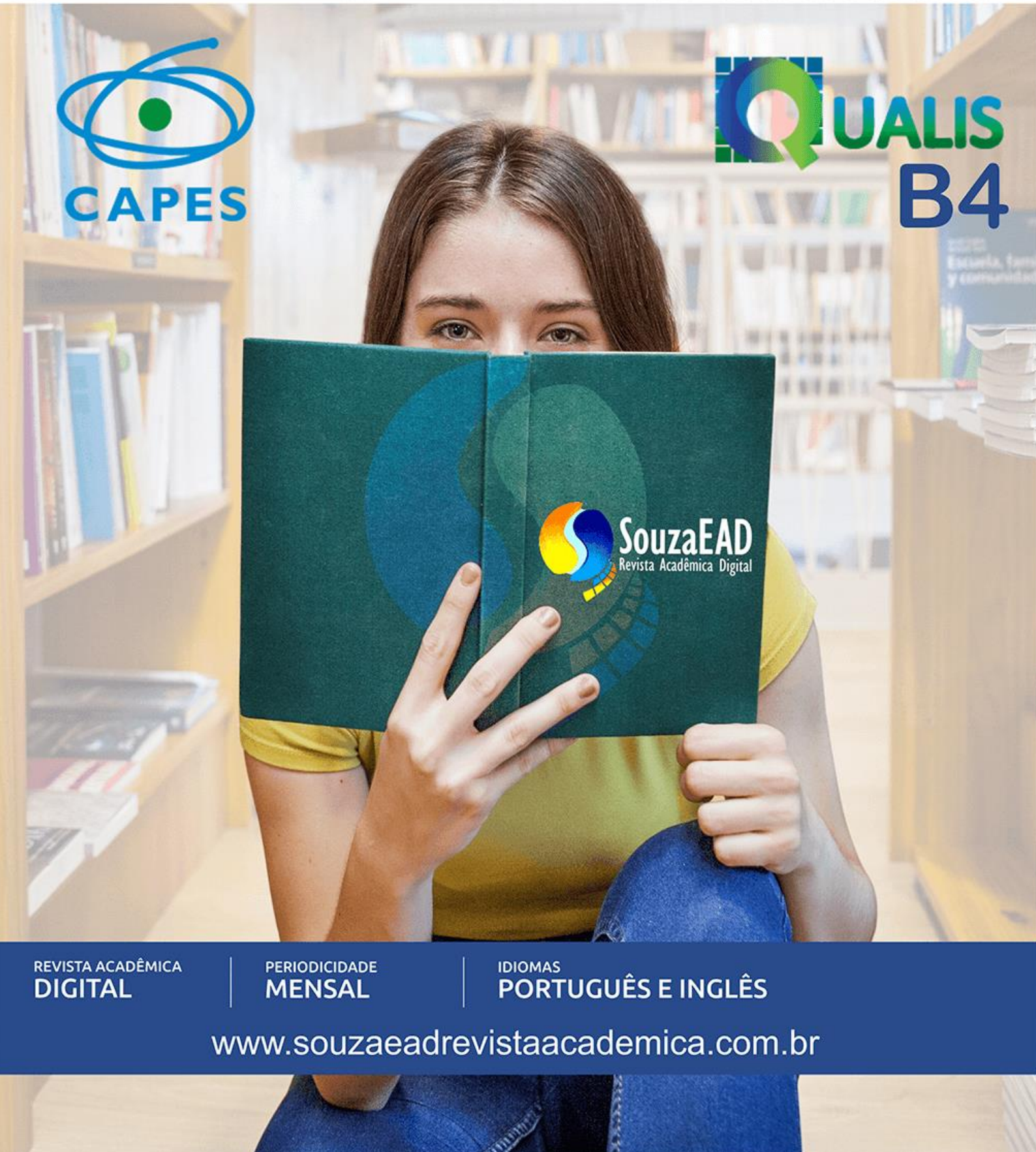
SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital

REVISTA ACADÊMICA
DIGITAL

ISSN 2595-5934

DEZ 2025 EDIÇÃO Nº92



REVISTA ACADÊMICA
DIGITAL

PERIODICIDADE
MENSAL

IDIOMAS
PORTUGUÊS E INGLÊS

www.souzaeadrevistaacademica.com.br

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
DEZ 2025 EDIÇÃO Nº92

A RESPONSABILIDADE CIVIL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

THE CIVIL LIABILITY OF DIGITAL PLATFORMS AND THE CHALLENGES OF LABOR LAW IN THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

FIRMINO, Érica Guimarães[1]
MILHOMEM, Jacqueline Glenn[2]

RESUMO
A Quarta Revolução Industrial transforma as relações de trabalho por meio de plataformas digitais, desafiando o Direito do Trabalho. O estudo analisa a responsabilidade civil dessas plataformas e os impactos da tecnologia. Conclui ser urgente atualizar normas para proteger direitos fundamentais e garantir justiça social na economia digital.
Palavras-chave: Trabalho Plataformizado. Quarta Revolução Industrial. Tecnologias Disruptivas. Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT
The Fourth Industrial Revolution is transforming labor relations through digital platforms, challenging labor law. This study analyzes the civil liability of these platforms and the impacts of technology. It concludes that it is urgent to update regulations to protect fundamental rights and ensure social justice in the digital economy.
Keywords: Platform Work. Fourth Industrial Revolution. Disruptive Technologies. Labor Law. Civil Liability.

INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Industrial inaugura uma nova fase de transformações profundas, marcada pela integração de tecnologias como inteligência artificial, internet das coisas, robotização e plataformas digitais. Essas inovações não apenas remodelam a organização produtiva, mas também redefinem as relações de trabalho, expondo limites do ordenamento jurídico tradicional diante de modelos flexíveis, algoritmizados e frequentemente desregulados. Nesse contexto, a economia de plataforma emerge como sistema de intermediação baseado em ferramentas digitais

[1] Estudante do curso de Direito na FIMCA JARU. ericacarciu@gmail.com
[2] Orientadora. Advogada, com especialização em Direito e Processo do Trabalho, com ênfase em Docência no Ensino Superior. http://lattes.cnpq.br/9626845971314399

SOUZAEAD® Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
DEZ 2025 EDIÇÃO Nº92

que, embora eficientes, muitas vezes obscurecem a natureza das relações laborais e transferem riscos aos trabalhadores, especialmente diante da pejotização e do controle algorítmico.

Diante desse cenário, o presente estudo busca analisar a responsabilidade civil das plataformas digitais no âmbito das novas relações de trabalho, tomando como referência o sistema jurídico brasileiro. A pesquisa se fundamenta na articulação entre princípios constitucionais de proteção ao trabalho, normas civilistas e desafios impostos pela digitalização, com o objetivo de compreender como o Direito pode compatibilizar inovação tecnológica e tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A relevância do tema reside na necessidade de enfrentar a precarização crescente e suprir lacunas normativas que fragilizam garantias sociais em um ambiente econômico profundamente reconfigurado.

Com base em pesquisa qualitativa e revisão bibliográfica especializada, o estudo examina as transformações das relações laborais na economia de plataforma, os fundamentos da responsabilidade civil aplicáveis às plataformas digitais e os limites regulatórios impostos ao Direito do Trabalho. Também discute a proteção de dados, a evolução jurisprudencial e as dificuldades de reconhecimento de vínculo empregatício em modelos mediados por algoritmos, apontando diretrizes para aprimoramentos legislativos e maior segurança jurídica frente aos desafios emergentes da Quarta Revolução Industrial.

1. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A NOVA CONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A compreensão da responsabilidade civil das plataformas digitais, especialmente no contexto da Quarta Revolução Industrial, demanda a análise das inovações tecnológicas que estruturam a economia de plataforma e redefinem as dinâmicas laborais contemporâneas. Esta seção examina tais transformações e seus reflexos no Direito do Trabalho.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
DEZ 2025 EDIÇÃO Nº92

1.1. INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E O SURGIMENTO DA ECONOMIA DE PLATAFORMA

A Quarta Revolução Industrial caracteriza-se pela convergência de tecnologias disruptivas que remodelam os modelos produtivos e as relações sociais (BRASILEIRO, 2024). A integração entre sistemas ciberfísicos, inteligência artificial, aprendizado de máquina e internet das coisas inaugura novas formas de organização econômica baseadas na intermediação digital e na conectividade permanente (CARMO; SOUZA; CARVALHO, 2024).

Nesse contexto, as plataformas digitais assumem papel central, atuando como ecossistemas que conectam agentes econômicos por meio de algoritmos avançados e interfaces digitais (CARELLI; OLIVEIRA, 2021). Conforme destaca Araújo (2024), tais plataformas ultrapassam a simples função de intermediação comercial ao estruturar modelos de criação de valor apoiados na coleta e processamento de dados, na otimização algorítmica e na coordenação descentralizada de atividades econômicas.

Assim, a economia de plataforma consolida-se como fenômeno que reconfigura o mercado de trabalho, introduzindo formas laborais que se afastam dos modelos tradicionais (BRASILEIRO, 2022). Isso ocorre porque as plataformas operam mediante modelos de negócios que externalizam riscos aos prestadores de serviços, ao mesmo tempo em que exercem controle sobre elementos essenciais da atividade laboral por meio de mecanismos tecnológicos (ARAÚJO, 2024).

Carneiro et al. (2023) observam que os algoritmos utilizados por essas plataformas desempenham funções típicas do empregador, como supervisão, avaliação e coordenação, criando formas híbridas de controle que dificultam a identificação da natureza jurídica dos vínculos estabelecidos.

No Brasil, esse fenômeno apresenta forte expansão: até 2022, cerca de 2,1 milhões de trabalhadores atuavam em plataformas digitais, representando 2,4% da força de trabalho privada, com predominância nos setores de transporte, armazenamento e alimentação. A informalidade é marcante, com mais de 77% atuando como trabalhadores por conta própria e apenas 5,9% com carteira assinada

(BRASIL, 2023).

Para Fincato e Lemonje (2021), as tecnologias que sustentam a economia de plataforma introduzem complexidades inéditas na definição da natureza jurídica das relações laborais, uma vez que os algoritmos modulam comportamentos, substituindo comandos diretos e alterando parâmetros clássicos do vínculo empregatício, como a subordinação jurídica.

Diante desse cenário, a doutrina passa a discutir a flexibilização do Direito do Trabalho e a necessidade de reinterpretar institutos tradicionais frente às novas modalidades laborais.

1.2. A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E OS NOVOS MODELOS CONTRATUAIS

A Quarta Revolução Industrial promove significativa flexibilização dos modelos contratuais, privilegiando arranjos laborais fragmentados, de curta duração e organizados por demanda, mediada por tecnologias digitais (BRASILEIRO, 2022). Conforme Fincato e Lemonje (2021), essa fragmentação substitui as relações contínuas por tarefas episódicas, refletindo uma mudança estrutural no modo de organização do trabalho.

A economia de plataforma amplia esse modelo ao transferir aos prestadores de serviços os riscos antes assumidos pelos empregadores, como os custos operacionais, a variabilidade da demanda e a ausência de proteção social (ARAÚJO, 2024). Como ressaltam Beltramelli Neto e Melo (2022), não se trata apenas de flexibilização de horários, mas de uma reestruturação profunda das responsabilidades e garantias inerentes às relações laborais.

Os contratos firmados por plataformas digitais, geralmente apresentados como termos de uso, qualificam os trabalhadores como autônomos ou microempreendedores, buscando afastar a aplicação das normas da Consolidação das Leis do Trabalho (FARAH, 2022). Entretanto, a prática revela mecanismos de controle característicos da relação de emprego, o que tensiona a distinção entre forma

contratual e realidade fática (BELTRAMELLI NETO; MELO, 2022).

Essa flexibilização gera efeitos ambivalentes. De um lado, a possibilidade de gerir horários e combinar múltiplas fontes de renda atrai trabalhadores que necessitam conciliar outras responsabilidades (ARAÚJO, 2024). De outro, a ausência de direitos básicos, como as férias, 13º salário, proteção previdenciária e garantia de renda mínima, evidencia a precarização das condições de trabalho (SALES, 2024).

A Organização Internacional do Trabalho alerta para o agravamento da vulnerabilidade desses trabalhadores, muitos dos quais não possuem acesso a benefícios sociais tradicionais (SQUEFF; OKUSIRO, 2022). Para Sales (2024), o controle algorítmico sobre tarefas, horários e remuneração potencializa assimetrias e impede a construção de relações laborais justas.

Dessa forma, a flexibilização extrema da economia digital compromete princípios fundamentais do Direito do Trabalho ao aumentar a exposição dos trabalhadores a riscos e fragilidades estruturais, aspecto que exige análise à luz da proteção constitucional.

1.3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS DIREITOS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, orientando a interpretação das relações de trabalho, inclusive aquelas mediadas por plataformas digitais (LAMBERT, 2025). Para Gasparini (2022), esse princípio impõe a promoção de condições laborais que assegurem o desenvolvimento humano integral.

Assim, a precarização observada na economia de plataforma pode configurar violação à dignidade humana quando nega aos trabalhadores condições mínimas de subsistência ou os submete a formas degradantes de exploração tecnológica (SALES, 2024).

O valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV, reforça a centralidade do trabalho na organização social e econômica do país. Araújo (2024) observa que a lógica da economia de plataforma desafia esse princípio ao reduzir trabalhadores a

fornecedores de serviços, sem lhes assegurar os benefícios associados ao trabalho formal.

Os direitos sociais do art. 6º, como trabalho, previdência e assistência, mantêm plena aplicabilidade às relações mediadas por plataformas digitais, devendo ser interpretados de forma a preservar sua efetividade mesmo diante de novas realidades laborais (GASPARINI, 2022). Lambert (2025) acrescenta que o direito fundamental ao trabalho implica também a proteção contra formas precárias de labor.

Os artigos 7º a 11 consolidam direitos essenciais que não podem ser retrocedidos, sendo vedada qualquer diminuição do patamar de proteção social em razão de inovações tecnológicas (SQUEFF; OKUSIRO, 2022). Assim, eventuais danos decorrentes das atividades plataformizadas suscitam o debate sobre a responsabilidade civil dessas empresas.

Portanto, a responsabilização das plataformas digitais deve ser examinada à luz dos princípios constitucionais, assegurando que o avanço tecnológico não comprometa a dignidade humana nem os direitos sociais fundamentais, tema a ser aprofundado na seção seguinte.

2. DIREITO DIGITAL: CONCEITUAÇÃO, DESAFIOS E IMPACTOS NAS RELAÇÕES JURÍDICAS

O Direito Digital emerge como campo jurídico indispensável para compreender as transformações provocadas pela crescente intermediação tecnológica e pela plataformização do trabalho. Trata-se de um ramo que busca responder a desafios normativos relacionados a novas formas de contratação, ao uso e proteção de dados pessoais, à automação de processos e à responsabilização civil em um ambiente permeado por algoritmos e inteligência artificial.

Carelli e Oliveira (2021) destacam que, no século XXI, a compreensão dos aspectos tecnológicos é requisito fundamental para a adequada tutela das relações de trabalho, especialmente no que se refere à adaptação de contratos e ao estabelecimento de mecanismos efetivos de proteção de dados e responsabilidade

civil.

No contexto brasileiro, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) constitui um dos pilares do Direito Digital ao instituir princípios como finalidade, necessidade e proporcionalidade no tratamento de dados pessoais. Para Souza e André (2025), a proteção de dados configura um direito fundamental vinculado diretamente à dignidade humana, devendo ser rigorosamente observada pelas plataformas digitais, sob pena de responsabilização administrativa e civil.

Nas relações laborais mediadas por plataformas, a aplicação da LGPD assume caráter especialmente relevante, pois limita práticas abusivas de perfilamento, reduz riscos de discriminação algorítmica e garante maior transparência e segurança no tratamento das informações dos trabalhadores.

Além disso, a introdução de contratos eletrônicos e smart contracts transforma significativamente a teoria contratual clássica. Conforme Goerck (2023), a automatização das obrigações contratuais demanda uma releitura de princípios como a boa-fé objetiva e a função social do contrato, a fim de evitar desequilíbrios decorrentes da rigidez algorítmica e da diminuição da capacidade de negociação das partes em situação de vulnerabilidade.

Outro ponto relevante refere-se à responsabilidade civil no ambiente digital, que deve abarcar tanto danos materiais quanto danos morais e violações a direitos de personalidade, como privacidade, honra e imagem. As plataformas digitais, ao desempenharem atividades potencialmente lucrativas associadas a riscos tecnológicos, assumem deveres ampliados de cuidado, cuja inobservância pode ensejar responsabilização.

Em síntese, o Direito Digital configura uma matriz normativa em constante evolução, voltada à proteção dos indivíduos em um cenário marcado pela inovação tecnológica e pela atuação intensiva de plataformas digitais. Sua efetividade requer uma abordagem multidimensional que harmonize o estímulo à inovação com a tutela de direitos fundamentais, especialmente no âmbito do trabalho plataformizado, onde as vulnerabilidades sociais e jurídicas se mostram mais acentuadas.

SOUZAEAD® Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
DEZ 2025 EDIÇÃO Nº92

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS

A responsabilidade civil das plataformas digitais constitui tema central no Direito contemporâneo, dada a rápida expansão das tecnologias da informação e o crescente papel da intermediação digital nas relações sociais, econômicas e trabalhistas. Nesse contexto, torna-se necessário aplicar os princípios civilistas tradicionais às novas estruturas tecnológicas, sem comprometer a tutela de direitos fundamentais dos usuários e trabalhadores.

3.1. PRINCÍPIOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL E SUA APLICAÇÃO ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS

A responsabilidade civil no Brasil fundamenta-se nos princípios consagrados pelo Código Civil de 2002, especialmente o dever de reparar danos decorrentes de ato ilícito, conforme o artigo 927 (CAVALIERI FILHO, 2023). A aplicação desses princípios às plataformas digitais exige interpretação evolutiva, considerando as formas contemporâneas de dano e causalidade resultantes da economia digital (VENOSA, 2023; MARINHO; MAIRINK, 2022).

De acordo com Araújo (2024), as plataformas devem observar deveres de diligência em segurança de sistemas, proteção de dados e prevenção de danos a terceiros. A violação desses deveres configura culpa, uma vez que o controle tecnológico exercido por tais empresas implica responsabilidade pelas falhas decorrentes de omissão ou supervisão inadequada.

Além disso, o parágrafo único do artigo 927 autoriza a aplicação da responsabilidade objetiva às atividades consideradas de risco, hipótese que abrange plataformas que atuam com transporte de passageiros ou tratamento de dados sensíveis. Sob a teoria do risco-proveito, as empresas que obtêm lucro de atividades arriscadas devem internalizar os custos sociais dos danos (ARAÚJO, 2024).

Também se admite, em certos cenários, a teoria do risco-criado, quando o

próprio funcionamento dos algoritmos amplifica riscos aos usuários e trabalhadores. Assim, a responsabilização objetiva pode ser aplicada sempre que o modelo tecnológico gera riscos intrínsecos à atividade desenvolvida.

Dessa forma, a responsabilização civil das plataformas digitais deve adaptar os princípios do Código Civil às especificidades tecnológicas, combinando análise da culpa com a aplicação da responsabilidade objetiva sempre que a atividade envolver riscos inerentes.

3.2. A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E A RESPONSABILIDADE CIVIL À LUZ DA LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) estabelece regime específico de responsabilidade civil aplicável às plataformas digitais que tratam dados pessoais de trabalhadores e usuários. A LGPD introduz responsabilidade objetiva e solidária entre controlador e operador, o que facilita a reparação de danos decorrentes do tratamento inadequado de dados (MANGUEIRA; SOARES, 2025).

As plataformas, enquanto controladoras, devem observar princípios como finalidade, adequação, necessidade, transparência, segurança e prevenção. A violação desses princípios pode gerar responsabilidade independentemente da comprovação de culpa, reforçando a proteção dos direitos fundamentais na era digital (SOUZA; ANDRÉ, 2025).

No âmbito trabalhista, o tratamento de dados deve respeitar bases legais específicas. Araújo (2024) alerta que o consentimento tende a ser inválido quando há desequilíbrio de poder entre trabalhadores e plataformas, devendo ser analisado com rigor. A base do interesse legítimo também deve ser interpretada de forma restritiva, considerando a hipossuficiência dos trabalhadores.

A responsabilidade civil decorrente de violações à proteção de dados inclui danos materiais, danos morais, prejuízos econômicos e danos à imagem. Em casos envolvendo dados sensíveis ou discriminação algorítmica, a comprovação do dano pode ser facilitada por presunções legais (MANGUEIRA; SOARES, 2025).

A tutela coletiva também se mostra relevante, permitindo a reparação de danos

sistêmicos por meio de ações civis públicas. As sanções administrativas previstas na LGPD, como multas ou bloqueio de dados, reforçam o caráter preventivo e punitivo da norma.

Ainda que o Supremo Tribunal Federal, no Tema 786, tenha rejeitado o direito ao esquecimento em sentido estrito (STF, 2021), admite-se intervenção judicial em casos de abusos reiterados que comprometam a dignidade humana. O Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, entende que o vazamento de dados não gera automaticamente dano moral, exigindo comprovação do prejuízo (STJ, 2023).

Assim, a responsabilização civil das plataformas deve articular princípios civilistas, trabalhistas e protetivos da LGPD para garantir adequada tutela dos titulares de dados e dos trabalhadores.

3.3. A RESPONSABILIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS POR DANOS TRABALHISTAS: LIMITES E POSSIBILIDADES

A responsabilização das plataformas digitais por danos trabalhistas ainda se encontra em construção na jurisprudência brasileira. Conforme Mannrich e Boskovic (2022), o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado abordagem casuística, analisando concretamente os elementos caracterizadores do vínculo empregatício diante dos novos modelos econômicos.

A Oitava Turma do TST consolidou, em decisões como os processos nº 11199-47.2017.5.03.0185 e nº 1002011-63.2017.5.02.0048, entendimento restritivo quanto ao reconhecimento do vínculo. Outras turmas, como a Quinta e a Quarta, têm apresentado análises mais detalhadas, considerando especificidades tecnológicas e organizacionais da economia de plataformas.

A caracterização da subordinação jurídica continua sendo o principal desafio. Delgado (2023) destaca que a autonomia formal dos prestadores — como liberdade de horários e ausência de exclusividade — tende a afastar o vínculo empregatício, mesmo quando há controle algorítmico, o que revela limitação das categorias tradicionais.

A ausência de exclusividade e a possibilidade de atuar em múltiplas

plataformas são frequentemente utilizadas para caracterizar trabalho autônomo (MARINHO; MAIRINK, 2022). Além disso, a classificação como microempreendedores individuais reforça a aplicação de regime comercial, afastando a tutela trabalhista.

Entretanto, autores como Araújo (2024) defendem a ampliação da interpretação dos elementos do vínculo. A subordinação algorítmica, quando a plataforma exerce controle efetivo por meio de sistemas tecnológicos, pode caracterizar subordinação jurídica mesmo diante da autonomia formal. Da mesma forma, a onerosidade e o benefício econômico obtido pelas plataformas justificam sua responsabilização, ainda que sem vínculo formal.

A responsabilidade civil extracontratual também pode ser aplicada quando políticas empresariais ou falhas tecnológicas geram danos a trabalhadores, reforçando a proteção da dignidade humana e dos direitos fundamentais (PEREIRA et al., 2024).

Assim, a responsabilização das plataformas digitais por danos trabalhistas exige uma análise integrada do ordenamento jurídico, envolvendo princípios constitucionais, disposições do Direito Civil, fundamentos do Direito do Trabalho e normas de proteção de dados, especialmente no ambiente da economia digital.

4. A PEJOTIZAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: DA DESCONSTRUÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO À RESPONSABILIDADE CIVIL

A análise da pejotização se mostra essencial para compreender as transformações nas relações laborais no contexto das plataformas digitais. A pejotização – contratação de pessoas físicas por meio da constituição de pessoa jurídica (CNPJ) – tornou-se prática cada vez mais recorrente nesse ambiente. Delgado (2023) ressalta que, embora possa representar formalização e estímulo ao empreendedorismo, muitas vezes essa estratégia é utilizada para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, reduzindo encargos trabalhistas e transferindo os riscos econômicos da atividade para o trabalhador, conforme alertam Carelli e Oliveira (2021). Araújo (2024) exemplifica esse fenômeno ao analisar

acidentes de trânsito envolvendo entregadores de aplicativos, que, frequentemente, são tratados como eventos de responsabilidade civil, e não como acidentes de trabalho amparados pelo artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

O conceito de pejotização está intrinsecamente ligado à exigência de que o prestador de serviços constitua CNPJ para poder atuar, configurando uma terceirização individual. Marinho e Mairink (2022) observam que, no ambiente digital, o modelo de negócios das plataformas potencializa essa forma de contratação ao enfatizar a autonomia dos prestadores de serviços, ao mesmo tempo em que mantém controle sobre preços, tarefas e desempenho por meio de algoritmos. Esse mecanismo evidencia uma tensão entre a aparência de independência e o controle real exercido pelas plataformas, situação que impacta diretamente o reconhecimento de direitos trabalhistas fundamentais, como férias, 13º salário e FGTS, ampliando a precarização do trabalho.

A jurisprudência brasileira reflete a complexidade desse cenário. Em abril de 2025, o STF suspendeu nacionalmente os processos que discutem a licitude da pejotização (Tema 1.389 – ARE 1.532.603, Rel. Min. Gilmar Mendes), com o objetivo de uniformizar o entendimento e estabelecer parâmetros claros sobre fraude trabalhista. Entretanto, a Corte definiu que o julgamento ainda não abrange o trabalho via aplicativos, que será analisado no Tema 1.291. Casos anteriores, como a cassação de sentença que reconheceu vínculo empregatício de uma trabalhadora PJ para a TIM (ARE 1.470.938, Rel. Min. Edson Fachin, 2024), reforçam a tendência de tratar essas relações pela ótica civil e contratual.

Nesse contexto, a responsabilidade civil emerge como o principal instrumento de tutela. Venosa (2023) defende que sua função reparatória e preventiva deve garantir compensação adequada aos trabalhadores, sobretudo quando o vínculo empregatício não é reconhecido. Dados do TST (2024) indicam que apenas cerca de 2% das ações envolvendo motoristas de aplicativos resultaram no reconhecimento do vínculo de emprego, consolidando o deslocamento da discussão para a esfera civil. Araújo (2024) enfatiza que a responsabilização das plataformas por acidentes de trabalho ainda exige comprovação de culpa, destacando a necessidade de evolução para modelos de responsabilidade objetiva ou solidária, como sugerem Gasparini

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
DEZ 2025 EDIÇÃO Nº92

(2022) e Pereira et al. (2024).

Assim, a pejotização nas plataformas digitais revela um fenômeno multifacetado: promove formalização e autonomia aparente, mas simultaneamente precariza o trabalho e desloca a proteção jurídica para a esfera civil. A compreensão desse movimento é essencial para que se construam mecanismos regulatórios e de responsabilização capazes de equilibrar inovação tecnológica, flexibilidade contratual e salvaguarda os direitos fundamentais dos trabalhadores.

5. DIREITO DO TRABALHO, CLT E OS DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA ECONOMIA DIGITAL

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece critérios clássicos para a identificação do vínculo empregatício, baseando-se nos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, conforme previsto em seus artigos 2º e 3º. Porém, como bem lembra Sales (2024), a aplicação desses critérios às relações laborais mediadas por plataformas digitais apresenta obstáculos trabalhistas, exigindo uma interpretação evolutiva da legislação.

De fato, no contexto digital, a pessoalidade se exterioriza pelo cadastramento individual dos trabalhadores e pela impossibilidade de substituição por terceiros, ainda que a intermediação tecnológica gere ambiguidades, especialmente quando o contato entre plataforma e prestador é mediado por sistemas automatizados (ARAÚJO, 2024). No entanto, cabe destacar que, na pejotização, essa pessoalidade é artificialmente mitigada, já que o prestador formaliza-se como pessoa jurídica, transferindo a relação para o campo obrigacional e afastando a incidência automática da CLT.

Segundo Sales (2024), a prestação de serviços por pessoa física continua sendo condição essencial para a incidência da CLT, mesmo diante do incentivo à formalização como pessoa jurídica por meio de programas de microempreendedorismo individual. Todavia, é justamente nesse ponto que reside o principal debate sobre a pejotização: se há fraude na contratação ou se se trata

de uma relação civil legítima. A análise jurídica deve, portanto, considerar se há desvirtuamento dos elementos do vínculo ou se se está diante de um contrato de natureza empresarial, regido pelo Código Civil.

A onerosidade, por sua vez, permanece presente nas relações digitais, uma vez que há remuneração pelos serviços prestados, normalmente calculada de forma algorítmica e variável conforme demanda e desempenho. Nesse contexto, embora a presença de remuneração seja indiscutível, a caracterização de relação de emprego depende de se verificar se o pagamento representa contraprestação de trabalho ou resultado de contrato de natureza empresarial entre duas pessoas jurídicas.

A não eventualidade, ou habitualidade, pode ser identificada pela continuidade da prestação de serviços, mesmo sem exclusividade ou horário fixo, sendo relevante a dependência econômica e a disponibilidade constante dos trabalhadores para atender à demanda das plataformas (LAMBERT, 2025). Contudo, no modelo de pejotização, a habitualidade, por si só, não basta para configurar vínculo empregatício, servindo apenas como elemento para aferir eventual fraude e, em caso negativo, configurando uma relação civil de prestação de serviços.

Já a subordinação jurídica, elemento mais controvertido para a caracterização do vínculo empregatício, exige atualização conceitual diante das novas formas de controle. Destaca-se, nesse sentido, a denominada subordinação algorítmica, em que o poder diretivo da plataforma manifesta-se por meio de algoritmos que organizam, avaliam e coordenam o trabalho, inclusive com monitoramento em tempo real e aplicação de sanções automatizadas, como a suspensão de contas (ARAÚJO, 2024).

Para os fins da presente pesquisa, compreende-se que a subordinação algorítmica, ainda que detectada, não deve ser tomada como elemento inequívoco para a configuração do vínculo empregatício, devendo ser analisada sob a perspectiva da responsabilidade civil. Assim, admite- se a necessidade de regulação específica que equilibre os riscos e assegure direitos fundamentais, sem, contudo, desconsiderar a autonomia contratual das partes.

Corrobora tal entendimento o recente julgamento do Supremo Tribunal Federal, no ARE n.º 1.532.603 (Tema 1.389), em que se reconheceu a repercussão geral sobre a licitude da contratação de pessoa jurídica ou de trabalhador autônomo ("pejotização"), bem como sobre a competência da Justiça do Trabalho e o ônus da prova. No caso concreto, o Tribunal Superior do Trabalho afastou o vínculo empregatício entre corretor e seguradora, em razão da existência de contrato de franquia, entendendo que, naquela hipótese específica, prevalecia a natureza civil da relação, não se aplicando a CLT (BRASIL, 2025).

A proteção ao trabalhador digital, nesse cenário, demanda mecanismos jurídicos que assegurem a efetividade dos direitos fundamentais previstos na Constituição, independentemente das inovações tecnológicas. Segundo Beltramelli Neto e Melo (2022), a interpretação conforme os direitos fundamentais orienta a aplicação das normas trabalhistas, garantindo que a dignidade da pessoa humana e a proteção social não sejam comprometidas pelas novas formas de organização do trabalho. Ademais, o princípio da dignidade impõe limites à precarização, exigindo das plataformas medidas mínimas de proteção e condições de trabalho adequadas.

Neste trabalho, adota-se o entendimento de que, mesmo na ausência de vínculo empregatício, a plataforma pode responder civilmente por danos decorrentes de sua atuação ou omissão, seja em relação a acidentes de trabalho, discriminação algorítmica ou bloqueio arbitrário de contas, uma vez que o Código Civil impõe o dever geral de não lesar (art. 186) e prevê a obrigação de indenizar (art. 927).

De igual forma, a proteção contra discriminação e assédio exige a adaptação dos mecanismos tradicionais de tutela aos ambientes virtuais e aos sistemas algorítmicos, uma vez que algoritmos podem perpetuar ou intensificar discriminações, tornando fundamental a transparência e o direito à explicação sobre decisões automatizadas, como previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (CARNEIRO et al., 2023).

Não bastasse isso, a segurança e saúde no trabalho digital impõem desafios específicos, pois a transferência de riscos ao trabalhador e a ausência de

supervisão direta exigem das plataformas responsabilidades na prevenção de acidentes, fornecimento de informações e, quando necessário, de equipamentos de proteção individual (FINCATO; LEMONJE, 2021). Ainda que tais obrigações não sejam de natureza trabalhista no regime de pejotização, elas podem derivar do dever de segurança contratual, previsto no Código Civil, e gerar responsabilidade objetiva em caso de falhas.

Nesse cenário, para Carelli e Oliveira (2021), a proteção social dos trabalhadores digitais deve ser repensada, facilitando o acesso a direitos previdenciários, assistenciais e trabalhistas, mesmo sem vínculo formal, por meio de sistemas simplificados de contribuição, mecanismos de férias adaptados à realidade digital e proteção contra despedidas arbitrárias, considerando que a suspensão de contas pode equivaler à demissão. Aqui, defende-se que tal proteção pode ser implementada por meio de regulação híbrida, combinando normas de Direito Civil, Previdenciário e do Consumidor, de forma a garantir equilíbrio contratual sem impor vínculo empregatício quando não caracterizado.

Portanto, e diante da insuficiência das normas atuais para regular plenamente as relações laborais digitais, torna-se urgente a atualização legislativa que considere as especificidades tecnológicas sem sacrificar a proteção dos direitos fundamentais. A criação de uma categoria jurídica intermediária entre emprego e trabalho autônomo é uma alternativa, mas deve vir acompanhada de mecanismos de responsabilização civil claros, garantindo indenização e segurança jurídica para ambas as partes.

Propostas como renda básica universal, seguro-desemprego adaptado e fundos setoriais para financiamento de direitos trabalhistas podem enfrentar a precarização típica da economia de plataforma, sendo financiadas por contribuições das próprias empresas (SALES, 2024; LAMBERT, 2025). Contudo, no modelo de pejotização legítima, tais medidas devem ser compatíveis com a autonomia contratual e não impor encargos equivalentes aos da relação empregatícia, sob pena de desestimular o modelo de negócios.

De igual forma, a regulamentação da responsabilidade solidária entre plataformas e prestadores pode garantir a reparação adequada por danos a

terceiros, evidenciando que a harmonização entre inovação e proteção social exige uma abordagem legislativa que evite tanto a precarização extrema quanto a rigidez excessiva, permitindo a experimentação regulatória adequada, com a participação democrática de todos os atores envolvidos e a coordenação internacional para evitar competição regulatória predatória (SQUEFF; OKUSIRO, 2022).

Portanto, não há como negar que a regulamentação das relações de trabalho em plataformas digitais é fundamental para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização crescente desse segmento. A responsabilização civil, neste contexto, emerge como ferramenta indispensável para equilibrar os riscos e assegurar justiça social, sem necessariamente impor o reconhecimento automático do vínculo empregatício — conforme evidenciado em decisões recentes como a do STF no Tema 1.389 / ARE 1532603, que, em hipóteses concretas, afastou vínculo quando o contrato civil demonstrou formalidade suficiente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar a responsabilidade civil das plataformas digitais no contexto da Quarta Revolução Industrial, examinando os impactos da economia de plataforma sobre as relações laborais e os desafios que tais transformações impõem ao Direito do Trabalho. Constatou-se que os modelos de intermediação digital e controle algorítmico promovem alterações estruturais nos padrões tradicionais de labor, evidenciando lacunas na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no tocante à dignidade humana e à justiça social.

Verificou-se que a simples aplicação das normas tradicionais da CLT ou de outros dispositivos trabalhistas não é suficiente para abarcar as novas formas de subordinação, onerosidade e habitualidade presentes nas relações laborais mediadas por plataformas digitais. A subordinação algorítmica e o controle exercido por meio de sistemas tecnológicos impõem a necessidade de interpretação evolutiva da legislação, mas, sobretudo, reforçam a pertinência da

responsabilização civil das plataformas como instrumento eficaz de tutela dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, a responsabilidade civil surge como mecanismo capaz de internalizar os riscos econômicos e sociais gerados pelas plataformas, assegurando reparação por danos materiais, morais e à dignidade do trabalhador, independentemente do reconhecimento formal do vínculo empregatício.

Além disso, a análise demonstrou que a pejotização e a flexibilização extrema das relações laborais tendem a transferir responsabilidades e riscos para os trabalhadores, precarizando condições de trabalho e limitando a efetividade dos direitos sociais. Nesse cenário, a responsabilização civil assume papel central, permitindo que os trabalhadores obtenham reparação adequada diante de danos sofridos em decorrência da atuação das plataformas, seja por acidentes, falhas de segurança, discriminação algorítmica ou gestão inadequada de dados pessoais.

Portanto, a construção de um marco regulatório que combine inovação tecnológica com proteção social requer a implementação de mecanismos jurídicos claros de responsabilização civil, incluindo a possibilidade de responsabilidade objetiva em situações de risco inerente à atividade da plataforma. Medidas como transparência algorítmica, portabilidade de dados profissionais, proteção previdenciária adaptada ao contexto digital e facilitação do acesso à justiça são essenciais para equilibrar a relação entre plataformas e trabalhadores, garantindo a efetividade dos direitos fundamentais.

Em síntese, conclui-se que a harmonização entre desenvolvimento tecnológico e proteção social depende da responsabilização civil como ferramenta central de regulação, permitindo que a Quarta Revolução Industrial seja instrumento de progresso coletivo, sem comprometer a dignidade, os direitos sociais e a segurança jurídica dos trabalhadores digitais. A tutela civil, portanto, assume papel primordial na construção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado, capaz de compatibilizar inovação, flexibilidade e proteção efetiva.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Júlian Marcelino. Plataformização do trabalho: a responsabilidade (civil e

laboral) das empresas de aplicativos de entrega de alimentos por acidentes de trânsito (trabalho) envolvendo jovens trabalhadores no brasil, especialmente após 2020. 2024.. 270 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul, 2024.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; MELO, Maria Gabriela Vicente Henrique de. Quarta Revolução Industrial e os impactos da era digital na morfologia e na regulação do trabalho. Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD), v. 14, n. 3, p. 539-558, 2022. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9077395. Acesso em: 05 jun. 2025.

BRASIL, Cristina Indio do. IBGE: país tem 2,1 milhões de trabalhadores de plataformas digitais. Agência Brasil, 25 out. 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023- 10/ibge-pais-tem-21-milhoes-de-trabalhadores-de-plataformas-digitais. Acesso em: 05 jun. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Titular de dados vazados deve comprovar dano efetivo ao buscar indenização. Segunda Turma, j. 14 mar. 2023. Disponível em: https://www.stj.jus.br. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Agravo em Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR*. Rel. Min. Gilmar Mendes. Julgado em 11 abr. 2025. Suspende nacionalmente os processos que discutem a licitude da pejotização (Tema 1.389). Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6464982. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.470.938/SP. Rel. Min. Edson Fachin. Julgado em 04 jun. 2024. Cassação de decisão que reconheceu vínculo de emprego de trabalhadora PJ. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6337467. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ARE 1.532.603/DF, Tema 1.389: Licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo (pejotização). Repercussão geral reconhecida. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, 2025. Disponível em: https://www.fortes.adv.br/2025/06/09/stf- suspende-nacionalmente-os-casos-sobre-pejotizacao-qual-e-o-atual-cenario/. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 786 – Direito ao esquecimento. Repercussão Geral. ARE 833.248/RJ. Relator: Min. Dias Toffoli, j. 11 fev. 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Precedentes qualificados – Tema 786 STF: Direito ao esquecimento. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br. Acesso em: 22 set. 2025.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
DEZ 2025 EDIÇÃO Nº92

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relatório Institucional – Dados sobre Trabalho em Plataformas Digitais. Dez. 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASILEIRO, Eduardo T. Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo Almedina, 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021.

CARMO, Roberto Coelho do; SOUZA, Edvânia Ângela de; CARVALHO, Mariana Costa. Quarta revolução industrial: um novo marco para as análises do mundo do trabalho. Oikos: Família e Sociedade em Debate, v. 35, n. 3, 2024. Disponível em: https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/21184. Acesso em: 05 jun. 2025.

CARNEIRO, Laila L. et al. Digitrab: Reflexões sobre o cenário do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 24, p. eRAMR230060, 2023. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ram/a/B3fvwK7Nc6f9dYTRQvG9ghM/?lang=pt. Acesso em: 05 jun. 2025.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. Relações de emprego dos comerciários digitais em plataformas. Revista LTr, Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência, p. 732, 2023. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=fpXKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2061&dq=%22plataformas+digitais%22+responsabilidade+civil+concausalidade&ots=7GXoSldvCz&sig=uXQGS806rIvRYMit7bxbwFE1RXk. Acesso em: 05 jun. 2025,

FARAH, Fernanda Daher Caram. Direitos humanos e a quarta revolução industrial-alternativas de proteção internacional e nacional ao trabalho degradante uberizado. In: IV Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra: Uma Visão Transdisciplinar. 2022. p. 63. Disponível em: https://www.academia.edu/download/117878474/1283294.pdf#page=63. Acesso em: 05 jun. 2025.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. Microtrabalho e inteligência artificial: desafios à fruição da dignidade humana em meio à aprendizagem de máquina. Direito Público, v. 18, n. 100, 2021. Disponível em: https://www.academia.edu/download/90690945/pdf.pdf. Acesso em: 05 jun. 2023.

GASPARINI, Victor Santos. Plataformas digitais de trabalho e Direito do Trabalho: caminhos para pacificação pela regulação. 2020. 299 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

SOUZAEAD®
Revista Acadêmica Digital
ISSN 2595-5934
REVISTA ACADÊMICA DIGITAL
DEZ 2025 EDIÇÃO Nº92

GOERCK, Daniella Losasso. Contratos Eletrônicos, Smart Contracts e Responsabilidade Civil. São Paulo: Almedina, 2023.

LAMBERT, Soraya Galassi. Plataformas digitais e direito do trabalho. 2025. 173 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2025.

MANGUEIRA, Fernanda da Silva; SOARES, Terciana Cavalcanti. O impacto das mídias sociais no comportamento do consumidor: responsabilidade civil dos influenciadores digitais em face do ordenamento jurídico brasileiro. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 3, p. 2175-2186, 2025. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/18549. Acesso em: 05 jun. 2025.

MANNRICH, Nelson; BOSCKOVI, Alessandra Barichello. O trabalho em plataformas digitais na visão do TST. Consultor Jurídico, 07 ago. 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-ago-07/mannriche-boskovic-trabalho-plataformas-digitais/. Acesso em: 05 jun. 2025.

MARINHO, Ariclenes Fernando Alves dos Santos; MAIRINK, Carlos Henrique Passos. Responsabilidade civil das plataformas digitais pelo acidente de trabalho do motoboy. Libertas Direito, v. 3, n. 2, 2022. Disponível em: https://periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/333. Acesso em: 05 jun. 2025.

PEREIRA, Carolina Bianca Alvarenga et al. A responsabilidade civil das plataformas digitais nas compras realizadas pela internet. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 12, p. 3126-3140, 2024. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/17497. Acesso em: 05 jun. 2025.

SALES, Rafael Henrique Dias. A Quarta Revolução Industrial e os impactos nos contratos de emprego: da automação e inteligência artificial à uberização. São Paulo: LTr, 2024.

SOUZA, Vitória Lima; ANDRÉ, Victor Conte. Lei Geral De Proteção De Dados: coleta de dados sensíveis do consumidor e a responsabilidade civil. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 6, n. 1, p. 1-21, 2025. Disponível em: http://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/3717. Acesso em: 05 jun. 2025.

SQUEFF, Tatiana de A.F.R. Cardoso; OKUSIRO, Izabela Ambo. Entre a OMC e a OIT: a quem compete a regulamentação das plataformas digitais de trabalho à nível global? Revista Eletrônica Direito e Política, v. 17, n. 2, p. 397-432, 2022. DOI: https://doi.org/10.14210/rdp.v17n2.p397-432

VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: obrigações e responsabilidade civil, v. 2. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2023.