XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

VALMIR CÉSAR POZZETTI

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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
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

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Valmir César Pozzetti, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-991-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

APRESENTAÇÃO DO GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

A edição do XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN - ocorrida em formato presencial no período de 18 a 20 de setembro de 2024, na Universidade Universidad de La República Uruguay, Facultad de Derecho, consolida o Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho como áreas de ampla produção acadêmica em programas de pós graduação Stricto Sensu, em todos os quadrantes do país.

O grande interesse demonstrado pelos pesquisadores em estudar temas dessas áreas encontrou, nas sessões do Grupo de Trabalho realizadas no evento, uma enorme receptividade e oportunidade de discussão. Assim, a obra que ora apresentamos reúne os artigos selecionados, pelo sistema de dupla revisão cega, por avaliadores ad hoc, para apresentação no evento.

Na atual obra constatamos uma diversidade de temáticas, capaz de propiciar um bloco de interesse específico dos pesquisadores, ampliando, cada vez mais, o alcance do Direito do Direito do Trabalho, nos temas discutidos, uma vez que o fenômeno “trabalho” tem apresentado características novas, em especial no âmbito do teletrabalho e trabalho da mulher. Dessa forma, apresentamos a seguir, os trabalhos desta edição.

O Trabalho intitulado “A (IN)EXISTÊNCIA DA PRESCRIÇÃO DOS CRÉDITOS DE NATUREZA TRABALHISTA OBJETIVADOS POR MEIO DE AÇÃO CIVIL PUBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA HIPÓTESE DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO”, de autoria de Marco Antônio César Villatore, João Teixeira Fernandes Jorge destacou a problemática da ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho junto ao TST sobre a imprescritibilidade dos créditos trabalhistas, na hipótese de trabalho análogo à escravidão, concluindo que, nestas hipóteses, não se deveria adotar a imprescritibilidade dos créditos, pois a incidência prescricional ocorreria a partir do momento em que o Ministério Público do Trabalho tomasse ciência do

ilícito e pudesse buscar a tutela jurisdicional, a fim de julgar suas respectivas pretensões. Já o trabalho intitulado "CONGELAMENTO DE ÓVULOS, PATRIARCADO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO", de autoria de Patrícia Tuma Martins Bertolin, Joao Pedro Ignacio Marsillac trouxe uma análise crítica à prática do congelamento de óvulos como um suposto benefício para mulheres no mercado de trabalho, examinando-o através da lente do patriarcado e da desigualdade de gênero. Já o autor Rangel Strasser Filho, apresentou o trabalho "DA (RE) CONSTRUÇAO DO POSITIVISMO COMO PROPULSOR DO DIREITO NORMATIVO EMBRICADO COM A POLÍTICA DO COMPLIANCE TRABALHISTA" destacando que no ambiente laboral, a contratação de colaboradores deixou de se restringir à finalidade para alcançar melhorias das condições de trabalho, passando a uma perspectiva mais ampla de revalorização do trabalho à luz dos preceitos constitucionais, imbricados com os outros dispositivos normativos e os órgãos de controle e prevenção, haja vista que o positivismo atual impõe uma atuação conjunta desses entes para além da lei, numa perspectiva transconstitucional. Em análise diversa, focando mais nos direitos sociais do trabalho, os autores Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino apresentaram o trabalho intitulado "EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS AO TRABALHO E O REFLEXO NOS CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA DA ENGENHARIA GENÉTICA", explorando a efetividade dos direitos fundamentais sociais ao trabalho na era da engenharia genética, enfocando as implicações desta prática nos contratos de trabalho, concluindo que a legislação trabalhista precisa evoluir para acompanhar esses avanços, garantindo a proteção e a dignidade do trabalhador. Já o trabalho intitulado "ENTRE O TRABALHO E O NÃO-TRABALHO: (RE) PENSANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE MODERNA SOB A ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO", de autoria de Fernando Melo Gama Peres e Matheus Faria de Souza Paiva destaca que a velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afeta as regras de produção, bem como a permeabilidade dos tempos de descanso pelas funções laborais. Seguindo esta linha de raciocínio, Joao Pedro Ignacio Marsillac, no trabalho intitulado "INOVAÇÃO E TELETRABALHO: EXPECTATIVAS DE CONTRIBUIÇÃO PARA A MOBILIDADE URBANA", analisa a potencialidade do teletrabalho para melhor a mobilidade urbana, conceituando o teletrabalho no Brasil, especialmente a partir da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/17), verificando as vantagens desta forma de labor no que tange à mobilidade dos trabalhadores.

Já os autores Otávio Fernando De Vasconcelos, Victória Cássia Mozaner e Francis Marília Pádua, no trabalho intitulado "MATERNIDADE E FUTEBOL FEMININO: DESAFIOS JURÍDICOS E PROPOSTAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO ESPORTE"

analisam os desafios enfrentados por atletas de futebol feminino no contexto da maternidade, examinando questões jurídicas pertinentes, especialmente à luz do direito do trabalho e do direito desportivo; debatendo, a proteção dos direitos das atletas de futebol feminino durante o período de gestação e puerpério, promovendo reflexões sobre como a legislação e as práticas esportivas podem evoluir para melhor apoiar e sustentar a participação feminina no esporte, respeitando suas escolhas pessoais e profissionais. O trabalho intitulado "O CARÁTER DISRUPTIVO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO" de autoria de Joao Paulo Rodrigues De Lima e Carlos Renato Cunha analisa que as novas tecnologias têm demonstrado um caráter disruptivo significativo em diversos setores da sociedade e da economia, em especial no processo de uberização, destacando o impacto que a natureza disruptiva dessas tecnologias está relacionada à sua capacidade de transformar radicalmente a forma como as coisas são feitas, impactando tanto os modelos de negócios quanto a vida cotidiana das pessoas.

Já os autores Andrews de Oliveira Leal, Michelle Fernanda Martins e José Alberto Antunes de Miranda, no trabalho "O ESTADO DE DIREITO E A EFETIVIDADE NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: ANÁLISE DO CASO DAS VINÍCOLAS DA SERRA GAÚCHA" analisam como a estrutura do Estado de Direito brasileiro, combate o trabalho em condições análogas à escravidão e, em especial, no caso das Vinícolas da Serra Gaúcha, concluindo que a morosidade pela qual o Estado de Direito brasileiro tem atuado em relação à eliminação das violações de Direitos Humanos no meio rural evidencia uma crise de efetividade do Estado de Direito brasileiro.

Já Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no traalho intitulado "O IMPACTO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA REDUÇÃO DE DESIGUALDADES PARA INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE BRASIL E URUGUAI" analisam o impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades na inserção da mulher negra no mundo do trabalho formal no Brasil e no Uruguai. Em linha de raciocínio análogo à proteção dos invisíveis, o trabalho intitulado "O MOVIMENTO DE IMIGRAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO DA PERSPECTIVA DO ESTADO DE BEM- ESTAR SOCIAL E DA DIGNIDADE HUMANA: A FORÇA DE TRABALHO IMIGRANTE EM CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO", de autoria de Lauren Carolina Vieira Correia, Victória dos Santos Gonçalves, analisa as transformações no mundo do trabalho, promovidas pela globalização e a transnacionalização, destacando a necessidade de gerir as suas consequências e, em especial, as violações de direitos humanos e dos direitos fundamentais.

Seguindo uma linha de raciocínio análogo, o trabalho intitulado “O TELETRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O SURGIMENTO DE LER/DORT NO AMBIENTE DOMÉSTICO” de autoria de Djenifer Paganini Citron Do Amarante, analisa o fenômeno do teletrabalho, sob um viés constitucional, destacando o direito à saúde no ambiente laboral como direito fundamental do teletrabalhador. Já o trabalho intitulado “REGULAÇÃO DO EXERCÍCIO DE GREVE: AS CONCEPÇÕES DE GREVE NO BRASIL E NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO” de autoria de Aline Marques Fidelis, Dayane Cavalcante Teixeira e Thiago Carvalho de Oliveira Garcia analisa as diferentes concepções de greve da doutrina trabalhista brasileira relacionando as concepções com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho. Já os autores Rodrigo Leventi Guimarães, Rosane Teresinha Porto e Juliana Tozzi Tietböhl, no trabalho intitulado “RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS”, analisam a responsabilidade civil das plataformas digitais, com especial enfoque nos impactos legais sobre a saúde e segurança do trabalhador plataformizado, concluindo que a complexidade da matéria ressalta a necessidade de um diploma legislativo atualizado e específico sobre as plataformas digitais para disciplinar os efeitos da prestação do trabalho.

Por fim, o trabalho intitulado “A SUBVERSÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NO IMPEDIMENTO AO EXERCÍCIO DO DIREITO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR” de autoria de Elaine Bezerra de Queiroz Benayon, Raul Armonia Zaidan Filho e Valmir César Pozzetti analisa a subversão do princípio da proteção integral no impedimento ao exercício do direito de convivência familiar da criança e do adolescente por parte de um dos genitores, destacando que ainda que haja a dissolução da família ou da entidade familiar, não há a ruptura do exercício do poder familiar, que deve ser exercido em sua plenitude e com exclusividade pelos pais, sem a interferência dos novos parceiros, quando optam por constituir outro casamento ou união estável.

Assim, a presente obra é um verdadeiro repositório de reflexões sobre Direito do Trabalho e a Eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho. Dessa forma, é de se alertar que as reflexões jurídicas, nessa obra, são contribuições valiosas no tocante a oferta de proposições que assegurem a melhoria de vida no meio ambiente do trabalho e na valorização da dignidade de trabalhadores, sendo imprescindível discutir e assegurar direitos, do homem, da mulher da criança e dos adolescentes. Desejamos, pois, excelente leitura a todos.

Rosane Teresinha Porto

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Valmir César Pozzetti

Universidade Federal do Amazonas e universidade do estado do Amazonas

RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS

OBJECTIVE CIVIL LIABILITY OF DIGITAL PLATFORMS IN RELATION TO PLATFORM WORKERS

Rodrigo Leventi Guimarães
Rosane Teresinha Porto
Juliana Tozzi Tietböhl

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar a responsabilidade civil das plataformas digitais, com especial enfoque nos impactos legais sobre a saúde e segurança do trabalhador plataformizado. Para tanto, utiliza-se uma abordagem crítica e analítica da pesquisa, examinando-se casos judicializados, regulamentações vigentes e aquelas em fase de maturação no âmbito do Poder Legislativo, que delineiam esse contexto. A metodologia predominantemente adotada é a revisão da literatura jurídica; além disso, são contemplados precedentes judiciais, a fim de acompanhar a formação de jurisprudência vinculante. Em conclusão, foi possível verificar que a complexidade da matéria ressalta a necessidade de um diploma legislativo atualizado e específico sobre as plataformas digitais para disciplinar os efeitos da prestação do trabalho. Os estudos robustecem o entendimento, ainda em formação, sobre o impacto mencionado, o que poderá somar esforços junto ao legislador ordinário, bem como aos profissionais das diversas áreas do conhecimento, como tecnologia e direito, uma vez que se caracteriza como matéria interdisciplinar.

Palavras-chave: Plataforma digital, Responsabilidade civil, Direitos humanos, Fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze the civil liability of digital platforms, with a special focus on the legal impacts on the health and safety of platform workers. To this end, a critical and analytical approach to research is employed, examining judicial cases, current regulations, and those in the process of being developed within the Legislative Branch, which outline this context. The predominantly adopted methodology is a review of legal literature; in addition, judicial precedents are considered to monitor the formation of binding jurisprudence. In conclusion, it was possible to verify that the complexity of the matter highlights the need for an updated and specific legislative framework on digital platforms to regulate the effects of work provision. The studies strengthen the understanding, still in development, of the mentioned impact, which may contribute to the efforts of the ordinary legislator, as well as professionals from various fields of knowledge, such as technology and law, as it is characterized as an interdisciplinary matter.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Digital platform, Civil responsability, Human and fundamental rights

1 INTRODUÇÃO

Ainda no século XIX, o sociólogo e educador Émile Durkheim destacou que a sociedade é um organismo vivo, composto por órgãos plenamente estruturados que executam diversas funções, estando constantemente em mutação e aperfeiçoamento (Durkheim, 1999). O diagnóstico apresentado por Durkheim revela que a sociedade, formada por suas instituições — públicas ou privadas —, tem realidades distintas, sujeitas a constante aperfeiçoamento em razão das características específicas de seus membros, como crenças e valores.

As variadas formas de integração e interdependência coletiva surgem à medida que a transformação social se manifesta, gerando novas formas de trabalho e prestação de serviço. Essa expansão e especialização provocam rupturas nas regras aplicadas mecanicamente.

A capacidade de adaptar os hábitos sociais e coletivos é intrínseca à natureza da sociedade, pois os indivíduos se ajustam às novas condições de trabalho e aos seus respectivos desafios. A compreensão desse fenômeno complexo é importante para o entendimento das consequências potenciais dos problemas dinâmicos e, assim, refletir sobre soluções e prevenção de danos, ainda que, muitas vezes, sejam irreversíveis.

Nesse emaranhado de valores circundantes, também estão as plataformas digitais, que notoriamente se destacam como um dos agentes mais poderosos nessa realidade. Sua atividade repercute nas esferas econômica, jurídica, política e religiosa, servindo de palco para o desenvolvimento de diversas formas de interação humana (De Gregorio, 2022).

No entanto, com a plataformização dos modelos tradicionais de negócios jurídicos, as relações jurídicas estabelecidas também não estariam em mutação? Esse questionamento volta à ideia de que o acessório segue o principal, ou seja, se a atividade está sujeita à modernização, também estão os efeitos decorrentes do negócio formalizado entre as partes, consagrando então novas formas de atuações e de resultados (Seyboth; Bergstein, 2022).

Em outras palavras, os riscos decorrentes dessa hiperconfiança, resultantes da relação trinária caracterizada pela plataforma digital, trabalhador plataformizado e destinatário, identificam o responsável por eventual reparação de danos. Para tanto, exige-se uma sofisticação hermenêutica acerca do dirigismo da atividade econômica e a aplicação de leis específicas nos casos que chegam ao Judiciário brasileiro, e possivelmente, mundialmente.

Estabelecer e definir os limites da responsabilidade civil das plataformas digitais não é uma tarefa simples. No entanto, é inegável que essas plataformas exercem grande domínio

econômico e social, muitas vezes influenciando opiniões públicas, com graves consequências decorrentes de práticas inadequadas, o que atrai a responsabilidade por comportamentos prejudiciais. Assim, o objetivo deste artigo é investigar e esclarecer se a prestação de trabalho junto à plataforma digital integra o âmbito da responsabilidade civil objetiva.

Partindo da perspectiva de que cabe à plataforma o domínio da atividade econômica, bem como do princípio de que quaisquer dúvidas devem ser resolvidas em favor do trabalhador (*in dubio pro operario*), revela-se que a responsabilidade da base digital é objetiva e recai sobre a plataforma, não podendo o prestador de serviço sofrer o ônus dos riscos produzidos e assumidos pela empresa.

2 A RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DO TRABALHO PLATAFORMIZADO

Entende-se por responsabilidade civil a obrigação de reparar ou compensar eventuais danos causados a terceiros, decorrentes de atos ilícitos. O reconhecimento de tal responsabilidade culmina na obrigação de restabelecer a equidade entre as partes (Albuquerque, 2016). Conforme o autor, variados fenômenos impulsionaram reflexões e debates sobre a necessidade de minimizar os impactos negativos provocados pelas plataformas digitais, especialmente em relação ao prestador de serviço, a fim de estabelecer a dimensão e alcance da responsabilidade civil nessa seara.

Essa variação fenomenológica vem sendo enfrentada em vários lugares, como exemplificado por Ricardo Campos, professor e diretor do Instituto LGPD. *In verbis:*

> […] os escândalos envolvendo a Cambridge Analytica e seus impactos em campanhas políticas, ou, ainda, no âmbito da moderação de conteúdo, a remoção, pelo Facebook, da histórica foto conhecida como "The Terror of War", que mostra uma garota vietnamita correndo de um ataque de bombas durante a Guerra do Vietnã, sob a justificativa de violação dos padrões da comunidade sobre nudez [...][1].

Observe-se que o Poder Judiciário vem enfrentando situações inéditas sobre percepções de fatos tradicionais a respeito da responsabilidade do provocador do dano. As decisões judiciais precisam equilibrar o direito à informação e à proteção dos usuários,

[1]Para mais detalhes, sugere-se a leitura do artigo publicado originalmente em https://www.conjur.com.br/2024-mar-24/responsabilidade-civil-dos-provedores-de-plataformas-digitais-no-novo-cc/. Acesso em 6 jun. 2024.

garantindo que a responsabilidade por danos causados seja atribuída de forma justa e conforme a legislação vigente.

O reconhecimento da referida responsabilidade acerca dos atos praticados pelas plataformas digitais é um ponto sensível, porém necessário à medida que a sociedade se envolve mais com ambientes tecnológicos, dadas as interações *on-line*. As plataformas exercem moderação dos conteúdos veiculados e captam clientes, o que aumenta sua responsabilidade (Braga Netto, 2008).

Para iniciar esse debate, é importante destacar o Marco Civil da Internet, regulamentado pela Lei Federal nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Essa lei estabelece, em seu artigo 19, que, em regra, a responsabilidade da plataforma digital se dá por negligência, ou seja, de natureza subjetiva. Veja-se o teor:

> Art. 19. Com o intuito de assegurar a liberdade de expressão e impedir a censura, o provedor de aplicações de internet somente poderá ser responsabilizado civilmente por danos decorrentes de conteúdo gerado por terceiros se, após ordem judicial específica, não tomar as providências para, no âmbito e nos limites técnicos do seu serviço e dentro do prazo assinalado, tornar indisponível o conteúdo apontado como infringente, ressalvadas as disposições legais em contrário.

No mencionado caso, a responsabilidade da empresa será determinada a partir do descumprimento de ordem de notificação para controle do conteúdo, optando-se pelo não agir. No entanto, há exceção. O artigo 21 afasta a regra quando o conteúdo se refere a cenas de nudez ou de atos sexuais de caráter privado, podendo o provedor ser responsabilizado quando for notificado pelo usuário prejudicado e não agir para remover a respectiva publicação.

De acordo com Farinho (2022), esse modelo de regramento não serve mais para prestar o devido equilíbrio à vítima do dano, pois não é mais capaz de lidar com os desafios da dinâmica da informação promovida pelo atual estágio do uso das plataformas. Certamente, as plataformas são responsáveis pelas medidas preventivas a serem adotadas porque assumem os riscos associados à proteção de dados e, consequentemente, pelas falhas na prestação do serviço.

Esse argumento, inclusive, trata do cerne da contratação de produtos e serviços, em que a instrumentalização dos objetivos da plataforma acontece: com as forças do trabalhador plataformizado. Notoriamente, as plataformas digitais, como Uber e iFood, entre outras, intermedeiam a contratação de serviços, fornecendo um espaço virtual onde cláusulas são estabelecidas e explorando a mão de obra dos trabalhadores plataformizados. É importante registrar que a própria plataforma controla os preços do trabalhador, conduzindo a prestação

do serviço até a conclusão. Ademais, além desse controle, estabelece medidas de segurança e qualidade, como avaliações e ranqueamentos.

Observe-se que não se trata de um hiato legislativo a respeito do reconhecimento da responsabilidade civil objetiva da plataforma digital, mas tão somente uma questão de semântica e interpretação sistemática do ordenamento jurídico. O trabalho realizado a favor ou por intermédio de plataforma digital está previsto no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não sendo motivo para qualquer interpretação discriminatória que vise excluir sua aplicação, sob pena de tal segregação recair sobre os ombros do próprio trabalhador uberizado.

Do contrário, a CLT vem sendo atualizada legislativamente a ponto de equalizar o labor presencial com o formato digital, na forma do artigo 6º, não se distinguindo o *homeoffice* da prestação de serviço realizada no estabelecimento do empregador ou à distância.

No ponto, insta anotar que até mesmo os instrumentos de controle telemáticos e informatizados se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando do trabalho alheio. Veja-se:

> CLT. Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Em outras palavras, o Diploma Trabalhista reconheceu a tecnologia, mas não distinguiu o trabalho executado no estabelecimento do empregador daquele realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Pelo contrário, conforme o parágrafo único do referido caput, os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão equiparam-se, para fins de subsunção jurídica, aos meios pessoais e diretos de supervisão da prestação do labor.

Nessa perspectiva, para Resende (2023), o avanço tecnológico do labor não tem o condão de descaracterizar o contrato de trabalho, sobretudo quanto ao requisito da subordinação. Ele ensina que

> [...] há que se ressaltar que o teletrabalho e o trabalho intermitente, novas figuras introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, não alteraram significativamente o requisito da subordinação jurídica. Pelo contrário, tais institutos reforçam a ideia de que o conceito de subordinação evoluiu ao longo do tempo, se distanciando

> gradativamente da concepção clássica que exige ordens diretas para a caracterização da subordinação [...].

De acordo com Belmonte (2020), mesmo diante do avanço significativo das tecnologias modernas, como GPS, plataformas digitais, big data, inteligência artificial, robótica, internet amplamente acessível e a automatização de processos, que agora são elementos cotidianos, é importante ressaltar que essas inovações não conseguiram mitigar a subordinação inerente ao vínculo de emprego.

Apesar da aparente autonomia que essas ferramentas proporcionam aos trabalhadores, eles permanecem submetidos às mesmas regras, diretrizes e controle dos empregadores, revelando que, por mais sofisticadas que sejam as tecnologias, a estrutura básica da relação de trabalho ainda é regida pelo poder hierárquico e pela dependência econômica do trabalhador em relação ao empregador.

Assim, a evolução tecnológica não apresenta mecanismos para desconstituir o contrato de trabalho e, por essa razão, também não pode impor prejuízos ao trabalhador plataformizado. Lembra-se que o ônus da atividade econômica pertence ao empregador, no caso, à plataforma automatizada.

Outro ponto importante é então compreender que o debate sobre o papel da automação não está diretamente atrelado ao fenômeno da plataforma automatizada. Essas discussões são atemporais e ganham versões diferentes a cada novidade tecnológica.

Isto é, por ser a automação uma engrenagem do sistema em que os processos operacionais são controlados e executados por meio de dispositivos mecânicos ou eletrônicos, substituindo o trabalho humano (Resende, 2023), as relações de trabalho têm experimentado — e continuam a experimentar — diversas transformações ao longo de sua evolução histórica. Isso é exemplificado pelas Revoluções Industriais, que têm sido as protagonistas dessas constantes mutações (Rizzeto e Gurgel, 2020).

Nessa senda, Antunes (2005) argumenta que, apesar da crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, emergente no final da década de 1960 e início da década de 1970, ter permitido ao capital iniciar amplo processo de reestruturação produtiva com o objetivo de recuperar seu ciclo reprodutivo e restabelecer seu projeto de hegemonia, confrontado pelas forças sociais do trabalho, alguns dos seus pilares foram questionados, especialmente em 1968, sem que isso resultasse na desconstituição do trabalho.

Nem mesmo flexibilização, terceirização, subcontratação, círculos de controle de qualidade total, *kanban*, *just-in-time*, *kaizen*, trabalho em equipe, eliminação do desperdício,

"gerência participativa", sindicalismo de empresa, entre outras práticas que se tornaram dominantes no universo empresarial, têm o poder de escravizar o trabalhador, e as plataformas digitais não diferem das empresas convencionais nesse aspecto.

Conclui-se, portanto, que o fato de a empresa ser uma plataforma digital não descaracteriza o contrato de trabalho. Dessa forma, essa modernização corporativista está sujeita à legislação trabalhista, nos mesmos parâmetros legais do que uma empresa convencional.

3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS PELOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: EXEMPLO DO ACIDENTE DE TRABALHO

A possibilidade de responsabilização civil das plataformas digitais pelo acidente de trabalho envolve os interesses de diversos profissionais, como entregadores, transportadores, motoboys, entre outros. Os entregadores também estão sujeitos a horas de trabalho em razão do interesse da plataforma, e seus ganhos são proporcionais ao número de entregas e demais atos.

Registra-se que os riscos inerentes às tarefas são *exclusivamente* absorvidos pelos trabalhadores. A saber, num eventual ato criminoso, roubo, a plataforma não será alvo da ação, estando os trabalhadores expostos à violência, assim como estão sujeitos a eventuais acidentes de trânsito (Kalil, 2020).

Em pesquisa realizada por Kalil (2020), foram identificadas quatro características principais da atividade dos trabalhadores que usam essas tecnologias das plataformas digitais: (i) a existência de certa autonomia para determinação da carga horária e da jornada de trabalho; (ii) uma relação direta entre dependência econômica e precariedade jurídica; (iii) o gerenciamento da força de trabalho pelo algoritmo, mas com intensidades variáveis de coordenação e controle em cada plataforma; (iv) uma acentuada desigualdade econômica entre trabalhadores, plataformas e tomadores de serviços.

Apesar disso, não se pode terceirizar os riscos da atividade econômica para o trabalhador, muito menos nessa seara tão sensível que é o direito do trabalho, sobretudo em um universo em que economia e tecnologia estão cada vez mais irradiantes na sociedade.

Nas palavras de Szinvelski e Saraiva (2022), a tecnologia e a economia facilitaram processos evolutivos de especialização de sistemas sociais. No entanto, como efeito imediato, o Estado nacional passou a experimentar os reflexos da globalização e do enfraquecimento institucional de um modelo societal que se direciona para fora dos domínios territoriais. Isso significa que, apesar do entrelaçamento multidisciplinar, as empresas tecnológicas não estão isentas dos regramentos incidentes sobre a responsabilidade civil no capitalismo de plataforma, dada a complexidade que as inovações imprimem sobre a relação de trabalho.

O Estado tem mecanismos — indispensáveis para o novo mundo do trabalho que se descortina — para coibir excessos por parte das empresas. Trata-se de um direito que visa proteger os trabalhadores, mas também promover as relações de trabalho.

Para Abilio (2017), as novas formas de trabalho descentralizam o processo de produção, transferindo ao trabalhador, pois assim, a plataforma realiza essas formas de trabalho simulando a contratação de uma "*empresa*" prestadora de serviços, a exemplo dos entregadores, que, antes, eram contratados diretamente pelo empreendedor, mas, agora, são vinculados a uma plataforma digital.

Esse raciocínio faz muito sentido, uma vez que a atividade de retirada e entrega de mercadorias, por exemplo, era realizada diretamente pelo fornecedor e, mesmo que houvesse empresas terceirizadas, sua responsabilidade era certa.

Se mal conduzida esta era digital, o domínio do trabalho por meio de bases de dados e plataformas computadorizadas pode levar à inversão dos riscos da atividade econômica, prejudicando os trabalhadores.

Quer-se dizer, assim, que se não houver regulação adequada, os custos finais também poderão ser arcados pelas instituições públicas, resultando em defasagem econômica. Portanto, caso necessário, o empregador deve promover as adequações necessárias para proteger os trabalhadores da automação, conforme estabelecido pela jurisprudência da Corte Superior do Trabalho. Veja-se:

> ALTERAÇÃO CONTRATUAL. MUDANÇA DE ATIVIDADE LABORAL DECORRENTE DE AUTOMAÇÃO DOS SERVIÇOS. AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO. 1. Não consubstancia alteração contratual lesiva, por si só, a transposição de empregados para o exercício de novas funções, com o consequente aumento da jornada diária de labor, de seis para oito horas diárias, em decorrência de inevitáveis avanços tecnológicos que culminaram com a extinção das funções originalmente ocupadas, as quais, por imperativo legal (art. 227, caput, da CLT), demandavam a adoção de jornada de trabalho reduzida. 2. A reestruturação tecnológica empresarial, fenômeno inevitável e irrefreável no âmbito das modernas relações de trabalho, efetivamente impõe a realocação dos empregados em atividade diversa, compatível com a nova realidade da empresa. Conduta inserida no poder

> diretivo do empregador e que prestigia a preservação dos empregos. 3. Não obstante válida a alteração contratual sob a ótica do artigo 468 da CLT, o implemento de duas horas adicionais à jornada diária de trabalho sem o correspondente acréscimo remuneratório implica afronta ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF), em face de sensível diminuição do valor do salário-hora. 4. Escorreito acórdão de Turma do TST que, diante do aumento da jornada de trabalho diária das empregadas, sem a respectiva compensação salarial, determina o pagamento das 7ª e 8ª horas laboradas, de forma simples. 5. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se nega provimento (TST, Tribunal Pleno, E-RR-110600-80.2009.5.04.0020, Redator Min. João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 24.03.2015, DEJT 26.06.2015).

No caso citado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) admitiu o aproveitamento dos empregados em outra função, mesmo que isso implicasse aumento na jornada de trabalho, com o devido complemento salarial, preservando, assim, o princípio da irredutibilidade salarial.

Portanto, é necessário abordar as diretrizes da Convenção nº 155 da OIT em relação ao vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais, considerando que o país tem a obrigação de implementar uma política coerente com sua adesão aos tratados de direitos humanos em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a atividade realizada está sujeita a considerável gravidade, pois está diretamente ligada a danos aos direitos de terceiros, aplicando-se a teoria do risco para casos de acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores plataformizados.

A teoria do risco (Pereira, 2018, p. 280) esclarece que a responsabilidade pelo desenvolvimento da atividade e pelos eventuais danos causados a terceiros não depende da análise de dolo ou culpa. Veja-se:

> [...] se alguém põe em funcionamento uma qualquer atividade, responde pelos eventos danosos que esta atividade gera para os indivíduos, independentemente de determinar se em cada caso, isoladamente, o dano é devido à imprudência, à negligência, a um erro de conduta, e assim se configura a teoria do risco criado.

Registre-se que o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil estabelece que a obrigação de reparar danos possui natureza extracontratual, fundamentando-se no dever de não causar prejuízo a terceiros. Em caso de violação desse dever, impõe-se a sanção de reparação do dano.

4 A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA RESPONSABILIDADE CIVIL E A NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR

Rodrigues (2021) compreende que a responsabilidade do desenvolvedor de atividade de risco em casos de acidente de trabalho é objetiva, conforme aplicação do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Tal entendimento está alinhado com a interpretação teleológica das normas protetivas trabalhistas e atende aos princípios da regra mais favorável e da irrenunciabilidade, que norteiam o direito do trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXII, estabelece a obrigação de promover a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conferindo amplo sentido ao dever de preservar a integridade física do trabalhador.

Trata-se de uma proteção de cunho especial, na qual o Legislador previu uma defesa não apenas em face de excessos, mas também em favor da segurança nos atributos do dirigismo empresarial, garantindo um mínimo de saúde e um ambiente de trabalho adequado, impedindo, assim, que os riscos da atividade econômica sejam sutilmente transferidos aos empregados.

Esse conjunto de normas constitui um mínimo existencial laboral, aplicável a todos os trabalhadores, rurais e urbanos, independentemente de serem vinculados a plataformas tecnológicas, uma vez que são direitos fundamentais que asseguram a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, a obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho deve ser reconhecida a qualquer forma de trabalho, seja ele eventual ou contínuo, subordinado ou não, assegurando a dignidade da pessoa trabalhadora (Pessoa, 2022).

Por essa razão, a responsabilidade social das plataformas digitais deve assegurar um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores que atuam em home office ou sob plataformas, não dependendo de meras concessões dos próprios empregadores ou das empresas proprietárias do espaço plataformizado (Kalil, 2020).

Ainda que o discurso sobre a automação seja antigo, a adoção das plataformas digitais representa a tradução mais moderna dos sistemas automatizados, tanto em termos de infraestrutura quanto de gestão de pessoas, permitindo a interação das partes interessadas. No entanto, essa modalidade de utilização da mão de obra não isenta o trabalhador dos riscos inerentes às atividades, sendo igualmente necessária a aplicação do preceito fundamental de proteção à segurança e saúde do trabalhador.

O exercício do domínio econômico e do dirigismo laboral não apresenta diferenças em relação ao trabalho digital. Se analisado sob a ótica do objetivo da República, que é reduzir as desigualdades regionais e sociais, conforme o artigo 170, VII, da Constituição Federal de 1988, as parcerias entre Estado e iniciativa privada reforçam importante responsabilidade social corporativa.

Ilustrando esses apontamentos, Apolinário (2021, p. 18), citado por Marinho e Mairink (2022), destaca que o vínculo existente entre os *motoboys* entregadores e as plataformas digitais e aplicativos de *delivery*, por exemplo, atende a todos os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício:

> a) os entregadores cumprem as ordens que lhe são impostas pelo empregador (= empresas de aplicativos), caracterizando, assim, a subordinação;
> b) a prestação de serviço é realizada de maneira contínua, em que existe a expectativa de continuidade da relação existente entre empregado e empregador, caracterizando, assim, a habitualidade;
> c) há a contraprestação recíproca entre empregado e empregador, em que o entregador presta o serviço e o empregador lhe paga uma contraprestação em dinheiro, caracterizando-se a onerosidade;
> d) o entregador, quando não pode fazer o serviço, não o faz substituir por outro, caracterizando-se, com isso, a pessoalidade; e,
> e) por fim, os entregadores, contratados para prestar os serviços, são pessoas físicas e não jurídica, caracterizando o requisito de ser pessoa física.

Essa análise da regulação do trabalho em plataformas digitais resgata a ideia de dependência econômica. No contexto tecnológico, as características do contrato de trabalho devem ser interpretadas a partir de uma perspectiva isonômica. Em outros termos, não se pode esperar que a subordinação seja presencial quando o contato ocorre por meio da plataforma, sobretudo considerando que são algoritmos que determinam essa subordinação.

A reflexão sobre tecnologia exige que o pesquisador observe a produção massiva de dados e as tipologias das plataformas digitais como um novo modelo tecnológico de organização do trabalho, em vertiginosa ascensão. No entanto, esse modelo tem precarizado as condições de trabalho daqueles atores rotulados como pseudoparceiros independentes e autônomos.

5 A RESPONSABILIDADE SOBRE A SAÚDE E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS TRABALHADORES E AS PLATAFORMAS DIGITAIS

O Brasil é signatário da Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e o Estado assume a obrigação de implementar políticas públicas preventivas em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores e o respectivo meio ambiente do trabalho. Entretanto, em relação às plataformas digitais, não há um ato normativo específico que diga respeito à implementação de prevenção aos acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho e emprego do laboral plataformizado, o que caracteriza negligência às causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

Em que pese as empresas digitais se absterem dessa obrigação, sob o argumento de que não há ato normativo específico para tanto, há muito tempo o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas, em especial no Princípio 12, orientando que

> A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

O ponto central é que a empresa respeite os direitos humanos, evitando causar ou contribuir para impactos adversos a esses direitos por meio de suas próprias atividades e enfrentando esses impactos quando eles ocorrerem. São normas de direito internacional que se integram ao ordenamento jurídico brasileiro, buscando prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo que não tenham contribuído diretamente para esses impactos.

Essa obrigação é indiferente ao tamanho, setor, contexto operacional, proprietário ou estrutura empresarial, visando medir a adequação das salvaguardas desses sistemas sobre os riscos e impactos específicos identificados, e introduzindo ações cautelares apropriadas, em consonância com a dignidade da pessoa humana (Porto, 2023).

De igual maneira, as normas trabalhistas, ambientais e sanitárias, bem como os instrumentos coletivos de trabalho, são aplicáveis conforme o artigo 154 da CLT. Destacam-se as Normas Regulamentadoras (NR) de segurança e saúde do trabalho (SST) do Ministério do Trabalho e Emprego, sem discriminar se o trabalho é digital ou presencial.

Salienta-se que a interpretação que separa o trabalhador digital do convencional esbarra na vedação de condutas discriminatórias entre trabalhadores, que está prevista na Constituição Federal (artigos 5º, caput, e 7º, incisos XXX e XXXII), bem como na Lei nº

9.029/1995, que estabelece em seu artigo 1º a proibição da adoção de ações discriminatórias e limitativas para acesso às relações de trabalho ou sua manutenção, por motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Observa-se que as disposições destacadas encontram amparo na Convenção nº 111 da OIT, cujo objetivo é a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com a finalidade de eliminar toda discriminação no âmbito das relações de trabalho, mesmo que seja em plataformas digitais.

Essas normas fundamentam-se expressamente nos artigos 155, I, e 200 da CLT, conferindo aos empregadores e profissionais a incumbência de preservar a higidez do ambiente laboral, fornecendo os meios e as orientações necessários para prevenir a ocorrência de doenças e acidentes, bem como para garantir condições minimamente dignas de trabalho.

A evolução tecnológica, por si só, não é capaz de impedir o reconhecimento das normas de direitos humanos, especialmente quando se trata da precarização das relações de trabalho, sob pena de permitir que o proveito econômico prevaleça sobre a saúde e segurança do trabalhador. Com efeito, a natureza da relação de trabalho desenvolvida por plataformas digitais rege-se pelo postulado da boa-fé, que serve de liame jurídico entre esses profissionais e as empresas. Decorrente da liberdade contratual, conforme o art. 421 do Código Civil, os negócios jurídicos bilaterais caracterizam-se como um acordo de vontades, por meio do qual as partes constituem, modificam ou extinguem posições jurídicas de expressão patrimonial.

6 CONCLUSÃO

O mundo está em constante transformação das relações sociais, um processo similar ao ocorrido durante a Revolução Industrial na Inglaterra e na França. Métodos fordistas e toyotistas de produção revolucionaram a relação laboral em suas respectivas épocas, e agora está em vigor a era das plataformas digitais.

O direito deve, portanto, dedicar atenção redobrada para evitar prejuízos aos sistemas de proteção do trabalhador, seja ele plataformizado ou não. O operário não pode ser rotulado como “parceiro”, uma vez que não assume os riscos da atividade econômica, o que não significa, evidentemente, atribuir injustas responsabilidades às plataformas digitais.

As análises realizadas indicam que o contrato de trabalho do prestador plataformizado está sujeito a uma precificação semelhante ao antigo método de salário “por peça”. A subordinação se tornou algorítmica, e a jornada de trabalho é estabelecida pelo

tempo de entrega de bens e serviços, mascarando o controle da jornada e transferindo todos os riscos ao trabalhador.

Questões tecnológicas não podem suplantar questões sociais, sob pena de precarizar a relação socioeconômica do contrato de trabalho. Devem ser compreendidas como uma reorganização econômica do empreendimento.

Um dos principais objetivos do direito laboral é cumprir as diretrizes da OIT, garantindo que o trabalhador não seja tratado como uma máquina e defendendo a dignidade do trabalho. Isso contribui para um crescimento econômico saudável e sustentável. Dessa forma, é importante que as plataformas digitais respeitem os direitos humanos e evitem causar ou contribuir para impactos adversos sobre esses direitos por meio de suas atividades. Normas de direito internacional, integradas ao ordenamento jurídico brasileiro, buscam prevenir ou mitigar tais impactos, ainda que as plataformas não tenham contribuído diretamente para eles. Entende-se, por fim, que a evolução tecnológica não deve impedir o reconhecimento das normas de direitos humanos, sobretudo no que diz respeito à precarização das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavra, São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 11 jun. 2024.

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

APOLINÁRIO, Lucimara Alves de Azevedo. **Vínculo empregatício dos entregadores de aplicativo**. Jus.com, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/89891/vinculo-empregaticio-dos-entregadores-de-aplicativo>. Acesso em: 27 ago. 2022.

BERGSTEIN, Laís; SEYBOTH, Ricardo. Desafios e possibilidades da conexidade contratual formadora dos marketplaces no Brasil. **Revista Científica Disruptiva**, [*s. l.*], v. IV, n. 1, p. 39-52, jan./jun. 2022.

BELMONTE, Alexandre Agra. Prefácio. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2020. p. 5-8.

BRAGA NETTO, Felipe P. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http:// www. planalto. gov. br/ ccivil_ 03/ Constituicao/ Constituicao. htm. Acesso em: 11 jun. 2024.

DE GREGORIO, Giovanni. **Digital Constitutionalism in Europe: Reframing Rights and Powers in the Algorithmic Society**. Cambridge: Cambridge University Press, 2022.

DE PAULA ALBUQUERQUE, P. V. Responsabilidade civil e o dano existencial. **Revista da AGU**, *[S. l.]*, v. 15, n. 03, 2016. DOI: 10.25109/2525-328X.v.15.n.03.2016.700. Disponível em: https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/700. Acesso em: 11 jun. 2024.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999. (Texto originalmente publicado em 1930).

FARINHO, Domingos Soares. Fundamental rights and conflict resolution in the Digital Services Act Proposal: a first approach. E-publica: **European Law**, v. 9, n. 1, 2022. Disponível em: <https://e-publica.pt/article/36849-fundamental-rights-and-conflict-resolution-in-the-digital-services-act-proposal-a-first-approach>. Acesso em: 06 abr. 2022.

KALIL, Renan. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

MARINHO, A. F. A. dos S.; MAIRINK, C. H. P. Responsabilidade civil das plataformas digitais pelo acidente de trabalho do motoboy. **Libertas Direito**, [*s. l.*] v. 3, n. 2, 2022. Disponível em: https://www.periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/333. Acesso em: 11 jun. 2024.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 12. ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Uberização das relações de trabalho: uma proposta de aplicação dos direitos trabalhistas fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho: RDT**, São Paulo, v. 45, n. 198, p. 299-312, fev. 2019. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/129707>.

PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. **Direitos humanos e democracia**: anuário do programa de pós-graduação em Direito da Unijuí – 2023. In WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi; NIELSSON, Joice Graciele; CENCI, Daniel Rubens (Orgs.). Ijuí: Unijuí, 2023. 246 p.

RIZZETO, R. S.; GURGEL, C. T. A. O trabalho na quarta revolução industrial. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, [*s. l.*], v. 20, n. 11, p. 117-140, nov. 2020. ISSN: 2448-0959. Disponível em: https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao. Acesso em: 15 fev. 2024.

RODRIGUES, Marcele Marques. **A responsabilidade civil objetiva da plataforma digital pelo acidente de trabalho envolvendo o motoboy entregador**. 2021. 86 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021.