

**III CONGRESSO INTERNACIONAL  
DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,  
TECNOLOGIA E INTERNET**

**RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA**

---

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Águila, Andrea Alarcón Peña e Guilherme Forma Klafke – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-416-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

---

# III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

## RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

---

### **Apresentação**

Entre os dias 30 de setembro e 3 de outubro de 2025, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 analisa os impactos da tecnologia nas relações de trabalho e na proteção social do trabalhador. As pesquisas exploram temas como a precarização nas plataformas digitais, o controle de jornada à distância e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O grupo propõe reflexões sobre o papel do direito do trabalho diante da transformação digital e da necessidade de novas formas de regulação.

# **DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE À PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO**

## **LABOR RIGHTS IN THE FACE OF THE PLATFORMIZATION OF WORK**

**Ellen Luiza De Souza Barbosa <sup>1</sup>**

**Gabriel Rigonato <sup>2</sup>**

### **Resumo**

Este artigo busca analisar a viabilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Para isso, examinam-se não apenas as características e a viabilidade, mas também os limites e as potencialidades desse reconhecimento no âmbito do direito do trabalho. Ao final, pretende-se contribuir para o debate acerca da necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, questão cada vez mais complexa e urgente, especialmente no campo do direito trabalhista.

**Palavras-chave:** Plataformização, Direitos trabalhistas, Direito constitucional

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article seeks to analyze the feasibility of recognizing an employment relationship between workers and digital platforms. To this end, it examines not only the characteristics and viability, but also the limitations and potential of such recognition within the scope of labor law. Ultimately, the aim is to contribute to the debate on the need to acknowledge the employment bond between workers and platforms—an increasingly complex and urgent issue, especially in the field of labor law.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Platformization, Labor rights, Constitutional rights

---

<sup>1</sup> Graduanda em direito pela UNESP, pesquisadora de PIBIC 2024/2025 e membro do Grupo de (Re)Pensando o Trabalho Contemporâneo, e-mail: ellen.luiza@unesp.br.

<sup>2</sup> Graduando em direito pela UNESP, pesquisador de PIBIC 2023/2024 e membro do Grupo de Prática de Processo Civil, e-mail: gabriel.rigonato@unesp.br.

## **1. INTRODUÇÃO**

A subordinação destaca-se como elemento essencial para caracterização da relação de emprego. No contexto do trabalho por meio das plataformas, ela se mantém presente, uma vez que são os algoritmos que ditam a quais trabalhos cada um dos cadastrados na plataforma terá acesso, além de definir qual será a renda auferida pela execução. Desse modo, pode-se afirmar que há uma relação de emprego estabelecida entre os trabalhadores e as plataformas, ainda que as últimas tentem afastar afirmando que o trabalhador é livre para executar o trabalho da forma que acreditar ser melhor.

Pode-se afirmar que a relação de emprego resta caracterizada, seguindo o disposto nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no entanto, está fica velada pela ideia de colaboração vendida pelas plataformas. Ou seja, elas camuflam as características de empregado dos inscritos nas plataformas para que assim, possam cortar custos com a proteção dos direitos trabalhistas. “Dessa forma, percebe-se que a suposta relação de empreendedorismo desempenhada pelos “motoristas parceiros” e a Uber, na realidade é uma relação de emprego, com todos os elementos necessários para a sua configuração evidentemente presentes” (Bianchi; Macedo; Pacheco, 2020, p.147).

Este artigo busca analisar a viabilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Para isso, examinam-se não apenas as características e a viabilidade, mas também os limites e as potencialidades desse reconhecimento no âmbito do direito do trabalho.

Ao final, pretende-se contribuir para o debate acerca da necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, questão cada vez mais complexa e urgente, especialmente no campo do direito trabalhista.

## **2. PROBLEMA DE PESQUISA**

O avanço da plataformização do trabalho e sua expansão, principalmente nos últimos 5 anos, trouxe consigo um grande debate acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Em que pese estarem presente elementos que caracterizam a relação de trabalho nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as plataformas afirmar ser apenas intermediárias entre o usuário e o prestador de serviços, o que dificulta o reconhecimento do vínculo e consequentemente a ausência de acesso a direitos trabalhista e previdenciários constitucionalmente garantidos.

Desse modo, é necessário realizar um estudo aprofundado acerca da viabilidade de reconhecimento do vínculo empregatício e quais seriam as consequências jurídicas trazidas por ele.

### **3. METODOLOGIA**

Como métodos de procedimento, serão adotadas as técnicas de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, como, por exemplo, doutrina, artigos, legislação, jurisprudência, entre outros; e a pesquisa documental, centrada na análise de dados, sem tratamento prévio, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), módulo “Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022” (IBGE, 2023).

Quanto aos métodos de abordagem, serão adotados o lógico-dedutivo, para a análise dos dados coletados por meio de técnica de pesquisa bibliográfica, buscando-se, a partir do diálogo entre as fontes, a análise sociojurídica da plataformização do trabalho, do conceito de trabalho decente e da possibilidade ou não de conformação desse fenômeno ao aludido conceito da OIT; e o método indutivo, quanto aos dados coletados por meio da pesquisa documental, buscando-se extrair generalidades a partir das informações particulares contantes da PNAD e, posteriormente, confrontar e/ou subsidiar as respectivas conclusões extraídas dos dados bibliográficos levantados anteriormente.

Desse modo, a presente pesquisa contempla diversas fases para se alcançar o resultado pretendido. De início, examina-se o cenário do trabalho no Brasil, considerando o avanço da plataformização do trabalho e a sua suposta contribuição para a contemporânea precarização do trabalho. Posteriormente, analisam-se os impactos dessas plataformização no Regime Geral de Previdência Social brasileiro. E, finalmente, analisa-se o conceito de trabalho decente da OIT e a possibilidade ou não de conformação da plataformização do trabalho a esse conceito e aos direitos fundamentais previstos no ordenamento juslaboral brasileiro, afeitas aos ODS 8 e 10 da ONU, à saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Assim, será possível deduzir os efeitos do avanço do trabalho por meio das plataformas, bem como examinar se tais medidas poderão impulsionar um novo contexto de precarização do trabalho.

### **4. EXPOSIÇÃO TEÓRICA E APONTAMENTOS CENTRAIS**

O avanço das plataformas digitais têm possibilitado um avanço na exploração capitalista do trabalho, em um contexto mundial. Essa exploração tem ganhado novos contornos por meio de uma flexibilização dos processos e das relações de trabalho, por meio da uberização do trabalho (Abílio, 2020; Fontes, 2017; Slee, 2017 apud Christo; Masson, 2023). A adoção de um modo de gestão e de controle da força de trabalho, sem que haja o reconhecimento de direitos trabalhistas e com uma transferência de grande parte dos custos do trabalho para os trabalhadores (Christo; Masson, 2023).

É bastante controversa a ideia vendida pelas plataformas, uma vez que elas difundem a ideia de que os inscritos nelas podem estabelecer seus horários de trabalho, sua rotina, sem que isso traga uma preocupação com a busca pela produtividade sendo eles, portanto, responsáveis por si mesmos (Bianchi; Macedo; Pacheco, 2020). No entanto, conforme citado anteriormente, a realidade do trabalho via plataforma não é essa. A relação construída entre trabalhadores e as plataformas em nada se distinguem das relações de emprego tradicionais, uma vez que há uma pessoa física prestando serviço em troca de uma remuneração. Somado a isso, temos que os inscritos na plataforma não podem ser substituídos por outra pessoa, além do trabalho não ser realizado esporádica e estar sobre intensa subordinação (Bianchi; et al, 2020).

Diante disso, pode-se afirmar que a relação de emprego resta caracterizada, seguindo o disposto nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no entanto, está ficada velada pela ideia de colaboração vendida pelas plataformas. Ou seja, elas camuflam as características de empregado dos inscritos nas plataformas para que assim, possam cortar custos com a proteção dos direitos trabalhistas. “Dessa forma, percebe-se que a suposta relação de empreendedorismo desempenhada pelos “motoristas parceiros” e a Uber, na realidade é uma relação de emprego, com todos os elementos necessários para a sua configuração evidentemente presentes” (Bianchi; et al, 2020, p.147).

Em que pese existirem todos os elementos caracterizadores da relação de emprego os trabalhadores desse setor não possuem carteira assinada, assistência médica, em sua maior parte não contribuem para a previdência social e auferem, com seu labor, uma renda que não consegue garantir o básico para sua subsistência (Batista, 2022). A plataformização do trabalho trouxe consigo uma grande violação dos direitos trabalhistas, além de uma superexploração dos trabalhadores. Por trás da ideia de liberdade de escolha há uma subordinação velada.

Aqueles, em contrapartida, que não mantêm vínculo laboral no contexto da nova economia, se submetem à exploração do trabalho por meio das plataformas digitais de prestação de serviços, como por exemplo, a plataforma UBER, referida

inicialmente. Em relação a este último grupo, alijados do mercado de trabalho formal, não são conferidas as proteções trabalhistas, o que exacerba condições degradantes que geram superexploração do trabalho, tornando-se bastiões da precarização extrema. (MOREIRA 2019, p. 64)

Pode-se afirmar, portanto, que apesar de restar caracterizada a relação de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, essas, aproveitando-se da camuflagem da caracterização da relação deixam de garantir os direitos estabelecidos na CLT. Desse modo, temos trabalhadores das plataformas submetidos a jornadas exaustivas de trabalho, sem disfrutar de descanso semanal remunerado, entre diversas outras violações legais que são protegidas pelo escudo da “liberdade” de emprego que vendem. O direito do trabalho tem como objetivo principal garantir a proteção dos trabalhadores e por essa razão, carece de alterações legais para que passe a garantir direitos no âmbito da plataformização do trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) foi promulgada em 1988 e é conhecida como “constituição cidadã” tendo em vista que foi a primeira após o término da Ditadura Militar. Por essa razão, ela trouxe consigo uma série de direitos fundamentais e proteções legais para os cidadãos brasileiros e os estrangeiros que aqui residem. Dentre essas proteções, temos diversos direitos que se referem ao trabalho com destaque para os artigos 6º e 7º.

O Art.6º afirma que o direito ao trabalho é um direito social, ou seja, a proteção ao trabalho é uma das garantias necessárias para que o ser humano consiga auferir renda de forma digna, tendo todos os seus outros direitos respeitados. No entanto, no contexto da plataformização do trabalho, aqueles que estão cadastrados nas plataformas não tem seu vínculo empregatício reconhecido e, portanto, tem seus direitos trabalhista negados.

O artigo 7º, por sua vez, traz ao longo de seus incisos direitos dos trabalhadores rurais e urbanos que visam melhorar sua condição social. O inciso primeiro, garante a relação de emprego protegida contra demissão arbitrária ou sem justa causa, além de uma indenização compensatória. Os trabalhadores das plataformas, não tem acesso a esse direito, uma vez que não tem reconhecimento de vínculo empregatício e por isso, não seriam demitidos. No entanto, conforme citado anteriormente, todos os requisitos da relação de emprego são preenchidos no contexto da plataforma, mas estas insistem em não reconhecer, pois assim consegue cortar gastos com a proteção de direitos trabalhistas como o supracitado.

Além dos trabalhadores dos aplicativos de transporte, os trabalhadores dos aplicativos de entrega não têm qualquer controle acerca da jornada de trabalho que realizam porque, como citado anteriormente, o não reconhecimento de vínculo empregatício gera uma ausência



de garantia de direitos constitucionais, ocasionando um trabalho sem regulação e sem cumprimento de direitos básicos.

## 5. CONCLUSÃO

Desse modo, pode-se afirmar que precarizar o trabalho, com o não reconhecimento do vínculo empregatício e consequente desnecessidade de cumprimento de direitos constitucionalmente garantidos trazem para os trabalhadores, uma ausência de proteções básicas, como a aposentadoria e o descanso semanal remunerado, essenciais para o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, garantido no Art. 1º, inciso III, da CRFB/88. Com a ausência de garantia de direitos, as plataformas aumentam seus lucros, uma vez que garantir direitos gera um aumento de custos na manutenção dos empregados. Existem muitos direitos constitucionais que visam proteger os trabalhadores, garantindo o básico essencial e a sua dignidade, no entanto, elas violam essas proteções com o objetivo principal de aumentar seus lucros no contexto da economia capitalista.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, Rodrigo Robson Costa. **A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE BRASILEIRA EM DETRIMENTO AOS DIREITOS TRABALHISTAS**. Disponível em: [https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/65743/1/Rodrigo\\_Robson\\_Costa\\_Batista.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/65743/1/Rodrigo_Robson_Costa_Batista.pdf).

BIANCHI, Sabrina Ripoli; et al. A UBERIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA QUESTÃO SOCIAL. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, [S. l.], v. 6, n. 10, p. 134–156, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 16 jul. 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm).

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm).

CHRISTO, Cirlene de Souza; MASSON, Letícia Pessoa. Plataformização do trabalho em mercado periférico: uma análise ergológica de implicações nas condições de vida e de trabalho de motoristas e entregadores/as no contexto brasileiro. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2023, vol. 26, e-195750. DOI: 10.11606/issn.19810490.cpst.2023.195750. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/195750/200965>.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Rio de Janeiro: **IBGE**, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>.

MOREIRA, Allan Gomes. TECNOLOGIA, PRECARIZAÇÃO E O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 55–75, 2019. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2019.v5i2.6093. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6093>.