

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Enviado el: 2/6/2025

Aceptado el: 8/9/2025

Publicado el: 28/10/2025

Rosane Teresinha Carvalho Porto¹

Rodrigo Leventi Guimarães²

Mario Luis Gambacorta³

PRE-PROOF

(as accepted)

Esta es una versión preliminar y no editada de un manuscrito que ha sido aceptado para su publicación en la Revista Derechos Humanos e Democracia. Como un servicio para nuestros lectores, ponemos a disposición esta versión inicial del manuscrito tal como fue aceptada. El manuscrito aún será sometido a revisión, formateo y aprobación por parte de los autores antes de su publicación en su versión final.

<http://dx.doi.org/10.21527/2317-5389.2025.26.17283>

RESUMEN

Este artículo aborda las transformaciones tecnológicas generadas por las plataformas digitales y sus efectos sobre la precarización de las relaciones laborales, destacando la importancia de incorporar los principios de los tratados internacionales de derechos humanos en el ordenamiento jurídico laboral. El objetivo general es analizar las tensiones existentes entre la innovación tecnológica y la protección social de los trabajadores vinculados a las grandes empresas tecnológicas (big techs) en el ámbito de las plataformas

¹ Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí. Ijuí/RS, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0002-1875-5079>

² Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí. Ijuí/RS, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0003-3003-5661>

³ Universidad de Buenos Aires - UBA/AR. Argentina.

<https://orcid.org/0009-0000-3068-1730>

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

digitales. Como objetivos específicos, se propone: (i) mapear el marco normativo y las iniciativas legislativas brasileñas relativas al trabajo realizado mediante plataformas digitales; (ii) evaluar la responsabilidad objetiva y social de las plataformas frente a la subordinación algorítmica y los riesgos derivados de la automatización; (iii) identificar directrices regulatorias capaces de conciliar la libre iniciativa económica con la dignidad de la persona humana. La metodología utilizada se basa en una revisión bibliográfica, análisis de instrumentos internacionales de derechos humanos, estudio de proyectos de ley en trámite y jurisprudencia relevante. Se concluye que, pese a los beneficios cuantitativos aportados por la economía digital, existen vacíos regulatorios y omisiones estatales que favorecen la precarización laboral, haciendo imprescindible un nuevo marco jurídico que fortalezca la responsabilidad de las plataformas y garantice condiciones laborales dignas, conforme a los estándares internacionales de derechos humanos.

Palabras clave: plataformas digitales; precarización de las relaciones laborales; derechos humanos.

REGULATION AND ACCOUNTABILITY OF WORK ON DIGITAL PLATFORMS

ABSTRACT

This article presents the technological transformations driven by digital platforms and their effects on the precarization of labor relations, emphasizing the urgent need to incorporate the principles of international human rights treaties into the labor law framework. Its general objective is to analyze the tensions between technological innovation and the social protection of workers linked to big techs within these platforms. The specific objectives are: (i) to map the regulatory framework and Brazilian legislative initiatives concerning work mediated by digital platforms; (ii) to assess the objective and social responsibility of platforms in the face of algorithmic subordination and automation risks; (iii) to identify regulatory guidelines that reconcile free enterprise with human dignity. The methodology is based on a bibliographic review, examination of international human rights instruments, and analysis of bills under consideration and relevant jurisprudence. It finds that, despite the quantitative gains of the digital economy,

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

regulatory gaps and state omissions exacerbate precarization, underscoring the need for a new legal framework that strengthens platform accountability and ensures dignified working conditions in accordance with international human rights standards.

Keywords: digital platforms; labor precarization; human rights

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, las plataformas digitales gestionadas por las grandes empresas tecnológicas (*big techs*) han generado transformaciones significativas en la organización tradicional del trabajo, creando nuevas economías de mercado y redefiniendo el contrato social entre empleadores, trabajadores y el Estado. Esta dinámica, mediada por algoritmos y procesos de automatización, intensifica la tensión existente entre la innovación tecnológica y la protección social del sujeto plataformizado que, aunque frecuentemente clasificado como “emprendedor” o “autónomo”, suele desempeñar extensas jornadas laborales sin las garantías mínimas previstas en la legislación laboral y en los tratados internacionales de derechos humanos.

En consecuencia, en el plano de tensión entre la modernidad de las relaciones laborales y los sistemas normativos de protección, surge el siguiente problema de investigación: ¿la relación jurídica entre la plataforma digital y el prestador de servicios está tan sujeta a la modernización económica y la libre iniciativa del mercado como lo están los derechos laborales y sus efectos derivados? Como hipótesis, se sostiene que, pese al discurso de autonomía y libre iniciativa promovido por las grandes empresas tecnológicas, la relación jurídica entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios constituye en la práctica una subordinación algorítmica equivalente al vínculo laboral tradicional, imponiendo así la plena aplicación de las normas laborales vigentes y de los preceptos internacionales de derechos humanos para asegurar la efectiva protección social de este sujeto plataformizado.

Ante este escenario, el presente artículo tiene como objetivo general analizar las tensiones entre la innovación tecnológica y la protección social de los trabajadores vinculados a las *big techs* en el ámbito de las plataformas digitales. Para ello, se definieron tres objetivos específicos: (i) mapear el cuadro normativo y las iniciativas legislativas

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

brasileñas relativas al trabajo mediante plataformas digitales; (ii) evaluar la responsabilidad objetiva y social de las plataformas frente a la subordinación algorítmica y los riesgos de automatización; (iii) identificar directrices regulatorias capaces de conciliar la libre iniciativa y la dignidad de la persona humana. La metodología adoptada consiste en revisión bibliográfica de obras clásicas y contemporáneas, examen de instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Agenda 2030, análisis de proyectos de ley en trámite en el Congreso Nacional y de jurisprudencia emblemática sobre accidentes y omisiones de las plataformas. Este estudio está estructurado en tres secciones principales: i) transformaciones tecnológicas en las relaciones laborales a partir del trabajo plataformizado; ii) responsabilidad social y objetiva de las plataformas; iii) protección de los trabajadores frente a la automatización como vector de construcción de la responsabilidad social de las plataformas digitales.

2 TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS EN LAS RELACIONES LABORALES A PARTIR DEL TRABAJO PLATAFORMIZADO

Internet permitió la aparición de plataformas digitales que notoriamente se destacan como corporaciones económicamente poderosas en esta realidad, repercutiendo sus actividades no sólo en la esfera económica, sino también en las esferas jurídica, política y social, como es el caso de la jornada laboral, el descanso remunerado, el salario mínimo por hora, la higiene y seguridad laboral, además del seguro contra siniestros, enfermedades y accidentes.

En lo que respecta a la omisión legislativa del Estado al regular la actividad derivada del servicio de transporte privado de pasajeros mediante plataformas electrónicas, es preciso recordar al legislador ordinario que el Constituyente de 1988 instituyó un sistema de protección al trabajador frente a la automatización, con el fin de evitar tensiones y crisis generadas por las nuevas tecnologías. Esto significa que, con la plataformización de los modelos tradicionales de negocios jurídicos, las modernas relaciones jurídicas establecidas también requieren la conformación de los derechos laborales protegidos constitucional y convencionalmente frente al capitalismo depredador del siglo XXI. Es imprescindible verificar si la legislación vigente y las pretensiones

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

normativas en trámite en la Cámara Federal regulan adecuadamente los riesgos derivados de la hiperconfianza en la relación triangular entre (i) plataforma digital, (ii) sujeto plataformizado y (iii) destinatario del servicio prestado. Para ello, primero se hace necesario definir el concepto de plataformas digitales y, luego, caracterizar al sujeto plataformizado, delimitando su posición en el contrato de prestación de servicios e identificando, en caso de siniestros, quién es responsable por la reparación del daño. Este ejercicio exige un rigor hermenéutico especial, dado que se deben calificar los riesgos de la actividad plataformizada en relación con el dirigismo económico de las empresas digitales, especialmente frente a la ausencia de regulación de la parte final del inciso XXVII del artículo 7° de la Constitución Federal de 1988 (Brasil, 1988), considerando además las diversas iniciativas legislativas, tales como Proyectos de Ley Ordinaria (PLO) y Proyecto de Ley Complementaria (PLP), presentadas para regular el trabajo en plataformas digitales en el sector del transporte de pasajeros.

El PLO n° 2.630/2020, que instituye la Ley Brasileña de Libertad, Responsabilidad y Transparencia en Internet, no contempla la regulación del trabajo plataformizado, evidenciando la urgencia de medidas normativas que garanticen seguridad jurídica y protección social a los trabajadores de este sector (Brasil, 2020). El PLO n° 1.471/2022 busca modificar la Ley n° 12.587/2012, que establece directrices para la Política Nacional de Movilidad Urbana, proponiendo criterios para la remuneración de conductores que trabajan en el transporte privado individual remunerado. Sin embargo, el texto del proyecto no especifica claramente cuál sería el público destinatario de esta regulación (Brasil, 2022a). De forma similar, el PLO n° 1.488/2022 propone limitar la remuneración de las plataformas de intermediación de transporte a un porcentaje máximo del 10% sobre el valor cobrado al pasajero, pero sin definir expresamente la figura del trabajador de plataforma, lo que genera inseguridad respecto a la aplicabilidad de la norma (Brasil, 2022b).

Además, el PLO n° 1.788/2022 presenta lineamientos generales para la actuación de las aplicaciones de transporte, pero no conceptualiza jurídicamente al trabajador plataformizado, lo que podría comprometer la efectividad de su aplicación (Brasil, 2022c). Esta falta de definición clara del sujeto en la relación laboral también se verifica en el PLO n° 2.901/2022, que establece una tasa máxima semanal que pueden cobrar las

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

aplicaciones, pero presenta una definición imprecisa en su artículo 2º (Brasil, 2022d). El PLO n° 5.284/2023, por su parte, propone regular el límite máximo de la comisión que pueden cobrar las empresas de transporte privado individual, aunque nuevamente no incluye una definición formal del sujeto plataformizado (Brasil, 2023a). Del mismo modo, el PLO n° 2.95/2022 establece un límite para los valores descontados a los conductores y repartidores por cada viaje realizado, sin esclarecer claramente los contornos jurídicos de la relación entre trabajador y plataforma.

Otros proyectos avanzan en el intento de garantizar una remuneración más justa a los trabajadores de las plataformas digitales, como el PLO n° 4.751/2023, que dispone la fijación de una remuneración mínima para los prestadores de servicios y limita la tasa de intermediación cobrada por las empresas (Brasil, 2023b). Dicho proyecto también propone la exención del Impuesto sobre Productos Industrializados (IPI) para conductores de aplicaciones, conforme lo previsto por la Ley n° 8.989/1995 (Brasil, 1995). Sin embargo, a pesar de esas directrices, el texto legislativo no define explícitamente el público beneficiado. De manera similar, el PLO n° 5.283/2023 establece un precio mínimo a transferir a los conductores registrados en las operadoras de tecnología de transporte acreditadas (OTTCs), pero sin delimitar con precisión el concepto de trabajador en plataforma (Brasil, 2023c).

Por su parte, el PLO n° 1.043/2024 se enfoca en la regulación de las tarifas cobradas por los servicios de transporte privado mediante aplicaciones, aunque no menciona al público destinatario de la norma, dejando vacíos respecto a su aplicabilidad práctica (Brasil, 2024a). En contraste, el PLP n° 12 (Ley Complementaria), al tratar la relación laboral mediada por empresas operadoras de aplicaciones de transporte, busca incluir mecanismos de protección previsional y otros derechos para los trabajadores, identificando expresamente al conductor de vehículos automotores de cuatro ruedas como sujeto de dicha relación (Brasil, 2024b).

En continuidad con este recorrido para comprender cuál es el público destinatario de la propuesta de regulación del trabajo en plataformas digitales, es decir, lo que los proyectos de ley caracterizan como sujeto plataformizado, surge una segunda reflexión: determinar quién es el sujeto plataformizado y esclarecer si la plataforma digital posee responsabilidad civil por el servicio prestado y, en caso afirmativo, cuál es la naturaleza

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

y cuáles son los límites de dicha responsabilidad. Considerando que la legislación interna no establece una definición clara, resulta relevante reflexionar sobre la posición del sujeto plataformizado en el contexto de la actual expansión del campo digital, caracterizada por el avance tecnológico y por el dinamismo de las relaciones sociales. Acudiendo a la doctrina de Leonardo Goldberg y Claudio Akimoto (2021, p. 74), se observa que, en la era digital, el sujeto plataformizado puede caracterizarse como aquel

[...] que se cuenta, en su doble acepción: como aquel que realiza una cuenta, un cálculo, en el cual se incluye, tanto como aquel que, por medio de ese conteo, es capaz de narrarse, historizarse, incluirse en el flujo de la historia humana. Movimientos que, al menos en principio, serían imposibles para una máquina.

Tal vez, con mayor precisión, el verdadero sujeto, según Goldberg y Akimoto (2021, p. 110), sería aquel del mundo real, de la presencia y la pureza del contacto cara a cara, en lugar de aquel proveniente del orden simbólico, de la falta y del deseo, no degradado por el imaginario metonímico de las plataformas digitales. Michel Foucault, al abordar la modernidad, particularmente en la transición desde la condición biológica de la vida humana, sostuvo que los cuerpos, la salud, los deseos y los afectos son etiquetados como objetos de los mecanismos de cálculo y dominación del poder estatal, lo cual fácilmente podría traducirse en la actualidad en algoritmo, conforme destacan Goldberg y Akimoto (2021, p. 111):

[...] una nueva modalidad de control disciplinario biológico, orgánico, que, mediante una serie de dispositivos de poder, sería capaz de producir los 'cuerpos dóciles' necesarios para el mantenimiento del Estado y de sus procesos de dominación y explotación económica.

En este sentido, Goldberg y Akimoto (2021) sostienen que es justamente en ese movimiento donde se configura el campo de la biopolítica, siendo dicho concepto uno de los grandes legados de Foucault. Sin embargo, el desarrollo y profundización de este concepto permanecieron como tareas inconclusas, ya que Foucault falleció antes de poder explorar plenamente las implicancias de esta articulación. Para Agamben (2002), este aspecto se presenta como el gran desafío dejado por Foucault:

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

[...] La entrada de la vida natural en la esfera de la polis – la politización de la vida desnuda como tal – constituye el acontecimiento decisivo de la modernidad y señala una transformación radical en las categorías político-filosóficas del pensamiento clásico [...] Los enigmas que nuestro siglo ha planteado a la razón histórica y que aún nos acompañan solo podrán resolverse en ese terreno biopolítico en el que fueron formados.

La dominación en la prestación de bienes y servicios por parte de las plataformas digitales no deja de ser un fenómeno biopolítico, siendo las enseñanzas de Agamben y Foucault ejemplos claros de la complejidad de esta cuestión y de cómo el sujeto plataformizado puede ubicarse en su contorno sociopolítico tanto en el escenario brasileño como global. Desde las raíces del Derecho del Trabajo tradicional, Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 141) realiza una distinción muy útil para aclarar quién es el sujeto plataformizado, independientemente de lo dispuesto en la conjugación de los artículos 2º y 3º de la CLT. Para Leite (2024), trabajador, en sentido amplio, «es toda persona física que utiliza su energía personal en provecho propio o ajeno, con vistas a un resultado determinado, económico o no». A partir de esta definición, se puede afirmar que el sujeto plataformizado, ya sea el conductor de aplicación de transporte individual de pasajeros o el repartidor de bienes y servicios, es, hasta el momento, una persona física que canaliza su fuerza de trabajo para atender la demanda generada por la plataforma digital.

Las *big techs* actúan como impulsoras de esta conexión en progresión geométrica entre usuarios. Dentro de esta red de negocios, la plataforma administra los algoritmos que identifican las necesidades individuales y distribuyen las demandas conforme al registro de prestadores de servicio, lo que posibilita equipararlos a trabajadores. No obstante, cabe una salvedad, según alerta Leite (2024, p. 141); en esta línea de razonamiento, no todo sujeto plataformizado puede ser considerado empleado:

[...] Cabe señalar, desde ya, que no todo trabajador es un empleado. Pero todo empleado es un trabajador. El empleado está tradicionalmente protegido por el derecho del trabajo, es decir, es titular de derechos laborales. En cambio, la protección de los demás trabajadores depende de lo que disponga el ordenamiento jurídico de un determinado Estado. Existen dos teorías que buscan delimitar el campo de aplicación del derecho del trabajo: la teoría restrictiva y la teoría ampliativa. La teoría restrictiva limita el ámbito del derecho del trabajo a los empleados o a la relación de empleo o trabajo por cuenta ajena, excluyendo así el trabajo autónomo. La teoría ampliativa

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

extiende el campo de aplicación del derecho del trabajo a otros tipos de trabajadores, incluido el autónomo, y no solo al empleado [...].

En el contexto del contrato de trabajo, Luciano Martínez (2024, p. 199) diferencia al empleado del prestador de trabajo. Es decir, el empleado es aquel que, personalmente y sin ayuda de terceros, presta servicios de manera no eventual y bajo la dirección de otro, empleando su energía laboral a cambio de un salario. Además, al no ejercer una actividad por cuenta propia, no asume los riesgos de la actividad en la que está inserto. Con base en esta distinción, Martínez (2024, p. 199) propone la siguiente clasificación:

[...] los empleados, de acuerdo con una serie de referencias específicas, considerando su sector de actuación, la actividad desarrollada por sus empleadores, su nivel de vinculación con el empleo, el lugar de prestación de sus servicios, su posicionamiento en la estructura jerárquica creada por el empleador, su grado de desarrollo cognitivo y, finalmente, su nacionalidad.

Obsérvese que los conceptos destacados están circunscritos a lo dispuesto en el artículo 3° de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) (Brasil, 1943). Sin embargo, la cuestión que se plantea es si aún es posible refrendarlos en el escenario actual, dado que la tecnología ha redefinido la relación entre el tomador y el prestador de servicios.

Como se puede verificar, en los 11 proyectos analizados, tanto en la Cámara de Diputados como en el Senado Federal, ninguno de ellos ha positivizado la figura del trabajador que presta servicios para plataformas digitales, a pesar de pretender regular dicha relación. Además, ninguna de las propuestas analizadas hace referencia al Convenio n° 155 de la OIT.

2.2 Responsabilidad social y objetiva de las plataformas digitales

El 2 de septiembre de 2022, tras 34 años de vigencia de la Constitución Federal, ingresó al ordenamiento jurídico la Ley Federal n° 14.442, que reconceptualiza el artículo 75-B de la CLT al establecer que el teletrabajo o trabajo remoto consiste en la prestación de servicios fuera de las dependencias del empleador, de manera predominante o no,

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no configuran trabajo externo (Brasil, 2022).

Cabe destacar que el Legislador Constituyente fue diligente al prever la necesidad de regular la automatización, dado que esta podría avanzar de tal manera que, sin límites normativos adecuados, se produciría una escalada depredadora capaz de concentrar datos e información sobre las personas, incluidos sus trabajadores, socavando derechos sociales; de ahí la necesidad de consagrar esta protección con rango de garantía fundamental.

Según el Informe Fairwork Brasil, el trabajo externo presenta características propias de la prestación realizada fuera de las dependencias del establecimiento empresarial. Así, el teletrabajo —o, como es popularmente conocido, home office— es una modalidad de trabajo que puede llevarse a cabo fuera del ámbito de la empresa, mediante medios telemáticos e informatizados, sin que ello implique la desnaturalización del contrato de trabajo (Grohmann et al., 2023, p. 15-16). Cabe señalar que este avance tecnológico se debe también a la pandemia de COVID-19, la cual aceleró notablemente la tendencia al trabajo plataformizado que, a su vez, contribuyó a mantener las actividades corporativas y evitó el completo paralizamiento de la economía global, minimizando el impacto en la brecha de desigualdad social. Por lo tanto, no cabe duda de que el teletrabajo o trabajo plataformizado está consolidado en el circuito económico y su realidad parece irreversible.

Por otra parte, las políticas públicas que orientan la responsabilidad social de las plataformas digitales merecen la misma atención dedicada por el Constituyente originario, especialmente para regir y disciplinar los fenómenos de esta nueva relación laboral, incluidas las normas de salud y seguridad del trabajador, incluso por parte de los usuarios. En este sentido, según el Informe Fairwork Brasil (Grohmann et al., 2023, p. 15), la investigación realizada por el Instituto Locomotiva indica que la mayoría de los usuarios considera necesaria la regulación de las condiciones laborales prestadas a través de plataformas digitales.

[...] para recopilar datos sobre la percepción de consumidores y usuarios de la ciudad de São Paulo en relación con el trabajo decente en la economía de plataformas, en abril de 2022, evidencian la importancia de la regulación. Uno

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

de los principales hallazgos muestra que el 87% de los consumidores entrevistados considera que las aplicaciones deben ser reguladas por el gobierno para garantizar protecciones básicas a repartidores y conductores, por ejemplo. Otros datos de la misma investigación revelaron que: el 93% de los encuestados opina que las plataformas digitales deberían ofrecer condiciones de trabajo más justas a los trabajadores; la mayoría cree que los trabajadores no reciben una remuneración justa (64%); el 84% considera injusto sancionar a los trabajadores con bloqueos y cancelaciones sin explicar los motivos; el 53% estima que las plataformas digitales no respetan la legislación laboral; el 82% apoya las huelgas de los trabajadores de aplicaciones; y el 87% opina que las plataformas digitales deberían estar obligadas a escuchar y negociar con colectivos que representan a los trabajadores (Grohmann et al., 2023, p. 15).

Actualmente, aún no existe una legislación específica que regule la relación laboral de los trabajadores plataformizados. Sin embargo, el ordenamiento laboral ya establece que la distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador y aquel ejecutado a distancia no afecta la caracterización del vínculo de empleo. De este modo, siempre que se cumplan los presupuestos de la relación laboral, la subordinación jurídica y la retribución económica siguen siendo elementos esenciales para el reconocimiento del vínculo laboral, independientemente de la mediación tecnológica en la prestación de los servicios.

De acuerdo con el párrafo único del artículo 6° de la CLT, los medios telemáticos e informatizados de control y supervisión se equiparan, a efectos de subsunción jurídica, a los medios personales y directos de supervisión de la prestación del trabajo (Brasil, 1943). En ese sentido, para Resende (2012), el avance tecnológico del trabajo no tiene el poder de desnaturalizar el contrato laboral, especialmente en lo relativo al requisito de la subordinación, y argumenta que:

[...] cabe subrayar que el teletrabajo y el trabajo intermitente, nuevas figuras introducidas por la Reforma Laboral de 2017, no alteraron de manera significativa el requisito de la subordinación jurídica. Por el contrario, dichos institutos refuerzan la idea de que el concepto de subordinación ha evolucionado a lo largo del tiempo, alejándose gradualmente de la concepción clásica que exige órdenes directas para su caracterización [...].

De hecho, según Belmonte (2020), incluso frente a dispositivos electrónicos como el GPS, las plataformas digitales, el *big data*, la inteligencia artificial, la robótica, el acceso masivo a Internet y la automatización de procesos, entre otros, que se han

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

incorporado a la rutina, no existe circunstancia que desvirtúe la subordinación inherente al vínculo laboral, pues el prestador sigue sujeto a sus mismas órdenes.

Así, la evolución tecnológica no dispone de mecanismos para desconstitucionalizar el contrato de trabajo y, por ello, tampoco puede causar perjuicios al trabajador plataformizado, recordando que la carga de la actividad económica recae sobre el empleador (artículo 2º de la CLT) (Brasil, 1943); en este caso, la plataforma automatizada.

Por ende, resulta fundamental comprender que el debate sobre el papel de la automatización no está directamente vinculado al fenómeno de las plataformas digitales. Estas discusiones son atemporales y adquieren versiones distintas con cada novedad tecnológica. Es decir, al ser la automatización un engranaje del “sistema en el que los procesos operacionales son controlados y ejecutados mediante dispositivos mecánicos o electrónicos, sustituyendo el trabajo humano” (Resende, 2012), las relaciones laborales han sufrido — y siguen sufriendo — diversas transformaciones a lo largo de su evolución histórica, como ejemplifican las Revoluciones Industriales, protagonizando esta mutación constante (Rizzeto; Gurgel, 2020).

Según Kalil (2019), las empresas que utilizan medios telemáticos se dividen, por regla general, en dos grandes grupos: las *crowdwork*, organizadas en nubes en línea (*cloudwork*), y aquellas basadas en la geolocalización. El trabajo en la nube, en síntesis, puede realizarse de forma remota a través de Internet, de manera individual o colectiva; se trata de las llamadas *microtarefas* colectivas (o *microtasks*). Por su parte, las empresas que centran sus actividades en la ubicación emplean software o aplicaciones, como ocurre en los servicios de entrega y transporte.

Así pues, se concluye que la automatización es, en otras palabras, parte de todo un proceso sistematizado y gestionado por las plataformas digitales, que han adquirido una fuerza multinacional en el mercado laboral, vinculadas a un contrato de trabajo típico, según lo dispuesto en el artículo 6º, párrafo único, de la CLT (Brasil, 1943). Es decir, no es el hecho de que la empresa sea una plataforma digital lo que desvirtúa el contrato laboral, de modo que esta modernización corporativa está sujeta a la legislación laboral, bajo los mismos parámetros legales que una empresa convencional.

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

En este sentido, desde la perspectiva de la relación laboral, resulta imprescindible señalar que el concepto de salud no se limita a la ausencia de afecciones o enfermedades, sino que abarca también los elementos físicos, químicos, biológicos, mentales, culturales e institucionales, incluso aquellos vinculados a las plataformas digitales (Ministerio de Salud, 2021). Esto se debe a que las actividades realizadas en el entorno organizacional son responsabilidad de la corporación, cuyas particularidades afectan la salud y el medio ambiente laboral, debiendo, por tanto, garantizar el bienestar y la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores. En consecuencia, el trabajo externo ha adquirido una nueva configuración al ejercerse mediante plataformas digitales que, a decir verdad, también han potenciado una mayor rentabilidad en la gestión de negocios, aun a costa de impactos significativos en la salud y la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores (Ferreira; Aguilera, 2021).

Aunque el debate sobre la automatización es antiguo, las plataformas digitales representan su manifestación más avanzada, no solo en términos de infraestructura tecnológica, sino también en la gestión de personas, al posibilitar la interacción directa entre los agentes involucrados en la prestación de servicios. Por ello, la responsabilidad social de las plataformas digitales debe incluir la garantía de un entorno laboral saludable y justo para los prestadores de servicios, sin poder depender exclusivamente de concesiones voluntarias de los empleadores o de las empresas propietarias de las plataformas (Kalil, 2019). La ausencia de una regulación clara puede derivar en la precarización de las condiciones laborales, haciendo esencial la implementación de directrices que aseguren derechos fundamentales a los trabajadores plataformizados.

Debe señalarse que el ejercicio del dominio económico y del dirigismo laboral por parte de las plataformas digitales impulsa el consumo de los servicios ofrecidos y, en proporción, amplía su responsabilidad social. En tal sentido, resulta imprescindible un diálogo efectivo entre el Estado y la iniciativa privada, con el fin de establecer una regulación equilibrada que concilie la innovación tecnológica con la protección de los trabajadores, promoviendo un modelo de negocio sostenible y socialmente responsable.

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

3 PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA AUTOMATIZACIÓN COMO VECTOR PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Según Deva (2006), las alianzas entre el poder público y la iniciativa privada tienen por objeto impulsar a las empresas a alinear sus acciones y estrategias con los diez principios del Pacto Global, apoyando las metas mundiales de las Naciones Unidas, como los ODS de la Agenda 2030. En esa misma línea se encuadra la responsabilidad social empresarial, de modo que su función no se fundamenta únicamente en la obtención de beneficios a toda costa, sino también en su capacidad de prevenir riesgos laborales y fortalecer los vínculos de trabajo que posibilitan la circulación económica.

La Agenda 2030 de la ONU, tal como exponen Meleu y Thaines (2024), citando a Martha Nussbaum (2013), enfatiza que uno de sus propósitos es formular políticas públicas que garanticen el trabajo decente. Para Nussbaum, definir la dignidad humana implica el deber de respetar, proteger e implementar políticas sociales que aseguren a cada individuo la posibilidad de alcanzar su pleno potencial humano.

Así, garantizar condiciones dignas al trabajador no solo orienta el ordenamiento jurídico interno, sino que demuestra el compromiso adquirido con la ONU y la Agenda 2030, cuyo objetivo 8 promueve el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible e inclusivo. Esta promoción resulta aún más urgente en un escenario en el que “[...] se constata el aumento de la intromisión de la lógica mercantil en la internacionalización del derecho laboral, encabezada por el poder de las grandes corporaciones y su influencia en las políticas legislativas de los países” (Meleu, 2024, p. 2096). El ODS 8 de la Agenda 2030 tiene como misión fomentar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, asegurando que el desarrollo económico global se realice con justicia social y contribuyendo a la erradicación de la pobreza.

En esta perspectiva, la plataformización del trabajo no puede privar a los trabajadores y trabajadoras de sus derechos fundamentales, dado que conserva la misma naturaleza y fundamento contractual, limitándose a un nivel de gestión empresarial de los

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

intereses involucrados que emplean esta estrategia con fines de lucro, al igual que aquellas que captan la fuerza laboral de forma presencial.

Una interpretación diferente conlleva serios riesgos de precarización laboral, requiriendo una atención aún mayor por parte de los legisladores brasileños para garantizar la aplicación del mandato fundamental de reducir dichos riesgos mediante el uso de instrumentos adecuados para la protección de los trabajadores, conforme al artículo 7º, inciso XXII, en conjunto con el artículo 170 de la Constitución Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Se reitera que el citado postulado constitucional tiene por objeto no solo la preservación del contrato de trabajo frente a la sustitución por máquinas sofisticadas, sino también la seguridad y la salud en el ámbito laboral, incluso cuando este se ejerce en modalidad plataformizada. En tal sentido, el principio de protección contra la automatización constituye el vínculo garante de la seguridad ambiental y de la salud del trabajador plataformizado, en estrecha consonancia con la responsabilidad empresarial y su función social.

Al tratarse de un derecho social, el principio de protección del trabajador frente a la automatización, especialmente en sus formas depredadoras, masificadas y plataformizadas, goza de la naturaleza jurídica de cláusula pétrea, imponiendo al Estado brasileño el deber de evitar que, una modernización desenfrenada ocasione perjuicios irreversibles para los trabajadores. Este precepto refuerza la necesidad de equilibrar la innovación tecnológica con la preservación de los derechos fundamentales.

En el contexto del trabajo digital intermediado por plataformas, existe el riesgo de inversión de la carga de la actividad económica, trasladando los impactos financieros y sociales al trabajador. Sin una regulación adecuada, las consecuencias de este modelo pueden recaer sobre los individuos directamente afectados y las instituciones públicas, que asumirían los costos de una fuerza laboral precarizada, generando desequilibrios económicos y sociales. Por ello, resulta esencial que los empleadores realicen las adaptaciones necesarias para garantizar la protección de los trabajadores frente a la automatización, de conformidad con los criterios establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo.

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

En el ordenamiento vigente, los artículos 2º y 3º de la CLT definen lo que se considera relación de empleo, siendo que la Ley Federal nº 13.467/2017 autorizó la subcontratación, pero no validó el fraude, según la enseñanza de Mauricio Godinho Delgado y Gabriela Neves Delgado (2017, p. 152-153):

[...] Esto resulta inviable, desde el punto de vista fáctico y, por consiguiente, también desde el punto de vista jurídico. O bien el trabajador es contratado como empleado, dado que desempeñará su labor con los elementos propios de la relación de empleo, o bien puede ser contratado como autónomo, siempre que efectivamente preste sus servicios sin dichos elementos. No obstante, si se lo contrata como autónomo pero cumple el contrato con los elementos de la relación de empleo, se lo considerará, indudablemente, de manera fáctica y jurídica, como un verdadero empleado. La interpretación lógico-racional, sistemática y teleológica del art. 442-B de la Consolidação das Leis do Trabalho conduce, innegablemente, al siguiente resultado interpretativo: lo que importa para el Derecho del Trabajo es la presencia (o no) de los elementos fáctico-jurídicos de la relación de empleo, más que el mero envoltorio formal conferido al contrato entre las partes. Si están presentes los elementos de la relación de empleo, estructurados sólidamente por el art. 3º, caput, y el art. 2º, caput, de la CLT, nos hallamos ante dicha relación sociojurídica tipificada en el Derecho Laboral brasileño; si no lo están — o al menos falta alguno de ellos —, no se considera que exista vínculo empleatício entre las partes contratantes [...].

Se constata, por tanto, que no existe posibilidad de validar fraudes a la legislación, ni siquiera la ausencia de una regulación específica autoriza el aprovechamiento de la propia torpeza, lo que justifica el reconocimiento de la responsabilidad de la plataforma digital.

Es indudable que las plataformas digitales de prestación de servicios tienen su importancia, pues permiten la creación y distribución de ingresos a través de aplicaciones, sitios y servicios en línea. No cabe duda de que estos instrumentos ofrecen un espacio para conectar a consumidores y usuarios, además de promover intercambios comerciales, brindar servicios y entretenimiento.

Una de las normas aplicables a las plataformas de transporte, y que prevé su responsabilidad (en relación con el trabajo plataformizado), son los parámetros y fundamentos del Marco Civil de Internet, regulado por la Ley Federal nº 12.965/2014, especialmente en su artículo 2º, que dispone:

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Art. 2º La disciplina de uso de la internet em Brasil se basa en el respeto a la libertad de expresión, así como:

I – el reconocimiento de la escala mundial de la red;

II – los derechos humanos, el desarrollo de la personalidad y el ejercicio de la ciudadanía en medios digitales;

III – la pluralidad y la diversidad;

IV – la apertura y la colaboración;

V – la libre iniciativa, la libre competencia y la defensa del consumidor;

VI – la función social de la red (Brasil, 2014, destacado).

Los Derechos Humanos y la función social de la red son directrices que deben guiar los estudios científicos sobre los efectos nocivos del teletrabajo en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores plataformizados, ya sean empleados o incluso autónomos. En efecto, Ricardo Calcini y Amanda Paoleli Camara (2022, p. 395) realizan consideraciones sobre los excesos del trabajo, señalando que las cuestiones relevantes emergen sin que se haya implementado de manera efectiva un conjunto de normas que preserven la salud de los trabajadores de las plataformas digitales, quienes están expuestos a diversos modos de explotación.

En este sentido, se observa un peligroso vacío normativo capaz de provocar la inversión de la carga de los riesgos hacia los prestadores de servicios plataformizados, que, en este nuevo esquema laboral, están sometidos a jornadas sin horarios definidos, sin privacidad ni descansos regulados, dado que la difusión tecnológica impide la delimitación de fronteras. No es infrecuente que la precarización de la relación laboral se acentúe con bajas remuneraciones, extensas jornadas de trabajo, padecimientos mentales, problemas ergonómicos, asunción de los riesgos de la actividad económica por parte del trabajador, ausencia de cotizaciones previsionales, entre otras diversas facetas que caracterizan esta nueva modalidad.

Así, resulta pertinente asentar las enseñanzas de Porto (2023), en el sentido de que:

[...] el trabajo humano ha sido, predominantemente, un espacio de sujeción, sufrimiento, deshumanización y precarización en las relaciones laborales, intensificado con la pandemia de COVID-19 y las nuevas tecnologías. Se vive en pleno siglo XXI, más que nunca, con millones de hombres y mujeres dependiendo exclusivamente del trabajo para sobrevivir y encontrándose cada vez más en situación de vulnerabilidad social. Es decir, al mismo tiempo que aumenta el número de trabajadores y trabajadoras en escala global, se produce una disminución masiva de empleos; quienes permanecen empleados sufren la degradación de sus derechos laborales y la erosión de sus conquistas históricas y sociales [...].

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Se destaca, además, que la finalidad social de las plataformas digitales debe constituir un principio rector de las relaciones establecidas, y no puede el trabajo mediado por tecnología utilizarse como subterfugio para excluir a los trabajadores y trabajadoras de los beneficios derivados del contrato laboral. De lo contrario, se generaría un desequilibrio estructural en la relación contractual, favoreciendo exclusivamente el interés económico de las empresas en detrimento de la dignidad laboral.

Así, considerando que la relación laboral en las plataformas digitales debe regirse por el principio de buena fe, el vínculo jurídico establecido entre la plataforma y el prestador de servicios conlleva la aplicación de la responsabilidad civil. Este enfoque busca garantizar un mínimo de equilibrio en la relación contractual, asegurando que los impactos de la modernización se distribuyan de manera justa y que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores.

3.1 Responsabilidad objetiva de las plataformas digitales y los accidentes de trabajo

La responsabilidad civil de las plataformas digitales por accidentes laborales afecta directamente a diversos profesionales, como repartidores, conductores y transportistas, cuyas condiciones de trabajo están determinadas por el funcionamiento de la aplicación. Estos trabajadores, además de verse sometidos a extensas jornadas debido a las exigencias de la plataforma, perciben su remuneración en función de la cantidad de entregas o servicios realizados, sin contar con garantías laborales tradicionales. Sin embargo, los riesgos inherentes a las actividades desempeñadas son asumidos íntegramente por los propios trabajadores, sin respaldo ni protección alguna por parte de la plataforma. Por ejemplo, en casos de asaltos a mano armada u otros actos delictivos, la plataforma no asume responsabilidad, dejando al trabajador expuesto a la violencia urbana. Del mismo modo, la ausencia de una cobertura adecuada los hace vulnerables a accidentes de tránsito, evidenciando la fragilidad de la relación entre la empresa y sus prestadores de servicios.

En una investigación realizada por Kalil (2019) se identificaron cuatro características principales de la actividad de los trabajadores que emplean estas

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

tecnologías de plataformas digitales: (i) cierta autonomía para determinar su carga horaria y jornada laboral; (ii) una relación directa entre dependencia económica y precariedad jurídica; (iii) la gestión de la fuerza de trabajo por medio de algoritmos, con intensidades variables de coordinación y control según la plataforma; (iv) una marcada desigualdad económica entre trabajadores, plataformas y usuarios de los servicios. A pesar de ello, no es lícito trasladar los riesgos de la actividad económica al trabajador, especialmente en un ámbito tan sensible como el derecho laboral, y aún más cuando la economía y la tecnología adquieren un protagonismo creciente en la sociedad.

El Estado cuenta con instrumentos regulatorios esenciales para frenar los abusos cometidos por estas empresas y garantizar un entorno laboral más equilibrado. Se trata de un derecho que no solo protege a los trabajadores, sino que también fortalece y organiza las relaciones laborales. Como subraya Abílio (2017), las nuevas formas de organización del trabajo descentralizan la producción y trasladan los riesgos de la actividad al trabajador. En este modelo, la plataforma digital estructura la intermediación de los servicios sin asumir formalmente los deberes propios de una relación laboral, como ocurre con los repartidores, que antes eran contratados directamente por los emprendedores y ahora operan bajo la mediación de aplicaciones.

Por tanto, es necesario recordar las directrices del Convenio n° 155 de la OIT, y aplicarlas al vínculo entre trabajadores y plataformas digitales, dado que el país tiene la obligación de implementar una política coherente con su adhesión a los tratados de derechos humanos en materia de seguridad y salud en el trabajo y de medio ambiente laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1981). En este contexto, la actividad realizada conlleva una gravedad considerable, pues está directamente vinculada a daños a terceros, aplicándose la teoría del riesgo en los casos de accidentes laborales que involucran a trabajadores plataformizados.

3.2 Responsabilidad civil derivada del trabajo plataformizado

La creciente influencia de estas plataformas en las relaciones laborales exige un análisis más profundo de la dimensión y el alcance de la responsabilidad civil en este contexto. Cabe observar que el Poder Judicial viene afrontando situaciones inéditas sobre

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

la percepción de hechos tradicionales en materia de responsabilidad del causante del daño. Las decisiones judiciales deben equilibrar el derecho a la información y la protección de los usuarios, garantizando que la responsabilidad por los daños ocasionados se asigne de manera justa y conforme a la normativa vigente.

El reconocimiento de dicha responsabilidad por los actos cometidos por las plataformas digitales es un punto sensible, pero necesario, en la medida en que la sociedad se involucra cada vez más con entornos tecnológicos y sus interacciones en línea. Dado que las plataformas moderan los contenidos divulgados y multiplican en segundos la captación de nuevos usuarios, ello incrementa su responsabilidad civil.

Es fundamental destacar que la propia plataforma controla los precios aplicados por el trabajador, orienta y dirige la prestación del servicio hasta su conclusión. Además de este control, la plataforma establece mecanismos de seguridad y calidad, como evaluaciones y rankings, que influyen directamente en la permanencia y la competitividad de los prestadores de servicios en el sistema.

No se trata, por lo tanto, de una laguna legislativa respecto del reconocimiento de la responsabilidad civil objetiva de las plataformas digitales, sino de una cuestión de interpretación y aplicación sistemática del ordenamiento jurídico. El trabajo realizado por medio o en beneficio de plataformas digitales cuenta con respaldo en el artículo 6º de la CLT, sin justificación alguna para interpretaciones discriminatorias que busquen excluir su aplicación (Brasil, 1943). Dicha segregación supondría una carga desproporcionada para el propio trabajador platformizado, dejándolo desprovisto de las protecciones legales adecuadas.

Lejos de lo que pueda argumentarse, la CLT ha sido actualizada para equiparar el trabajo presencial con el trabajo digital, conforme dispone el artículo 6º, que no establece distinción entre home office, trabajo a distancia y aquel ejecutado en las dependencias del empleador. En ese sentido, incluso los instrumentos de control telemáticos e informatizados se equiparan, a efectos de subordinación jurídica, con los medios tradicionales de dirección y supervisión del trabajo, consolidando así la aplicabilidad de los principios laborales también en el entorno digital:

Artículo 6º

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, el ejecutado en el domicilio del empleado y el realizado a distancia, siempre que estén caracterizados los presupuestos de la relación de empleo.

Párrafo único.

Los medios telemáticos e informatizados de dirección, control y supervisión se equiparan, a efectos de subordinación jurídica, a los medios personales y directos de dirección, control y supervisión del trabajo ajeno (Brasil, 1943).

En otras palabras, el ordenamiento laboral reconoció la tecnología, pero no diferenció el trabajo realizado en el establecimiento del empleador del ejecutado a distancia, siempre que se cumplan los presupuestos de la relación de empleo. Por el contrario, según el párrafo único de dicho artículo, los medios telemáticos e informatizados de control y supervisión se equiparan, a efectos de subsunción jurídica, a los medios personales y directos de supervisión de la prestación del trabajo.

De este modo, se entiende que la evolución tecnológica no tiene la capacidad de desnaturalizar el contrato de trabajo, ni puede utilizarse como justificación para imponer perjuicios al trabajador plataformizado, quien debe seguir amparado por los principios de protección que rigen el Derecho Laboral.

CONCLUSIÓN

El análisis sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales rescata la noción de dependencia económica, demostrando que las características del contrato laboral deben interpretarse desde una perspectiva de igualdad. En otras palabras, no se puede exigir que la subordinación sea exclusivamente presencial cuando, en el contexto de las plataformas digitales, esta relación se establece mediante la interacción mediada por algoritmos, los cuales determinan de manera automatizada el control de la actividad del trabajador.

En este sentido, la reflexión sobre la tecnología revela que la producción masiva de datos y la tipología de las plataformas digitales como nuevo modelo tecnológico de organización del trabajo están en vertiginoso ascenso, precarizando sin embargo las condiciones laborales de quienes son etiquetados como pseudo-socios independientes y autónomos.

REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

El desarrollo de las tecnologías de plataforma, que multiplican usuarios y gestionan la fuerza de trabajo a través de algoritmos, configura un modelo de automatización laboral en el cual el trabajador debe ser protegido, según lo establecido en el artículo 7º, inciso XXVII, de la Constitución Federal de 1988 y en el Convenio nº 155 de la OIT (Brasil, 1988; OIT, 1981). Si bien las investigaciones reconocen beneficios valorados por los usuarios, las big techs no están exentas de responsabilidad civil por los impactos derivados de la intermediación de las actividades de sus trabajadores.

En consecuencia, las plataformas digitales deben incluir en su ámbito de responsabilidad social la promoción de condiciones laborales saludables, abarcando tanto a profesionales en home office como a prestadores de servicios vinculados a las plataformas, sin que dicha obligación se limite a iniciativas voluntarias de los empleadores o de las empresas que gestionan el entorno digital.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO Ludmila C. Uberização: subsunção real da viração. *Passapalavra*, 19 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 22 dez. 2024.

AGAMBEN, G. *Homo sacer: o poder soberano e a vida nua*. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho*. São Paulo: Juspodivm, 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 fev. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2.630, de 2020*. Institui a Lei Brasileira de Liberdade, Responsabilidade e Transparência na Internet. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256735>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o contrato de trabalho do empregado na modalidade de teletrabalho e sobre o trabalho de gestantes. Disponível

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2022-2023/2022/Lei/L14442.htm.
Acesso em: 16 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 1.471, de 2022a*. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para estabelecer diretrizes de remuneração de motoristas do transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2325768>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 1.488, de 2022b*. Confere ao Município de São José dos Campos, no Estado de São Paulo, o título de Capital Nacional da Indústria Aeroespacial. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2184533&filename=Avulso+PL+1488/2022. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 1.788, de 2022c*. Estabelece diretrizes gerais para a atuação dos aplicativos de transporte. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2330561>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2.901, de 2022d*. Obriga as concessionárias prestadoras de serviços de telecomunicação a disponibilizar a opção de cancelamento de contratos e alteração de planos de serviços, por meio de aplicativos de atendimento ao consumidor, da mesma forma que disponibiliza as demais opções da plataforma. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2340596>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 5.284, de 2023a*. Regulamenta limite máximo de comissão cobrada pelas empresas de transporte remunerado privado individual. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <http://camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2400326>. Acesso em: 10 mai. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 4.751, de 2023b*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2340596>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 5.283, de 2023c*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2340596>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 1.043, de 2024a*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2589070>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024b*. Disponível em:

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. *Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014*. Estabelece os princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12965.htm. Acesso em: 16 fev. 2025.

CALCINI, R.; CÂMARA, A. P. Tecnologias e o teletrabalho pós-pandemia: o controle invisível aos olhos do subordinado. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, [S.l.], v. 4, n. 8, p. 391-419, 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183>. Acesso em: 8 abr. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S.l.], Comitê Científico, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564/pdf>. Acesso em: 15 fev. 2024.

GOLDBERG, Leonardo; AKIMOTO, Claudio. *O sujeito na era digital: ensaios sobre psicanálise, pandemia e história*. São Paulo: Almedina Brasil, 2021.

GROHMANN, Rafael; REBECHI, Claudia Nociolini; SALVAGNI, Julice; CARELLI, Rodrigo; FIGARO, Roseli; VALENTE, Jonas; MODA, Felipe; GAMELEIRA, Jackeline; MUNIZ, Natalia; GRAHAM, Mark. *Relatório Fairwork Brasil 2023: avaliação das condições de trabalho em plataformas digitais*. São Paulo: Fairwork Brasil, 2023. Disponível em: <https://vermelho.org.br/wp-content/uploads/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-PT.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo: Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

MELEU, Marcelino; HUMMES THAINES, Aleteia. O ODS 8 e a Precarização do Trabalho: um estudo sobre a reforma trabalhista e o dano existencial, pelas lentes da teoria das capacidades de Martha Nussbaum. *Revista Jurídica (FURB)*, [S. l.], v. 28, n. 1, 2024.

**REGULACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

Disponível em: <https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/12051>. Acesso em: 5 mar. 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. *O que significa ter saúde?* Muito além da ausência de doenças, é preciso considerar o bem-estar físico, mental e social. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quer-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude>. Acesso em: 07 dez. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n° 155, de 22 de junho de 1981*. Convenção sobre segurança e saúde no trabalho e o ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155. Acesso em: 16 fev. 2025.

PORTO, R. T. C. La suprema corte de los grandes inocentes”: as transformações no mundo do trabalho e o acesso à (qual) justiça? In: WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi; NIELSSON, Joice Graciele; CENCI, Daniel Rubens (Orgs.). *Direitos humanos e democracia: anuário do programa de pós-graduação em Direito da Unijuí – 2023*. Ijuí: Unijuí, 2023. p. 125-150.

RESENDE, Patrícia Baltazar. *Subordinação Jurídica no Teletrabalho*. Estudos Avançados em Direito de Trabalho. Universidade Católica, 2012. Disponível em: https://www.bernardinorende.com/xms/files/Publicacoes/Teletrabalho_-_Subordinacao_Juridica.pdf. Acesso em: 16 fev. 2025.

RIZZETO, Ricardo Silva; GURGEL, Clarisse Toscano de Araújo. O Trabalho na Quarta Revolução Industrial. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, ano 05, ed. 11, vol. 20, p. 117-140, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao>. Acesso em: 15 fev. 2025.

Autor Correspondente:

Rodrigo Leventi Guimarães

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí

Rua do Comércio, N°3000 – Bairro Universitário – CEP 98700-000. Ijuí/RS, Brasil.

rodrigo.guimaraes@sou.unijui.edu.br

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

