

O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E SUA REGULAÇÃO ENTRE ORDENS JURÍDICAS ESTATAIS E NÃO ESTATAIS

WORK MEDIATED BY DIGITAL PLATFORMS AND ITS REGULATION BETWEEN STATE AND NON-STATE LEGAL ORDERS

Rosane Teresinha Carvalho Porto

Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC); mestre em Direito pela UNISC; e professora da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4041974927424063>. E-mail: rosane.cp@unijui.edu.br.

Mateus de Oliveira Fornasier

Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS); mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ); e professor da UNIJUÍ. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3316861562386174>. E-mail: mateus.fornasier@unijui.edu.br.

Élida Martins de Oliveira Taveira

Doutoranda em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ); mestra em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS); servidora pública federal. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0704480865342931>. E-mail: elidamartins.oliveira@gmail.com.

RESUMO

Objetivo: o artigo tem por objetivo realizar uma análise da expansão do trabalho mediado por plataformas digitais e suas possibilidades de regulação. O problema de pesquisa consiste em averiguar, sob o enfoque da teoria dos sistemas sociais, o atual cenário de normatização do trabalho realizado por intermédio de plataformas digitais, considerando ordens jurídicas de natureza estatal e não estatal.



Metodologia: a pesquisa empreendida é do tipo exploratória, com método de abordagem dedutivo. Quanto aos procedimentos, a pesquisa é bibliográfica e documental.

Resultados: A pesquisa evidenciou a premente necessidade de regulação do trabalho mediado por plataformas digitais de modo a serem garantidos direitos sociais laborais mínimos aos trabalhadores plataformizados. Nesse sentido, é fundamental que as normatizações de âmbitos nacionais, regionais e internacional sobre a matéria avancem para que possam se conectar às normativas das empresas de plataformas digitais de trabalho, promovendo um intercâmbio mútuo e criativo, guiado pelo princípio pro persona ou pro trabalhador, que viabilize condições de vida e de trabalho mais dignas, justas e equitativas aos trabalhadores plataformizados.

Contribuições: o presente estudo traz ao debate um tema muito recente, suscita a necessidade de garantias mínimas dos direitos sociais laborais aos trabalhadores plataformizados, bem como evidencia a lacuna legislativa existente no trabalho mediado pelas plataformas digitais.

Palavras-chave: Plataformas digitais de trabalho. Uberização. Teoria dos sistemas sociais. Regulação. Responsabilidade social empresarial.

ABSTRACT

Objective: this scientific article aims to analyze the expansion of work on digital platforms and their possibilities for regulation. The research problem consists of investigating, from the perspective of social systems theory, the current scenario of regulating work on digital platforms, considering legal orders of a state and non-state nature.

Methodology: the research is exploratory, with a deductive approach. As for procedures, the research is bibliographic and documentary.

Results: The research showed the urgent need to regulate work mediated by digital platforms in order to guarantee minimum social labor rights to platform workers. In this sense, it is essential that national, regional, and international standards on the matter advance so that they can connect to the regulations of digital labor platform companies, promoting a mutual and creative exchange, guided by the pro persona or pro worker principle, which enables more dignified, fair, and equitable living and working conditions for platform workers.

Contributions: this study brings to the debate a very recent theme, raises the need for minimum guarantees of social labor rights to platformized workers, as well as highlights the existing legislative gap in work mediated by digital platforms.

Keywords: Digital work platforms; Uberization; Social systems theory; Regulation; Corporate social responsibility.

1 INTRODUÇÃO

Com a intensificação do processo de globalização, operado a partir da segunda metade do século XX, observa-se a transição do mundo analógico para o digital. Rob Kitchin (2021), ao analisar tal transição, ressalta, entre outros pontos, que



as economias e práticas de trabalho estão sendo transformadas pelo aumento do trabalho digital, pela automação e pelos ecossistemas de plataformas.

A utilização de plataformas digitais expandiu-se e passou a remodelar as relações de trabalho, causando inúmeros impactos sociais e econômicos, mormente a partir da pandemia de Covid-19. O negócio operado pelas plataformas digitais de trabalho vem atingindo diretamente o modelo de emprego e a proteção social de trabalhadores plataformizados.

As plataformas digitais de trabalho alastram-se por diversos ramos econômicos, como de transporte, de entrega de produtos, de saúde, de educação, de tecnologia de informação, entre outros. São captados, por todo o mundo, milhares de trabalhadores de diferentes perfis sociais, níveis de escolaridade e formação profissional, sob a promessa de autonomia e liberdade, em um suposto “empreendedorismo”, contudo às custas da perda de direitos laborais mínimos e da deterioração das relações de trabalho.

Diante dessa conjuntura e partindo da ótica de Niklas Luhmann dos sistemas sociais, a presente pesquisa buscou averiguar a possibilidade de regulação do trabalho mediado por plataformas digitais por diferentes ordens jurídicas, estatais e não estatais. Primeiramente, foi apresentado o panorama do trabalho em plataformas digitais do ponto de vista quantitativo e qualitativo. Em seguida, empreendeu-se um exame da responsabilidade social dos entes empresariais no âmbito dos direitos humanos e foram abordadas as iniciativas da Organização da Nações Unidas sob esse enfoque. Finalmente, na última seção, partindo da visão sistêmica luhmaniana, examinou-se iniciativas de regulação estatais e não estatais do trabalho mediado por plataformas digitais.

De forma a conferir suporte metodológico ao estudo, foi desenvolvida pesquisa exploratória, com método de abordagem dedutivo, mediante pesquisas em referenciais bibliográficos relativos ao trabalho mediado por plataformas digitais e à teoria dos sistemas sociais. Ademais, examinou-se diversos documentos relacionados à temática de estudo, com ênfase em pesquisas divulgadas sobre o trabalho por meio de plataformas digitais e em iniciativas estatais e não estatais de regulação dessa forma de labor.



2 O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E O APROFUNDAMENTO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

O avanço tecnológico e comunicacional permitiu o surgimento de novas formas de labor, possibilitando a desterritorialização do trabalho (Andrade, 2005). Tal desterritorialização decorre da virtualização do trabalho e da transnacionalização das relações privadas. A partir desse processo, vem se observando o aumento da utilização das plataformas digitais de trabalho, notadamente após a pandemia de Covid-19, repercutindo, diretamente, nas relações de trabalho e, em especial, nas relações de emprego.

As políticas neoliberais de desregulamentação do trabalho assalariado e o fortalecimento da lógica do trabalho sob demanda impulsionaram o modelo de plataformas digitais, fazendo surgir o fenômeno da uberização do trabalho. Esse fenômeno é compreendido como um processo de transformação do mundo laboral, marcado pela precarização das relações de trabalho, com novas formas de exploração do trabalho, em benefício de um modelo de negócio assimétrico, típico do capitalismo financeiro (Slee, 2017; Srnicek, 2017). Os trabalhadores, nesse modelo, entram na chamada economia de compartilhamento e de terceirização (Brown, 2019), passando a assumir os riscos que envolvem seu labor.

Tal reconfiguração da organização do trabalho e das responsabilidades do empreendimento pode ser denominada de “capitalismo de plataforma” (Srnicek, 2017). Esse termo enfatiza a distribuição desigual dos valores advindos do trabalho entre trabalhadores plataformizados e as empresas detentoras das plataformas digitais. Os trabalhadores são atraídos pelas plataformas com a promessa de autonomia e liberdade. Contudo, as condições de trabalho revelam novas formas de exploração, deixando-os à margem da proteção social e destituídos de direitos trabalhistas mínimos. Como pondera Tiago Muniz Cavalcanti (2019):

[...] Eis aqui a mais nova metamorfose da exploração e dos maus-tratos ao trabalho humano, fruto do ultraliberalismo globalizado: a autoexploração. Nasce, assim, uma nova forma de exploração, manifestada no bojo da crise do Direito do Trabalho, que transfere riscos e responsabilidades ao trabalhador precarizado. Têm origem a economia de compartilhamento, a “uberização” das relações de trabalho e novas formas de exploração e precarização, como o *crowdwork* e o trabalho *on-demand*, mediante a disponibilização da prestação de serviços em plataformas *on line* ou aplicativos (p. 182).



Tiago Muniz Cavalcanti (2019) complementa que, nessa nova realidade, o capital traveste-se com uma áurea de modernidade, com novas tecnologias e novas estratégias, exigindo que o trabalhador assuma também um novo perfil, um perfil “empreendedor”. Com isso, busca substituir o velho emprego formal e contínuo pela nova proposta de trabalho “autônomo”. Todavia, como enfatiza o autor, trata-se de uma autonomia meramente aparente e formal, “[...] que se apresenta mediante a posse ou a propriedade dos instrumentos de trabalho, mas que esconde uma enorme dependência econômica daqueles que detêm os verdadeiros meios de produção” (Cavalcanti, 2019, p. 183).

Nesse cenário, nota-se um movimento crescente pela desregulação da proteção social do trabalho, com alterações legislativas que reforçam o trabalho por conta própria, sob o pretexto de um suposto “empreendedorismo” (Supiot, 2015). Ao mesmo tempo, observa-se a fragilização do poder negocial dos sindicatos, proporcionando um aumento do poder empresarial e, conseqüentemente, um aprofundamento das assimetrias nas relações laborais (Supiot, 2015).

Segundo Florian A. Schmidt (2017), as plataformas digitais de trabalho envolvem três partes: quem realiza o trabalho; quem solicita o trabalho; e a plataforma que intermedeia a oferta e a demanda de trabalho. A plataforma, por ter a posição de intermediária, consegue repassar a maioria dos custos, riscos e responsabilidades para alguma das outras duas partes. Ademais, a plataforma é a parte que possui total acesso e controle dos dados, processos e regras, com assimetria de informação que produz uma assimetria de poder.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2021, desenvolveu um estudo com o escopo de distinguir os diferentes tipos de plataformas digitais. O estudo baseou-se em pesquisa e entrevistas com 70 empresas, 16 plataformas, 14 associações e 12 mil trabalhadores de 100 países diferentes, entre 2017 e 2020 (OIT, 2021). No primeiro grupo, a OIT separou as plataformas digitais que proveem serviços variados para usuários individuais, colocando nesse grupo as plataformas de redes sociais, plataformas de pagamento eletrônico, plataformas de arrecadação de fundos e plataformas de disponibilização de serviços relacionados a notícias, a entretenimento, aluguel de bens e produtos, comunicação, sistemas de busca, propagandas e mercados de aplicativos.



No segundo grupo, a OIT identificou plataformas que realizam a mediação de trabalho ou plataformas digitais de trabalho. Essas plataformas foram subdivididas em dois tipos: a) *on-line web-based*: plataformas que intermedeiam (micro)tarefas e trabalhos realizados de forma *on-line* ou remotamente pelos trabalhadores (a exemplo de trabalhos jurídicos, financeiros, jornalísticos, de desenvolvimento de *softwares* e de moderadores de conteúdo)¹; b) *location-based*: plataformas que intermedeiam trabalhos que são executados pessoalmente em localidades específicas (a exemplo de serviços de entrega, de transporte de passageiros, domésticos e de cuidado)².

No terceiro grupo, a OIT alocou as plataformas *business-to-business*, que facilitam e medeiam trocas, como vendas de varejo e atacado, mercado de manufatura, mercado de agricultura e de empréstimos³. Finalmente, no quarto e último grupo, a OIT identificou as plataformas que realizam a mediação de trabalho e outros serviços, de forma híbrida⁴.

Especificamente no que tange ao segundo grupo, a OIT afirma que, em janeiro de 2021, existia ao menos 777 plataformas digitais ativas no mundo (*on-line web-based* e *location-based*). Todavia, a OIT argumenta que esse número pode ser muito maior se forem considerados todos os tipos de plataformas digitais de trabalho. Das 777 plataformas digitais de trabalho identificadas, 383 eram no setor de entregas, 283 eram do tipo *on-line web-based* (microtarefas, *freelance* e programação) e 106 no setor de transporte de passageiros.

Por meio da compilação de diversos estudos de abrangências nacional e internacional, a OIT estimou a porcentagem de trabalhadores que realizaram trabalho em plataformas digitais no mês anterior a cada estudo. Em relação à população adulta do respectivo país, foi estimada em 1,1% nos EUA em 2016; 7,7% em 14 países da União Europeia em 2017 (Pesole *et al.*, 2018); 8,6% em 16 países da União Europeia em 2018 (Urzi Brancati *et al.* 2020); e em 6% a 15% em 7 países europeus em 2016/2017 (Huws *et al.*, 2017).

¹ A exemplo das plataformas de *freelance* 99Designs, Kabanchik, Upwork; de microtarefas AMT, Clickworker e Microworkers); de programação Codeforces, HackerRank e Topcoder; e de serviços médicos 1Doc3, DocOline e MDLive (OIT, 2021).

² Podem ser mencionadas as plataformas de transporte de passageiros Uber, Ola e Bolt; de entrega Meituan, Rappi e UberEats; de serviços domésticos Bamaid, BookMyBai e SweepSouth; de serviços para casa Doit4u, Task Rabbit e Urban Company; e de serviços de cuidado Care24, CareLinx e Greymate Care (OIT, 2021).

³ Como as plataformas Alibaba, Amazon, Mercado Livre, AnyFactory, Laserhub, Agri Marketplace, Ninjacart, Ant Group e Avant (OIT, 2021).

⁴ Podem ser citadas as plataformas Jumia, Gojek e Grab (OIT, 2021).



A realidade brasileira, por seu turno, foi avaliada recentemente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023). Os dados do módulo Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) revelam que, em 2022, o Brasil tinha cerca de 1,5 milhões de pessoas trabalhando por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, o que representa 1,7% da população ocupada no setor privado (IBGE, 2023). Desse total, 52,2% (ou 778 mil pessoas) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte de passageiros, em ao menos um dos dois tipos listados (de táxi ou não). Já 39,5% (ou 589 mil pessoas) eram trabalhadores de aplicativos de entrega de comida e outros produtos, enquanto os trabalhadores de aplicativos de prestação de serviços somavam 13,2% (197 mil pessoas).

Segundo o IBGE (2023), os trabalhadores plataformizados concentravam-se nos níveis intermediários de escolaridade, especialmente no nível médio completo ou superior incompleto (61,3%). Cerca de 77,1% dos plataformizados são trabalhadores por conta própria e 9,3% são empregados do setor privado sem carteira assinada. No 4º trimestre de 2022, em comparação ao total de ocupados no setor privado, os trabalhadores plataformizados laboravam mais horas semanais (46h x 39,6h) e contavam com menos trabalhadores contribuindo para previdência social (35,7% x 60,8%).

No tocante à remuneração, em 2022, o rendimento médio dos trabalhadores plataformizados com nível superior (R\$ 4.319) era menor que o dos trabalhadores não plataformizados com a mesma escolaridade (R\$ 5.348). Os motociclistas de entrega por aplicativo tinham menor rendimento do que os não plataformizados na atividade (R\$ 1.784 x R\$ 2.210), como também menor proporção de contribuintes para previdência social (22,3% x 39,8%) e trabalhavam mais horas por semana (47,6h x 42,8h) (IBGE, 2023).

Enquanto 44,2% dos trabalhadores no setor privado estavam na informalidade, entre os trabalhadores plataformizados esse percentual era de 70,1% em 2022. Ademais, a pesquisa evidenciou que os motoristas de aplicativos de transporte de passageiros e os entregadores por aplicativos tinham alto grau de dependência das plataformas digitais. Cerca de 97,3% e 84,3%, respectivamente, afirmaram ser o aplicativo que fixava o valor a ser recebido por cada tarefa realizada



e para 87,2% e 85,3%, respectivamente, o aplicativo determinava os clientes a serem atendidos (IBGE, 2023).

Para Ricardo Antunes, os dados apresentados no citado estudo do IBGE representam evidências científicas sobre uma realidade que beneficia, em grande medida, as empresas digitais que operam globalmente (Unicamp, 2023). Referidas empresas digitais transnacionais vêm remodelando as relações de trabalho, que deixam de ter as proteções previdenciária e trabalhista típicas das relações de emprego para o estabelecimento de vínculos precários de suposta autonomia. Nessa conjuntura em que os riscos do negócio e da prestação de serviços são transferidos para o trabalhador e em que direitos sociais laborais mínimos não são garantidos, é imprescindível averiguar a responsabilidade social das empresas, notadamente das empresas que possuem atuação transnacional.

3 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E AS INICIATIVAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

A empresa é uma instituição social detentora de influência, dinamismo e poder de transformação, sendo um dos elementos caracterizadores da civilização contemporânea (Comparato, 1995). Do ponto de vista econômico, a empresa significa uma organização composta pelos seguintes fatores de produção: capital; trabalho; e natureza (França, 2003).

Não obstante a atividade econômica desenvolvida pela empresa busque o lucro, na atualidade, o interesse privado necessita ser “funcionalizado” a partir de valores constitucionais e de direitos humanos, notadamente os valores da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da proteção ao meio ambiente. “Funcionalizar” é atribuir à empresa uma utilidade ou impor-lhe um papel social (Nalin, 2001).

O empresário, no exercício de sua atividade, deve buscar o “ótimo de Pareto”, ou ponto de equilíbrio, de modo a obter o máximo de eficiência social, fazendo com que os custos sociais decorrentes das suas atividades mercadológicas sejam iguais aos benefícios sociais alcançados (Simão Filho, 2022). Referido ponto de equilíbrio é atingido, como defende Adalberto Simão Filho (2002), quando o bem-estar do empresário aumenta sem reduzir o bem-estar de outros membros da sociedade.



O interesse social deve permear as atividades da empresa, fazendo com que referida organização trate adequadamente as relações mercadológicas e de outras naturezas que mantém, respeitando, notadamente, os direitos fundamentais e humanos das pessoas envolvidas. Assim, em razão de sua função social, as empresas têm um papel essencial no respeito e na implementação dos direitos humanos e, atenta a essa circunstância, a Organização das Nações Unidas (ONU) passou a desenvolver ações dirigidas a elas.

No ano de 1999, o então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, anunciou o Pacto Global, o qual foi oficialmente lançado em 2000. Citado documento, aberto à adesão das empresas, possui compromissos a serem assumidos por elas nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, os quais foram sistematizados em 10 princípios⁵ (Benedetti, 2018). Não obstante seja um pacto de adesão espontânea, atualmente são 21.962 organizações participantes, sendo 19.704 empresas e organizações empresariais⁶.

Segundo Deva (2006), o Pacto Global constitui uma parceria de natureza público-privada entre duas instituições globais importantes: a ONU e as empresas. O Pacto Global da ONU representa uma importante iniciativa de responsabilidade social corporativa, que tem por escopo impulsionar as empresas a alinharem suas ações e estratégias aos 10 princípios do acordo, apoiando metas globais das Nações Unidas, a exemplo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

O Pacto Global representa, assim, um movimento significativo no qual a ONU passou a estabelecer relação não apenas com os Estados Nacionais, mas também com agentes não estatais. Todavia, o Pacto Global não conta com órgãos responsáveis pelo monitoramento dos compromissos assumidos com competência para exigir seu cumprimento. Dessa forma, o Pacto acaba assumindo um caráter de meras aspirações e é usado, até mesmo, como ferramenta de *marketing* para forjar uma boa imagem da empresa (Benedetti, 2018).

Visando conferir mais eficiência ao Pacto e às iniciativas de promoção dos direitos humanos no âmbito empresarial, em 2003, a Subcomissão da ONU para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos aprovou a Resolução 2003/16 que

⁵ Entre os princípios, podem ser citados os deveres das empresas de: apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos; apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; eliminar de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório e discriminação no emprego; abolir o trabalho infantil etc.

⁶ Dados obtidos do site <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants> Acesso em: 18 nov. 2023.



disciplinava as “Normas sobre a Responsabilidade das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos em Relação aos Direitos Humanos”. Referido documento é relevante, vez que foi o primeiro a ser elaborado de forma mais incisiva e detalhava a responsabilidade dos Estados Nacionais e das empresas pela proteção e respeito aos direitos humanos. Contudo, referido documento não foi bem recepcionado pelos Estados Nacionais, não sendo adotado.

Em um segundo movimento, em 2005, a Comissão de Direitos Humanos da ONU adotou a Resolução 2005/69, na qual solicitava a designação de um representante especial sobre direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas. Para tal mister, a ONU nomeou John Gerard Ruggie que apresentou o “Marco Proteger, Respeitar e Reparar sobre Negócios e Direitos Humanos”, aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos, órgão que substituiu, em 2006, a Comissão de Direitos Humanos (Benedetti, 2018). Tal instrumento foi estruturado em três pilares: (i) o dever do Estado de oferecer proteção contra abusos de direitos humanos cometidos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulação e atribuições de responsabilidade; (ii) a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos atuando com a devida diligência para evitar infringir direitos e lidar com impactos adversos que possam advir de sua atuação; (iii) o acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de mecanismos judiciais e não judiciais (Ruggie, 2014, p. 23).

Em 2011, Ruggie, com o fim de definir diretrizes para a implementação dos citados pilares do Marco, definiu um conjunto de princípios operativos, intitulados “Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos”⁷, os quais foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU pela Resolução A/HRC/17/4 (Benedetti, 2018). Os Princípios de Ruggie são arrimados em duas premissas: (i) o Estado Nacional é o principal responsável pela proteção internacional dos direitos humanos; (ii) em virtude da responsabilidade corporativa, as empresas transnacionais têm a obrigação de respeitar os direitos humanos e devem submeter suas atividades a mecanismos de monitoramento e, em caso de violações a direitos humanos, devem tomar medidas corretivas.

⁷ *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’*. Também conhecido como “Os Princípios de Ruggie”.



Os Princípios de Ruggie são formados por 31 princípios norteadores, divididos em três pilares (ONU, 2011). O primeiro pilar, corresponde aos princípios de 1 a 10, reitera a obrigação dos Estados Nacionais de proteger e promover os direitos humanos. O segundo pilar, corresponde aos princípios de 11 a 24, estabelece a responsabilidade de respeitar os direitos humanos por parte das empresas. Vale destacar o princípio 12 o qual prevê a responsabilidade das empresas de respeitarem os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, entendidos, no mínimo, aqueles expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos⁸ e na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho⁹. Decorre do princípio citado, o princípio 13 que exige das empresas que: a) evitem causar danos a direitos humanos ou evitem contribuir para impactos negativos sobre os direitos humanos por meio de suas atividades, devendo tratar tais danos e impactos quando ocorrerem; b) procurem prevenir ou mitigar os impactos adversos sobre os direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas atividades, operações comerciais, produtos ou serviços, mesmo que não tenham contribuído para esses impactos. Por fim, o terceiro pilar, correspondente aos princípios 25 a 31, versa sobre as medidas apropriadas para que as vítimas tenham acesso a medidas de reparação.

Os Princípios de Ruggie são aplicáveis a todas as empresas, sejam elas transnacionais ou não, independentemente do tamanho, setor de atuação, estrutura, propriedade ou localização (Ruggie, 2011). Como pondera Benny Santoso (2017), os Princípios de Ruggie representam uma síntese dos padrões, legais e voluntários, existentes no tocante à responsabilidade das empresas em sede dos direitos humanos, correspondendo uma tentativa verdadeiramente global de tratar da questão. Todavia, o documento vem recebendo duras críticas por parte de estudiosos acadêmicos do tema e de organizações da sociedade civil (Santoso, 2017).

⁸ Referido documento consiste na Declaração Universal dos Direitos Humanos (criada por meio da Resolução da ONU 217, e adotada em 1948), no [Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos](#) (PIDCP, 1966) com seus dois Protocolos Opcionais, e no [Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais](#) (PIDESC, 1966). Os dois Pactos entraram em vigor em 1976, depois que o número suficiente de países os ratificou.

⁹ Referida Declaração foi adotada 1998 e alterada em 2022, representando uma expressão do compromisso dos Estados Nacionais, das organizações de empregadores e de trabalhadores em defender os valores humanos básicos relacionados ao trabalho, mormente: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão; e um ambiente de trabalho seguro e saudável.



Uma das principais críticas refere-se à regulação focada unicamente no Estado e no princípio da territorialidade. Os Princípios de Ruggie reforçam o entendimento de que as empresas estão sob a jurisdição estatal e assim, caso violem direitos humanos, deverão se submeter à justiça daquele Estado Nacional. Ocorre que, com a globalização crescente, ocorrem drásticas mudanças no papel do Estado Nacional e na sua posição de protetor dos direitos humanos (Drebes, 2014). A atuação das empresas transnacionais vem colocando sérios desafios a esse modelo centrado no Estado e na proteção nacional dos direitos humanos em caso de violações (Deva, 2003).

Outra crítica aos Princípios de Ruggie diz respeito a ausência de obrigações positivas às empresas, traduzindo-se em normas não vinculantes, denominadas de *soft law*. O documento foca nos Estados Nacionais o dever de proteger os direitos humanos, ao passo que, para as empresas, o texto evita a linguagem de obrigação legal e utiliza termos mais brandos como “*should*” e não “*must*”. Segundo Benny Santoso (2017), a utilização desses termos demonstra a opção deliberada de não impor obrigações legais às empresas. Ademais, o dever de respeitar os direitos humanos previsto no princípio 15 demonstra que a questão envolve não um compromisso legal, mas sim político e moral.

A ONU, considerando tais críticas e a partir da declaração do Equador durante a 24ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos atinente à necessidade de elaborar um tratado internacional vinculante sobre Empresas e Direitos Humanos, criou, por meio da Resolução n. 26/9, um grupo de trabalho intergovernamental para tal fim, em junho de 2014 (ONU, 2014). Até o fechamento deste artigo, o citado grupo de trabalho realizou 9 sessões¹⁰. Nas primeiras sessões foram propostos diversos painéis nos quais foram realizados debates, sendo abordados diferentes pontos de vista e sugestões sobre o caminho a seguir para a elaboração do instrumento vinculante. Na 4ª sessão, realizada em 2018, foi apresentado o Projeto Draft Zero para Negociação de um Tratado Internacional sobre Direitos Humanos e Empresas¹¹. Referido projeto

¹⁰ O histórico e informações sobre cada sessão estão disponíveis em <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>. Acesso em 31 dez. 2023.

¹¹ O texto integral do projeto está disponível em https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf. Acesso em 31 dez. 2023.



passou por revisões nas sessões 5ª, 6ª, 7ª e 8ª, tendo sido atualizado, em 2023, para ser apresentado na 9ª sessão¹² do grupo de trabalho.

Conforme o artigo 3 do citado projeto (ONU, 2023), o instrumento juridicamente vinculante aplica-se a todas as atividades empresariais, incluindo atividades empresariais de caráter transnacional (item 3.1) e a abrangerá todos os direitos humanos e liberdades fundamentais internacionalmente reconhecidos e vinculativos para os Estados Partes deste instrumento, entre eles os direitos sociais trabalhistas. Já conforme o artigo 6, caberá aos Estados Partes regular eficazmente as atividades de todas as empresas comerciais dentro do seu território, jurisdição ou de outra forma sob o seu controle, incluindo empresas transnacionais e outras empresas comerciais que desenvolvam atividades de caráter transnacional, devendo adotar medidas legislativas e outras medidas adequadas para: (a) impedir o envolvimento de empresas em violações dos direitos humanos; (b) garantir o respeito, por parte das empresas, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais internacionalmente reconhecidos; (c) garantir a prática da devida diligência em matéria de direitos humanos por parte das empresas; e, (d) promover a participação ativa e significativa de indivíduos e grupos, tais como sindicatos, sociedade civil, organizações não-governamentais, povos indígenas e organizações comunitárias, no desenvolvimento e implementação de leis, políticas e outras medidas para prevenir o envolvimento de empresas em abusos de direitos humanos (item 6.2).

As medidas para atingir os fins mencionados acima deverão ser acompanhadas de medidas de apoio ou acessórias, como: (a) realizar e publicar regularmente avaliações de impacto sobre os direitos humanos antes e durante as suas operações; (b) integrar uma perspectiva de gênero e idade e ter em devida conta os riscos diferenciados relacionados com os direitos humanos e os impactos adversos nos direitos humanos sofridos pelas mulheres e meninas; (c) ter especialmente em conta as necessidades daqueles que podem correr riscos acrescidos de vulnerabilidade ou marginalização; (d) garantir o respeito, por parte das empresas, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais internacionalmente reconhecidos; (e) proteger a segurança dos defensores dos direitos humanos,

¹² O projeto atualizado está disponível em

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf>. Acesso em 31 dez. 2023.



jornalistas, trabalhadores, membros dos povos indígenas, entre outros, bem como daqueles que possam estar sujeitos a retaliação (item 6.4).

No tocante à responsabilidade, o artigo 8 estabelece que cada Estado Parte adotará as medidas que possam ser necessárias para estabelecer um sistema abrangente e adequado de responsabilidade legal das pessoas singulares e coletivas que exerçam atividades comerciais, no seu território, jurisdição ou de outra forma sob o seu controle, por abusos dos direitos humanos que possam surgir de suas atividades ou relacionamentos comerciais, incluindo aqueles de caráter transnacional (item 8.1). A responsabilidade das pessoas singulares e coletivas referidas poderá ser criminal, civil ou administrativa, conforme o caso, devendo responder às necessidades das vítimas em matéria de reparação, sendo proporcional à gravidade da violação dos direitos humanos (item 8.2).

Observa-se que a proposta do Projeto Draft Zero continua centrado na figura do Estado Nacional, cabendo a ele assegurar a proteção dos direitos humanos, mediante a regulação das atividades empresariais, notadamente das empresas transnacionais, responsabilizando tais entes empresariais por eventuais violações, bem como garantindo às vítimas acesso à justiça e mecanismos de reparação. Assim, nota-se que referido documento está em consonância com a lógica tradicional do Direito Internacional de focalizar no Estado Nacional e com os Princípios de Ruggie, o que é pontado por Surya Deva e David Bilchitz (2013) como um ponto deficiente.

As iniciativas da ONU, apontadas nesta seção, embora não tratem diretamente do trabalho mediado por plataformas digitais, contribuem para o desenvolvimento de um compromisso e uma responsabilidade dos entes empresariais com o respeito e a promoção dos direitos humanos, nos quais estão inseridos os direitos sociais trabalhistas. A adoção de uma norma internacional de *hard law* sobre Empresas e Direitos Humanos é necessária, sendo também importantíssima a regulação do trabalho mediado por plataformas digitais em diferentes ordens jurídicas, estatais e não estatais, temática a ser abordada a seguir.

4 A EMERGÊNCIA DA NORMATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS PLATAFORMIZADAS



Em virtude das transformações tecnológicas e sociais, “[...] a regulação trabalhista deve ser pensada para além da substituição, focando-se em uma nova economia, cada vez mais global e menos material” (Fornasier, 2021, p. 159). Esse cenário demanda estratégias jurídicas coordenadas entre cenários de regulação nacionais e internacionais, como também de autorregulação. A concepção simplista do Direito enquanto mera lei estatal deve ser convertida por uma ideia alargada do Direito, a qual compreende uma multiplicidade de fontes normativas. A reconfiguração do Direito, impulsionada pela globalização, está relacionada com a expansão das possibilidades de escolha oportunizada pelo aumento da complexidade social.

Partindo da compreensão luhmaniana, esse aumento da complexidade social torna mais contingentes os contextos nos quais cada subsistema funcional opera e decide. Não se pode mais atribuir uma causa única aos acontecimentos sociais, na medida em que se observa uma multiplicidade de centros de racionalização, sendo o Direito também afetado, ao passo em que sofre influências de outros (sub)sistemas e de uma pluralidade de agentes. Como afirmam Mateus de Oliveira Fornasier e Luciano Vaz Ferreira (2015):

[...] pode-se afirmar que o (sub)sistema jurídico (co)evolui com racionalidades diferentes (relacionadas a outros sistemas sociais), num cenário em que o Estado não representa mais a única esfera donde a normatividade emana. Emerge, assim, uma pluralidade de atores sociais diferenciados em papéis e culturas que redundam numa pluralidade de fontes normativas e de sujeitos de direitos merecedores de proteção especial [...] (p. 399).

Constata-se, portanto, o surgimento de um pluralismo jurídico. O Direito não se confunde com o Estado Nacional, sendo possível a existência de ordens jurídicas não estatais (Rocha, 2009). O mundo globalizado não mais suporta, diante de sua hipercomplexidade, uma lógica única (Günther, 2004). Diversas lógicas e códigos comunicativos passam a interagir formando várias contextualidades (policontextualidade), com seus respectivos pares de “conformidade” e “desconformidade” (Teubner, 2003).

No mundo moderno, marcado pela hipercomplexidade e pela policontextualidade, os diversos (sub)sistemas sociais comunicam-se, promovendo influências e estímulos intersistêmicos recíprocos, sem que sejam perdidas características e autonomias próprias (Luhmann, 1996; Teubner, 2003). E, a partir de acoplamentos estruturais, as estruturas dos sistemas passam a ser “[...] relevantes e



mesmo indispensáveis à reprodução das estruturas de outro sistema e vice-versa" (Neves, 2009, p. 35).

Nesse sentido, na medida em que dois sistemas comunicativos são interconectados, são desenvolvidos mecanismos de aprendizagem e de influência estáveis e mútuos. Os acoplamentos estruturais resultantes dessa interconexão forjam racionalidades transversais parciais vinculadas, constituindo pontes de transição específicas (Neves, 2009). Interessante destacar que Marcelo Neves (2009) denomina de Constituição transversal o entrelaçamento entre o Direito e outros sistemas sociais e entre várias ordens jurídicas diferenciadas que permite a construção de uma racionalidade transversal pelo aprendizado recíproco e pelo intercâmbio criativo.

No interior do sistema funcional do Direito observa-se diversas ordens jurídicas que se diferenciam e que operam o mesmo código binário “direito e não direito”, mas com critérios diferentes. Todavia, tal diferenciação entre as ordens jurídicas não significa desconexão, mas sim entrelaçamento por pontes de transições entre os múltiplos centros do Direito. Ou seja, as diferentes ordens jurídicas – estatais e não estatais – estão interconectadas, possibilitando a abertura para diálogos e aprendizagem, seja em situações de cooperação ou de conflito entre elas (Neves, 2009).

Partindo dessa ilação e voltando ao problema de pesquisa proposto para o presente estudo, infere-se a possibilidade de normatização do trabalho mediado por plataformas digitais por diferentes ordens jurídicas, notadamente pelas ordens jurídicas nacionais e internacional como também pelas empresas com atuação transnacional.

Entre os países que normatizaram o trabalho mediado por plataformas digitais, registra-se a atual regulação portuguesa. Portugal, por meio da Lei n. 13/2023, publicada em 3 de abril de 2023, promoveu alterações no Código do Trabalho¹³, estabelecendo a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataformas digitais mediante a verificação de algumas das seguintes características, como:

¹³ O Código do Trabalho português, com suas alterações, está disponível para consulta no site: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em 10 dez. 2023.



- a) a fixação da retribuição para o trabalho efetuado ou da fixação de limites máximos e mínimos para a retribuição;
- b) o exercício pela plataforma digital do poder de direção, determinando regras específicas quanto à forma de apresentação do prestador de serviços, à sua conduta perante o cliente ou à prestação de serviços;
- c) a restrição pela plataforma digital da autonomia do prestador de serviços quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- d) o controle e supervisão pela plataforma digital da prestação de serviços; (Portugal, 2023, p. 49).

O Código do Trabalho português ainda foi alterado para prever que a plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores (artigo 12º-A, item 7) (Portugal, 2023)¹⁴.

Já na esfera regional, destaca-se a aprovação pelo Parlamento Europeu, em 16 setembro de 2021, da Resolução sobre Condições de Trabalho Justas, Direitos e Proteção Social para os Trabalhadores de plataformas – 2019/2186 (INI)¹⁵. O documento tem caráter recomendatório e sugere a elaboração de uma diretiva regional, para orientar a legislação dos Estados-membros.

A Resolução possui um largo enfoque sobre questões relacionadas a condições de trabalho e proteção social dos trabalhadores da *gig economy*, podendo ser mencionados os seguintes pontos: condições de trabalho justas e transparentes; ambiente de trabalho saudável e seguro; proteção social adequada; direitos de representação e de negociação coletiva; formações dos trabalhadores em competências digitais; e utilização transparente, ética, fiável e não discriminatória de algoritmos no trabalho por meio de plataformas digitais.

¹⁴ No Brasil, ainda não foi normatizado o trabalho por plataformas digitais. Todavia, em 5 de junho de 2023, por meio do Decreto n. 11.513, foi instituído um grupo de trabalho, de composição tripartite (representantes do governo, das empresas e dos trabalhadores) para elaborar uma proposta de regulamentação. Mais informações disponíveis no site <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/grupo-de-trabalho-que-busca-regulacao-de-trabalho-por-aplicativo-e-instalado-em-brasil>. Acesso em 10 dez. 2023.

¹⁵ Documento disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0385&from=EN>. Acesso em: 5 dez. 2023.



Mais recentemente, em 22 de dezembro de 2023, o Conselho da União Europeia (Conselho da UE) e o Parlamento Europeu firmaram um acordo sobre uma proposição de diretiva destinada a melhorar as condições de trabalho de trabalhadores de plataformas digitais (Conselho da UE, 2023). Mencionada diretiva, caso seja formalmente efetivada, contribuirá para a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que laboram por meio de plataformas digitais e estabelecerá as primeiras regras da União Europeia sobre a utilização de sistemas algoritmos no local de trabalho (Conselho da UE, 2023).

A diretiva estabelece a presunção jurídica de vínculo empregatício dos trabalhadores com a plataforma digital se forem verificados ao menos 2 dos seguintes indicadores: a) limites do valor que os trabalhadores podem receber; b) supervisão da execução do trabalho, inclusive por meios eletrônicos; c) controle da distribuição ou atribuição de tarefas; d) controle das condições de trabalho e restrições à escolha do horário de trabalho; e) restrições à liberdade para organizar o trabalho e regras referentes à conduta ou aparência do trabalhador (Conselho da UE, 2023).

O acordo firmado para a aprovação da diretiva precisará ser formalmente adotado pelo Conselho da UE e pelo Parlamento Europeu. Concluídas as etapas formais de adoção, os Estados-Membros disporão de 2 anos para incorporar as disposições da diretiva aos seus respectivos ordenamentos jurídicos (Conselho da UE, 2023). Adoção da diretiva comentada representará um importante marco regulatório do trabalho por meio de plataformas digitais no âmbito do Sistema Europeu de Direitos Humanos.

Finalmente, passa-se a avaliar a possibilidade de autorregulação das empresas de plataformas digitais de trabalho. Em uma sociedade hipercomplexa e marcada pela policontextualidade, a autorregulação das entidades empresariais pode ser compreendida como um mecanismo produtor de uma ordem jurídica não estatal, notadamente no que diz respeito à temática laboral. Nesse contexto, emerge o *compliance* enquanto processo de autorregulação das empresas, que possui um relevante viés social trabalhista, além de outros vieses como o ambiental, o tributário e o de anticorrupção.

Guiado pelo princípio da responsabilidade empresarial e o princípio da boa governança, o *compliance* consiste em fomentar e regular mecanismos e protocolos empresariais para assegurar o cumprimento prévio das normas jurídicas estatais, com

o escopo de reduzir eventuais riscos de punições futuras. O desenvolvimento de programas de *compliance* conduz a um processo de autorreprodução de subsistemas jurídicos próprios, compostos por regras de conduta e sanções próprias, que se estendem para a cadeia de produção da empresa. Em se tratando de empresas transnacionais, considerando o amplo alcance de suas atividades, referidos programas de *compliance* ganham dimensões globais (Muchlinski, 2007), atingindo o corpo funcional dessas entidades empresariais e de seus parceiros comerciais, na medida em que normas de *compliance* não estatais passam a fazer parte de contratos comerciais.

Na esfera laboral, o programa de *compliance* visa promover a observância de critérios legais atinentes a contratações de trabalhadores, demissões, relações interpessoais no ambiente de trabalho, meio ambiente de trabalho hígido e seguro, terceirização, entre outros pontos (Andrade; Ferreira, 2017). Dessa forma, após ser feito um levantamento de todas as normas e regulamentos aplicáveis à atividade empresarial, deve-se criar um ambiente transparente, respeitoso e sadio nos relacionamentos interpessoais, de modo a coibir atitudes abusivas e preconceituosas, como também é preciso criar mecanismos internos para garantir a observância das normas trabalhistas.

Um dos instrumentos empresariais usados no programa de *compliance* é o código de conduta. Ao analisar os sites das plataformas iFood e Uber, verificou-se que tais empresas, de atuação transnacional, possuem referidos instrumentos, todavia constatou-se que os respectivos códigos não são documentos de autorregulação, mas sim documentos que impõem obrigações aos trabalhadores platformizados, às empresas que utilizam seus serviços de intermediação de mão de obra e aos usuários, buscando eximir as plataformas de responsabilidades, especialmente de responsabilidade trabalhista.

A plataforma digital iFood disponibiliza em seu site o Código de Ética e Conduta aplicável a “terceiros” ou “parceiros”¹⁶ (iFood, 2022). Conforme consta do item 2 do Código, os “parceiros” estão sujeitos ao cumprimento das diretrizes do documento, devendo: firmar negócios com responsabilidade, ética e integridade; seguir com as disposições dos normativos do iFood; estar em conformidade com a

¹⁶ Para o citado documento, “parceiros” são os fornecedores de serviços e produtos, os parceiros comerciais e pessoas entregadoras (item 1 do Código).



legislação em vigor no Brasil e toda aquela aplicável ao negócio (iFood, 2022). O “parceiro” que descumprir qualquer disposição do Código estará sujeito à rescisão imediata de relações e/ou descredenciamento na plataforma e às penalidades prevista em lei, sem prejuízos ao iFood. Consta ainda no item 2 do Código a previsão de que o aceite às condições estabelecidas no referido documento não enseja nenhum vínculo trabalhista, relação de empregador e empregado entre o iFood e o “parceiro” (iFood, 2022).

No item 3, há a previsão de que o “parceiro” deve zelar para que suas ações sejam contra qualquer tipo de assédio, discriminação e *bullying*, referentes à sexo, raça, saúde identidade de gênero, deficiência, idade, religião, entre outros fatores (iFood, 2022). Compete ainda ao “parceiro” selecionar “parceiros comerciais” que atuem em conformidade com a legislação, sendo função do “parceiro” adotar mecanismos de monitoramento constante de seus parceiros para que, caso ocorra violação à lei ou ao examinado Código, encerre suas relações comerciais (iFood, 2022). A disponibilização de condições de trabalho seguras e sadias são colocadas como de responsabilidade do “parceiro”, bem como toda e qualquer responsabilidade trabalhista relacionada a salários, encargos sociais, indenizações trabalhistas, benefícios laborais, despesas decorrentes de acidente de trabalho e recolhimento de FGTS, de contribuição previdenciária e de imposto de renda (iFood, 2022).

Por outro giro, o código de conduta da empresa transnacional Uber também está disponível no *site* da citada plataforma, com o título de Código da Comunidade Uber (Uber, 2022). Tal Código é aplicável a todos que usam a Plataforma da Uber, incluindo usuários, motoristas e entregadores parceiros, estabelecimentos e empresas. O descumprimento de qualquer uma das diretrizes do Código pode constituir uma violação dos termos do contrato com a Uber, podendo resultar na perda de acesso total ou parcial à plataforma. Há diversas previsões envolvendo as relações entre usuários e trabalhadores plataformizados, como diretrizes sobre: tratamento cordial e respeitoso; contato físico; violência e má conduta sexual; ameaças e comportamento grosseiro; comunicação pós-viagem; condutas de discriminação; utilização de contas; e danos à propriedade. Há também diretrizes para os trabalhadores plataformizados, a exemplo: uso de capacetes; informações do veículo; atenção ao trânsito; manutenção adequada do veículo; entrega adequada de objetos



e pedidos; possuir licenças, autorizações e outros documentos legais válidos; e cumprimento das regras de trânsito.

Verifica-se que tais códigos das plataformas iFood e Uber estabelecem obrigações para os trabalhadores plataformizados, os usuários e as empresas beneficiadas pela intermediação dos serviços disponibilizados. Esses documentos não avançam no sentido de fixar também diretrizes para as plataformas digitais, notadamente no tocante às condições de trabalho seguras, híidas e decentes. Nesse sentido, mostra-se fundamental que a regulação do trabalho mediado por plataformas avance nos âmbitos nacionais, regionais e internacional para que tais ordens jurídicas possam interconectar com as ordens jurídicas não estatais criadas pelas plataformas digitais.

Referida interconexão propiciará um intercâmbio mútuo e criativo entre as diferentes ordens jurídicas, permitindo a construção de uma racionalidade transversal pelo aprendizado recíproco a partir da abertura para diálogos em direitos humanos, seja em situações de cooperação ou de conflito, tendo por norte o princípio *pro persona* ou *pro trabalhador*. Espera-se que o entrelaçamento por pontes de transições entre os múltiplos centros jurídicos avaliados neste trabalho possam oportunizar condições de vida e de trabalho mais dignas, justas e equitativas aos trabalhadores plataformizados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do avanço tecnológico e comunicacional ocorrido nos últimos anos, novas formas de trabalho vêm sendo desenhadas, possibilitando a desterritorização do labor, medianpesolte a virtualização do trabalho operada por meio de plataformas digitais. Emerge, nesse contexto, o fenômeno da uberização do trabalho, marcado pela precarização das relações laborais e pela reconfiguração das responsabilidades do empreendimento. Os trabalhadores entram na chamada economia de compartilhamento e de terceirização, passando a assumir os riscos que envolvem suas atividades laborais, sob o pretexto de um suposto “empreendedorismo”.

As plataformas digitais de trabalho beneficiam-se desse modelo. Elas ocupam a posição de intermediária entre os trabalhadores plataformizados e os tomadores de



serviços, repassando para eles a maioria dos custos, riscos e responsabilidades, ao passo em que logram auferir boa parte do lucro advindo das relações de trabalho operadas. Além do mais, as plataformas digitais possuem total acesso e controle dos dados, processos e regras do negócio, com assimetria de informação que produz uma assimetria de poder.

Nesse quadro, em que os riscos do empreendimento e da prestação de serviços são transferidos para o trabalhador plataformizado e em que direitos sociais laborais mínimos não são garantidos, mostra-se fundamental discorrer sobre a responsabilidade social das empresas, com destaque para as empresas de plataformas digitais de trabalho que possuem atuação transnacional.

Durante a pesquisa, foi realizado um levantamento das iniciativas da ONU no tocante a atuação das Empresas e os Direitos Humanos. Constatou-se que referida organização internacional vem buscando estabelecer regramentos em tal temática. As iniciativas levadas a efeito são normas de *soft law* que tiveram como escopo impulsionar um movimento de alinhamento das entidades empresariais ao respeito e à promoção dos direitos humanos, podendo ser destacados: o Pacto Global (2000); o Marco Proteger, Respeitar e Reparar sobre Negócios e Direitos Humanos (2006); e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos – Princípios de Ruggie (2011). Verificou-se, também, que está em negociação, no âmbito da ONU, um tratado internacional vinculante sobre Empresas e Direitos Humanos, tendo sido apresentado um projeto de normatização, o qual vem passando por diversas alterações – Projeto Draft Zero.

Em seguida, com as lentes da teoria luhmaniana dos sistemas sociais, foi realizado um levantamento das normatizações existentes sobre ao trabalho mediado por plataformas digitais considerando diferentes ordens jurídicas, estatais e não estatais. Sob o recorte nacional, registrou-se a legislação trabalhista portuguesa, recentemente alterada pela Lei n. 13/2023, a qual estabelece situações de presunção de vínculo empregatício entre trabalhadores plataformizados e as plataformas digitais, como também fixou previsão sobre gestão algorítmica. Na esfera regional, destacou-se a Resolução sobre Condições de Trabalho Justas, Direitos e Proteção Social para os Trabalhadores de plataformas do Parlamento Europeu (2021), bem como o acordo firmado pelo citado órgão e o Conselho da União Europeia, em dezembro de 2023,



com o fim de aprovar uma diretiva destinada a melhorar as condições de trabalho de trabalhadores de plataformas digitais.

Em arremate, considerando a possibilidade de autorregulação das empresas de plataformas digitais de trabalho, notadamente a partir de um programa de *compliance*, analisou-se os códigos de condutas das plataformas iFood e Uber. Constatou-se que citados regimentos estabelecem obrigações para os trabalhadores plataformizados, os usuários e as empresas beneficiadas pela intermediação dos serviços disponibilizados, não avançando no sentido de fixar diretrizes para as plataformas digitais no tocante às condições de trabalho seguras, hígidas e decentes.

A pesquisa evidenciou a premente necessidade de regulação do trabalho mediado por plataformas digitais de modo a serem garantidos direitos sociais laborais mínimos aos trabalhadores plataformizados. Nesse sentido, é fundamental que as normatizações de âmbitos nacionais, regionais e internacional sobre a matéria avancem para que possam se conectar às normativas das empresas de plataformas digitais de trabalho, promovendo um intercâmbio mútuo e criativo, guiado pelo princípio *pro persona* ou *pro trabalhador*, que viabilize condições de vida e de trabalho mais dignas, justas e equitativas aos trabalhadores plataformizados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: Fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. *Compliance trabalhista: compreendendo a prevenção de risco trabalhista por meio de programa de integridade*. **Revista Síntese**: trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 28, n. 331, p. 73-84, jan. 2017.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e Direitos Humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (coords.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: JusPodivm, 2018.

BROWN, Wendy. **In the ruins of neoliberalism: the rise of antidemocratic politics in the West**. New York: Columbia University Press, 2019.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Semiliberdade e sub-humanidade nas relações de trabalho das sociedades contemporâneas: o capitalismo e a metamorfose das**



ausências. 2019. 331f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito empresarial**: estudos e pareceres. São Paulo: Saraiva, 1995.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA (UE). **Políticas**: Regras da UE em matéria de trabalho nas plataformas digitais. 20 dez. 2023 Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/>. Acesso em: 31 dez. 2023.

DEVA, Surya, Global Compact: A Critique of UN's Public-Private Partnership for Promoting Corporate Citizenship. **Syracuse Journal of International Law & Commerce**, v. 34, p. 107-151, 2006.

DEVA, Surya. Human Rights Violations By Multinational Corporations and International Law: Where from Here?. **Connecticut Journal of International Law**, v. 19, p. 1-57, 2003.

DEVA, Surya; BILCHITZ, David. **Human Rights Obligations of Business**: Beyond the Corporate Responsibility to Respect? Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

DREBES, Maike J. Impediments to the implementation of voluntary codes of conduct in production factories of the Global South: so much to do, so little done. **Third World Quarterly**, v. 35, n. 7, p. 1256-1272, 2014.

FORNASIER, Mateus de Oliveira. **Cinco Questões Ético-Jurídicas Fundamentais sobre a Inteligência Artificial**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. A regulação das empresas transnacionais entre as ordens jurídicas estatais e não estatais. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 12, 1, 2015, p. 395-414.

FRANÇA, Erasmo Valladão Azevedo e Novaes. Empresa, empresário e estabelecimento: as novas disciplinas das sociedades. **Revista do Advogado AASP**, São Paulo, v. 71, 2003.

GÜNTHER, Gotthard. Life as poly-contextuality. fev. 2004.

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil H.; SYRDAL, Dag H.; HOLTS, Kaire. **Work in the European Gig Economy**: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels and Hatfield, UK: Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI-Europa and University of Hertfordshire, 2017.

IFOOD. **Código de ética e conduta**. 23 mai. 2022. Disponível em: https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/04/lo_028_codigocondutaetica_terceiros_interativo_low.pdf. Acesso em: 10 dez. 2023.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Relatório Teletrabalho e Trabalho por meio de Plataformas Digitais 2022 - PNAD Contínua.** 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf. Acesso em: 25 nov. 2023.

KITCHIN, Rob. **Data Lives: How Data Are Made And Shape Our World.** Bristol: Bristol University Press, 2021.

LUHMANN, Niklas. **La ciencia de la sociedad.** Tradução de Silvia Pappe, Brunhilde Erker e Luis Felipe Segura, sob a coordenação de Javier Torres Nafarrate. México: Universidad Iberoamericana, 1996.

LUHMANN, Niklas. **Law as a social system.** Tradução para o inglês de Klaus A. Ziegert. Oxford: Oxford University Press, 2004.

MUCHLINSKI, Peter T. **Multinational enterprises and the law.** 2. ed. Oxford: Oxford University Press, 2007.

NALIN, Paulo. **Do contrato: conceito pós-moderno.** Em busca de sua formulação na perspectiva civil-constitucional. Curitiba: Juruá, 2001.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo.** São Paulo: M. Fontes, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Guiding Principles on Business and Human Rights.** New York, Geneva: United Nations Human Right, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 2 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights.** 26 jun. 2014. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>. Acesso em: 10 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Global.** 2000. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/no-brasil>. Acesso em: 10 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Projeto Draft Zero atualizado.** Julho, 2023. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf>. Acesso em: 31 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work.** Genebra: International Labour Organisation, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 10 nov. 2023.



PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução sobre Condições de Trabalho Justas, Direitos e Proteção Social para os Trabalhadores de plataformas** – 2019/2186 (INI). 16 set. 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0385&from=EN>. Acesso em: 5 dez. 2023.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução sobre Condições de Trabalho Justas, Direitos e Proteção Social para os Trabalhadores de plataformas**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0385&from=EN>. Acesso em: 5 dez. 2023.

PESOLE, Annarosa.; URZÌ BRANCATI, Maria Cesira; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique; BIAGI, Federico; VÁZQUEZ, Ignacio Gonzalez. **Platform Workers in Europe**: Evidence from the COLLEEM Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

PORTUGAL. **Lei n. 13/2023**. 3 abr. 2023. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em 10 dez. 2023.

ROCHA, Leonel Severo. A produção autopoética do sentido do direito. **Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 4, n. 7, p. 13-26, 2009.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Ed. Abril e Planeta Sustentável, 2014.

RUGGIE, John. **Empresas e direitos humanos**: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. São Paulo: Conectas, 2011.

SANTOSO, Benny. "Just Business": Is the Current Regulatory Framework an Adequate Solution to Human Rights Abuses by Transnational Corporations? **German Law Journal**, v. 18, n. 3, p. 533, May 2017.

SCHMIDT, Florian Alexander. Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. **Good Society-Social Democracy #2017 Plus Project Report**, Bonn, v. 7, 2017.

SIMÃO FILHO, Adalberto. **Nova empresarialidade**: uma visão jurídica reflexa da ética na atividade empresarial no contexto de gestão e da sociedade da informação. São Paulo, 2002. 275 f. Tese (Doutorado) - Programa de Estudos Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica (PUC).

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (coords.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: JusPodivm, 2018.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.



SUPIOT, Alain. **La Gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015.

TEUBNER, Gunther. A bukowina global sobre a emergência de um pluralismo jurídico transnacional. **Impulso**, Piracicaba, v. 13, n. 33, p. 09-31, 2003.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines&uclid=0bae9aea-b71b-416b-a2e8-dabd634324e0>. Acesso em: 10 dez. 2023.

UNICAMP. **Notícias**: Pesquisa inédita do IBGE radiografa precarização de plataformizados. 25 out. 2023. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2023/10/25/pesquisa-inedita-do-ibge-radiografa-precarizacao-de-plataformizados>. Acesso em: 2 nov. 2023.

URZÌ BRANCATI, Maria Cesira; PESOLE, Annarosa; FÉRNANDÉZ-MACÍAS, Enrique. New Evidence on Platform Workers in Europe, **EUR 29958 EEN**. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2020.