férias remuneradas, licenças-maternidade ou paternidade, contribuições previdenciárias e seguro-desemprego são negligenciados, criando um vácuo legal que deixa os trabalhadores vulneráveis a abusos. Ademais, a lógica de remuneração por produtividade, frequentemente calculada em microtarefas ou corridas, reforça a instabilidade financeira e obriga os trabalhadores a longas jornadas para alcançar uma remuneração mínima (Bernardo, 2011).

Esse cenário evidencia a necessidade de um debate profundo sobre a reconfiguração das relações de trabalho no ambiente digital, que, ao mesmo tempo em que democratiza o acesso a fontes de renda, desafia os princípios fundamentais de dignidade e justiça social no mundo laboral (Bobbio, 1992).

1.1. Remuneração insuficiente

A remuneração oferecida pela maioria das plataformas digitais de trabalho revela-se amplamente inadequada para garantir a subsistência digna dos trabalhadores que delas dependem. Essas plataformas, em sua maioria, não estabelecem um valor mínimo por hora trabalhada, resultando em pagamentos que, em muitos casos, estão significativamente abaixo do salário mínimo estabelecido pelas legislações nacionais (Scholz, 2017). Essa prática é particularmente problemática em países em desenvolvimento, onde a desvalorização cambial e a ausência de regulamentação específica acentuam ainda mais a disparidade entre os esforços despendidos pelos trabalhadores e os valores recebidos (Scholz, 2017).

Essa insuficiência salarial não apenas compromete a segurança econômica dos indivíduos, mas também os força a realizar longas jornadas de trabalho para tentar suprir suas necessidades básicas, muitas vezes sem sucesso. A ausência de garantias de pagamento mínimo por parte das plataformas digitaliza e intensifica as dinâmicas de exploração laboral, transferindo o ônus da instabilidade financeira diretamente para os trabalhadores. Essa lógica operacional, ao priorizar a maximização dos lucros empresariais, desconsidera a necessidade de um equilíbrio que assegure condições justas de trabalho e dignidade aos prestadores de serviço (Bobbio, 1992).

A longo prazo, a remuneração insuficiente perpetua ciclos de vulnerabilidade econômica e exclusão social, reforçando desigualdades preexistentes e dificultando a ascensão econômica e social dos trabalhadores inseridos nesse modelo. Essa realidade demanda intervenções regulatórias que garantam padrões mínimos de pagamento e promovam maior equidade nas relações de trabalho mediadas pelas plataformas digitais (Bernardo, 2011).

1.2. Ausência de Direitos Trabalhistas

Uma das características mais marcantes do modelo de trabalho mediado por plataformas digitais é a não caracterização dos trabalhadores como empregados formais, o que resulta em sua exclusão dos direitos e benefícios garantidos pelas legislações trabalhistas tradicionais. Ao serem classificados como autônomos, parceiros ou prestadores de serviço independentes, esses trabalhadores são privados de uma série de proteções essenciais, como férias remuneradas, licença médica, seguro-saúde, licenças maternidade e paternidade, além da contribuição para a previdência social (Scholz, 2017).

Essa exclusão não é meramente nominal, mas estrutural, pois transfere para os próprios trabalhadores a responsabilidade por custos e riscos associados ao trabalho. Despesas como seguro de saúde, planejamento de aposentadoria e eventual incapacidade para o trabalho deixam de ser responsabilidades do empregador ou da plataforma e recaem integralmente sobre os trabalhadores, que frequentemente carecem de recursos para arcar com tais obrigações (Scholz, 2017). Além disso, a inexistência de vínculo formal também impede o acesso a direitos como o aviso prévio, a estabilidade no emprego e o seguro-desemprego, deixando os trabalhadores em uma posição de extrema vulnerabilidade (Marx, 2004).

O impacto dessa ausência de direitos é amplificado pela instabilidade característica do trabalho nas plataformas digitais, onde a disponibilidade de tarefas é incerta e frequentemente sazonal. Sem garantias mínimas de proteção, os trabalhadores ficam expostos a situações de exploração, insegurança financeira e falta de suporte em momentos de crise, como doenças ou períodos de baixa demanda (Marx, 2004). Esse cenário reforça a necessidade de um debate urgente sobre a regulação das plataformas digitais, visando assegurar condições mínimas de dignidade e proteção social aos seus trabalhadores.

1.3. Insegurança no Emprego

A natureza das relações contratuais estabelecidas pelas plataformas digitais de trabalho, frequentemente informal e baseada em tarefas pontuais, cria um ambiente de profunda insegurança para os trabalhadores. Ao contrário do emprego tradicional, onde há

garantias de estabilidade e continuidade no trabalho, os contratos oferecidos pelas plataformas são extremamente voláteis, dependendo da demanda de mercado e da avaliação unilateral dos empregadores ou dos algoritmos que regem essas plataformas (Bernardo, 2011).

Essa dinâmica torna os trabalhadores altamente vulneráveis a flutuações econômicas, sazonalidade e mudanças nas políticas das plataformas, como alterações nas tarifas ou nas regras de alocação de tarefas. Além disso, a ausência de vínculo formal implica que os trabalhadores não têm acesso a instrumentos legais que lhes permitam reivindicar compensações em caso de demissão arbitrária ou redução abrupta da oferta de trabalho. Essa precariedade é agravada pelo fato de que muitos trabalhadores dependem exclusivamente dessas plataformas como fonte de renda, intensificando os impactos da instabilidade (Scholz, 2017).

Outro fator que contribui para a insegurança no emprego é a dependência de avaliações e pontuações atribuídas por clientes e empregadores, que podem determinar a continuidade ou o término do acesso ao trabalho. Esse sistema de meritocracia algorítmica frequentemente não considera as circunstâncias dos trabalhadores e reforça desigualdades preexistentes, penalizando aqueles que não conseguem manter padrões muitas vezes inalcançáveis de desempenho (Zuboff, 2020).

Em última instância, a insegurança no emprego nas plataformas digitais não apenas compromete a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também perpetua ciclos de vulnerabilidade econômica e social, evidenciando a necessidade de regulamentações que assegurem maior previsibilidade e proteção nas relações de trabalho (Bobbio, 1992).

2. DIGNIDADE HUMANA E TRABALHO: UM OLHAR CRÍTICO

A dignidade humana, reconhecida como um princípio universal e inalienável, é consagrada em diversas legislações nacionais e tratados internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Esse princípio fundamenta a ideia de que toda pessoa deve ser tratada com respeito, independentemente de sua condição social, econômica ou cultural, garantindo-lhe direitos que assegurem uma existência livre, justa e igualitária (Marx, 2004).

No âmbito laboral, a dignidade humana transcende a simples execução de tarefas, estando profundamente conectada às condições de trabalho oferecidas, à remuneração justa e à oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Trabalhar em um ambiente que respeite esses valores é essencial não apenas para a subsistência, mas também para a afirmação da identidade, da autonomia e do valor intrínseco de cada indivíduo. A ausência de

condições adequadas de trabalho pode impactar negativamente a autoestima, a saúde mental e o senso de pertencimento social, comprometendo o bem-estar geral do trabalhador (Bobbio, 1992).

A relação entre dignidade e trabalho também se reflete na percepção da sociedade sobre o valor da mão de obra. Condições degradantes, remunerações insuficientes e a falta de perspectiva de crescimento profissional não apenas violam os direitos do trabalhador, mas também reforçam desigualdades estruturais que perpetuam a marginalização e a exclusão (Marx, 2004). Por outro lado, o trabalho que promove dignidade oferece não apenas meios de subsistência, mas também a possibilidade de contribuir para a sociedade de maneira significativa, construindo uma relação mais equilibrada e justa entre empregadores e empregados (Bobbio, 1992).

No contexto das plataformas digitais, onde muitas vezes prevalecem práticas que fragilizam os direitos laborais, a dignidade humana é colocada em risco. Garantir que as condições de trabalho respeitem esse princípio exige um esforço conjunto de governos, empresas e sociedade civil, com o objetivo de criar um ambiente onde a tecnologia esteja a serviço do ser humano, e não o contrário (Scholz, 2017).

2.1. Desvalorização do Trabalho

A remuneração baixa e a ausência de reconhecimento profissional representam dois dos fatores mais prejudiciais para o bem-estar e a motivação dos trabalhadores nas plataformas digitais. Ao oferecer pagamentos significativamente inferiores aos padrões mínimos necessários para garantir uma vida digna, essas plataformas não apenas limitam a capacidade dos trabalhadores de atender suas necessidades básicas, mas também reforçam uma percepção de desvalorização do seu trabalho e, por extensão, de sua contribuição para a sociedade (Scholz, 2017).

Essa desvalorização é agravada pela falta de reconhecimento formal das habilidades e esforços exigidos em muitas das atividades realizadas. Apesar da importância que essas tarefas podem ter para o funcionamento das plataformas e para os resultados das empresas, os trabalhadores frequentemente são tratados como partes descartáveis de um sistema que prioriza eficiência e lucro acima de qualquer outro aspecto. A ausência de feedback positivo, incentivos ou perspectivas de crescimento profissional amplifica ainda mais a sensação de invisibilidade e insignificância sentida por muitos desses trabalhadores (Zuboff, 2020).

Além disso, a combinação de baixa remuneração e falta de reconhecimento tem implicações diretas sobre a saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para sentimentos de

frustração, estresse e desmotivação. Muitos se veem presos em um ciclo de esforços desproporcionais aos retornos obtidos, o que compromete não apenas sua qualidade de vida, mas também sua percepção de valor próprio (Dejours, 2015).

Esse cenário evidencia a necessidade de uma abordagem mais humana e justa no gerenciamento do trabalho em plataformas digitais, que valorize adequadamente o esforço dos trabalhadores, reconheça suas contribuições e assegure remunerações condizentes com sua dedicação e importância (Zuboff, 2020).

2.2. Sobrecarga Emocional e Mental

A constante pressão por produtividade imposta pelas plataformas digitais de trabalho, aliada a práticas de monitoramento intensivo, tem impactos profundos sobre a saúde emocional e mental dos trabalhadores. A lógica de funcionamento dessas plataformas, frequentemente orientada por algoritmos que maximizam eficiência e lucro, cria um ambiente de trabalho marcado por demandas incessantes e metas muitas vezes inalcançáveis, o que resulta em altos níveis de estresse e ansiedade (Dejours, 2015).

Essa sobrecarga é intensificada pelo caráter imprevisível e competitivo do trabalho nas plataformas. A necessidade de estar constantemente disponível para aceitar tarefas, combinada com a ausência de controle sobre o volume e a qualidade das demandas, gera uma sensação de insegurança constante (Dejours, 2015). Além disso, os sistemas de avaliação por parte de clientes ou empregadores, muitas vezes baseados em critérios subjetivos e pouco transparentes, colocam os trabalhadores sob vigilância permanente, reforçando a pressão para manter níveis de desempenho elevados (Han, 2015).

Outro aspecto preocupante é a desumanização do ambiente de trabalho, onde os trabalhadores são frequentemente tratados como extensões do sistema tecnológico, sem reconhecimento de suas limitações ou necessidades individuais. Essa dinâmica não só amplifica a sensação de isolamento, mas também mina a capacidade de desenvolver vínculos sociais ou buscar apoio emocional em momentos de dificuldade (Han, 2015).

A longo prazo, essas condições podem levar ao esgotamento profissional, conhecido como burnout, além de desencadear problemas de saúde física associados ao estresse crônico. Esse cenário evidencia a necessidade de repensar as práticas de gestão e monitoramento nas plataformas digitais, garantindo que o bem-estar dos trabalhadores seja priorizado e que os limites humanos sejam respeitados (Dejours, 2015).

2.3. Isolamento Social

A natureza profundamente individualizada do trabalho mediado por plataformas digitais, frequentemente realizado de forma remota e em condições precárias, intensifica o isolamento social dos trabalhadores. Diferentemente do trabalho tradicional, que muitas vezes oferece um ambiente coletivo onde é possível estabelecer vínculos sociais, o trabalho digital tende a ser caracterizado pela ausência de interações diretas entre colegas e pela limitação das oportunidades de construir redes de apoio (Han, 2015).

Essa desconexão social é agravada pela dinâmica competitiva das plataformas, que frequentemente promove uma relação de rivalidade velada entre os trabalhadores. Em vez de estimular a colaboração e o senso de pertencimento a uma comunidade, essas plataformas priorizam o desempenho individual, reforçando a ideia de que cada trabalhador está por conta própria. Essa fragmentação reduz a possibilidade de articulação coletiva, dificultando a organização de movimentos que possam reivindicar direitos e melhores condições de trabalho (Dejours, 2015).

Além disso, o isolamento imposto pelo trabalho digital pode ter implicações significativas para a saúde mental e emocional dos trabalhadores (Han, 2015). A ausência de interações sociais regulares, combinada com a pressão constante por produtividade, contribui para sentimentos de solidão, alienação e desamparo. Em muitos casos, os trabalhadores enfrentam desafios e dificuldades sem acesso a redes de suporte, agravando ainda mais a vulnerabilidade emocional (Han, 2015).

No contexto mais amplo, o isolamento social também reflete a desumanização das relações de trabalho promovida pelas plataformas digitais, onde o foco excessivo na eficiência tecnológica muitas vezes ignora a necessidade de conexões humanas no ambiente laboral (Dejours, 2015). Superar essa realidade exige uma reformulação das práticas das plataformas, com o objetivo de fomentar a interação entre trabalhadores e criar espaços de diálogo e solidariedade que fortaleçam a coesão social e a organização coletiva.

3. TRABALHADORES EM DIFERENTES PLATAFORMAS DIGITAIS E PROPOSTAS PARA MITIGAR OS IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Os trabalhadores brasileiros que utilizam plataformas como Amazon Mechanical Turk (AMT), Uber, iFood, Rappi e outras enfrentam uma série de desafios específicos que refletem as desigualdades estruturais e o contexto socioeconômico do país (Harvey, 2005). Para muitos, essas plataformas não apenas representam uma alternativa de trabalho, mas uma única fonte de renda, colocando-os em uma posição de extrema vulnerabilidade diante das

condições frequentemente impostas unilateralmente pelos empregadores ou pelas próprias plataformas (Scholz, 2017).

No caso dos motoristas e entregadores, a busca por sustento implica longas jornadas de trabalho que frequentemente excedem os limites saudáveis, em troca de valores que nem sempre cobrem os custos operacionais associados (Harvey, 2005). Gastos com manutenção de veículos, combustível, seguros e até mesmo alimentação durante as horas de trabalho consomem uma parcela significativa da renda obtida, deixando pouco ou nenhum excedente para atender outras necessidades. Essa realidade é agravada pela precariedade na definição de tarifas, que podem ser alteradas pelas plataformas sem consulta prévia aos trabalhadores, reforçando a instabilidade econômica e a ausência de controle sobre sua própria remuneração (Harvey, 2005).

Já os trabalhadores de plataformas digitais de microtarefas, como a AMT, enfrentam desafios relacionados à remuneração irrisória e à dificuldade de acessar os pagamentos (Scholz, 2017). A desvalorização cambial, as taxas de conversão de moeda e a burocracia bancária tornam o processo de recebimento ainda mais complexo e oneroso para trabalhadores brasileiros, reduzindo ainda mais o valor líquido obtido. Além disso, muitos são obrigados a conciliar múltiplas plataformas para alcançar uma renda mínima, intensificando a fragmentação de sua rotina laboral e ampliando os níveis de estresse e insegurança (Scholz, 2017).

Essa situação reflete um cenário de profunda desigualdade, onde os trabalhadores assumem os riscos e custos associados ao trabalho, enquanto as plataformas se beneficiam de estruturas de custo reduzido e altos níveis de lucratividade (Harvey, 2005). A ausência de regulamentação específica que proteja esses trabalhadores contribui para perpetuar essas dinâmicas, reforçando a necessidade de intervenções políticas e sociais que promovam um equilíbrio mais justo entre os interesses das plataformas e a dignidade dos trabalhadores (Harvey, 2005). Diante desse cenário, é essencial propor soluções que promovam condições mais dignas para os trabalhadores digitais.

3.1. Regulação das Plataformas Digitais

A criação de um marco regulatório específico para as plataformas digitais de trabalho surge como uma medida imprescindível para assegurar a dignidade e os direitos dos trabalhadores que dependem dessas ferramentas (Standing, 2011). Uma das principais demandas nesse sentido é o reconhecimento formal desses trabalhadores como empregados, com a consequente aplicação das legislações trabalhistas vigentes, garantindo-lhes acesso a

benefícios como férias remuneradas, 13º salário, contribuição previdenciária, licença-maternidade ou paternidade, entre outros (Standing, 2011).

Esse reconhecimento traria uma transformação significativa nas relações entre plataformas e trabalhadores, ao estabelecer vínculos formais que impeçam práticas abusivas e promovam maior segurança jurídica para ambas as partes. Além disso, possibilitaria a criação de pisos salariais compatíveis com as demandas e complexidades das tarefas realizadas, assegurando uma remuneração mínima justa que respeite os padrões nacionais (Standing, 2011).

A regulação também pode abordar questões relacionadas à jornada de trabalho, prevenindo a exploração de longas horas sem descanso adequado, e estabelecer critérios claros para o desligamento de trabalhadores, garantindo-lhes proteção contra decisões arbitrárias ou baseadas exclusivamente em avaliações algorítmicas (Scholz, 2017). Paralelamente, a transparência das plataformas no que diz respeito à política de tarifas, distribuição de tarefas e critérios de avaliação também deve ser exigida, para reduzir assimetrias de informação que frequentemente prejudicam os trabalhadores (Harvey, 2005).

Outro ponto importante na formulação de uma regulação eficaz é considerar as especificidades do trabalho digital no Brasil, um país marcado por profundas desigualdades socioeconômicas. As políticas devem ser desenhadas de forma a proteger especialmente os trabalhadores mais vulneráveis, oferecendo incentivos fiscais ou subsídios que estimulem as plataformas a adotar práticas mais justas sem que isso resulte na exclusão de trabalhadores do sistema (Scholz, 2017).

Por fim, a regulação deve buscar um equilíbrio entre a flexibilidade que caracteriza o trabalho nas plataformas e a necessidade de proteção social e trabalhista. Reconhecer os direitos dos trabalhadores é um passo fundamental para garantir que o avanço tecnológico esteja alinhado com os princípios de justiça social e dignidade humana (Standing, 2011).

3.2. Estímulo à Organização Coletiva

O incentivo à formação de sindicatos, cooperativas ou outras formas de organização coletiva é uma estratégia fundamental para fortalecer a posição dos trabalhadores das plataformas digitais e permitir que negociem melhores condições de trabalho (Castells, 1999). Em um contexto de relações laborais altamente individualizadas, como o promovido pelas plataformas digitais, a falta de união entre os trabalhadores dificulta a articulação de demandas coletivas e reduz significativamente sua capacidade de pressionar empregadores e plataformas por mudanças estruturais (Hardt; Negri, 2001).

A criação e o fortalecimento de sindicatos específicos para trabalhadores de plataformas podem proporcionar uma base sólida para a negociação de condições mais justas, como remuneração mínima, benefícios trabalhistas e proteção contra desligamentos arbitrários. Esses sindicatos também podem atuar como intermediários entre os trabalhadores e as plataformas, buscando equilibrar o poder de barganha, que atualmente favorece de forma desproporcional as empresas (Hardt; Negri, 2001).

Paralelamente, as cooperativas de trabalho representam uma alternativa viável e inovadora para a organização de trabalhadores em setores como transporte, entrega de alimentos e microtarefas digitais (Hardt; Negri, 2001). Por meio dessas estruturas, os trabalhadores podem compartilhar recursos, como seguros coletivos e serviços financeiros, além de definir suas próprias regras de trabalho, rompendo parcialmente com a dependência das plataformas. Exemplos bem-sucedidos de cooperativas em outros países mostram que esse modelo tem potencial para oferecer maior autonomia e estabilidade aos trabalhadores (Castells, 1999).

No entanto, o estímulo à organização coletiva exige a superação de obstáculos significativos, como a resistência das plataformas, que frequentemente desincentivam ou reprimem tentativas de organização, e a dispersão geográfica dos trabalhadores, característica intrínseca do trabalho digital (Scholz, 2017). Por isso, é necessário que governos e organizações da sociedade civil adotem medidas ativas para apoiar esses esforços, como fornecer recursos financeiros, apoio jurídico e campanhas de conscientização sobre os direitos dos trabalhadores (Scholz, 2017).

A organização coletiva também desempenha um papel crucial na construção de um senso de comunidade entre os trabalhadores, promovendo solidariedade e fortalecendo suas vozes em um sistema que muitas vezes os trata como indivíduos isolados e descartáveis. Dessa forma, estimular e apoiar essas iniciativas não é apenas uma questão de melhorar condições de trabalho, mas também de resgatar a dignidade e a força coletiva dos trabalhadores no ambiente digital (Hardt; Negri, 2001).

3.3. Criação de Selos de Responsabilidade Social

Instituir selos de responsabilidade social para plataformas digitais de trabalho é uma estratégia inovadora e necessária para promover condições mais justas e éticas para os trabalhadores (Harvey, 2005). Esses selos, concedidos por órgãos reguladores ou instituições independentes, poderiam funcionar como uma certificação que reconhece as empresas que se

destacam pelo cumprimento de padrões elevados em termos de remuneração, direitos trabalhistas, segurança no trabalho e bem-estar dos trabalhadores (Standing, 2011).

A implementação de tais selos pode criar um incentivo poderoso para que as plataformas digitais adotem práticas mais responsáveis. Em um mercado competitivo, a obtenção de um selo de responsabilidade social pode se tornar um diferencial importante, atraindo consumidores e parceiros preocupados com a ética nas relações de trabalho. Além disso, plataformas certificadas poderiam ser beneficiadas por incentivos fiscais ou acesso a programas de financiamento público, reforçando ainda mais a motivação para aderir a práticas mais justas (Harvey, 2005).

Os critérios para a concessão desses selos devem ser claramente definidos e baseados em parâmetros sólidos, como o pagamento de um salário mínimo digno, a oferta de benefícios sociais, transparência nas políticas de trabalho e a ausência de discriminação ou exploração. Além disso, é fundamental que a certificação seja acompanhada por auditorias periódicas e mecanismos de fiscalização eficazes para garantir que as plataformas continuem a cumprir os padrões exigidos (Standing, 2011).

A criação de selos de responsabilidade social também pode desempenhar um papel educacional, sensibilizando consumidores e empresas sobre as condições de trabalho nas plataformas digitais. Campanhas de conscientização associadas a esses selos podem estimular escolhas de consumo mais éticas, pressionando empresas não certificadas a melhorar suas práticas (Scholz, 2017).

No longo prazo, a adoção ampla desses selos pode ajudar a estabelecer uma nova cultura no mercado digital, onde práticas responsáveis e justas não sejam apenas uma exceção, mas um padrão amplamente seguido. Essa medida não apenas beneficia os trabalhadores, mas também contribui para a construção de um modelo de negócios mais sustentável e alinhado aos princípios de justiça social (Harvey, 2005).

3.4. Educação Financeira e Digital

Investir na capacitação dos trabalhadores em educação financeira e digital é uma medida essencial para promover a autonomia econômica e a proteção contra práticas exploratórias no ambiente das plataformas digitais. Essas iniciativas têm como objetivo não apenas ensinar habilidades práticas, mas também capacitar os trabalhadores a compreender as dinâmicas econômicas e tecnológicas que regem o trabalho digital, permitindo que tomem decisões mais informadas e estratégicas sobre suas carreiras e finanças pessoais (Freire, 1996).

No campo da educação financeira, é fundamental que os trabalhadores aprendam a gerenciar seus rendimentos de maneira eficaz, especialmente em um contexto de instabilidade de receita, como o característico das plataformas digitais (Freire, 1996). Isso inclui conhecimentos sobre planejamento orçamentário, poupança, investimentos, e a administração de custos operacionais relacionados ao trabalho, como manutenção de veículos ou equipamentos. Além disso, a capacitação deve abordar estratégias para lidar com encargos financeiros específicos, como taxas de conversão de moeda ou impostos, que frequentemente impactam trabalhadores em plataformas globais como a Amazon Mechanical Turk (Mason, 2017).

Paralelamente, a educação digital deve preparar os trabalhadores para navegar com segurança e eficiência no ambiente online. Isso inclui habilidades técnicas, como o uso de ferramentas digitais e o entendimento dos sistemas de avaliação e algoritmos das plataformas, bem como competências relacionadas à proteção de dados e à privacidade (Mason, 2017). Capacitar os trabalhadores nesse sentido é crucial para que possam evitar fraudes, preservar sua segurança digital e identificar oportunidades de diversificação de renda, explorando múltiplas plataformas ou criando fontes adicionais de receita (Freire, 1996).

A educação financeira e digital também desempenha um papel importante na ampliação das perspectivas de carreira dos trabalhadores, ajudando-os a superar a dependência exclusiva das plataformas. Ao adquirir novas habilidades e explorar alternativas, como cursos de qualificação, empreendedorismo digital ou trabalho autônomo em áreas mais valorizadas, os trabalhadores podem construir trajetórias profissionais mais sustentáveis e resilientes (Mason, 2017).

Com vistas a concluir acerca do que fora exposto, a implementação de programas de educação financeira e digital deve ser acessível e inclusiva, com foco nos grupos mais vulneráveis, como mulheres, jovens e trabalhadores de áreas remotas (Mason, 2017). Governos, organizações da sociedade civil e as próprias plataformas têm um papel central nesse processo, seja por meio de subsídios, parcerias ou iniciativas de responsabilidade social. Empoderar os trabalhadores por meio da educação é um passo fundamental para garantir que o trabalho digital não seja apenas uma fonte de renda, mas também um caminho para a dignidade e a realização pessoal (Freire, 1996).

3.5. O Infoproletariado de Ricardo Antunes e a Nova Realidade do Trabalho Digital

O sociólogo Ricardo Antunes desenvolve uma reflexão essencial para compreender a precarização do trabalho em plataformas digitais por meio do conceito de Infoproletariado.

Em suas pesquisas, Antunes destaca como a revolução digital transformou o mercado de trabalho, criando uma nova classe de trabalhadores submetidos a um cenário de extrema flexibilização, sem garantias de direitos e com pouca segurança financeira (Antunes, 2009).

O infoproletariado é composto por indivíduos que dependem de aplicativos e plataformas digitais para garantir sua subsistência, mas que, ao mesmo tempo, não possuem vínculo empregatício formal (Antunes, 2018). A aparente liberdade e autonomia promovidas por essas plataformas mascaram uma realidade desafiadora: jornadas extensas, rendimentos instáveis e uma crescente dependência de algoritmos que regulam a oferta de trabalho. Antunes explica que, nesse modelo, os custos e riscos que anteriormente eram de responsabilidade dos empregadores são transferidos integralmente para os trabalhadores, deixando-os desprotegidos e vulneráveis (Antunes, 2018).

Essa forma de exploração, embora não seja inédita, intensificou-se com o avanço da tecnologia. Atualmente, motoristas de aplicativos, entregadores e trabalhadores de microtarefas enfrentam uma rotina marcada pela incerteza, sem garantia de um salário fixo ou benefícios como férias, décimo terceiro e aposentadoria (Antunes, 2018). O trabalho mediado por plataformas digitais expande a lógica da exploração capitalista para o mundo virtual, configurando um novo tipo de proletariado que busca reconhecimento e proteção (Antunes, 2018).

Para Antunes, como já anteriormente exposto neste trabalho a partir do viés de outros autores, torna-se urgente a formulação de mecanismos de regulamentação que assegurem melhores condições a esses trabalhadores (Antunes, 2009). A organização coletiva e a mobilização da sociedade são apontadas como caminhos essenciais para pressionar governos e empresas na busca por um equilíbrio entre inovação tecnológica e justiça social. Ao adotar o conceito de infoproletariado, é possível ampliar o entendimento sobre os desafios impostos pelo trabalho digital e reforçar a necessidade de garantir direitos laborais mínimos nesse novo cenário econômico (Antunes, 2018).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A precarização do trabalho em plataformas digitais representa um dos maiores desafios para a dignidade humana no contexto do avanço tecnológico contemporâneo. Embora as plataformas ofereçam oportunidades acessíveis de trabalho e prometam flexibilidade aos seus usuários, a realidade enfrentada por milhões de trabalhadores em todo o mundo, especialmente nos países em desenvolvimento, é marcada por condições adversas que comprometem sua segurança econômica, saúde mental e bem-estar geral.

Ao longo deste estudo, foi explorado como as plataformas digitais, ao estabelecerem relações contratuais informais e orientadas pela lógica da produtividade, criam um ambiente de trabalho caracterizado por remuneração insuficiente, ausência de direitos trabalhistas e insegurança no emprego. Esses fatores não apenas privam os trabalhadores de proteções básicas, mas também reforçam ciclos de vulnerabilidade e exclusão social. A análise mostrou que, além dessas condições materiais, o trabalho nas plataformas também acentua a sobrecarga emocional e mental dos trabalhadores, que são submetidos a monitoramento intensivo, pressão constante por produtividade e sistemas de avaliação muitas vezes desumanizantes.

O isolamento social emergiu como outro efeito crítico desse modelo, onde a natureza individualizada do trabalho digital reduz as oportunidades de interação e organização coletiva, fragmentando a força de trabalho e dificultando a luta por direitos. Nesse sentido, discutiu-se a importância do estímulo à organização coletiva, por meio da formação de sindicatos e cooperativas, como uma estratégia essencial para fortalecer os trabalhadores e promover negociações mais equilibradas.

Entre as propostas para mitigar os impactos negativos da precarização, destacaram-se a criação de regulamentações específicas que reconheçam os trabalhadores como empregados, assegurando-lhes acesso a direitos trabalhistas, e a implementação de selos de responsabilidade social para premiar plataformas que adotem práticas justas e éticas. Além disso, enfatizou-se a necessidade de investir em programas de educação financeira e digital, que capacitem os trabalhadores a diversificar suas fontes de renda, proteger-se contra práticas exploratórias e construir trajetórias profissionais mais sustentáveis.

Essas iniciativas, no entanto, só terão eficácia se forem acompanhadas de uma mudança estrutural no modo como as plataformas operam. É imprescindível que o progresso tecnológico esteja alinhado aos princípios de justiça social, de modo a evitar que o avanço das plataformas digitais seja sinônimo de retrocesso nas condições de trabalho. Governos, empresas e a sociedade civil têm um papel crucial na construção de um modelo de trabalho digital mais inclusivo e sustentável.

Conclui-se que enfrentar os desafios impostos pela precarização do trabalho em plataformas digitais exige um esforço conjunto e contínuo. Somente por meio da combinação de regulação eficaz, incentivo à organização coletiva, valorização da dignidade humana e capacitação dos trabalhadores será possível transformar o trabalho digital em um instrumento de emancipação e inclusão, em vez de uma fonte de exploração e desigualdade. O futuro do trabalho nas plataformas dependerá, em última instância, de como a sociedade escolherá

equilibrar inovação e responsabilidade, garantindo que os direitos dos trabalhadores não sejam eclipsados pelo avanço tecnológico.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BERNARDO, João. **Economia dos Conflitos Sociais**. São Paulo: Cortez, 2011.
- BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.
- HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Império**. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- HARVEY, David. **O neoliberalismo: História e implicações**. São Paulo: Loyola, 2005.
- MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.
- MASON, Paul. **Pós-Capitalismo: Um Guia para Nosso Futuro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.
- SCHOLZ, Trebor. **Uber-Worked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy**. Cambridge: Polity, 2017.
- STANDING, Guy. **The Precariat: The New Dangerous Class**. London: Bloomsbury, 2011.
- ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: A luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Rio de Janeiro: Intrínseca; 2020.