



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRO-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO ACADÊMICO EM DIREITO

José Ricardo de Santana Filho

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS:
caminhos para a garantia da efetividade dos direitos humanos e fundamentais

São Cristóvão (SE)

2023

JOSÉ RICARDO DE SANTANA FILHO

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS:
caminhos para a garantia da efetividade dos direitos humanos e fundamentais

Dissertação apresentada como requisito parcial de exame de defesa no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Sergipe para obtenção do título de mestre em Direito.

Área de concentração: Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais

Orientadora: Professora Doutora Luciana de Aboim Machado.

São Cristóvão (SE)

2023

JOSÉ RICARDO DE SANTANA FILHO

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS:
caminhos para a garantia da efetividade dos direitos humanos e fundamentais

Defesa da Dissertação de Mestrado orientada pela Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito – PRODIR da Universidade Federal de Sergipe – UFS, em 11 de fevereiro de 2023.

Prof^a. Dra. Luciana de Aboim Machado

Presidente

Prof. Dr. Henrique Ribeiro Cardoso

Membro interno

Prof^a. Dra. Viviane Coelho de Sellos-Knoerr

Membro externo

Prof. Dr. Fernando Gustavo Knoerr

Membro externo

São Cristóvão (SE), 11 fevereiro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Termina mais uma árdua jornada em busca de qualificação profissional. Com seu término, surgem diversas reflexões em minha mente sobre seu propósito e os próximos passos. Concluo que não teria chegado aqui sozinho e que é necessário agradecer a todos que de alguma maneira me auxiliaram a terminar a difícil e árdua tarefa de obter um título de mestre.

Agradeço à Deus por todas as bençãos proporcionadas em minha vida e por ter me cercado de pessoas que foram fundamentais para minha formação e crescimento pessoal. Agradeço a meus pais, Ricardo e Claudia, cujo auxílio e contribuições foram fundamentais para minha formação como pessoal e como cidadão. Sem vocês eu não seria ninguém. Agradeço ao meu irmão, Gustavo, por todo estímulo e apoio. Agradeço a minha namorada, Nádyja, por todos os momentos de carinho e por aturar todas as minhas reclamações.

Agradeço a todos os familiares e amigos pela companhia e por me estimularem a ser melhor a cada dia. Nominar individualmente cada pessoa poderia me levar ao terrível erro de esquecer alguma pessoa importante, em virtude da limitação do espaço. Desse modo que prefiro agradecer a todas as pessoas que me acompanharam e me estimularam de alguma forma.

Agradeço ao corpo docente do PRODIP por todas as lições e ensinamentos dados, em especial à minha orientadora, professora Doutora Luciana de Aboim Machado, que me acompanhou desde a primeira experiência com pesquisa na graduação. Agradeço aos meus colegas de mestrado, que enfrentaram os mesmos desafios e superaram essa difícil etapa da formação acadêmica. Sou extremamente grato por todos os desafios e dificuldades que enfrentei, pois sei que me ajudaram a me tornar uma pessoa melhor. Muito obrigado!

RESUMO

Os avanços decorrentes do desenvolvimento de novas tecnologias de informação e comunicação estão provocando grandes alterações da sociedade, seja na maneira de se relacionar e fazer negócios, seja na forma de trabalhar. Em paralelo, o capitalismo passa por transformações e mudanças em suas práticas, com o surgimento práticas associadas a economia do compartilhamento de bens e serviços, uma tendência que permite que cada pessoa seja consumidora e produtora ao mesmo tempo. Novas empresas que utilizam esses elementos em seus modelos de negócios – as plataformas digitais – geram novos desafios e perspectivas para as modernas relações de trabalho. Diante da difusão do pensamento de que cada um pode ser o empreendedor de si mesmo e de gerir suas próprias atividades, há uma desconstrução da relação de emprego e a perda de direitos sociais. Em uma perspectiva mais ampla, vislumbra-se que essas circunstâncias são produto de uma tendência a informalidade, em que os trabalhadores são transformados em trabalhadores just-in-time. A problemática que constitui preocupação da presente pesquisa é se é possível conciliar os avanços tecnológicos com a garantia de direitos humanos dos trabalhadores diante da indústria 4.0. Nessa mira, o trabalho discute como garantir a efetividade dos direitos humanos dentro de um contexto de uma economia digital precarizante. Observa-se que da economia compartilhada e do trabalho por meio de plataformas digitais exsurtem novas relações sociais que não implementam direitos essenciais dos trabalhadores. Logo, faz-se necessário a conciliação dos direitos humanos trabalhistas com o desenvolvimento das novas tendências da economia das plataformas. Dessa forma, constatou-se que, dentre as alternativas disponíveis, a criação de um contrato especial por meio de regulação específica é mais eficiente para garantir a efetividade dos direitos humanos trabalhistas nas novas relações de trabalho que exsurtem das plataformas digitais, tendo em vista que adequa o instrumental protetivo à nova realidade tecnológica dos tempos modernos.

Palavras-chave: Economia compartilhada; uberização; direitos trabalhistas

ABSTRACT

The advances resulting from the development of new information and communication technologies are causing major changes in society, either in the way of relating and doing business, or in the way of working. In parallel, capitalism undergoes transformations and changes in its practices, with the emergence of practices associated with the economy of sharing goods and services, a trend that allows each person to be consumers and producers at the same time. New companies that use these elements in their business models – digital platforms – generate new challenges and perspectives for modern working relationships. Faced with the diffusion of the thought that each one can be the entrepreneur of himself and to manage his own activities, there is a deconstruction of the employment relationship and the loss of social rights. In a broader perspective, it is seen that these circumstances are the product of a tendency to informality, in which workers are transformed into just-in-time workers. The problem that is a concern of this research is whether it is possible to reconcile technological advances with the guarantee of workers' human rights in the face of industry 4.0. In this view, the paper discusses how to ensure the effectiveness of human rights within a context of a precarious digital economy. It is observed that from the shared economy and work through digital platforms new social relationships emerge that do not implement the essential rights of workers. Therefore, it is necessary to reconcile labor human rights with the development of new trends in the platform economy. Thus, it was found that, among the available alternatives, the creation of a special contract through specific regulation is more efficient to ensure the effectiveness of labor human rights in the new labor relations that arise from digital platforms, considering that it adapts the protective instrument to the new technological reality of modern times.

Keywords: Shared economy; uberization; labor rights

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Revoluções industriais e suas tecnologias	17
Quadro 2. Fatores relevantes para a emergência da economia compartilhada	27
Quadro 3 Diferenciação dos múltiplos conceitos usados para descrever o fenômeno da economia compartilhada	28
Quadro 4. Tipos de trabalho por plataformas digitais.....	58
Quadro 5 Relações de trabalho tradicional x relações de trabalho da era digital	60

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

AIRR - Agravo de Instrumento de Recurso de Revista

Art. - Artigo

BIT – Bureau Internacional do Trabalho

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de vida e Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

RR - Recurso de Revista

ST - Tribunal Superior do Trabalho

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. PLATAFORMAS DIGITAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO SOB O PARADIGMA DA ECONOMIA COMPARTILHADA.....	14
1.1. Revoluções industriais e surgimento da economia compartilhada.	14
1.2. Efeitos da atuação das plataformas digitais para as relações sociais do trabalho.	36
1.3. Plataformas digitais e novas relações trabalhistas decorrentes do paradigma da economia compartilhada.	46
2. TRABALHO DECENTE E EXPERIÊNCIAS DE REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	61
2.1. Proteção dos direitos humanos trabalhista na seara internacional.....	61
2.2. As condições de trabalho e a natureza do vínculo do trabalhador de plataformas digitais.	69
2.3. Panorama da regulamentação nacional e internacional sobre a relação entre trabalhadores e plataformas digitais.....	74
2.3.1. Regulação no Direito estrangeiro.	75
2.3.2. Jurisprudência no Direito estrangeiro.....	81
2.3.3. Regulação no Brasil.	89
2.3.4. Jurisprudência no Direito brasileiro.	92
3. PROTEÇÃO AO TRABALHO DECENTE FRENTE ÀS NOVAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS NO CONTEXTO BRASILEIRO.	97
3.1. Direito do trabalho enquanto instrumento assecuratório do trabalho decente.	97
3.2. Desafios do direito do trabalho em regular as relações de trabalho da economia de plataformas.	103
3.3. Análise de propostas para garantir o trabalho decente nas relações de trabalho nas plataformas digitais.....	120

3.3.1. Interpretação ampliativa do direito do trabalho e extensão da relação de emprego.	122
3.3.2. Criação de uma categoria intermediária: o autônomo dependente... ..	126
3.3.3. Contrato de trabalho especial.	130
3.3.4. Análise comparativa de propostas para garantir o trabalho decente nas relações de trabalho das plataformas digitais.	137
4. CONCLUSÃO.....	141
BIBLIOGRAFIA.....	143

INTRODUÇÃO

No contexto atual, passamos por um momento de profundas mudanças nas relações socioeconômicas. O sistema capitalista tem demonstrado suas contradições e falhado na tarefa de proporcionar meios de subsistência digna a todos. Ao contrário, contribuiu para a constituição de grandes conglomerados econômicos e excessiva concentração de renda. Além disso, na pós-modernidade, há em curso um processo de ruptura nas relações de trabalho diante do surgimento de novas dinâmicas produtivas, o que evidencia a insuficiência do direito do trabalho para lidar com essas mudanças. O aumento nos níveis de informalidade e o surgimento de trabalhadores digitais em situação precarizada parecem constituir dimensões desse fenômeno.

Um dos fatores que é determinante para esse processo de ruptura nas relações de trabalho é constituído pelo desenvolvimento de novas tecnologias. O desenvolvimento de inovações tecnológicas propicia alterações nas dinâmicas da sociedade. Novas tecnologias alteram os processos produtivos, aumentando a eficiência dos processos e produtividade, bem como transformando relações de trabalho. As revoluções industriais foram fenômenos que proporcionaram profundas alterações nesse aspecto.

Atualmente está em curso uma quarta revolução industrial, que promete ser muito mais profunda e abrangente do que as demais. Por meio dela, há integração entre diversas dimensões, tais como a física e digital. Ela causa reflexos tanto para os negócios, como para as formas de trabalho. Enquanto empresas procuram uma atuação mais digital e ligada a essas tendências, trabalhadores procuram se adaptar a elas para manter seu meio de subsistência.

Outro fator de importância são as mudanças do sistema capitalista em se organizar e conduzir suas relações. Nesse sentido, percebe-se um amplo processo de terceirização e informalização na cadeia produtiva com o objetivo de aumentar a competitividade e cortar custos. Nesse sentido, empresas se valem de práticas relacionadas a economia do compartilhamento para criar modelos de negócios de maior rentabilidade.

As plataformas digitais ganham destaque como motor desse processo de mudanças nas relações de trabalho em decorrência de novas tecnologias. Essas empresas se utilizam de práticas sedimentadas na ideia de compartilhamento de ativos para viabilizar a realização de transações entre indivíduos interessados em

determinados bens ou serviços. Por meio do ecossistema criado por essas plataformas, qualquer pessoa pode fazer uso de um ativo subutilizado de que disponha para obter benefícios econômicos.

A despeito de parecer apenas uma prática que auxilia as pessoas ganhar maior autonomia e proporcionar outro meio de subsistência, esses modelos de negócios criados têm gerado uma massa de trabalhadores em situação precária e sem acesso a direitos sociais. Nos últimos anos, houve um grande aumento de pessoas que prestam serviços por meio de aplicativos ou por outros tipos de plataformas que passam por dificuldades para garantir uma renda capaz de lhes assegurar a satisfação de suas necessidades básicas. Jornadas excessivas, baixa remuneração e total falta de proteção social são algumas das dificuldades observadas para essa nova classe de trabalhadores, o que tem provocado diversos movimentos em prol de melhores condições de trabalho.

Considerando o tema em apreço, conclui-se que há um problema bastante urgente a ser resolvido no que diz respeito a manutenção de condições decentes de trabalho para esses novos trabalhadores que oferecem serviços por meio de plataformas digitais. Nesse sentido, o presente trabalho visa investigar como assegurar condições de trabalho decentes para os trabalhadores de plataformas digitais.

A justificativa para investigar a presente temática diz respeito a necessidade de compreender o processo de mudança nas relações de trabalho. Atualmente está em curso um amplo processo de informalização da mão de obra, com erosão da relação emprego. Nesse sentido, frente a insuficiência do modelo jurídico da relação de emprego, é preciso compreender como assegurar direitos sociais para os trabalhadores que exerçam outros tipos de atividade.

Em um primeiro momento, buscar-se-á identificar a economia de compartilhada e caracterizar as plataformas digitais, de modo a verificar quais são seus efeitos. Ato contínuo, objetiva-se verificar o conceito de trabalho decente, delimitar a natureza do vínculo dos trabalhadores e as experiências internacionais e nacionais na regulamentação dessas novas relações. Por fim, serão detalhadas as principais dificuldades do direito do trabalho para regular essas novas relações e serão identificadas algumas soluções que permitam a conciliação dos direitos humanos trabalhistas com o desenvolvimento das novas tendências da economia das

plataformas. Para a realização do estudo, será utilizada o método hipotético dedutivo, com procedimento de pesquisa bibliográfico e documental.

A principal hipótese levantada ao longo da investigação é de que, a despeito de o direito do trabalho não ter alterado seus pressupostos diante das mudanças da modernidade, a atual proteção é insuficiente para tutelar as relações de trabalho decorrentes de plataformas digitais. Desse modo, faz-se necessário elaborar uma regulamentação específica para garantir a proteção desses novos trabalhadores.

Nesse contexto, o primeiro capítulo caracteriza o fenômeno da economia de plataformas e quais os seus antecedentes. Além disso, destaca quais os efeitos das plataformas para as relações sociais do trabalho, bem como as novas relações decorrentes dessa dinâmica. O segundo capítulo introduz o conceito e a importância do trabalho decente para as relações de trabalho e destaca os riscos das novas relações de trabalho, bem como traça um panorama da regulamentação e jurisprudência. Por fim, o terceiro capítulo pontua as principais dificuldades do direito do trabalho e as alternativas para lidar a situação dos trabalhadores de plataformas digitais.

1. PLATAFORMAS DIGITAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO SOB O PARADIGMA DA ECONOMIA COMPARTILHADA.

A presente seção trata do surgimento das plataformas digitais no âmbito da economia digital e as alterações promovida pela tecnologia nas relações de trabalho, a fim de melhor delimitar a temática abordada. Nesse sentido, será abordado o momento em que nos encontramos, em termos de avanços tecnológicos e das revoluções industriais, e do surgimento de uma nova dinâmica na economia, que vem sendo chamada de economia compartilhada. Em seguida, serão caracterizadas as plataformas digitais e as novas relações de trabalho que decorrem dessa nova economia. Por fim, trata-se dos efeitos desse fenômeno para o mercado de trabalho.

1.1. Revoluções industriais e surgimento da economia compartilhada.

Atualmente passamos por uma fase de grandes mudanças. Nunca na história recente foi tão fácil se comunicar e ter acesso à informação. Bastam alguns cliques para cruzar o globo e se comunicar com qualquer pessoa por meio de aplicativos de mensagem. As notícias se espalham em questão de segundos, de modo que é possível tomar conhecimento do que acontece do outro lado do mundo em tempo real. Com os smartphones e internet, temos na palma da mão acesso uma gama de conhecimento mais amplo do que as gerações anteriores acumularam.

Esse amplo processo de migração do mundo físico para o mundo digital trouxe não apenas repercussões para o convívio social, mas alterou profundamente a dinâmica econômica e produtiva. Com o surgimento da internet, milhares de empresas foram forçadas ingressar em ambiente digital para capturar a atenção do consumidor, o qual, muito mais exigente, passou a privilegiar conforto e comodidade. A tecnologia, muito mais do que apenas proporcionar melhores meios de vida e progresso material, se tornou parte indissociável do cotidiano.

Tanto é assim que qualquer forma de desconexão é tida como prejudicial, tanto econômica quanto socialmente. Uma prova clara dessa indissociabilidade e hiperconexão foram os prejuízos causados por uma instabilidade nos aplicativos da gigante de tecnologia Meta (antigo Facebook). Em 2021, os aplicativos Facebook,

Instagram e Whatsapp ficaram fora do ar por menos de 6 horas por problemas técnicos, o que foi suficiente para causar prejuízos bilionários em todo o mundo.¹

Ante essas constatações, é possível observar que o desenvolvimento de novas tecnologias foi um fator determinante para o conjunto de avanços obtidos em diversas áreas de relevância ao longo da história humana. Da invenção da máquina a vapor, com o surgimento da indústria, até a criação da internet e tecnologias mais sofisticadas como a inteligência artificial, a inovação tecnológica proporcionou uma melhora significativa nas condições de vida da sociedade. As transformações provocadas propiciaram não apenas de efeitos positivos, mas também tiveram repercussões negativas para a sociedade.

Dentre alguns dos problemas ocasionados, na perspectiva do presente trabalho, buscar-se-á analisar os reflexos de desenvolvimento dessas novas tecnologias para as relações de trabalho, bem como seus efeitos para os direitos fundamentais dos trabalhadores. Todavia, antes empreender tal empreitada, é preciso compreender o que caracteriza a dinâmica atual da sociedade, ou seja, como chegamos até aqui e que tipo de tecnologias constituíram esse processo de desenvolvimento.

É inegável os diversos avanços decorrentes do desenvolvimento de novas tecnologias propiciaram melhoras na sociedade e nas condições materiais. Lidando com uma acepção mais ampla do termo tecnologia, é fácil perceber que o desenvolvimento de sistemas de esgotamento sanitário, por exemplo, foi capaz de pôr fim a diversas doenças nas cidades. Todavia, é no final do século XVII é que a correlação entre as tecnologias emergentes e as transformações na sociedade se tornam mais evidentes.

Somente com o advento da primeira revolução industrial que foram produzidas grandes transformações na sociedade. A razão para isso é tanto quanto simples. Com as tecnologias desenvolvidas inicialmente na Inglaterra do final do Século XVIII – e posteriormente expandidas para o restante do mundo – houve profunda alteração no processo produtivo, sobretudo por conta dessas novas técnicas recém-descobertas,

¹PANE global dos apps: qual foi a gravidade do que ocorreu semana passada? **Exame**, 2021 disponível em: <https://exame.com/bussola/pane-global-dos-apps-qual-foi-a-gravidade-do-que-ocorreu-semana-passada/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

o que marcou o estabelecimento do sistema capitalista como modelo econômico dominante².

Tal circunstância também reflete na alteração da dinâmica das relações de trabalho, que passaram por profundas transformações durante esse período. É preciso recordar que a sociedade pré-industrial foi caracterizada por outras formas de processo produtivo e relações de trabalho. Vindo de um modelo assentado no escravismo, a sociedade ocidental – em especial a europeia – adotou um modelo de produção centrado na posse de terras, o feudalismo. Por meio dele, o dono da terra (senho feudal) realizava o arrendamento de sua terra para os servos, que trabalhavam nela e eram obrigados a entregar parte de sua produção para o proprietário das terras.

Com o declínio da sociedade feudal e expansão das atividades comerciais nas cidades, atividades urbanas forma mais estimuladas e houve intenso processo de migração do campo para as cidades. Nesse sentido, com essa mudança na atividade, antigos servos que praticavam o ofício exclusivamente para seus senhores, passar a constituir um novo tipo de função, surgindo a figura dos artesãos – trabalhadores que atuavam em todo o processo produtivo para a produção de um bem. Sucede que, em razão do grande acúmulo de capital proveniente do comércio realizado pela burguesia, foi possível investir em novas formas de produção³.

Tais investimento produziram invenções que transformaram os processos de produção de bens e serviços, alterando consequentemente o sistema econômico. Foi durante o período do final do século XVIII que surgem as primeiras máquinas, muito mais eficientes que os artesãos e capazes de fabricar produtos em larga escala. Tal circunstância leva a uma profunda alteração do processo produtivo e alterações socioeconômicas, o que ficou caracterizado como primeira Revolução Industrial.

Esse processo por meio do qual invenções e novas tecnologias modificaram as bases produtivas e socioeconômicas da sociedade de maneira profunda ficou caracterizado como um ciclo de revoluções industriais. O quadro 1 ilustra a evolução das tecnologias em comparação com cada uma dessas revoluções. As diferentes inovações tecnológicas que alteram toda a dinâmica da sociedade vão desde o início

² ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 41.

³ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, pp. 41-42.

da mecanização de atividade produtivas até o desenvolvimento de complexos sistemas Cyber Físicos e outras tecnologias características da nova revolução industrial.

Quadro 1. Revoluções industriais e suas tecnologias

1ª Revolução	2ª Revolução	3ª Revolução	4ª Revolução
Mecanização	Produção em massa	Computação	Sistemas Cíber-físicos
Energia a vapor	Energia elétrica	Poder computacional	Integrações e inovações tecnológicas

Fonte: Adaptado de SANTOS et al.⁴

A primeira revolução industrial surge na Inglaterra do final do século XVIII e se caracteriza pela invenção da máquina a vapor. Para além dessa invenção, é preciso compreender que essa nova tecnologia propiciou a transição de um processo de produção marcado pelo trabalho artesanal para um processo produtivo mecanizado. Nesse sentido, os aperfeiçoamentos da técnica levam a aumento na produtividade e redução de custos⁵. Isso trouxe mudanças significativas para a economia e para sociedade.

No início do século XX, o conjunto de novas tecnologias que surgem leva a uma nova revolução. A segunda revolução industrial é caracterizada pelo surgimento da eletricidade e da incorporação das linhas de montagem ao processo produtivo, o que possibilita a produção em larga escala. Nesse sentido, o processo produtivo é amplificado pelas novas fontes de energia e invenção do motor a combustão, de modo que a mecanização ganha contorno muito mais amplos ⁶

⁴ SANTOS, Beatrice Paiva et al. Indústria 4.0: desafios e oportunidades. **Revista Produção e Desenvolvimento**, [S.l.], v. 4, n. 1, 2018, p. 114. Disponível em: <https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/e316/193>. Acesso em: 10 mai. 2021.

⁵ SANTOS, Beatrice Paiva et al. Indústria 4.0: desafios e oportunidades. **Revista Produção e Desenvolvimento**, [S.l.], v. 4, n. 1, 2018, p. 115. Disponível em: <https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/e316/193>. Acesso em: 10 mai. 2021.

⁶ XU, Min; DAVID, Jeanne M.; KIM, Suk Hi. The Fourth Industrial Revolution: Opportunities and Challenges. **International Journal of Financial Research**, [S.l.], v. 9, n. 2, 2018, p. 90. Disponível em: http://creo.sc-celje.si/pluginfile.php/2387/mod_resource/content/1/4.1.4_01_The%20fourth%20industrial%20revolution.pdf. Acesso em: 15 nov. 2021.

Por fim, a terceira revolução industrial é marcada pelo desenvolvimento da robótica e da computação, tendo se iniciado em 1960. Nessa etapa do ciclo de revoluções industriais, a implementação de eletrônicos e tecnologias de informação leva ao início da produção automatizada⁷. Ademais, o desenvolvimento da internet ocorreu nessa etapa e provocou grandes transformações na dinâmica econômica e social, alterando padrões de consumo, modelos de produção e as formas como o trabalho é realizado.⁸

Importante salientar que as inovações trazidas a partir do surgimento da indústria não proporcionaram apenas benefícios para o sistema econômico com o desenvolvimento de técnicas mais eficientes de produzir, mas também modificaram de maneira radical o modo de viver e se organizar da sociedade como um todo. Conquanto o desenvolvimento da civilização esteja marcado por um processo constante de descobertas de inovações tecnológicas, é com a criação da indústria que as transformações passam a ser mais intensas e profundas.

Atualmente, já é amplamente aceito que a implementação de um conjunto de novas tecnologias nos processos produtivos inaugura uma nova fase desse ciclo, a 4ª revolução industrial, que é caracterizada por um conjunto de tecnologias inovadoras, tais como: inteligência artificial⁹, impressão 3D¹⁰ e big data¹¹.

⁷ XU, Min; DAVID, Jeanne M.; KIM, Suk Hi. The Fourth Industrial Revolution: Opportunities and Challenges. **International Journal of Financial Research**, [S.l.], v. 9, n. 2, 2018, p. 90. Disponível em: http://creo.sc-celje.si/pluginfile.php/2387/mod_resource/content/1/4.1.4_01_The%20fourth%20industrial%20revolution.pdf. Acesso em: 15 nov. 2021.

⁸ SANTOS, Beatrice Paiva et al. Indústria 4.0: desafios e oportunidades. **Revista Produção e Desenvolvimento**, [S.l.], v. 4, n. 1, 2018, p. 115. Disponível em: <https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/e316/193>. Acesso em: 10 mai. 2021.

⁹ “A Inteligência artificial, resumidamente, é a possibilidade de uma máquina, através de algoritmos, possuir capacidade cognitiva semelhantes ao de um ser humano; com isso pode realizar atividades que antes apenas o homem era capaz”. Disponível em: DA SILVA, Jennifer Amanda Sobral; MAIRINK, Carlos Henrique Passos. Inteligência artificial. **LIBERTAS: Revista de Ciências Sociais Aplicadas**, Belo Horizonte, v. 9, n. 2, 2019, p. 65. Disponível em: <http://famigvirtual.com.br/famig-libertas/index.php/libertas/article/view/247/230>. Acesso em: 19 ago. 2022.

¹⁰ Segundo Schwab, “A impressão em 3D, ou fabricação aditiva, consiste na criação de um objeto físico por impressão, camada sobre camada, de um modelo ou desenho digital em 3D. A impressão em 3D poderá criar produtos muito complexos sem equipamentos complexos.⁹⁴ Em certo momento, diferentes tipos de materiais poderão ser usados na impressora 3D – como plástico, alumínio, aço inoxidável, ligas de cerâmicas ou até mesmo ligas mais complexas – e a impressora será capaz de fazer aquilo que, anteriormente, somente seria possível por meio de uma fábrica completa. Ela já está sendo usada em uma variedade de aplicações, desde a produção de turbinas eólicas até brinquedos. Disponível em: SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Edipro, 2019, pp. 193-194. Edição do Kindle.

¹¹ Conforme WOLFGANG HOFFMANN-RIEM, “O termo big data refere-se às possibilidades de acesso a grandes quantidades de dados digitais (“alto volume”), de diferentes tipos e qualidade, bem

Esse novo processo de revolução tecnológica foi na Alemanha, em 2011, com a apresentação de uma estratégia de longo prazo do governo para assegurar a competitividade de sua indústria e transformar a organização das cadeias de valor por meio da criação das chamadas “fábricas inteligentes”. Acerca da terminologia que foi usada para definir a nova etapa do ciclo de revoluções tecnológicas, aponta o seguinte¹²:

O termo Indústria 4.0 começou a ser disseminado na Alemanha a partir da Hannover Messe ..., uma das principais feiras de tecnologia industrial do mundo. O termo é um trocadilho que consiste em três partes. O termo “indústria 4.0” ilustra o foco claro na indústria. A parte “0” é usada para estabelecer a associação com a tecnologia da Internet, com base em termos como Web 1.0, Web 2.0, Web 3.0. Finalmente, o “4” representa a quarta revolução industrial que, após o desenvolvimento do poder de vapor e água, eletricidade e tecnologia da informação para apoiar a força de trabalho humana, agora descreve o uso dos chamados sistemas ciber físicos.

Ao comentar sobre a 4ª quarta revolução industrial, Klaus Schwab¹³ explica que essa nova etapa do processo de desenvolvimento tecnológico é marcada pela interconexão por meio da internet móvel com sensores menores e poderosos e inteligência artificial.

“... acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina).”

Tal como ocorre em nas revoluções tecnológicas anteriores, a quarta revolução industrial é marcada pelo advento de novas tecnologias inovadoras capazes de alterar em grande medida o *status quo*. Especificamente em relação a essa nova etapa do desenvolvimento tecnológico, sua característica essencial é a profusão de um conjunto de tecnologias aplicadas ao ambiente de produção.

como várias possibilidades de coleta, armazenamento e acesso (“alta variedade”), e alta velocidade de seu processamento (“alta velocidade”). A utilização da inteligência artificial, em especial, torna possível novas formas altamente eficientes de tratamento de dados, a verificação da sua coerência e também a garantia de qualidade (“veracidade”). Disponível em: HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. Big data e inteligência artificial: Desafios para o Direito. **REI-REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, 2020, pp. 443-444. Disponível em:

<https://estudosinstitucionais.emnuvens.com.br/REI/article/view/484/507>. Acesso em: 08 mai. 2022.

¹²GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. **As Novas Tecnologias e os Mecanismos de Impacto no Trabalho**. Tese (Doutorado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2018, p. 114. Disponível em:

<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21157>. Acesso em: 12 jun. 2022.

¹³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 20. Edição Kindle.

“A Indústria 4.0 é o produto de uma profusão de tecnologias aplicadas ao ambiente de produção, o que Schwab (2016) nomeia de “megatendências”. Entre elas, avultam-se os Cyber-Physical Systems (CPS), a Internet of Things (IoT), a Internet of Services (IoS), veículos autônomos, impressoras 3D, robôs avançados, inteligência artificial, Big Data, nanomateriais e nanosensores”.¹⁴

Conforme salienta Schwab, as tecnologias relacionadas a indústria 4.0 não são totalmente novas, visto que se constituem como tecnologias digitais, fundamentadas no computador e no software. No entanto, estão causando rupturas nas estruturas produtivas sedimentadas pela terceira revolução industrial. Então, o que há de novo afinal? O autor destaca que o que torna a quarta revolução industrial é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos¹⁵.

Nessa linha de intelecção, infere-se que a quarta revolução industrial é única em virtude da crescente harmonização e integração entre descobertas e disciplinas diversas. A respeito, importante salientar o comentário de Schwab a respeito desse processo¹⁶:

“Hoje, por exemplo, as tecnologias de fabricação digital podem interagir com o mundo biológico. Alguns designers e arquitetos já estão misturando o design computacional, a fabricação aditiva, a engenharia de materiais e a biologia sintética para criar sistemas pioneiros que envolvem a interação entre microrganismos, nossos corpos, os produtos que consumimos e até mesmo os edifícios onde moramos”.

Do mesmo modo, o autor¹⁷ sustenta que a quarta revolução industrial se diferencia das demais por sua maior: i) velocidade; ii) amplitude e profundidade; iii) impacto sistêmico. Quanto a velocidade, afirma que essa revolução evolui em ritmo exponencial e não linear. No que se refere a sua amplitude, a presente revolução combina diferentes tecnologias, levando a mudanças de paradigma sem precedentes na economia. Por fim, ela possui um impacto sistêmico, uma vez que envolve a transformação de sistemas inteiros entre países, empresas e toda a sociedade.

Portanto, percebe-se que tônica da nova revolução tecnologia consiste justamente na integração entre diferentes domínios (físico, biológico e digital). A ruptura das estruturas produtivas e constituição de novas formas se dá pela maior

¹⁴ TESSARINI JÚNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Impactos da Indústria 4.0 na organização do trabalho: Uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**. Florianópolis, SC, v. 18, n. 2, 2018, p. 746. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/2967>. Acesso em: 15 de mai. 2021.

¹⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 21. Edição Kindle.

¹⁶ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 24. Edição Kindle

¹⁷ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, pp. 15-16. Edição Kindle.

sofisticação e integração entre tecnologias, o que está transformando a sociedade e economia global¹⁸. Não é por outra razão que esta revolução é muito mais abrangente e ampla.

A despeito de ter sido um conceito que surgiu no âmbito da indústria e é voltado para a otimização de técnicas de produção de bens, a quarta revolução não se restringe a sistemas e máquinas inteligentes conectadas. Seu escopo é muito mais amplo, abarcando avanços tecnológicos de diversas áreas, que vão da nanotecnologia até computação quântica¹⁹.

Todavia, observa-se que, a despeito dos notórios benefícios para a indústria, não se está a tratar aqui dos simples avanços tecnológicos produzidos pela humanidade, numa tentativa de catalogá-los. O que se busca é sua utilidade para a caracterização do fenômeno ora trabalhado, ou seja, o que todo esse avanço significa e que tipo de tendência ele revela. Uma pista é que grande parte dos avanços verificados nos últimos tempos está associado a tecnologias de informação e comunicação.

Ao contrário de inovação tecnológica anteriores, em que houve efetiva mudança na base material do capitalismo (surgimento de novas fontes de energia, criação do automóvel etc.), o atual momento em que a sociedade como um todo se encontra – evidente que o progresso demora a chegar a todos os pontos devido à grande desigualdade existente – é marcado pelo aumento da interconexão, sobretudo a partir do advento da internet.

Cada vez mais estamos imersos em ambiente digital e transportamos parte da vida para essa área, seja do ponto de vista dos relacionamentos (com as redes sociais), seja na forma de fazer negócio (digitalização das empresas). É cada vez mais importante estar presente nesse ambiente, em que a internet é um marco inigualável. Tanto é que a nova revolução tecnológica tem suas bases assentadas na melhoria da capacidade de conexão aliada à inteligência artificial.

Ao levar em conta a realidade digital em que estamos imersos na modernidade, Schwab²⁰ esclarece que uma característica comum a todas as inovações e tecnologias é o aproveitamento da capacidade de disseminação da digitalização e da tecnologia da informação, de modo a receberem um reforço da capacidade digital.

¹⁸ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 20. Edição Kindle.

¹⁹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 21. Edição Kindle.

²⁰ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 29. Edição Kindle.

Considerando toda a infraestrutura tecnológica desenvolvida sob o arcabouço da revolução industrial anterior, é natural que as novas tecnologias recebam um reforço dessa capacidade.

Vislumbra-se que a sociedade passa por intenso processo de digitalização, em que há massiva migração do ambiente físico para o ambiente digital. A realidade digital chegou ao ponto de ser indissociável da vida comum e a realidade moderna é marcada pela hiper conexão. Assentada a compreensão da importância da base tecnológica, é importante compreender outro fenômeno para chegar ao objeto do trabalho, o novo formato das relações econômicas e a transição para uma nova lógica de consumo.

Como um dos efeitos identificados de processo da digitalização, pode-se dizer que a quarta revolução industrial tornou possível a criação de novos produtos e serviços que aumentam, sem praticamente nenhum custo adicional, a utilidade para os consumidores, o que gera um retorno de escala. Empresas digitais como WhatsApp não exigem uma grande base de financiamento para iniciar suas atividades, o que muda o papel do capital e a escala dos negócios. A título de exemplo, a atividade de pedir um taxi, ouvir música ou encontrar um voo podem ser feitas remotamente.²¹

Nesse contexto, a maior escala e amplitude da nova revolução industrial irão produzir mudanças econômicas, sociais e culturais de grande importância. A despeito dos impactos para sociais e culturais terem grande importância para entender o processo como um todo, a atenção será focada no aspecto econômico, uma vez que constitui o objeto de estudo do presente trabalho. Assim, por se buscar investigar as implicações de novas tecnologias para as relações de trabalho, somente serão abordados os impactos para economia e emprego.

A esse respeito, os efeitos econômicos da quarta revolução industrial se desdobram em produtividade e emprego. Nesse sentido, Schwab²² comenta sobre os reflexos deflacionários da tecnologia, que favorecem o capital em detrimento do trabalho, e os efeitos para o consumo:

Estou bem ciente do potencial impacto deflacionário da tecnologia (mesmo quando definido como “deflação boa”) e de como alguns dos seus efeitos distributivos podem favorecer o capital sobre o trabalho e também espremer

²¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 23-24. Edição Kindle.

²² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, pp. 46. Edição Kindle.

os salários (e, portanto, o consumo). Também consigo enxergar que a quarta revolução industrial permite que muitas pessoas consumam mais por um preço menor e de uma forma que, muitas vezes, torna o consumo mais sustentável e, portanto, responsável.

Com relação aos impactos sobre os negócios, a nova revolução possui reflexos tanto para o lado da demanda da atividade econômica (os consumidores dos bens e serviços produzidos), quanto para o lado da oferta (os fornecedores dos referidos bens e serviços). No lado da demanda, há novos padrões de comportamento dos consumidores (cada vez mais baseados em acesso a dados e redes móveis), que obrigam empresas a adaptarem o design, propaganda e formas de entregas de seus produtos e serviços²³. No lado da oferta, a introdução de novas tecnologias cria novas formas novas de atender as necessidades e causam rupturas na cadeia de valor existente²⁴.

Em relação aos impactos no emprego, evidencia-se que as tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações. Em um primeiro momento, há preocupação se a postos de trabalho que serão substituídos e os que serão gerados são suficientes para garantir meio de subsistência para todos os trabalhadores. Nesse aspecto, há evidências de que a quarta revolução industrial parece estar gerando menos postos de trabalho.

Em recente trabalho com o objetivo de quantificar o potencial de automatização da força de trabalho no mercado de trabalho nos Estados Unidos, os pesquisadores Carl Benedikt Frey e Michael Osborne da Oxford Martin School estimaram que, dentre as 702 ocupações encontradas no mercado de trabalho norte americano, 47% delas tinham algo risco de serem automatizadas nas próximas décadas ²⁵. Destaca-se que as substituições na força de trabalho não decorrem integralmente do aumento da capacidade de algoritmos e robôs, mas por tentativas das empresas de simplificar as funções e esforços para terceirizá-las²⁶, que eleva a tensão entre capital e trabalho:

É interessante notar que as substituições não estão sendo causadas apenas pela capacidade crescentes dos algoritmos, robôs e outras formas de ativos não humanos. Michael Osborne observa que um fator crucial para a

²³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 73. Edição Kindle.

²⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, pp. 73. Edição Kindle.

²⁵ FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, 2017, pp. 14–15. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162516302244>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

²⁶ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, pp. 58-59. Edição Kindle.

possibilidade da automação é o fato de as empresas estarem trabalhando de forma árdua para melhor definir e simplificar os empregos nos últimos anos como parte de seus esforços para terceirizar, criar off-shores e permitir o “trabalho digital” (por exemplo, através da Amazon Mechanical Turk ou serviço MTurk, uma plataforma colaborativa – crowdsourcing – com base na internet)

Em um segundo momento, o que parece causar preocupações é a tendência a informalidade nas relações de trabalho da nova economia. Essa tendência se evidencia a partir do surgimento de um mundo do trabalho caracterizado muito mais por uma série de transações pontuais entre trabalhador e empresa do que uma relação duradoura, que era característica em épocas anteriores, em que prevalecia um modelo verticalizado de produção²⁷. Nessa esteira de compreensão, análises apontam para um futuro do mundo do trabalho caracterizado por um mercado de trabalho hiper móvel, em que trabalhadores se deslocam entre várias formas de trabalho e diversos locais, simultaneamente, de modo que os primeiros sintomas dessa mudança se fazem presentes com o surgimento de novas formas de trabalho.²⁸

Modernamente essa tendência à informalidade se verifica em novas formas de trabalho decorrentes das mudanças propiciadas pelas tecnologias digitais nos modelos produtivos e um crescente processo de terceirização das funções, que tem por objetivo a redução de custos e otimização de receitas. A economia sob demanda (ou economia compartilhada) - uma nova forma de estabelecer relações econômicas centrada no compartilhamento de ativos – e o uso de tecnologias evidenciam sinais reorganização nas relações de trabalho.

Alguns sinais dessa reorganização no mundo do trabalho se fazem presente com o advento das plataformas digitais e paradigma de economia compartilhada. Essas transformações permitem o surgimento de novas formas de trabalho que atual por meio de plataformas digitais, com trabalhadores realizando inúmeras tarefas e sem um empregador específico. Diante desse cenário, é preciso garantir essa nova economia não crie mercados de trabalho paralelos e destituídos de direitos sociais.

No entanto, antes de entender o que seriam essas novas formas de trabalho, quais suas características e consequências, é preciso entender o que o processo que

²⁷ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019, p. 68. Edição Kindle.

²⁸ KÖRFER, Aileen; RÖTHIG, Oliver. Decent crowdwork – the fight for labour law in the digital age. **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, pp. 233–236. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024258917701364?journalCode=trsa>. Acesso em: 8 de mai. 2021.

lhe deu origem e a mudança de paradigma por trás disso. A chamada economia compartilhada é uma grande tendência que propiciou essas mudanças.

A economia compartilhada – também chamada de consumo colaborativo ou consumo conectado por alguns - em sua acepção mais simples consiste em um sistema socioeconômico que tem por base o compartilhamento de recursos humanos e físicos, envolvendo o consumo compartilhado de bens e serviços por pessoas e organizações²⁹ Constitui-se numa tendência que se centra na ideia de compartilhamento de bens ou serviços em detrimento da propriedade individual.

Nesse sentido, uma distinção significativa que merece ser destacada entre as duas concepções é de que a economia capitalista tradicional é centrada na posse ou propriedade do bem. Segundo essa concepção, cada pessoa só verá sua experiência de consumo concretizada com a transferência da posse ou propriedade do bem consumido para o seu patrimônio. A seu turno, a noção de economia compartilhada está calcada na ideia de colaboração e uso compartilhado dos bens e serviços.

Acerca do tema e da distinção entre ambas as lógicas de consumo, disserta KRAMER³⁰

A Economia do Compartilhamento é uma forma de cooperação, e aparece neste cenário econômico mundial como uma “alternativa”, uma nova forma de estabelecer relações econômicas, na qual o acesso a bens e serviços é mais importante do que a posse, e a transformação do consumo a partir do uso eficiente do que é produzido ocorre com o uso da tecnologia. Em vez de ter um automóvel, melhor usar um aplicativo para localizar um, e, usar um veículo somente quando precisar; em vez de investir em uma casa na praia, é melhor alugar quartos ociosos nas casas de outras pessoas.

Desse modo, é possível perceber que faz muito mais sentido para a lógica colaborativa compartilhar a posse de um bem ou serviço do que ter sua propriedade efetiva. Para satisfazer sua necessidade de transporte, uma pessoa não precisa adquirir a propriedade de um veículo, o que poderia ser sobremaneira oneroso, mas pode tão somente servir-se de um veículo de um terceiro, mediante uma contraprestação pecuniária, para se deslocar.

²⁹ SILVEIRA, Lisilene Mello Da; PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo Dos. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **REGE - Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, n. 4, 2016, p. 300. Disponível:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616306063>. Acesso em: 20 de jun. 2021

³⁰ KRAMER, Josiane Caldas. **A ECONOMIA COMPARTILHADA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UTOPIAS DO NOSSO TEMPO?** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017, p. 54. Disponível em:

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 6 de jul. 2021.

O surgimento dessa nova forma de organização econômica teve seu início no início do século XX e início do século XXI, época em que havia uma tendência a má distribuição de recursos, alta descartabilidade e uma produção desenfreada – o que caracterizava o chamado hiperconsumismo. Tais práticas produziram altos níveis de consumo incompatíveis com a escassez de recursos naturais disponíveis, o que revelou a insustentabilidade da cultura hiper consumista que vinha se desenvolvendo e estimulava a aquisição interminável de mais e mais coisas³¹.

Em resposta ao modelo até então estabelecido, surgiu o conceito de economia compartilhada ou consumo colaborativo como alternativa capaz de garantir um desenvolvimento econômico ecologicamente sustentável. Ela teve origem na década de 1990 nos Estados Unidos, impulsionada pelos avanços tecnológicos que possibilitaram a criação de modelos de negócio baseados na troca e compartilhamento de bens e serviços entre pessoas, não havendo a aquisição direta de produtos.³²

Apesar dos conceitos de colaboração e compartilhamento estarem presentes desde o início da história da humanidade, foi com uma mudança na base material de capitalismo, através de introdução da microeletrônica, que o movimento do compartilhamento se intensificou e causou alterações profundas na dinâmica da economia. Com o surgimento de computadores pessoais e aumento no uso de redes de comunicação, a velocidade com que a informação é transmitida e disponibilizada aumentou de maneira vertiginosa, o que possibilitou o surgimento da “sociedade do conhecimento”.³³

Portanto, evidente que a noção de compartilhar bens e serviço está longe de ser novidade, no entanto foi a introdução do elemento tecnológico que possibilitou uma mudança de grandes proporções nas trocas e transações. O compartilhamento

³¹ SILVEIRA, Lisilene Mello Da; PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo Dos. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **REGE - Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, n. 4, 2016, p. 299. Disponível:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616306063>. Acesso em: 20 de jun. 2021

³² SILVEIRA, Lisilene Mello Da; PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo Dos. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **REGE - Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, n. 4, 2016, p. 300. Disponível:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616306063>. Acesso em: 20 de jun. 2021

³³ KRAMER, Josiane Caldas. **A ECONOMIA COMPARTILHADA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UTOPIAS DO NOSSO TEMPO?** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017, p. 56. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 6 de jul. 2021.

de ferramentas por vizinhos ou o recebimento de hóspedes sempre foram práticas sociais muito comuns, mas que se restringiam ao âmbito local. A grande novidade é a possibilidade de expandir as práticas de compartilhamento além da dimensão individual e local, de modo a atingir um alcance global.^{34 35}

Nesse sentido, alguns fatores são apontados como determinantes para a emergência e crescimento para a economia compartilhada e as práticas que lhe constituem, conforme é possível visualizar no quadro

Quadro 2. Fatores relevantes para a emergência da economia compartilhada

Fatores	Descrição
Tecnológico	Tecnologias de informação e comunicação
Social	Urbanização e concentração populacional
Econômico	Crises financeiras e aumento do desemprego

Fonte: elaborado pelo autor com base em HATZOPOULOS e ROMA³⁶

As inovações tecnológicas com a introduções de sofisticadas tecnologias de informação e comunicação, dentre as quais merece destaque o surgimento da internet, são circunstâncias de grande importância para o desenvolvimento dessa série de práticas denominada de economia compartilhada. Do mesmo modo, a ampla disponibilidade de smartphones foi bastante importante para garantir maior abrangência a adoção dessa prática.

Além do fator tecnológico, outros fatores sociais, econômicos e culturais são apontados como responsáveis pelo desenvolvimento da economia compartilhada. Um deles é o aumento do processo de urbanização e alta concentração populacional nas

³⁴ HATZOPOULOS, Vassilis; ROMA, Sofia. Caring for sharing? The collaborative economy under EU law. **Common Market Law Review**, [S.l.], v. 54, n. 1, 2017, p. 4. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/316094932_Caring_for_sharing_The_collaborative_economy_under_EU_law. Acesso em: 20 mar. 2022.

³⁵ ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, [S.l.], v. 5, n. 1, 2019, p. 22. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3427796. Acesso em: 10 set. 2021

³⁶ HATZOPOULOS, Vassilis; ROMA, Sofia. Caring for sharing? The collaborative economy under EU law. **Common Market Law Review**, [S.l.], v. 54, n. 1, 2017, p. 4. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/316094932_Caring_for_sharing_The_collaborative_economy_under_EU_law. Acesso em: 20 mar. 2022.

idades, o que cria um consistente fluxo de oferta e demanda ³⁷. Nesse sentido, é perceptível que a alta concentração populacional acarreta um fator atrativo para práticas colaborativas, pois assim há uma maior oferta de bens e serviços, e possibilita o surgimento de modelos de negócios baseados nisso.

Outro fator apontado como relevante para o surgimento da economia compartilhada é a falha do modelo econômico tradicional, em razão das inúmeras crises financeiras e aumento do desemprego³⁸. O aumento de crises econômicas pode influenciar as pessoas a buscar opções mais baratas para atender suas necessidades, o que torna as práticas de compartilhamento mais atrativas.

No que diz respeito ao aspecto conceitual, há que destacar que existem divergências relacionadas ao conceito mais adequado para caracterizar as práticas colaborativas desenvolvidas em grande escala por meio de ferramentas digitais. Conforme o Quadro 3, é possível perceber que há inúmeras nomenclaturas criadas para designar o mesmo fenômeno.

A seguir foram listados os principais termos utilizados para designar a economia compartilhada, que foram encontrados na literatura especializada. Cada um ressalta um aspecto diverso do mesmo fenômeno.

Quadro 3 Diferenciação dos múltiplos conceitos usados para descrever o fenômeno da economia compartilhada

Conceito	Utilização
Colaborative economy	Acentua a ideia de transações baseadas em colaboração para atender uma necessidade
Crowd economy	Descreve o trabalho online por plataformas realizado por uma multidão de trabalhadores
On demand economy	Faz referência a atividades de intermediação de bens ou serviços por plataformas digitais
Platform economy	Descreve o compartilhamento de ativos por meio de ampla variedade de plataformas digitais
Sharing economy	Reforça a ideia do compartilhamento de ativos subutilizados

Fonte: Elaborado pelo autor com base em EUROFOUND³⁹

³⁷ HATZOPOULOS, Vassilis; ROMA, Sofia. Caring for sharing? The collaborative economy under EU law. **Common Market Law Review**, [S.l.], v. 54, n. 1, 2017, p. 5. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/316094932_Caring_for_sharing_The_collaborative_economy_under_EU_law. Acesso em: 20 mar. 2022.

³⁸ HATZOPOULOS, Vassilis; ROMA, Sofia. Caring for sharing? The collaborative economy under EU law. **Common Market Law Review**, [S.l.], v. 54, n. 1, 2017, p. 5. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/316094932_Caring_for_sharing_The_collaborative_economy_under_EU_law. Acesso em: 20 mar. 2022.

³⁹ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Disponível em:

Dentre tantas possibilidades, qual é a mais adequada para caracterizar e fenômeno trabalhado? Em primeiro lugar, é preciso ter em mente que cada definição proposta busca destacar algum aspecto que se entende por mais relevante. Nesse sentido, ora se destaca o aspecto da colaboração e a prática de compartilhamento de ativos, ora se faz referência a aspecto mais econômico ligado ao fenômeno.

A Comissão Europeia preferiu utilizar o termo “economia colaborativa”, em razão de sua maior amplitude, tendo-a definido como: “Um complexo ecossistema de serviços sob demanda e uso temporário de ativos baseado em transações por meio de plataformas digitais”.⁴⁰ Percebe-se, pois, que prefere privilegiar o aspecto do ecossistema para caracterizar as práticas associadas a economia do compartilhamento. Ademais, o referido termo é mais amplo do que as atividades realizadas com o aspecto meramente econômico, pois vão além do serviço remunerado⁴¹.

Por sua, vez é muito comum encontrar na literatura o uso do termo crowd economy. Ele faz referência ao trabalho realizado por meio do uso de plataformas digitais, cujo significado e importância serão detalhados mais à frente. No entanto, para auxiliar a esclarecer seu aspecto semântico, pode-se dizer que o termo chama atenção para o conjunto de trabalhadores que utilizam as plataformas para ofertarem seus serviços em troca de uma remuneração. A grande oferta de mão de obra dessas pessoas que buscam atender as necessidades dos usuários constitui uma “multidão” de trabalhadores.

Conforme Graça Enes ⁴², a economia de multidão envolve dois lados dessa nova forma de capitalismo. De um lado, há as plataformas conectam uma massa de prestadores de serviço e de outro há massa formada por consumidores. Ambos os

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁴⁰ EUROPEAN COMMISSION. **Public Consultation on the regulatory environment for platforms, online intermediaries, data and cloud computing and the collaborative economy**. 2015. Disponível em: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/consultations/public-consultation-regulatory-environment-platforms-online-intermediaries-data-and-cloud-computing>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁴¹ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 9. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁴² ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, [S.l.], v. 5, n. 1, 2019, p. 20. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3427796. Acesso em: 10 set. 2021

grupos são conectados pelas plataformas (intermediários) e contribuem dessa forma para fomentar esse ecossistema essencial para o modelo de negócios dessas empresas.

De outro lado, há também o termo “on-demand economy”, que ressalta a atividade de intermediação das transações por parte das plataformas e a constante demanda de seus usuários por serviços. Há então a criação de um ecossistema em que as atividades econômicas são prestadas sob demanda, de acordo com a necessidade dos consumidores usuários.

Do Quadro 3, verifica-se que o termo “platform economy” é outro bastante usual. Por meio dele, é enaltecida a figura das plataformas digitais, motor dessa nova economia. É por meio delas que se dá a conexão entre pessoas que estão interessadas em compartilhar seus ativos, seja alugando, seja prestando algum tipo de serviço, com pessoas que estão interessadas obtê-los.

Demais disso, vale notar que o conceito de compartilhamento abarca diferente segmentos e tipos de plataformas, não fazendo referência a somente um tipo específico. Assim, pode-se fazer referência a plataformas de mobilidade urbana ou acomodação. Plataformas em que se realiza a prestação de um serviço ou plataformas em que se oferece acesso algum tipo de bem⁴³

Ademais, esse conceito também faz referência ao que alguns chamam de “plataformização das relações de trabalho”. Trata-se de uma nova forma de organização da força de trabalho e redesenho do processo produtivo, caracterizado por um conjunto de trabalhadores que se valem das do espaço das plataformas digitais para oferecer seus serviços aos consumidores.⁴⁴

Por fim, cumpre falar do último conceito dentre os que mais são utilizados para a designação do fenômeno. Na acepção original, é a “sharing economy”, mais conhecida como economia compartilhada. O termo “compartilhada” restringe as interações entre consumidores e destaca a prática do compartilhamento temporário para viabilizar o acesso a bens e serviços.

⁴³ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 9. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁴⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, 2021, p. 32. Disponível: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxb/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 de jun. 2021.

Essa nomenclatura busca ressaltar o aspecto de que essas novas formas de relação econômica estão assentadas na otimização do uso de ativos. Nesse tipo de atividade, o valor está na possibilidade de ter acesso àquele bem ou serviço proveniente de um ativo de terceiro, e não em sua posse ou titularidade⁴⁵.

Em relação ao aspecto das relações que são entabuladas, o conceito vai envolver tanto atividades não profissionais, como profissionais, não havendo uma separação precisa entre elas. Para exemplificar esse aspecto, pode-se citar o caso de um motorista de aplicativo que deseja compartilhar uma acomodação em seu veículo para a prestação de um serviço de transporte. Nesse sentido, tanto um taxista - que é motorista profissional habilitado – pode oferecer esse tipo de serviço, como uma pessoa comum que deseje obter uma renda extra.

Por fim, para encerrar esse aspecto conceitual da presente seção, é preciso trazer à baila o conceito de “Gig economy”. O termo faz referência à transformação econômica que evidencia o crescimento do trabalho temporário e instável em diversos setores. Os trabalhadores gastam cada vez menos tempo em um único tipo de trabalho e realizam mais tarefas e “bicos”⁴⁶. Ele possui uma conotação negativa em alguns países europeus, pois remete atividades precárias^{47 48}.

Assim, conclui-se que não há uma forma mais adequada do que as outras para designar o fenômeno dessa nova economia que é caracterizada pelo compartilhamento de ativos. O que é relevante é entender que cada definição exposta

⁴⁵ ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, [S.], v. 5, n. 1, 2019, p. 22. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3427796. Acesso em: 10 set. 2021

⁴⁶ WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy. A critical introduction**. Cambridge: Polity, 2019, p. 10. Disponível em: <http://acdc2007.free.fr/woodcock2020.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

⁴⁷ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 9. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁴⁸ Ao dissertar sobre o conceito de gig economy para os países europeus, a Eurofound relata que “In Ireland and the UK, gig economy tends to refer to on-location, app-based, on-demand services. In Denmark, Italy and the Netherlands, the term is less commonplace and refers to physical tasks (such as household chores or taxi rides). In Italy, gig economy has more negative connotations than in other countries, as it is shorthand for precarious jobs. The same is true for Finland where gig work or gig employment refers to any type of occasional short-term work, not only platform work. Similarly, in Germany and to a lesser extent in Austria, gig economy refers to menial tasks, not necessarily mediated through a platform”. Para maiores informações, consultar: EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 9. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

busca ressaltar um diferente aspecto, razão pela qual não será adotada um único e exclusivo termo para designar todas as facetas do mesmo fenômeno. Ora se quer destacar as plataformas digitais, ora se quer referenciar a prática de colaboração e compartilhamento de ativos.

Outras vezes, busca-se a menção às relações decorrentes das interconexões. Portanto, no presente trabalho, não se fará uso de um único termo, sob o risco de excessiva simplificação. Todavia, tendo em vista que o que ora se busca é investigar as relações de trabalho decorrentes da intermediação entre usuários (prestadores e tomadores de serviço) por parte das plataformas digitais, bem como suas consequências, há a predileção por termo que abarquem esses aspectos.

Noutro giro, superada a questão de conceituação do fenômeno, é preciso tratar de alguns de seus aspectos para melhor delimitá-lo e compreendê-lo. Nesse sentido, para além da compreensão dos fatores que contribuíram para seu surgimento da economia compartilhada, é importante destacar como a tecnologia facilita o compartilhamento de ativos, pois proporciona a redução nos custos de transação.

Em outras palavras, significa dizer que o uso de ferramentas tecnológicas para realizar práticas de compartilhamento aumenta a confiança das partes na realização da transação, e é em decorrência disso que as plataformas digitais ganham tanta projeção. Elas atuam como um terceiro imparcial que garante a confiabilidade da transação, reduzindo, dessa forma, seus custos.

Sem a existência de uma parte intermediadora, pode-se perceber o quão difícil seria a realização de uma transação entre estranhos que não dispõe de nenhum tipo de informação sobre o outro. Diante disso, na esteira das práticas colaborativas, há o surgimento de oportunidades de negócio para essas empresas, que se dedicam a conectar indivíduos e aumentar a confiança das trocas dos terceiros.

Nesse sentido, pode-se dizer que os bens de propriedade de uma pessoa ficam sem uso com o passar do tempo, uma vez que, por terem um único ou poucos proprietários que os utiliza, acabam adquirindo certa ociosidade em razão de uso limitado. A possibilidade compartilhá-lo com o mundo em troca de uma determinada remuneração proporciona a otimização desses ativos, visto que não mais satisfazem apenas as necessidades de seus proprietários, mas também atendem os interesses de terceiros.

Assim, a economia compartilhada constitui-se como um novo modelo de compartilhamento em que ocorre a partilha de recursos materiais e humanos e consumo por diferentes pessoas dos mais variados lugares. O compartilhamento ocorre de diversas formas e se utiliza, na maioria das vezes, da tecnologia da informação para viabilizar as transações.

A grande inovação que diferencia as práticas de compartilhamento da modernidade refere-se à alta disponibilidade de smartphones e internet, ou seja, o elemento tecnológico. Assim, os intermediários como as plataformas permitem a redução dos custos de transação. Por meio delas, as pessoas podem fazer um melhor uso do seu “excesso de capacidade”, melhorando o uso dos seus ativos por meio do oferecimento de bens ou serviços. Com o aumento da confiança gerado por esses intermediários (plataformas), o excesso de capacidade dos indivíduos pode ser compartilhado com o mundo, possibilitando uma pessoa forneça caronas para terceiros mediante a cobrança de um valor de aluguel.⁴⁹

Diante disso, a tecnologia propiciou o surgimento de uma oportunidade de negócio para as empresas que buscam conectar as partes de uma mesma relação. A vantagem competitiva para quem dominar esse tipo de segmento é aparente, tendo em vista o grande potencial de escalabilidade do negócio. O grande diferencial desse modelo para modelos de negócio da economia tradicional é a desnecessidade da titularidade de ativos fixos, o que facilita sobremaneira a expansão da operação.

Pela falta de ativos físicos, o risco envolvido é muito menor, uma vez que não há ativo imobilizado para gerar custos caso a operação seja malsucedida. Além disso, eventuais deteriorações dos bens físicos não são de responsabilidade das empresas que realizam a intermediação, mas ficam a cargo das pessoas que utilizam suas plataformas. Em negócios da economia tradicional, a situação é diversa.

Caso uma rede de hotéis na economia tradicional pretenda expandir sua operação, ela deve se preparar para realizar vultosos investimento na aquisição de ativos físicos (terreno e a construção do prédio) para o aumento do seu número de acomodações, correndo risco de ter um grande ativo imobilizado caso a empreitada não logre êxito. Por sua vez, um negócio da economia digital como a plataforma de

⁴⁹ CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. THE TAKING ECONOMY - UBER, INFORMATION, AND POWER. **COLUMBIA LAW REVIEW**, New York, v. 117, 2017, p. 1625. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2929643. Acesso em: 10 fev. 2021.

reservas Airbnb pode expandir rapidamente sua base mediante o cadastramento de novos usuários em diferentes regiões, sem que isso lhe traga qualquer custo adicional.

Não é por outro motivo que a empresa digital, em pouco mais de 10 (dez) anos de existência, já possui acomodações cadastradas em 220 países com mais de 4 milhões de anfitriões e cerca de US\$150 bilhões em faturamento até o momento⁵⁰.

A dinâmica da economia compartilhada pode ser bem compreendida a partir da explicação de Ryan Calo e Alex Rosenblat ⁵¹:

Cada vez que você pega uma carona com o Uber ou reserva um quarto através do Airbnb, você está participando da chamada economia compartilhada. A economia compartilhada e seus termos irmãos, "colaborativo", "plataforma" ou economia de bico, referem-se a um conjunto de técnicas e práticas que facilitam transações confiáveis entre estranhos na plataforma digital. Em vez de chamar táxis ou realizar reservas de quartos de hotel, os consumidores de hoje podem baixar no aplicativo ou visitar um site para se conectar com indivíduos dispostos a fornecer acesso a seus carros ou casas particulares ⁵²

Nessa perspectiva, evidencia-se que as práticas colaborativas foram, pouco a pouco, sendo dominadas por grandes conglomerados empresariais. Inclusive, isso denota o pessimismo e a decepção de alguns que acreditavam que o que tinha potencial para se tornar uma verdadeira revolução no estilo de vida das pessoas, virou um simples modelo de negócios de grandes conglomerados empresariais⁵³. Nesse sentido, a decepção se justifica pelo lado “sombrio” da economia do compartilhamento.

As grandes corporações se apropriaram da ideia de compartilhamento para criarem modelos de negócio diferentes, baseados na divisão de bens de consumo, redução de custos e suposto menor impacto ambiental. Como exemplo de empresas

⁵⁰ SOBRE nós. **Airbnb**, 2023. Disponível em: <https://news.airbnb.com/br/about-us/#:~:text=O%20Airbnb%20nasceu%20em%202007,todos%20os%20pa%C3%ADses%20do%20mundo>. Acesso em: 1 jan. 2023.

⁵¹ CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. THE TAKING ECONOMY - UBER, INFORMATION, AND POWER. **COLUMBIA LAW REVIEW**, New York, v. 117, 2017, p. 1625. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2929643. Acesso em: 10 fev. 2021.

⁵² Each time you hail a ride with Uber or book a room through Airbnb, you are participating in the so-called sharing economy. The sharing economy and its sister terms— “collaborative,” “platform,” or “gig” economy—refer to a set of techniques and practices that facilitate trusted transactions between strangers on a digital platform. Instead of hailing taxis or booking hotel rooms, today’s consumers can download an app or visit a website to connect with individuals willing to provide access to their private cars or homes. In CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. THE TAKING ECONOMY - UBER, INFORMATION, AND POWER. **COLUMBIA LAW REVIEW**, New York, v. 117, 2017, p. 1625. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2929643. Acesso em: 10 fev. 2021.

⁵³ ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, [S.l.], v. 5, n. 1, 2019, p. 18. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3427796. Acesso em: 10 set. 2021

que adotaram modelos de negócios baseadas nesse novo paradigma, Felipe Burl Fontes⁵⁴ observa que:

São exemplos dessas tecnologias os casos da Netflix (que aplica a ideia de compartilhamento a filmes, séries e documentários), da Airbnb (que trata da questão de aluguéis de imóveis), da Cabify (concorrente direta do Uber, prestando um serviço bastante semelhante) e da Mechanical Turk, vinculada à multinacional Amazon. Alguns desses serviços são conhecidos como serviços de streaming (por utilizarem-se da tecnologia de fazer streams – capacidade de transmitir uma informação momentaneamente, permitindo ao consumidor usufruir do serviço sem ter, efetivamente, a propriedade do bem), a exemplo do Spotify e da já mencionada Netflix. Mas outras, como a Uber e a Cabify, não realizam serviços de streaming, e nada mais são que empresas que se apresentam como verdadeiras intermediárias entre a oferta e a demanda em seus nichos de mercado, colocando em contato aqueles que desejam obter um serviço (os consumidores) e aqueles que desejam prestar o serviço desejado (fornecedores), cobrando um percentual de participação pelo serviço prestado

Com efeito, para além de todos os benefícios já expostos, há uma série de novos problemas que foram gerados a partir da adoção dessas práticas e com os quais a sociedade e suas instituições devem lidar. Algumas consequências negativas que são apontadas são a precarização dos direitos trabalhistas⁵⁵, riscos para a proteção do consumidor⁵⁶, problemas de responsabilidade⁵⁷, problemas na perspectiva de concorrência⁵⁸, gentrificação das cidades e aumento de aluguéis⁵⁹.

⁵⁴ FONTES, Felipe Burl. **DIREITO DO TRABALHO E TECNOLOGIAS DE COMPARTILHAMENTO: o futuro das relações individuais e sindicais de trabalho para além da dogmática jurídica**. 2018. Dissertação (faculdade de Direito) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018, p. 17.

⁵⁵ CODAGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin. Scoping the Sharing Economy: **Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues**. European Union: Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy, 2016, p. 17. Disponível em: <https://www.ssrn.com/abstract=2783662>. Acesso em: 10 ago. 2022.

⁵⁶ CODAGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin. Scoping the Sharing Economy: **Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues**. European Union: Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy, 2016, p. 23. Disponível em: <https://www.ssrn.com/abstract=2783662>. Acesso em: 10 ago. 2022.

⁵⁷ GONZALEZ, Albert Ruda. "Responsabilidad por hechos ajenos en la economia colaborativa. El caso de Uber". In: COLLABORATIVE ECONOMY: CHALLENGES AND OPORTUNITIES. PROCEEDINGS OF THE 14TH CONFERENCE ON INTERNET, LAW & POLITICS, UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA, 2018, Barcelona. **Anais[...]** Barcelona: Huygens Editorial, 2018. p. 430. Disponível em: https://www.academia.edu/es/39302700/Responsabilidad_por_hechos_ajenos_en_la_econom%C3%ADa_colaborativa_El_caso_de_Uber. Acesso em: 15 de mar. 2022.

⁵⁸ CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. THE TAKING ECONOMY - UBER, INFORMATION, AND POWER. **COLUMBIA LAW REVIEW**, New York, v. 117, 2017, pp. 1626. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2929643. Acesso em: 10 fev. 2021

⁵⁹ IMPERATORE, Paola. Airbnb and the City: One conflict, two ideas of city. The case of Barceona. In: COLLABORATIVE ECONOMY: CHALLENGES AND OPORTUNITIES. PROCEEDINGS OF THE 14TH CONFERENCE ON INTERNET, LAW & POLITICS, UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA, 2018, Barcelona. **Anais[...]** Barcelona: Huygens Editorial, 2018. p. 313. Disponível em:

Como se trata de um fenômeno relativamente novo, em face do elemento tecnológico agregado, a estrutura social não está preparada para abarcá-lo. Dessa maneira, há lacunas na regulação de diversos países que permitam um tratamento equilibrado do problema.

A transição de uma economia centrada para um modelo de economia baseada no compartilhamento implica em mudanças importantes nas formas de organização da atividade econômica, possibilitando inclusive a ocorrência de novas relações de trabalho, com reflexos para a futuro destas. O presente trabalho pretende investigar as repercussões da adoção de práticas da economia compartilhada para o mundo do trabalho e o modo como as relações trabalhistas estão sendo alteradas por elas.

Nesse sentido, empresas com modelos de negócio inovadores que se utilizam dessas novas formas de transacionar e consumir estão alterando a dinâmica das relações econômicas, repercutindo, inclusive para o mercado de trabalho. A esse respeito, sua atuação induz a geração de novas formas de trabalho e traz uma série de novos desafios e oportunidades. Tais circunstâncias serão investigadas em seguida.

1.2.Efeitos da atuação das plataformas digitais para as relações sociais do trabalho.

Conforme já tratado, as inovações tecnológicas, fatores de ordem tecnológica, social e econômica foram capazes de fazer surgir a tendência de uma nova forma de realizar transações na economia, um conjunto de práticas que valoriza mais a experiência à propriedade efetiva. A economia de compartilhamento surge como grande tendência do século, no sentido de permitir que qualquer pessoa tenha possibilidade de compartilhar seus bens subutilizados e obter algum benefício com isso, seja econômica, seja de outra ordem.

Mais do que isso, as dinâmicas induzidas provocaram o surgimento de empresas com modelos de negócio inovadores que aproveitaram os benefícios dessas novas práticas econômicas. Com isso, obtém vantagens competitivas ao viabilizar a conexão entre terceiros que possuem necessidades de oferta e demanda para obtenção de bens e serviços com a respectiva contrapartida financeira. Em

decorrência dos progressos com as tecnologias de comunicação, tais vantagens possibilitam alta escalabilidade – devido a desnecessidade de possuir ativos – e amplo alcance em comparação com modelos de negócio tradicionais.

Apesar de todas as aparentes vantagens, há consequências nefastas para diferentes searas em razão do desenvolvimento desse fenômeno. Especificamente quanto aos impactos das plataformas digitais que realizam a intermediação de prestação de serviços - que viabilizam a conexão de indivíduos que queiram executar tarefas em troca de uma contrapartida financeira com indivíduos que estejam dispostos pagar para obter tais serviços – há importantes reflexos para o mercado de trabalho e alterações da dinâmica das relações trabalhistas.

Nesse sentido, associado ao advento das plataformas, há o surgimento de conceito de um capitalismo das plataformas como uma tendência econômica dominante. Constitui um conceito colocado com contratendência ao discurso construído em torno da economia de compartilhamento e de seus inúmeros benefícios, de modo a posicionar as plataformas digitais no centro do debate⁶⁰.

Em um ensaio sobre a importância das narrativas para a consolidação do pensamento econômico, Frank Pasquale⁶¹ argumenta que a narrativa convencional afirma que as plataformas digitais são indutoras do desenvolvimento econômico ao promover: i) um mercado de trabalho justo, com reduzido custo de entrada; ii) menos discriminação e aumento no número de prestadores; iii) modificação no cenário de regulação em que reguladores defendem interesses de setores constituído por ligações políticas; iv) expansão de atividades por meio de melhora na qualidade do serviço; v) crescimento econômico ao integrar mais pessoas ao mercado de trabalho; vi) flexibilidade do trabalho, mediante divisão de tarefas; vii) uso de dados de consumidores para combinar oferta e demanda de modo mais eficiente.

No entanto, o autor destaca que a contranarrativa da economia de plataformas ressalta que elas: i) perpetuam desigualdades e promovem precarização ao reduzirem o poder de barganha e estabilidade do emprego; ii) aumentam a discriminação quando identificam o rosto do consumidor antes da transação; iii) concentram pequeno número de empresas em uma série de atividades, de modo que o controle da

⁶⁰ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 80.

⁶¹ PASQUALE, Frank. Two Narratives of Platform Capitalism. **Yale L. & Pol'y Rev.**, v. 35, 2016, p.311. Disponível em: <https://ylpr.yale.edu/two-narratives-platform-capitalism>. Acesso em: 15 nov. 2021.

regulação se dê em seu benefício; iv) criam empecilhos ao desenvolvimento econômico, na medida em que reduzem salários; v) fazem com que trabalhadores, para assegurar seu sustento, tenham de aceitar tarefas a qualquer momento; vi) influenciam os usuários negativamente ao ocultar informação para determinar a transação.⁶²

Ao tratar de capitalismo de plataformas, Srnicek⁶³, em sua obra de mesmo nome, destaca que uma das principais matérias-primas para as empresas do século XXI são os dados. Diferente dos negócios tradicionais, as plataformas extraem os dados e os utiliza por meio de algoritmos para otimizar seu processo produtivo. A respeito do fenômeno, pontua que ele é resultado de um conjunto de movimento que tiveram origem na década de 70: a produção enxuta, terceirização e modelo de produção just-in-time.

Nessa linha de compreensão, Kalil⁶⁴ afirma que existem fortes evidências no sentido de que as plataformas fazem parte de um fenômeno perene na economia global, o qual possui duas principais características. A primeira delas é a precarização, marcada pelo aumento de contratos de curto prazo ou intermitente, bem como a classificação dos trabalhadores como autônomos, em que há redução de remuneração e benefícios. O autor ainda argumenta que a festejada flexibilização do trabalho por vezes acaba por ampliar a jornada. A segunda característica citada é a de que o modelo de negócio das plataformas se insere em um ciclo de investimento de grandes fundos. Isso significa forte pressão pela maximização de lucro e minimização dos custos em face da necessidade do investidor de obter um retorno sobre seu investimento. Disso decorre uma política de resultados em curto prazo com postura agressiva por corte de custos, o que implica redução de remuneração.

Nesse contexto, na esteira dessa tendência global muito bem delimitada, ressalte-se que vem se desenvolvendo uma nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho, que está profundamente associada ao trabalho intermediado por plataformas digitais, e possui o objetivo de consolidar um modelo de trabalhador just-in-time. Nesse particular, em face da proeminência da empresa Uber na

⁶² PASQUALE, Frank. Two Narratives of Platform Capitalism. **Yale L. & Pol'y Rev.**, v. 35, 2016, p. 311. Disponível em: <https://ylpr.yale.edu/two-narratives-platform-capitalism>. Acesso em: 15 nov. 2021.

⁶³ SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**: Cambridge: Polity, 2017, pp. 4-6.

⁶⁴ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 80.

caracterização desse tipo de trabalho, surge o conceito de uberização como nova forma de gerenciamento do trabalho. Ele envolve uma série de atividades realizadas por intermédio de plataformas e está associado à precarização das condições de trabalho⁶⁵.

Diante desse cenário, as plataformas digitais surgem como espaço fundamental de ocorrência de relações econômicas entre trabalhadores e clientes. A dinâmica que elas impõem contribui sobremaneira para a desconstrução da relação de emprego, na medida em que negam qualquer tipo de vínculo com os trabalhadores que se encontram cadastrados em suas bases de dados.

Essas novas empresas, baseadas na economia sob demanda ou economia compartilhada, dedicam-se a construir plataformas digitais que possam conectar clientes com provedores de serviços individuais para a prestação de uma tarefa simples em uma transação pontual. O modelo de negócio inovador é caracterizado por trabalhadores cadastrados junto a plataformas como autônomos, em razão da ausência de uma subordinação direta e a flexibilidade dos horários.

Qualquer trabalhador que se cadastre nas bases de dados da plataforma está habilitado a iniciar a prestação de serviço no mercado virtual. Apesar de existir eventual exigência de certificação por parte de algumas plataformas para habilitação de profissionais, a maioria (das plataformas) não impõe qualquer obstáculo ao cadastramento de novos prestadores, o que proporciona amplo acesso para que a maioria das pessoas ofereça seus serviços.

O resultado disso é a criação de um mercado digital com uma grande quantidade de trabalhadores e uma divisão de tarefas entre essa força de trabalho. Isso faz com que modelos de negócio das plataformas cause grandes impactos sobre o mercado de trabalho. Diante disso, há uma redução das barreiras para a entrada de novos autônomos por meio da mitigação dos custos de transação. Com efeito, os baixos custos necessários para desenvolver a atividade são um fator que possibilita o ingresso em massa de trabalhadores no mercado.

De outro lado, foi possível lidar com falhas do mercado, uma vez que não seria possível no modelo tradicional a realização de diversas transações pontuais entre

⁶⁵ ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020, p. 112. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20%C3%A9,apresentam%20enquanto%20mediadoras%2C%20quando%2C%20em>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

terceiros, por falta de um agente que garante segurança às partes envolvidas. Desse modo, com a redução dos custos de transação e a capacidade de lidar com imperfeição do mercado, as plataformas digitais ampliam o acesso ao mercado de trabalho organizado. Contudo, isso faz com que a concorrência entre obreiros aumente, tendo vista que inúmeros trabalhadores incapazes de se diferenciar competem de maneira acirrada por um serviço, não havendo alternativa senão aceitar as condições impostas.

Esse cenário pode acarretar uma maior pressão sobre os salários e as condições de trabalho, causando uma deterioração das condições dos trabalhadores, que a cada vez precisam trabalhar mais para amealhar a mesma quantidade de recursos. Os efeitos causados pela nova economia instaurada pelo advento das plataformas digitais de trabalho ocasionaram efeitos adversos no mercado de trabalho.

Em relação aos efeitos provocados pela variada gama de plataformas digitais no mercado de trabalho, DRAHOKOUPIL e FABO⁶⁶ citam os seguintes efeitos.

Em primeiro lugar, as plataformas podem permitir que atividades que tradicionalmente dependiam de uma relação de emprego se transformem em atividades realizadas por autônomos. Esse talvez seja o impacto mais radicalmente transformador sobre o mercado. No entanto, algumas plataformas reorganizaram atividades que já eram desempenhadas por trabalhadores autônomos, como ocorre na Uber.

Em segundo lugar, as plataformas podem facilitar a prestação remota de serviços, o que demonstra o potencial de desonerar o mercado de trabalho local e globalizar a prestação do serviço. Um exemplo evidente deste efeito ocorre com a plataforma Mechanic Turk, cujos trabalhadores cadastrados prestam serviços para diversos clientes localizados ao redor do mundo.

Em terceiro lugar, as plataformas provocam um aumento da competição por meio da redução das barreiras de entrada na atividade, o que aumenta a pressão por serviços e diminui o pagamento de cada tarefa realizada. Em verdade, a reorganização coloca pessoas que atuam profissionalmente – retirando dos rendimentos provenientes da atividade realizada no app a fonte do seu sustento – com

⁶⁶ DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship. **ETUI Research Paper-Policy Brief**, [S.l.], v. 5, 2016, p. 5. Disponível em: <https://www.ssrn.com/abstract=2809517>. Acesso em: 15 mai. 2021.

peessoas que utilizam as plataformas de maneira eventual apenas como um complemento de renda.

O quarto efeito está associado ao mecanismo de reputação, que contribuem para mercantilização do mundo do trabalho. Por fim, as plataformas facilitam a divisão de uma atividade em tarefas menores. Argumentam os autores que, em virtude de uma tarefa complexa – de maior remuneração e com maior exigência de qualificação técnica – ser a soma de um conjunto de atividades mais simples, esse aspecto contribui para a disseminação de trabalhos de baixa qualificação e mal remunerados.

Um exemplo que pode ser citado refere-se às atividades de baixa qualificação realizadas através da plataforma Amazon Mechanical Turk. Nela, as pessoas são pagas para fazer atividades que não podem ser feitas pela inteligência artificial de um computador, tais como identifica objetos em uma figura. Evidentemente a remuneração para sua realização é bastante aquém de uma remuneração digna.

As constatações aqui expostas constituem sintomas da nova forma de gerenciamento imposta pelas plataformas digitais no tocante à força de trabalho, a uberização. Trata-se de amplo processo de informalização da força de trabalho que torna diversas profissionais invisíveis, o qual pode ser generalizável para todas as relações de trabalho. Ele é derivado de um fenômeno social que ganhou notoriedade com o surgimento das empresas Uber e seus efeitos sobre as pessoas que utilizam sua plataforma para oferecer serviços⁶⁷

Ao tratar da uberização, Ludmila Costhek Abílio⁶⁸ explica que sua definição se norteia em quatro elementos: i) Tendência global de transformar o trabalhador em trabalhador autônomo, disponível de maneira permanente e autogerenciável; ii) gerenciamento das funções através de algoritmos e ferramentas tecnológicas; iii) surgimento da figura de uma multidão de trabalhadores ao invés de um contingente predefinido de empregados; iv) incorporação do elemento do trabalhador amador.

⁶⁷ ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020, p. 113. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20%C3%A9,apresentam%20enquanto%20mediadoras%2C%20quando%2C%20em>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

⁶⁸ ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020, p. 114. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20%C3%A9,apresentam%20enquanto%20mediadoras%2C%20quando%2C%20em>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

No que se refere a primeiro elemento, retomando as reconfigurações no mundo do trabalho nas últimas décadas, ABÍLIO⁶⁹ explica que as práticas capitalistas adotadas lograram em êxito em descobrir que é possível dispersar os trabalhadores sem perder o controle sobre eles. Somado a dispersão dos trabalhadores pelo capital, existe uma constante tendência de transferência dos riscos do empreendimento de empresas soberanas aos obreiros que ainda se encontram em condição de subordinação.

A expansão da cadeia produtiva global implicou grande transferência de riscos, custos e gerenciamento pelas redes hierarquizadas ao mesmo tempo que promoveu a centralização do capital e controle sobre o processo de trabalho acompanhado de formas diversas de subordinação. Portanto, sob a perspectiva da contranarrativa, o advento das plataformas com modelos de negócios inovadores passa a ser visto não como um mecanismo pela qual as pessoas ganham independência por meio de facilidade de acesso a postos remunerados e flexibilidade na execução do trabalho, mas como uma nova estratégia do capital para promover dispersão enquanto centraliza o processo produtivo.

No processo caracterizado como uberização, as técnicas de dispersão da força de trabalho operam em novas dimensões. O trabalhador passa a ser empreendedor de si mesmo, responsável pela própria sobrevivência e permanência em um trabalho em que não há nada de garantido. A jornada de trabalho, componente essencial do emprego tradicional, ganha novos contornos e passa por uma reconfiguração.

Nesse sentido, vale destacar que, ao contrário de uma relação de emprego tradicional, a forma como se obtém rendimentos não está mais atrelado a quantidade de horas trabalhadas e à disposição de um empregador. Pelo contrário, destituído de quaisquer garantias ou segurança, o trabalhador passa a só auferir rendimentos quando efetivamente prestar um serviço, tal como um profissional autônomo sem qualquer vínculo com a empresa.

Isso leva a adoção de estratégias pelas pessoas para assegurar a própria sobrevivência. Tal circunstância de ausência de garantias na execução das tarefas, leva a tomada de decisões que privilegiam os rendimentos ao bem-estar pessoal.

⁶⁹ ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020, p. 114. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20%C3%A9,apresentam%20enquanto%20mediadoras%2C%20quando%2C%20em>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

Além disso, em razão do trabalhador só ser pago pelo período em que se encontra trabalhando, a tomada de decisões dessas pessoas será orientada pelo momento em que consigam auferir mais rendimento, o que nem sempre se coaduna com o seu bem-estar.

A título exemplificativo, pode-se imaginar o ofício de um entregador de delivery que utiliza umas das plataformas digitais disponíveis para oferecer seus serviços de entrega. Além de não possuir qualquer ingerência sob as tarefas que são atribuídas pela empresa (só podendo recusar a oferta), a falta de segurança quanto a remuneração o faz estar muito mais propenso a realizar serviços nos turnos de maior demanda, que são os momentos em que a maioria das pessoas está descansando.

Some-se a isso, o fato de que o período que permanece à disposição da plataforma não é remunerado, o que aumenta a pressão pela execução da maior quantidade de tarefas no menor tempo possível. Como, geralmente, inexistem normas que protejam sua saúde e segurança durante o exercício das funções, qualquer acidente pode acabar sendo bastante custoso.

Em relação à questão do gerenciamento algorítmico, FINCATO e WÜNSCH⁷⁰ comentam que a tecnologia alterou fortemente o mercado de trabalho, permitindo que conceitos como local e jornada de trabalho fossem totalmente reconfigurados. Não por outra razão que o trabalho flexível e o remoto deram novos contornos para o elemento da subordinação e do trabalho subordinado.

A subordinação clássica está associada à ideia de um vínculo jurídico decorrente de um contrato de trabalho, por meio do qual o empregado se compromete a acatar ordens do empregador em razão do poder diretivo. Portanto, manifesta-se pela intensidade da ordem do tomador de serviço ao trabalhador⁷¹. Observa-se que o conceito de subordinação em sua acepção clássica leva em conta a centralidade do poder na figura de um empregador determinado.

As novas formas de organização do capital e o uso de novas técnicas alteram esse cenário, pois não é possível identificar com clareza a subordinação. Isso porque não há mais a presença de um empregador direto que emana ordens e organiza a atividade econômica. Apesar de haver dificuldades em identificar o elemento da

⁷⁰ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Superior Tribunal do Trabalho**, Brasília, v. 86, n. 3, 2020, p. 53. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181114>. Acesso em: 5 de jul. 2021.

⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 327.

subordinação em sua acepção clássica, existem outros conceitos de subordinação⁷² que podem vir a se adequar às novas relações de trabalho, tal como a subordinação estrutural, que serão mais bem detalhados no capítulo 3.

Conforme já mencionado anteriormente, a nova organização do capital propicia o surgimento de formas de organização que promovem a dispersão da força de trabalho, de modo que a antiga figura do empregador já fica mais tão aparente. A despeito disso, o poder de mando continua a ser exercido, visto que a dinâmica das plataformas enseja novas formas de gerenciamento. É dizer que as ordens continuam a ser emitidas e cumpridas, mas o trabalhador já não possui mais noção da figura a quem obedece.

Nesse novo tipo de gerenciamento, o uso de algoritmos ganha um papel de grande relevância. O algoritmo pode ser entendido como uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, com o objetivo de solucionar um problema ou executar uma tarefa⁷³. Diante disso, há a ressignificação da subordinação, visto que os algoritmos criam novas formas de controle, que muitas vezes permanecem ocultas.

Em outros modelos produtivos, havia maior clareza quanto a figura do patrão ou supervisor. No fordismo, o operário não tinha dúvidas de quem deveria obedecer e acatar ordens. No Toyotismo, há maior liberdade, em razão da presença de equipes multifuncionais, mas o trabalhador ainda tinha noção de qual era a hierarquia. Todavia, as plataformas digitais perturbam essa noção de subordinação, visto que ocultam a figura do empregador⁷⁴.

No modo de gestão por algoritmos, o controle se realiza de modo difuso, de sorte que não há a criação de um chefe sem resto. Os trabalhadores, sem perceberem, recebem e acatam ordens relativas à tipo e forma de prestação do serviço. Nesse sentido, os algoritmos determinam a quem atribuir as tarefas e todas

⁷² Conforme lição de Maurício Godinho Delgado, o conceito de subordinação possui dimensões: clássica, objetiva e estrutural. Na subordinação objetiva, o trabalhador se integra aos fins do empreendimento do tomador de serviço. Na subordinação estrutural, há a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador, independentemente de acatar ordens diretas, mas acolhendo sua dinâmica de organização e funcionamento. Para mais informações, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 327-328.

⁷³ MANZANO, José Augusto N. G.; OLIVEIRA, Jayr Figueiredo De. **Algoritmos: lógica para desenvolvimento de programação de computadores**. 28. ed. São Paulo: Érica, 2017.

⁷⁴ COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. Dissertação - Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2021, p. 118. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021_RaianneLiberalCoutinho.pdf. Acesso em: 25 de mar. 2022.

as circunstâncias, tenho poder de supervisão sobre o trabalhador. Além disso, a plataforma exerce constante poder de vigilância e possui o poder de punir aqueles que não se adequarem às suas diretrizes. Portanto, evidente a existência de um novo tipo de subordinação com novos contornos.

Sucedendo que, ao comentar a criação de uma massa de trabalhadores orientados para a prestação da maior quantidade de serviços sem qualquer garantia, Ludmila Costheck Abílio esclarece que há o surgimento de um trabalhador *just-in-time*, remunerado somente pelo que conseguir produzir. Com isso, as plataformas criam uma força de trabalho permanente que está disponível a todo o momento e que só é remunerada pelos serviços que efetivamente prestarem⁷⁵.

Quanto maior a quantidade de prestadores cadastrados, melhor para a eficiência dos serviços que são oferecidos por intermédio das plataformas. Assim, a suposta facilidade de acesso ao mercado de trabalho cumpre somente o papel de aumentar a eficiência de dos serviços da própria empresa que administra o aplicativo. Para os trabalhadores uberizados, não há demissão, pois inexistente contratação ou processo seletivo. O contrato de trabalho transmuda-se em um simples contrato de adesão, o que cria uma massa de trabalhadores informais que precisam estar disponíveis constantemente⁷⁶.

Diante do exposto, é possível perceber que o surgimento de empresas que tenham em seu modelo de negócios características da nova economia e ferramentas tecnológicas representam riscos e oportunidades para a organização do trabalho. As plataformas digitais, ao mesmo tempo que inauguram novos padrões e relações de trabalho, também trazem uma série de riscos e efeitos negativos.

A despeito do discurso profundamente divulgado de que as plataformas trariam apenas benefícios, é preciso focalizar nas consequências negativas para o mercado de trabalho. Dentro dessa temática, verifica-se que, além de provocar alterações nos

⁷⁵ ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020, p. 118. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20%C3%A9,apresentam%20enquanto%20mediadoras%2C%20quando%2C%20em>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

⁷⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, 2021, p. 38. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20%C3%A9,apresentam%20enquanto%20mediadoras%2C%20quando%2C%20em>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

mercados tradicionais, a atuação das plataformas cria uma massa de trabalhadores invisíveis submetidos a uma série de normas e padrões de conduta.

O discurso de autonomia e flexibilidade na maneira de execução dos serviços por partes dos trabalhadores supostamente autônomos cai por terra quando se verifica a presença de uma forma mais sofisticada de gestão da mão de obra. Essa nova modalidade utiliza de algoritmos e outros recursos tecnológicos para promover a dispersão dos trabalhadores enquanto mantém a sua gestão, o que inaugura um novo tipo de subordinação: a subordinação algorítmica.

Essas circunstâncias são componentes de um processo maior do neoliberalismo que visa reduzir os custos de mão de obra e maximizar os lucros. Diante disso, o capital se utiliza de novas estratégias para formar uma massa de trabalhadores dependentes. Em face dessas circunstâncias, cumpre sopesar os riscos a que estão submetidos esses trabalhadores com as normas jurídicas de regência, de modo a verificar eventuais inadequações de incompatibilidades, respeitadas as peculiaridades de cada função.

1.3. Plataformas digitais e novas relações trabalhistas decorrentes do paradigma da economia compartilhada.

O desenvolvimento de novas tecnologias de informação e comunicação trouxe mudanças importantes para a sociedade do novo milênio. Isso porque seu uso provocou alterações nos padrões comportamentais, transformando o modo como as pessoas se relacionam, consomem, se informam e até mesmo trabalham. Tecnologias como inteligência artificial e plataformas digitais dão forma a essas novas tendências e o gerenciamento por meio de algoritmos é característica marcante dessa nova etapa do desenvolvimento tecnológico. Nesse contexto de mudança da economia e dos negócios pela tecnologia, convém citar o surgimento das plataformas digitais como um instrumento de disrupção que destrava todo esse potencial.

Buscando compreender o que efetivamente são as plataformas digitais e sua importância para essa nova realidade, muitos entendem que as plataformas digitais são o motor dessa nova economia, uma vez que são as grandes responsáveis por sua popularização e crescimento. Apesar da grande quantidade de segmentos em que as plataformas digitais podem atuar e variedade de bens e serviços nelas negociados, características comuns a grande maioria são a "...dependência de

fornecedores externos e a ausência de propriedade dos ativos físicos utilizados nos serviços prestados...”⁷⁷

Para Nick Srnicek, a plataforma digital é uma infraestrutura digital que permite que dois ou mais grupos interajam, de modo a atuar como intermediário que conecta diversos usuários, anunciantes, prestadores ou fornecedores de bens ou serviços. Elas oferecem mecanismo para que esses indivíduos possam elaborar seus próprios produtos ou serviços⁷⁸.

Segundo o autor, as plataformas digitais possuem quatro características principais, independente do seu ramo de atuação: I) Elas não são empresas de tecnologia, mas entes que conseguem operar em qualquer lugar em aconteça interação com a dimensão digital; II) Produzem e são dependentes dos efeitos em rede, uma vez que, quanto maior a quantidade de usuários que interagem dentro da plataforma, mais valiosa ela será (tendência a monopolização); III) Subsídio cruzado, em que muitos serviços são oferecido a um baixo preço, até mesmo gratuitamente, para atrair novos usuários e outra parte da plataforma eleva os preços para compensar as perdas; IV) governança, as plataformas não apenas organizam os mercados em que atuam, mas também organizam o mercado de acordo com a definição de regras e geração de valor dentro de seu ecossistema⁷⁹.

Decerto as plataformas são orientadas para arregimentar mais usuários, a fim de se tornarem mais relevantes e dominarem o mercado em que atuam. Diante disso, oferecem benefícios que depois eventualmente são retirados. Em contraposição a ideia de que são meios abertos e neutros, ressaltam que as plataformas não são apenas meios de circulação econômica, ou seja, são mais do que um lugar que permite a realização de transações entre seus usuários. Utilizam-se de algoritmos, protocolos e classificações para induzir um processo de capitalização e valoração, a fim de estimular a participação de mais usuários para potencializar seus ganhos econômicos ⁸⁰.

⁷⁷ ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, [S.l.], v. 5, n. 1, 2019, p. 23. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3427796. Acesso em: 10 set. 2021

⁷⁸ SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity, 2017, pp. 43-45.

⁷⁹ SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity, 2017, pp. 43-45.

⁸⁰ LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. **Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation**. Finance and Society, [S.l.], v. 3, n. 1, 2016, pp. 4-7.

A despeito de seus inúmeros segmentos da atuação das plataformas digitais (podem ser tanto de bens como de serviços), a presente investigação focaliza apenas na troca de serviços e trabalho que são intermediados por essas empresas, a fim de melhor avaliar a situação jurídica dos trabalhadores que se utilizam delas oferecer seus serviços. Nessa perspectiva, importante delimitar quais os principais elementos que caracterizam esse trabalho e quais os seus tipos. Dada a amplitude de atuação dessas empresas, a dinâmica de funcionamento e as tarefas realizadas pelos trabalhadores não serão as mesmas.

Refere-se a um conjunto de práticas que, aplicadas ao contexto econômico, dão destaque ao compartilhamento de ativos e na experiência de uso, e não em sua propriedade. Diante disso, a partir da noção de economia colaborativa, uma pessoa pode aproveitar uma experiência sem que detenha a posse ou propriedade de um bem para a satisfação de sua necessidade. A título exemplificativo, pode-se citar o caso de uma plataforma de caronas compartilhadas. Nesse caso, o passageiro não precisa possuir um carro para que possa se deslocar, basta contratar o serviço de quem tenha. Nesse contexto, é importante se destacar que o compartilhamento por si só não se trata de uma prática inovadora por si só.

Uma frase que ganhou notoriedade e que demonstra a mudança de padrões de consumo trazidos pela economia compartilhada viabilizada pelas plataformas digitais é a que foi dita por Tom Goodwin, Sr. VP de Estratégia do Grupo Havas Media, e modo a demonstrar o potencial de disrupção dessas práticas no ambiente econômico:

"Em 2015, a Uber, a maior empresa de táxi do mundo, não possui veículos, o Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria conteúdo, o Alibaba, o varejista mais valioso, não tem estoque, e o Airbnb, o maior hoteleiro do mundo, não possui imóveis" (tradução nossa)^{81 82}

Isso só mostra que a geração de valor negócio transitou da propriedade de um bem para a conexão que é realizada entre usuários para viabilizar uma transação. O

Disponível em: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_EarlyView_LangleyLeyshon.pdf. Acesso em: 8 de mai. 2022.

⁸¹Tom Goodwin, Sr. VP of "Strategy Havas Media": "In 2015, Uber the world's largest taxi company owns no vehicles, Facebook the world's most popular media owner creates no content, Alibaba the most valuable retailer has no inventory, and Airbnb the world's largest hotelier owns no real estate"

⁸² MCRAE, Hamish. Facebook, Airbnb, Uber, and the unstoppable rise of the content non-generators. **Independent**, 2015. Disponível em: <https://www.independent.co.uk/news/business/comment/hamish-mcrae/facebook-airbnb-uber-and-the-unstoppable-rise-of-the-content-nongenerators-10227207.html>. Acesso em: 20 jun. 2021.

valor ínsito está na conexão que é promovida entre as partes, e não só na propriedade, o que cria certa vantagem competitiva para essas organizações.

Dentre dessa perspectiva, convém salientar que é bastante comum que usuários dessas plataformas ofereçam serviços dos mais diversos para auferir rendimentos para realizar tarefas das mais diversas que sejam. Portanto, delimitando um pouco a atuação dos tipos de plataformas analisadas, a análise será feita para plataformas digitais que promovem a conexão entre pessoas que se propõem a realizar uma tarefa ou a prestação de um serviço em troca de uma contrapartida financeira e pessoas que desejam obter a referida prestação mediante pagamento de um valor.

Dada a amplitude de atuação das plataformas e dos problemas que geram, considera que, no diz respeito aos aspectos de regulação da atividade, os problemas gerados por plataformas de compartilhamento de bens – tal como a plataforma de compartilhamento de acomodações Airbnb – são muito mais de ordem fiscal, constituindo desafio para direito tributário, do que plataformas que viabilizam a prestação de serviços, que são um duro desafio para o direito do trabalho ⁸³.

Nessa mesma linha de intelecção, autor complementa que plataformas por meios das quais se realiza trabalho intermitente constituem desafio regulatório justrabalhista muito mais urgente do que as plataformas por meio das quais ocorre a prestação normal de serviço. Ou seja, as que apresentam maiores condições para a precarização das eventuais relações trabalhistas que podem surgir demandam mais atenção e cuidado em razão dos seus potenciais efeitos nocivos ⁸⁴.

Em um contexto de mudanças no mercado de trabalho em decorrência de mudanças na base material do capitalismo e do advento novas práticas que proporcionam novos tipos de relações, há que se ter em mente o conceito de capitalismo de plataformas. De certo as plataformas digitais são agentes importantes na indução desse tipo de mudança e constituem o centro de análise para compreender esse fenômeno.

Não por outra razão que, rememorando as nomenclaturas utilizadas para fazer referência ao fenômeno de que se trata, há a expressão economia de plataformas.

⁸³ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed., Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 160. Edição Kindle.

⁸⁴ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 161. Edição Kindle.

Ela se deve justamente a esse protagonismo dessas empresas em promover práticas que criam relações de trabalho e alteram a forma como ocorrem as transações econômicas entre pessoas.

O capitalismo de plataformas faz referência a uma nova fase do capitalismo por meio da qual são utilizadas novas formas de organização e gerenciamento da produção que, na esteira da globalização das cadeias produtivas, formas de organização do trabalho (como Toyotismo e fordismo), buscam dispersar o trabalho e centralizar o controle⁸⁵. Muitos consideram que esse processo faz parte de uma tendência mundial de flexibilização e precarização das relações de trabalho com o objetivo de reduzir custos e aumentar a produtividade às custas da perda de direitos.

No que diz respeito ao processo de fragmentação das relações de trabalho e derrocada da relação de emprego como modelo prevalecente, Antônio de Freitas Júnior⁸⁶, ao explicar a teoria da fragmentação do professor David Weil, explica que a relação de emprego não é mais predominante nos grandes empreendimentos em razão de uma mudança qualitativa da gestão do trabalho em diversos setores da economia, uma ampla teia de subcontratação que promove uma cisão entre a atividade principal da empresa e a atividade de gestão da mão de obra.

Há, portanto, um amplo processo de terceirização da mão de obra como tendência da economia moderna. Isso pode ser observado com maior facilidade em grandes multinacionais, como a Apple, que distribuem seu processo produtivo, e por consequência, a gestão da mão de obra por uma vasta gama de empresas subcontratadas com o objetivo de aumentar a receita e diminuir seus custos⁸⁷. O modelo fordista de produção, em que todos os funcionários estavam reunidos em uma fábrica na linha de montagem e todas as etapas da produção ocorriam na mesma empresa, parece estar superado.

A lógica dominante encontra fundamento na teoria de Foco na Competência, que preconiza que a empresa deve adotar uma estrutura organizacional mais enxuta,

⁸⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, 2021, p. 40. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20%C3%A9,apresentam%20enquanto%20mediadoras%2C%20quando%2C%20>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

⁸⁶ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, pp. 127-129. Edição Kindle.

⁸⁷ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 129. Edição Kindle.

de modo a só contratar empregados diretos que sejam suficientes para cuidar de atividades em que a empresa reconheça e terceirizas as demais atividades⁸⁸. Apesar de uma tendência, há providências que podem ser tomadas para balancear seus efeitos prejudiciais e evitar a precarização de direitos.

Dado o cenário em que se insere, não é demais notar que as plataformas digitais são produto de toda uma construção para alterar os processos de organização e gerenciamento da mão de obra. Em verdade, o tema ganha bastante relevância quando se observam grandes contingentes de pessoas atuam sob a administração velada de plataformas.⁸⁹

Compreender a mudanças na dinâmica das relações de trabalho que são reveladas por essas tendências é essencial para tomar conhecimento do processo em que nos inserimos. Tal como em outras etapas da história da humanidade em que novas tecnologias transformando o processo produtivo – como nas revoluções industriais anteriores -, mais uma vez a tecnologia geram mudanças no trabalho que precisam ser integralmente compreendidas para que seja possível assegurar um futuro do trabalho decente.

Buscando entender a dinâmica dessas novas relações, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de vida e Trabalho (Eurofound) - um organismo tripartite da União Europeia que se ocupa de desenvolver estudos acerca de política social, com foco no trabalho e condições vida⁹⁰ – realizou recentemente um estudo com o objetivo de delimitar quais os tipos de trabalho são realizados por meio de plataformas digitais. Nesse particular, um aspecto importante a ser citado é o de que, dada a amplitude de atuação das plataformas (podem provocar disrupção em transação envolvendo bens ou serviços), a investigação abrangeu somente

⁸⁸ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, pp. 129-130. Edição Kindle.

⁸⁹ ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020, p. 114. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20%C3%A9,apresentam%20enquanto%20mediadoras%2C%20quando%2C%20em>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

⁹⁰ SOBRE a Eurofound. **Eurofound**, [S.l.]. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/about-eurofound>. Acesso em: 20 de mar. 2021.

plataformas relacionadas a prestação de serviço considerando a preocupação com os direitos humanos dos trabalhadores⁹¹.

Diante disso, foi proposta uma definição para o trabalho realizado por intermédio de plataformas que engloba diferentes tipos de função. Nesse sentido o trabalho digital por plataformas pode ser conceituado como uma forma de trabalho que usa uma plataforma digital para permitir que organizações ou indivíduos acessem outras organizações ou indivíduos para resolver problemas ou fornecer serviços em troca de pagamento⁹².

As principais características do trabalho da plataforma são as seguintes⁹³: I) O trabalho remunerado é organizado através de uma plataforma online; II) Três partes estão envolvidas: a plataforma online, o cliente e o trabalhador; III) O objetivo é realizar tarefas específicas ou resolver problemas específicos; IV) O trabalho é terceirizado ou contratado; V) Os trabalhos são divididos em tarefas; VI) Os serviços são prestados sob demanda.

Da estrutura conceitual apresentada, depreende que o trabalho deve ser organizado por meio de plataformas e envolver uma relação triangular. Nessa relação, há a figura do: I) prestador de serviços; II) tomador de serviço; III) intermediador. O primeiro sujeito dessa relação é trabalhador que oferece seus serviços através do ambiente da plataforma. O tomador de serviço nada mais é do que a pessoa que demanda aquele determinado serviço e paga um determinado valor em troca. Por fim, há a figura do agente intermediário, que se ocupa de conectar o prestador e o tomar para a execução do serviço.

Nesse particular, ao citar esse tipo de relação triangular aplicada para um aplicativo de transporte de passageiros, Graça Enes⁹⁴ argumenta que há três

⁹¹ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, pp. 3-4. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁹² EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 9. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁹³ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 9. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁹⁴ ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, [S.l.], v. 5, n. 1, 2019, p. 27. Disponível em: <https://revistas.uminho.pt/index.php/unio/article/view/248>. Acesso em: 20 jul. 2022.

contratos específicos entre as partes. O primeiro contrato é o de intermediação entre a plataforma e motorista (B2B), por meio do qual ela provê meios do segundo encontrar passageiros (app). O segundo é um contrato de intermediação entre a plataforma e o passageiro (B2C), por meio do qual ela permite a solicitação de um motorista em qualquer lugar do globo através do app. Por fim, o terceiro é um contrato de transporte firmado entre o motorista e o passageiro (B2C). Há sérias dúvidas sobre a natureza desses contratos, visto que em alguns casos considera-se que a empresa organiza a atividade de tal forma que ela deixa de somente intermediá-la, mas passa a atuar diretamente na prestação do serviço.

No que se refere às outras características do trabalho por plataformas, observa-se que o objetivo é resolver problemas ou realizar problemas específicos, havendo uma infinidade de serviços que envolvem isso. Vai desde a execução de micro tarefas por meio de plataformas online até a realização de tarefas simples em um local físico. Por fim, importa salientar que o trabalho é dividido em tarefas e presados sob demanda. Isso reflete a dinâmica de organização do processo produtivo, por meio do qual as tarefas são distribuídas a uma multidão de pessoas que concorrem pelos serviços.

A partir do momento em que se compreende que as plataformas digitais atuam como instrumentos de disrupção que transformam as relações de trabalho, surge uma questão fundamental: Afinal, quais as características e tipos de formas de trabalho que surgem a partir das plataformas digitais? Quanto a isso, importante retomar as conclusões do relatório produzido pelo Eurofound em 2018⁹⁵, a fim de compreender as principais formas de trabalho por plataformas digitais encontradas no âmbito da União Europeia.

No referido estudo, buscou-se na literatura as principais características de trabalhos por plataforma e foram encontradas as seguintes: a) nível de habilidade; b) forma de prestação do serviço; c) escala da tarefa; d) processo de seleção; e) forma de combinação. Por meio de simulações, chegou-se a 120 tipos de formas de trabalho

⁹⁵ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 3. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

diferentes, no entanto, desse total, somente 10 eram compatíveis com plataformas que estavam cadastradas em bases de dados da Europa⁹⁶.

Nesse sentido, importante mencionar foi utilizada a base de dados da Centro de Pesquisa de Comissão Europeia, que continha registros de 200 plataformas operando na União Europeia no ano de 2017, dentre as quais 170 envolviam algum tipo de prestação de serviço⁹⁷. Subtraindo as repetições, temos que sobraram apenas três formas de trabalho principais que respondem pela grande maioria das plataformas existentes. São elas: a) on-location platform-determined routine work, b) on-location worker-initiated moderately skilled work e o c) online contestant specialist work .

A on-location platform-determined routine work constitui as formas de trabalho realizadas no localmente cuja atribuição da tarefa cabe à plataforma. Um exemplo desse tipo de trabalho é da plataforma Uber, em que a atividade deve ser realizada localmente e é organizada pela própria plataforma. Por seu turno, o segundo tipo consiste na on-location worker-initiated moderately skilled work, que abrange atividades de baixa e média complexidade que são escolhidas pelos trabalhadores e realizadas localmente. Por fim, a online contestant specialist work abrange os trabalhos realizados por freelancers, que constituem profissionais com maior qualificação técnica e que concorrem pelas atividades. No entanto, têm liberdade para negociar o seu preço⁹⁸.

Em estudo sobre as novas formas de trabalho produzidas com a digitalização da economia, identificaram, entre as formas virtuais de trabalho produzida, o crowdworking, que nada mais é do que a trabalho prestado por intermédio de plataformas⁹⁹.

⁹⁶ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. A, p. 4. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁹⁷ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. A, p. 4. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁹⁸ EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. A, p. 5. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

⁹⁹ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. Digitalisation, between disruption and evolution. **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, pp. 10-11. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258917701379>. Acesso em: 25 de fev. 2021.

Dentro dessa classificação, Valenduc e Vendaramin¹⁰⁰ destacam os três principais tipos de crowdworking. O primeiro é composto por markplaces de micro tarefas virtuais fragmentadas, que podem ser realizadas em qualquer lugar do mundo por meio de conexão com internet. Essas tarefas podem ser executadas por qualquer um do público em geral, sem necessidade de qualificação específica, em decorrência de sua fragmentação. Outra característica desse tipo de plataforma é que os preços são definidos através de leilão e os trabalhadores são avaliados pelo tempo do serviço por meio da plataforma.

O segundo tipo de plataforma virtual envolve crowdworking para tarefas autônomas realizadas por profissionais. Aqui há a exigência de uma qualificação por parte dos prestadores de serviço, uma vez que devem ser certificados pela plataforma para que possam atuar, ou seja, só podem ter acesso ao ambiente virtual caso forneçam suas credenciais profissionais. A prestação do serviço é realizada por autônomos que estipulam um valor diário ou da hora e os demandantes selecionam de acordo com o melhor preço, em uma dinâmica de mercado.

O terceiro tipo consiste em uma plataforma que realiza a intermediação de tarefas e serviços materiais que são executados a nível local. Ao contrário dos outros tipos de serviços ofertados nas plataformas anteriores, esse tipo de serviço não é virtual, pois é realizado offline. Isso quer dizer que é necessária a presença física do trabalhador para a realização da atividade. É o exemplo do modelo adotado pela Uber, em que a intermediação entre fornecedor e consumidor do serviço é feita de maneira eletrônica, por meio da plataforma, mas o serviço de transporte é prestado de maneira local pelo motorista credenciado.

A despeito da importante classificação tratada, optou-se por utilizar nesse trabalho uma divisão mais simples e didática, que separa bem os dois principais tipos de trabalho que são realizados pelas plataformas digitais. Trata-se da classificação proposta por Valeria de Stefano¹⁰¹ em relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho com o objetivo de entender as novas

¹⁰⁰ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. Digitalisation, between disruption and evolution.

Transfer: European Review of Labour and Research, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, p. 10-11. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258917701379>. Acesso em: 25 de fev. 2021.

¹⁰¹ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016, p. 1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

formas de trabalho em âmbito digital as condições materiais que elas impõem.

Nesse sentido, o autor ressalta que, a despeito dessas novas formas de trabalho proporcionarem novas oportunidades com formas de trabalho flexível, elas podem pavimentar o caminho para a comodificação e desvalorização do trabalho diante dos riscos que trazem. A concepção tratada divide o trabalho realizado por intermédio de plataformas digitais em duas grandes categorias às quais se agregam os principais tipos: a) crowdwork; b) work on demand via apps (trabalho sob demanda por aplicativos)¹⁰²

O crowdwork consiste em atividades que implicam a realização de tarefas específicas por de plataformas online, que permitem que indivíduos ou organizações tenham acesso a outros indivíduos ou organizações por meio de conexão com internet. Um ponto relevante é que as atividades atribuídas por meio das plataformas são realizadas online, ou seja, não há necessidade de presença física para sua concretização. Quanto ao tipo de tarefas executadas, elas variam bastante.

Não raras vezes envolvem as denominadas “microtarefas”, subdivisões de uma tarefa maior que geralmente são extremamente monótonas e repetitivas. Geralmente estão associadas atividades que não são bem executadas pela inteligência artificial (classificação de fotos, identificação de objetos, responder questionários etc.). No entanto, há uma variedade de tarefas de maior complexidade que podem ser atribuídas essa forma de trabalho, tais como a criação de logos para uma empresa ou a criação de um website.¹⁰³

Dois exemplos de empresas que viabilizam atividades de crowdwork são a Amazon Mechanical Turk e a plataforma Workana. Somente a título exemplificativo, pode-se dizer a primeira permite a intermediação de microtarefas de um solicitante para as pessoas que desenvolvem a atividade. Por seu turno, o modelo de negócios da segunda empresa está mais associado a atividades de

¹⁰² DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016, p.

1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

¹⁰³ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016, pp. 2-3. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

maior complexidade que são negociadas entre os usuários, sendo uma forma de freelancer.

O segundo tipo de trabalho identificado nas plataformas refere-se ao trabalho sob demanda por aplicativos. Nesse tipo de atividade, tarefas tracionais que são prestadas na economia tradicional são oferecidas por meio de plataformas digitais. Dessa forma, é possível utilizar a plataforma, geralmente por meio de um app, para solicitar serviços de limpeza, reparos ou mesmo transporte. A característica marcante dessa modalidade, e o que a diferencia a outra, é o fato de as atividades serem oferecidas online, por intermédio de plataformas, mas serem executadas localmente (offline)¹⁰⁴

Em relação ao tipo de serviço que é oferecido nessa segunda modalidade, há ampla variedade que se encaixa nessa classificação. As plataformas podem estabelecer diferentes métodos para atribuição de tarefas e de pagamento. Alguns podem lançar um leilão entre os profissionais e deixam ao encargo do cliente a escolha e o pagamento considerando o melhor serviços prestado. Outras plataformas, por sua vez, estipulam padrões de qualidade mínimas a serem respeitados na execução do serviço a ser prestado e cobram o valor diretamente do cliente.

Dentre as empresas que atuam nesse segmento, umas maiores representantes do trabalho sob demanda por aplicativos é a Uber. Apesar da importância companhia para o mercado das plataformas digitais, em virtude de todos os conflitos decorrentes de sua atuação (que vão de questões de natureza trabalhista até outras de natureza concorrencial), há outras plataformas que podem ser citadas. No Brasil, por exemplo, um segmento de delivery, que possui a plataforma ifood como player de maior relevância, ganhou bastante importância.

Pontos semelhantes esses tipos de plataforma é que elas realizam o gerenciamento da mão de obra, composta pela massa de trabalhadores autônomos que as utilizam para realizar suas atividades, e estabelecem padrões de qualidade mínimos para a execução do serviço. Nesse sentido, estabelecem normas de conduta e obrigatoriedade da posse de alguns equipamentos (como as caixas para guardar o pedido). Apesar disso, negam qualquer tipo de relação jurídica com os autônomos

¹⁰⁴ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016, pp. 3-4. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

que prestam serviços, o que coloca essas pessoas em situação de grande insegurança.

O Quadro 4 sintetiza as principais características que diferenciam os dois tipos de atividade, fazendo um resumo das suas principais diferenças.

Quadro 4. Tipos de trabalho por plataformas digitais

Características	Crowdwork	Work on-demand via apps
Função	Média e alta qualificação	Baixa qualificação
Execução	Online	Offline
Alcance	Global	Local
Padrão de qualidade	Contratante	Plataforma

Fonte: Elaborado pelo autor com base em DE STEFANO ¹⁰⁵

As principais características identificadas com diferenciadoras de ambos os tipos de atividades são: a) qualificação da função; b) forma de execução; c) alcance; d) padrão de qualidade. Conforme já mencionado o crowdwork abrange predominantemente atividades de média e alta qualificação, apesar de envolver por vezes tarefas repetitivas, que são executadas online, tendo alcance global. Ou seja, é possível que pessoas de todas as partes do mundo concorram para a execução do serviço face a inexistência de limitação física.

Por outro lado, os trabalhos realizados sob demanda por meio de aplicativos envolvem tarefas que demandam baixa qualificação e que precisam ser prestadas de maneira local. Portanto, a atividade é organizada por meio de ferramentas tecnológicas da plataforma, mas sua natureza nada tem de inovadora em relação a atividades já tradicionalmente realizadas. A única novidade é a organização da atividade de maneira digital, mas, por exemplo, a entrega solicitada através do aplicativo de delivery é o mesmo serviço de entrega do restaurante que faz o pedido.

Evidente, portanto, que as atividades possuem naturezas distintas e estão submetidas a riscos que lhes são peculiares. Não há como afirmar os trabalhadores que laboram em um tipo de atividade sofrem dos mesmos males. No entanto, a

¹⁰⁵ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016, pp. 1-2. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

despeito de suas particularidades, essas formas de trabalho guardam algumas similaridades que são relevantes para a análise.

Conforme preleciona De Stefano¹⁰⁶, em primeiro lugar, as duas formas de trabalho se utilizam tecnologias de informação e comunicação (TIC), bem como de internet, para conectar oferta e demanda por trabalho com extrema velocidade, minimizando os custos de transação. Isso diminui as barreiras de entrada e possibilita que diversas pessoas se habilitem para realizar tarefas, seja com o objetivo de complementar a renda, seja como forma de auferir a renda principal.

A soma da rapidez da conexão junto com facilidade de acesso a ofertas de trabalho cria uma força de trabalho “just-in-time”, que é acionada somente para aquela tarefa específica. Nessa esteira, argumenta-se que pelo fato de as transações ocorrerem em ambiente virtual, principalmente no crowdwork, contribui-se para a criação de uma massa invisível de trabalhadores, desumanizando a atividade.

Da mesma forma, outra característica que pode ser destacada é a inexistência de proteção previdenciária e laboral, uma vez que as atividades são compreendidas como simples “bicos” realizados por prestadores de serviços autônomos. As plataformas, nessa linha de entendimento, só seriam utilizadas para conectar oferta e demanda, não intervindo no resultado.

Essas novas formas de trabalho, advindas das novas tecnologias, põem à prova diversas noções tradicionais das relações de emprego e trabalho. Nesse sentido, o conceito de jornada de trabalho (tempo) e local de trabalho (lugar) são completamente reformulados. Isso torna mais difícil a aplicação da legislação já existente para essas novas relações de trabalho, o que prejudica o acesso dos trabalhadores digitais aos direitos já consagrados.

Somado a essa circunstância, há um insistente discurso por parte das plataformas online no sentido de que não possuem qualquer relação com os trabalhadores lá cadastrados, alegando que são profissionais autônomos. Pretendem se eximir de qualquer responsabilidade relativa aos trabalhadores digitais sob o argumento de que as plataformas apenas realizam a intermediação entre o tomador e o prestador do serviço ofertado.

¹⁰⁶ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016, pp. 4-5. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

A especificidades das formas emergentes de trabalho impedem seu enquadramento como outra forma de trabalho regulamentada e estimula a “lógica do autoemprego” entre os colaboradores. Assim, são gerados cada vez mais trabalhadores autônomos que não possuem qualquer tipo de segurança ou proteção social, uma vez que não possuem certeza quanto a sua remuneração, jornada ou local de trabalho.

O contexto delineado demonstra os desafios regulatórios e sociais das novas formas de trabalho que emergem.

Quadro 5 Relações de trabalho tradicional x relações de trabalho da era digital

Características	Trabalho tradicional	Trabalho digital
Jornada de trabalho	Fixa	Flexível
Remuneração	Definida	Indefinida
Local de trabalho	Determinado	Indeterminado
Poder de mando	Centralizado	Difuso
Contrato de trabalho	Existente	Não existente

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

O Quadro 5 faz uma síntese acerca das diferenças de características entre o trabalho considerado tradicional, em que prevalece o vínculo de emprego, e as relações de trabalho da era digital. A grande diferença entre as duas está ligada a crescente flexibilização das relações de trabalho proporcionadas por novas tecnologias. O distanciamento dos padrões tradicionais do emprego com a continuidade da subordinação cria vínculos de trabalho precários, sem segurança.

Não haveria qualquer problema se de fato as partes atuassem de maneira autônomo. No entanto, conforme será detalhado mais à frente, o *modus operandi* dessas plataformas tolhe a liberdade dos trabalhadores, de modo que são integrados a estrutura do negócio. Há, assim, a transferência de riscos do negócio para o trabalhador sem a devida contrapartida, o que redundando em precarização. A seguir, buscar-se-á tratar das consequências da atuação das plataformas para o mercado de trabalho.

2. TRABALHO DECENTE E EXPERIÊNCIAS DE REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.

A presente seção possui por objetivo discutir os desafios para regulamentação das relações de trabalho nas plataformas digitais. Em um primeiro momento serão analisadas as normativas internacionais aplicáveis que consubstanciam o direito de proteção ao trabalho decente. Em um segundo momento, verificar-se-ão os principais riscos trazidos com as novas relações de trabalho decorrentes da economia compartilhada. Por fim, será analisada a situação da regulamentação internacional e nacional sobre a matéria, tentando traçar um panorama sobre as principais decisões judiciais e legislações, sem, no entanto, encerrar o rol disponível.

2.1. Proteção dos direitos humanos trabalhista na seara internacional.

A partir do pós-guerra, iniciou-se uma etapa de internacionalização dos direitos humanos, que culminou com a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919 e suas convenções, bem como a criação da Organização das Nações Unidas e elaboração de importantes instrumentos de tutela dos direitos humanos na perspectiva internacional, com diversos pactos e declarações.

Com a assinatura da Carta das Nações Unidas em 1945 foi constituída a Organização das Nações Unidas (ONU) como organismo internacional vocacionado à proteção dos direitos humanos., mas não trouxe de maneira expressa o elenco de direitos a serem tutelados¹⁰⁷. Nesse sentido, a concepção de Direitos Humanos foi fortalecida por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 que reconheceu expressamente que a dignidade é inerente a todo ser humano, de modo que todos são iguais em direitos e obrigações, e é valor essencial para o progresso da humanidade.

Contudo, a declaração ainda não possuía força vinculante entre os Estados signatários, pois não tinha a estrutura de um tratado. Em verdade a declaração foi concebida para ser uma etapa anterior à elaboração de um tratado internacional sobre

¹⁰⁷ GAMBÁ, Juliane Caravieri Martins. **Trabalho digno e direitos humanos no MERCOSUL: vicissitudes da integração latino-americana**. 2014. Tese (Doutorado em Integração da América Latina) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014, p. 178. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-14102015-111919/publico/2014tesePROLAMagostoJulianeCaravieri.pdf>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

direitos humanos ¹⁰⁸

Na declaração, há a consagração de direitos fundamentais de liberdade, igualdade e fraternidade. Nela também, houve a incorporação do trabalho digno enquanto direito humano. Em sua redação, já é possível observar que esse direito está relacionado a condições justas e favoráveis de trabalho, bem como a noção de remuneração justa – aquela capaz de assegurar ao trabalhador e à sua família uma existência compatível com a dignidade humana.

Somente em 1966, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou o Pacto Internacional dos Direitos Civil e Políticos junto com o Pacto Internacional sobre Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, instrumentos protetivos que tiveram a finalidade de conferir efetividade aos direitos previstos na Declaração ao vincular juridicamente seus Estados signatários. Ressalta-se que o primeiro pacto não versou sobre direitos sociais, uma vez que ficou incumbido de tratar somente de direitos civis e políticos, o segundo só veio a entrar em vigor em 1976.¹⁰⁹

Dentre os direitos humanos previstos nos instrumentos internacionais – sobretudo no Pacto Internacional sobre Direitos Sociais, Econômicos e Culturais – o direito ao trabalho se destaca pela sua relevância para o bem-estar social. O direito ao trabalho é fundamental para o pleno desenvolvimento de qualquer indivíduo. É por meio dele que uma pessoa pode auferir a renda necessária para prover seu sustento. Desse modo, é indubitável que se trata de um importante direito social necessário ao bem-estar do indivíduo.

No entanto, a dinâmica da ordem capitalista subordinou o trabalho à perseguição do lucro, gerando situações de insegurança e precarização que colocam o trabalhador em situação de desvantagem. Por essa razão, não basta que seja assegurado o trabalho, mas se faz necessário que esse trabalho possa ser realizado de maneira decente e digna.

Nesse contexto, o direito ao trabalho decente é um direito humano de grande relevância para assegurar tal mister. Esse direito pode ser entendido como “condição essencial para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia

¹⁰⁸ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 155.

¹⁰⁹ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 156.

da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”¹¹⁰.

O trabalho não deve ser considerado como simples mercadoria, pois o indivíduo que o exerce precisa ser valorizado enquanto sujeito de direitos, noção essa que foi incorporada pelos ordenamentos jurídicos dos Estados e está consagrada na Constituição Brasileira com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Deve-se atentar que a doutrina faz certa diferenciação entre o direito ao “trabalho decente” e o “direito ao trabalho digno”.

Muito embora as expressões sejam utilizadas como sinônimos por boa parte dos juristas, em razão de fazerem referências às mesmas ideias, elas são fundamentadas em valores jurídicos diferentes. O trabalho decente está ligado a ideia de cidadania, um direito atrelado a uma determinada ordem jurídico-política. Por sua vez, o trabalho digno está atrelado a ideia de direitos humanos, pois faz referência direta à dignidade da pessoa humana, um valor universal.¹¹¹

Portanto, a noção de dignidade é mais ampla e faz referência direta ao direito humano previsto em tratados e convenções internacionais. Entende-se o trabalho digno como aquele que está relacionado a uma concepção mais ética do trabalho e assentado na ideia de dignidade humana. Deve incluir as condições materiais objetivas em que é realizado junto com as condições subjetivas ¹¹²

A esse respeito, é de se salientar que o trabalho digno é valor tutelado pelos sistemas de proteção aos direitos humanos. Ele encontra guarida no sistema global da ONU e nos sistemas regionais, a exemplo do sistema protetivo interamericano. A noção de trabalho digno remonta a própria noção de direitos humanos, na medida em que é centrado no valor da dignidade da pessoa humana. Os direitos humanos são todos os direitos considerados indispensáveis a uma vida digna.

O trabalho digno enquanto direito social que impõe ações e políticas para sua

¹¹⁰ BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006, p. 5. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo->. Acesso em: 20 jun. 2021.

¹¹¹ ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, 2012, pp. 744-745. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/XYTJZrcXrh65bZPTRwN39Kw/#:~:text=Trabalho%20decente%20e%20trabalho%20digno%20inserirse%20na%20interdepend%C3%Aancia%20inerente%20ao,%C3%A0%20comunidade%20de%20valores%20morais>. Acesso em: 20 de out. 2021.

¹¹² GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **Trabalho digno e direitos humanos no MERCOSUL: vicissitudes da integração latino-americana**. 2014. Tese (Doutorado em Integração da América Latina) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-14102015-111919/publico/2014tesePROLAMagostoJulianeCaravieri.pdf>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

efetivação foi previsto no Pacto Internacional sobre Direitos Sociais, Econômicos e Culturais. Nele os Estados signatários reconhecem o direito da pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis. Por meio do referido instrumento, os Estados se comprometem a assegurar direitos correlatos de remuneração justa, segurança e higiene no trabalho, igual oportunidade a todos e lazer. Além disso, também há previsão do direito de sindicalização¹¹³

Por sua vez, o sistema regional de proteção aos direitos humanos também prevê a tutela desse direito fundamental. Esse sistema é composto pelos subsistemas europeu, interamericano e africano, os quais funcionam em conjunto com o sistema global de maneira harmônica. Contudo, cada sistema possui as suas particularidades com uma estrutura e regulamentação próprios.

Dentro desse sistema, existem alguns documentos internacionais de grande relevância para a tutela aos direitos trabalhistas no sistema interamericano. Nesse sentido, pode-se citar a Declaração de Princípios Sociais da América (1945), Carta Americana de Garantias Sociais (1948), Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), Pacto São José da Costa Rica (1969) e Protocolo Americano de São Salvador (1988).

A Declaração de Princípios Sociais da América foi resultado de uma conferência realizada na cidade do México da qual participaram diversos países da América Latina, a Conferência Interamericana sobre Problemas da Guerra e da Paz. A assinatura do referido documento internacional se deu em 1945 e antecedeu a criação da Organização dos Estados Americanos, que só viria a ser constituída em 1948¹¹⁴

A declaração foi um marco na proteção de direitos trabalhistas no continente americano, pois tratou sobre institutos essenciais à concretização do direito ao trabalho digno (salário-mínimo, proteção à maternidade, seguridade social, educação, qualificação profissional etc.). Por meio dela, foram antecipados diversos direitos que

¹¹³ GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **Trabalho digno e direitos humanos no MERCOSUL: vicissitudes da integração latino-americana**. 2014. Tese (Doutorado em Integração da América Latina) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-14102015-111919/publico/2014tesePROLAMagostoJulianeCaravieri.pdf>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

¹¹⁴ GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **Trabalho digno e direitos humanos no MERCOSUL: vicissitudes da integração latino-americana**. 2014. Tese (Doutorado em Integração da América Latina) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-14102015-111919/publico/2014tesePROLAMagostoJulianeCaravieri.pdf>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

viriam a ser reconhecidos em outros documentos assinados posteriormente.

Posteriormente, foi assinada a Carta Americana de Garantias Sociais (1948) como uma declaração de direitos sociais dos trabalhadores. Essa carta estabeleceu um rol de direitos mínimos que amparassem os trabalhadores e que deveriam ser assegurados pelos Estados americanos, sem a exclusão de outros direitos garantidos por lei que pudessem ampliar esse rol. Dentre esses direitos básicos, previu que todo trabalhador deve a possibilidade de uma existência digna e condições justas de desenvolvimento de sua atividade.

Seguindo na análise dos documentos internacionais, deve-se citar a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, que foi aprovada em 1948 durante a Conferência Internacional Americana em Bogotá. Ela foi pioneira no estabelecimento de direitos humanos de cunho universal, trazendo uma concepção de cidadania por meio da qual se compreende que os indivíduos são detentores de direitos e deveres¹¹⁵.

No que se refere à tutela do trabalho digno, a Declaração prevê que: a) toda pessoa tem direito ao trabalho e justa retribuição (art. 14); b) direito ao descanso e ao seu aproveitamento (art. 15); c) direito à previdência social (art. 16); d) direito de associação (art. 22); e) dever de trabalhar dentro de suas capacidades (art. 37). Por meio da leitura de suas disposições, é possível ver o esforço para reconhecer direitos absolutamente fundamentais para o desenvolvimento do trabalho em condições dignas.

Em 1969, foi aprovada na Conferência Interamericana de Direitos Humanos em São José na Costa Rica a Convenção Americana de Direitos Humanos, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica. Nas razões que motivaram sua aprovação, é reconhecido que os direitos essenciais ao homem não derivam de um vínculo jurídico-político com um Estado (nacionalidade), mas sim dos atributos da vida humana.

As disposições do Pacto de São José versam sobre garantias dos direitos à vida, liberdade, nacionalidade, propriedade privada, nome, proteção à família etc. Contudo, seu texto não versa sobre direitos sociais, não tratando sobre o trabalho

¹¹⁵ GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **Trabalho digno e direitos humanos no MERCOSUL: vicissitudes da integração latino-americana**. 2014. Tese (Doutorado em Integração da América Latina) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014, p. 206. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-14102015-111919/publico/2014tesePROLAMagostoJulianeCaravieri.pdf>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

digno. Conforme explana GAMBA¹¹⁶, disposições relativas a direitos econômicos, sociais e culturais foram reservadas a um protocolo separado para que fosse possível obter a adesão dos Estados Unidos ao Pacto de São José:

“No intuito de obter a adesão dos Estados Unidos da América, ficou decidido na Conferência Interamericana que os direitos econômicos, sociais e culturais seriam firmados em protocolo em separado o que ocorreu com a assinatura do Protocolo de São Salvador apenas em 1988, logo, o trabalho digno, enquanto direito social, não foi resguardado neste documento.”

Por fim, há a Convenção Americana sobre direitos humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo Americano de São Salvador), aprovado em 1988 pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, em São Salvador – El Salvador, que foi incorporada à ordem jurídica interna do Brasil por meio do Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999¹¹⁷.

Como já afirmado anteriormente, esse documento foi um protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos que visou fixar a obrigação dos seus Estados signatários em dar efetividade aos direitos sociais, econômicos e culturais reconhecidos, inclusive por meio de disposições legislativas e constitucionais para o cumprimento desse objetivo.

Esse tratado possui diversas previsões a respeito do trabalho digno. No art. 6º, prevê que o trabalho é direito de toda pessoa e inclui a oportunidade de obter meios para uma vida digna por meio do desempenho de uma atividade lícita livremente escolhida. Para tanto, dispõe em seu art. 7º que esse direito pressupõe o reconhecimento de que o trabalho deve ser desempenhado em condições justas, equitativas e satisfatórias.

Nesse particular, prevê que os Estados signatários devem garantir, por meio de legislação interna: a) remuneração que assegure condições de subsistência digna; b) direito de todo trabalhador seguir sua vocação por meio da atividade que melhor

¹¹⁶ GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **Trabalho digno e direitos humanos no MERCOSUL: vicissitudes da integração latino-americana**. 2014. Tese (Doutorado em Integração da América Latina) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014, p. 216. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-14102015-111919/publico/2014tesePROLAMagostoJulianeCaravieri.pdf>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

¹¹⁷ BRASIL. **Decreto N. 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20El%20Salvador. Acesso em: 09 de jan. 2023.

atenta as suas expectativas; c) direito a promoção e avanço no trabalho; d) estabilidade no emprego; e) segurança e higiene no trabalho; f) proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo o trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. No caso dos menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida; g) limitação razoável das horas de trabalho; h) repouso, gozo de tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários em feriados (art. 7º).

Aprofundando a temática, BRITO FILHO, FERREIRA e DA SILVA¹¹⁸ esclarecem que, após os horrores da segunda grande guerra mundial de 1945, a ideia de que todas as pessoas são detentoras de direitos básicos indispensáveis a sua subsistência ganhou muita relevância, o que veio a consagrar a dignidade humana. Essa qualidade deve ser protegida e não pode, sob nenhuma hipótese, ser relativizada em razão de sua importância para a concretização dos direitos humanos.

Nesse sentido, o trabalho só alcançará seu valor social se for assegurado direitos que possibilitem que se viva de modo, minimamente, decente. Somente tendo seus direitos mínimos garantidos é que cada trabalhador poderá buscar sua realização pessoal. Desse modo, quando se fala em direito ao trabalho, não basta que seja garantido acesso ao trabalho, mas devem ser garantias de condições dignas que preservem a dignidade.

O patamar mínimo de direitos a serem garantidos ao trabalhador passou a ser objetivamente chamado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de trabalho decente. Essa noção foi proposta na LXXXVII Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1999, por meio do Relatório do Diretor Geral do OIT (1999). O conceito reforça a necessidade de, diante de um cenário em que forças do mercado exercem cada vez mais influência sobre o mundo do trabalho e seus atores sociais na busca de ganhos econômicos, criar não somente novos postos de trabalho, mas trabalhos

¹¹⁸ FERREIRA, Versalhes Enos Nunes; DA SILVA, Érica de Kássia Costa; BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. TRABALHO ESCRAVO, DIGNIDADE HUMANA E O DIREITO DE NÃO SER ESCRAVIZADO. **ARGUMENTA JOURNAL LAW**, Jacarezinho, 2021, p. 487, Disponível em: <https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/2106/pdf>. Acesso em: 10 de nov. 2022.

que sejam de qualidade¹¹⁹.

Quanto às dimensões da expressão, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de trabalho decente é estruturado por meio de quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, sobretudo os princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção de emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social ¹²⁰.

José Claudio Monteiro de Brito Filho leciona que o trabalho decente é um conjunto de direitos mínimos que corresponde: i) ao direito ao trabalho; ii) à liberdade de expressão; iii) ao trabalho em condições justas, incluindo remuneração, e que preservem a saúde e segurança; iv) à proibição de trabalho infantil; v) à liberdade sindical; vi) à proteção aos riscos sociais¹²¹.

Nesse contexto, observa-se que o trabalho decente é um direito humano fundamental que envolve outros direitos básicos que assegurem condições satisfatórias de trabalho, bem como uma remuneração que assegure a subsistência em condições razoáveis. Os trabalhadores em plataformas digitais, à semelhança de outros tipos de trabalhadores, merecem ver reconhecido esse direito no exercício de suas atividades para sua plena realização pessoal.

Na Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho¹²², adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 108ª sessão realizada em 2019, ficou definido que, como foram de providenciar segurança e proteção jurídica aos trabalhadores e trabalhadores que se encontram em condição de informalidade. Para tanto, os trabalhadores devem gozar de proteção adequada de acordo com a Agenda do Trabalho Digno, considerando os seguintes elementos: i) respeito pelos seus direitos fundamentais; ii) salário mínimo adequado, legalmente instituído ou negociado; iii) limites à duração do trabalho; iv) segurança do trabalho.

¹¹⁹ ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. **Sociedade e Estado**, v. 35, n. 3, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/CVK4xDTXW4m39mvKbnHXgPB/?format=pdf>. Acesso em: 20 de out. 2021.

¹²⁰ BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006, p. 5. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.

¹²¹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. ed. atual. de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018, p. 57.

¹²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho**. Genebra: Conferência Internacional do Trabalho, 2019, pp. 11-12. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em: 10 de dez. 2022.

Considerando a informalidade em que estão inseridos os trabalhadores de plataformas digitais, verifica-se que há dificuldades em assegurar os direitos previstos nos instrumentos internacionais no que está relacionado à garantia do trabalho decente. Nesse particular, muitas das condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores digitais não permitem a garantia de condições de trabalho compatíveis com o direito ao trabalho decente, o que merece atenção dos líderes políticos e da sociedade civil organizada.

2.2. As condições de trabalho e a natureza do vínculo do trabalhador de plataformas digitais.

Entre as diferentes formas de trabalho prestado por plataformas digitais, há diferentes riscos envolvidos. Pela natureza das funções e das atividades exercidas, diferentes fatores irão influenciar nos riscos relacionados a supressão de direitos. Tanto o *crowdwork*, como o trabalho sob demanda por aplicativos estão sujeitos a formas de trabalho incompatíveis com o direito ao trabalho decente e a dignidade da pessoa humana.

Os trabalhadores por aplicativo sob demanda, em razão de exercerem suas funções localmente – ainda que tenham o trabalho intermediado por plataformas -, estão sujeitos a uma série de riscos de precarização das suas condições de trabalho.

Do mesmo modo, os trabalhadores de *crowdwork*, especificamente os que laboram por meio de *marktplaces* de micro tarefas também podem se encontrar em circunstâncias desfavoráveis por motivos semelhantes. A respeito disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou um estudo para identificar os principais desafios enfrentados por trabalhadores digitais que exercem suas atividades online, cujos resultados foram publicados em 2018¹²³.

Em uma de suas etapas, o estudo analisou as condições em que se encontravam trabalhadores nas principais plataformas digitais europeias, utilizando-se de entrevistas. Uma das conclusões foi no sentido de que a remuneração é bastante baixa. Identificou-se que esses trabalhadores têm redução substancial de seus ganhos em decorrência do tempo que permanecem inativos, o que acarreta uma

¹²³ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2018, pp. 1-2. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 21 jun. 2021.

remuneração inferior a um salário-mínimo da região em que se encontram. Em suma, muitos dos entrevistados consideraram a remuneração recebida como baixa ou injusta.¹²⁴

Outro fator que merece ser destacado com a pesquisa é que grande parte desses trabalhadores não possui acesso a prestações sociais. Nesse sentido, o inquérito demonstrou que a cobertura da proteção social é inversamente proporcional ao grau de dependência do indivíduo em relação ao trabalho nas plataformas digitais – ou seja, quanto maior é a dependência do trabalho desempenhado nas plataformas, maior é a probabilidade estar desprotegido.¹²⁵

De igual forma, foi identificado que nas plataformas não ofertam trabalho suficiente, o que afeta a regularidade do trabalho e, por conseguinte, dos rendimentos auferidos. Isso leva muitos trabalhadores perder tempo procurando trabalho sem qualquer remuneração para isso. A partir das entrevistas, a esmagadora maioria dos participantes (88%) respondeu que gostaria de ter mais trabalho disponível.¹²⁶ Por fim, a maioria dos entrevistados disse que a imprevisibilidade na distribuição das tarefas dificulta o planejamento do dia e acarreta um aumento nas horas trabalhadas.

Desse modo, evidencia-se que algumas das atividades, em ambas as modalidades de trabalho por plataforma analisadas, estão submetidas a riscos que podem provocar a precarização das condições de trabalho. Muitas dessas pessoas ficam invisíveis quando realizam a prestação de algum tipo de serviço por intermédio da plataforma, o que contribui para a configuração de condições precárias. Pelo fato de serem classificados não raras vezes de maneira equivocada como autônomos, se submetem a riscos sociais de aviltam a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, uma das principais dificuldades para assegurar proteção social a essas novas formas de trabalho é delimitar a natureza do vínculo que essas pessoas possuem com as plataformas.

¹²⁴ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2018, p. 74. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹²⁵ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2018, p. 59. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 21 jun. 2021.

¹²⁶ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho Promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2018, p. 62. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 21 jun. 2021.

Quanto a questão da classificação dos trabalhadores de plataformas digitais, é preciso destacar que o modelo instituído pelas plataformas digitais gera constante insegurança jurídica, pois ainda há grandes dúvidas quanto a natureza do vínculo entre trabalhadores digitais e plataformas, o que impede a aplicação de normas protetivas que confirmem direitos trabalhistas. A questão consiste em definir a natureza do vínculo entre os agentes, a saber, se são de fato trabalhadores autônomos ou se subsistem elementos para a caracterização de uma relação de emprego.

Acerca do tema da natureza do vínculo entre trabalhadores e plataformas, Adrián Todolí-Signes tece algumas considerações acerca das particularidades das atividades, além de discutir sobre porque – em algumas vezes – o trabalho por plataformas não pode ser considerado como autônomo¹²⁷.

É importante salientar que um trabalhador autônomo é um profissional que oferece seus serviços diretamente no mercado, sem intermediação de terceiros, assumindo os riscos de sua atividade. Ele é titular de sua própria organização e possui autonomia para escolher como realizará suas tarefas e o valor de seu serviço. Nesse sentido, é perceptível que essas características não constatadas em sua integralidade nos serviços desenvolvidos nas plataformas digitais, sobretudo as que se utilizam ser serviços prestados localmente.

Em primeiro lugar, existe um monitoramento constante das atividades do trabalhador pelas plataformas. Muito embora não exista monitoramento direto por parte da empresa detentora da plataforma, no modelo de negócios da economia digital são instituídas novas formas de controle. Enquanto no modelo da economia tradicional as empresas forneciam instruções diretas para seus empregados e monitoravam seu cumprimento, plataformas digitais terceirizam essa função para os próprios usuários dos aplicativos, por meio de um sistema de avaliação, que atribui uma nota de acordo com a experiência obtida. Desse modo, garantem um monitoramento constante do desempenho dos trabalhadores¹²⁸.

¹²⁷ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, p. 6. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022.

¹²⁸ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022.

Em segundo lugar, o aparente menor controle sobre as atividades realizadas não significa dizer que os trabalhadores detenham maior liberdade a ponto de se tornarem autônomos. Um certo nível de liberdade não distorce a relação de dependência. A quantidade de controle exercido perde importância, tendo em vista que o que importa é a quantidade de controle que a empresa mantém o direito de exercer sobre o trabalhador¹²⁹.

Em terceiro lugar, verifica-se a existência de um desequilíbrio no poder de barganha do trabalhador digital contra as plataformas. Na relação entre as partes, há um vínculo de subordinação implícito, uma vez que as plataformas impõem as regras para a prestação dos serviços, sem qualquer interveniência por parte dos trabalhadores. Do mesmo modo, a dinâmica do negócio estimula a competitividade da massa de trabalhadores por demandas de serviço, o que contribui para o aumento das horas trabalhadas e menor remuneração.¹³⁰

Um quarto motivo que impede o reconhecimento da independência dos trabalhadores digitais é a ausência de oportunidades empreendedoras. Um profissional autônomo deve ser capaz de desenvolver seu próprio negócio e possuir sua própria clientela. Todavia, isso não acontece com as novas formas de trabalho que surgem no bojo das plataformas digitais, sobretudo com o *crowdwork*, pois o trabalhador, diante das condições a que submetido, não possui condições de agregar valor ao serviço, sendo incapazes de se diferenciar dos outros para ganhar clientes próprios. Os serviços desenvolvidos são considerados como padronizados¹³¹

Por fim, a inclusão do trabalhador em uma organização externa impede o reconhecimento de sua autonomia. Para que o obreiro seja considerado como autônomo, ele não pode integrar à organização de outrem, mas precisa possuir sua própria organização e prestar serviços sem deixar de integrá-la. Ocorre que o trabalho realizado por meio de plataformas confunde-se bastante com uma relação de

¹²⁹ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022.

¹³⁰ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022.

¹³¹ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022.

emprego nesse aspecto, pois os trabalhadores aceitam as regras impostas pelas plataformas, sem terem possibilidade de negociação.

Esses fatores demonstram que, ainda que haja certo grau de liberdade para os trabalhadores digitais, com flexibilidade de horários e possibilidade de escolher quais serviços prestar, existem mecanismos que impõem uma subordinação implícita no trabalho realizado por meio de plataformas. A impossibilidade de negociar preços, a inexistência de organização própria, a falta de oportunidades empreendedoras e a presença de mecanismos de controle das atividades são fatores determinantes para que se conclua pela ausência de autonomia.

Sopesando esses elementos com o patamar mínimo de direitos do direito fundamental ao trabalho decente proposto pela OIT, observa-se que os trabalhadores de plataformas digitais estão submetidos a riscos sociais significativos que lhes impede de exercerem suas funções de maneira digna. O que se verifica é que, não raras vezes, os trabalhadores que laboram por esses meios são informais que estão subordinados à própria plataforma.

Conforme já mencionado a Agenda do Trabalho Digno da OIT¹³² propõe os seguintes direitos para o respeito ao trabalho decente: i) respeito pelos seus direitos fundamentais; ii) salário mínimo adequado, legalmente instituído ou negociado; iii) limites à duração do trabalho; iv) segurança do trabalho. No entanto, esses direitos estão sendo prejudicados no trabalho por plataformas, conforme verificado na presente seção.

Conforme já observado, a falta de vínculo entre trabalhadores e plataforma não garante um patamar de remuneração mínima para os obreiros. Some-se a isso o fato de que os trabalhadores só são remunerados pelos serviços efetivamente prestados, de modo que qualquer tempo à disposição da plataforma quando não se está a prestar serviços não é remunerado. No caso das plataformas de crowdwork, ainda foi identificado o risco de falta transparência quanto a avaliação da tarefa e a possibilidade

¹³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho**. Genebra: Conferência Internacional do Trabalho, 2019, pp. 11-12. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em: 10 de dez. 2022.

de não pagamento pelo serviço executado¹³³. Desse modo, não há respeito ao direito a uma remuneração justa.

Do mesmo modo, não é estipulado, na grande maioria dos casos, um limite para a duração do trabalho. A classificação equivocada dos trabalhadores como autônomos impede a observação de qualquer parâmetro para a jornada. Como há uma pressão para realização de tarefas e somente o tempo trabalhado é remunerado, é natural que as jornadas de trabalho se estendam por longas horas, o que pode ocasionar problemas de saúde ocupacional.

Por fim, importante salientar que, frente as condições a que são submetidos, não é garantida qualquer respeito a normas de segurança do trabalho. Nesse sentido, é de se notar que todo o material necessário para a execução do serviço deve ser providenciado pelo trabalhador, tanto as ferramentas tecnológicas necessárias para acessar a plataforma, como veículos para realizar entregas. Dessa forma, depreende-se que as condições a que estão submetidas não são compatíveis com a garantia do trabalho decente.

2.3. Panorama da regulamentação nacional e internacional sobre a relação entre trabalhadores e plataformas digitais.

Quando se trata do tema relativo às plataformas digitais, é importante compreender que a problemática da proteção aos direitos dos trabalhadores de plataformas digitais não se restringe ao território nacional, mas é um fenômeno que abarca todo o globo. Em virtude da capilaridade do modelo de negócio dessas empresas digitais – sobretudo a ausência da propriedade de ativos físicos - e da difusão da ideia da economia compartilhada, as plataformas digitais se espalharam por diversos países.

Naturalmente, diante das transformações trazidas pelas plataformas aos mercados é que foram geradas inúmeras controvérsias, que inevitavelmente acabaram chegando aos tribunais. Apesar da diversidade do debate e dos questionamentos atrelados ao modelo de negócios das plataformas digitais, somente foram analisadas questões relacionadas à tutela dos trabalhadores digitais. Nesse

¹³³ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2018, p. 73. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 21 jun. 2021.

sentido, percebe-se que grande parte do debate na seara trabalhista está centrado na classificação desses trabalhadores, ou seja, discute-se qual a natureza do seu vínculo.

Visando traçar um panorama geral que não possui a pretensão de esgotar a matéria, nem tampouco trazer o estado da arte sobre as decisões na seara nacional e internacional (tarefa notoriamente hercúlea), buscou-se analisar um apanhado das decisões mais emblemáticas que chegaram aos tribunais estrangeiros e os principais julgados no âmbito do Brasil. Do mesmo modo, buscou-se citar algumas das legislações que surgiram com intuito de regular a temática, considerando que, diante da novidade do tema, não havia legislação específica que regresse essas relações.

2.3.1. Regulação no Direito estrangeiro.

No âmbito da União Europeia, ainda não há regulamentação que assegure condições de trabalho mínimas para trabalhadores digitais. Demonstrando preocupação com a temática e urgência em tratar do tema, a presidente da Comissão Europeia para o mandato de 2019/2024, Ursula von der Leyen, assumiu o compromisso de buscar formas de melhorar as condições de trabalho de trabalhadores digitais. Nesse particular, ressaltou a digitalização traz grandes mudanças e afeta os mercados de trabalho¹³⁴.

Visando cumprir o compromisso que havia sido firmado, a comissão da União Europeia lançou uma consulta pública, em 24 de dezembro de 2021, para os Estados-membros, a fim de discutir a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, diante do conjunto de risco a que esses profissionais estão submetidos.¹³⁵

Na chamada para consulta pública, a comissão identifica alguns aspectos que representam desafios para o trabalho por meio de plataformas digitais, quais sejam¹³⁶:

¹³⁴ **COMUNICAÇÃO da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu E Ao Comité Das Regiões: Programa de Trabalho da Comissão 2021.**

Bruxelas: Comissão Europeia, 2020. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52020DC0690>. Acesso em 20 de fev. 2022.

¹³⁵ **COMUNICAÇÃO Da Comissão Ao Parlamento Europeu, Ao Conselho, Ao Comité Económico E Social Europeu E Ao Comité Das Regiões: Programa de Trabalho da Comissão 2021.**

Bruxelas: Comissão Europeia, 2020. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52020DC0690>. Acesso em 20 de fev. 2022.

¹³⁶ **FIRST phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work.** Brussels: European Commission, 24.fev.2021. Disponível em: www.ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_656. Acesso em: 12 jun. 2022.

I) status de emprego; II) condições de trabalho, incluindo saúde e segurança; III) acesso à proteção social adequada; IV) acesso à representação coletiva e à negociação; V) dimensão transfronteiriço do trabalho de plataforma; VI) questões relacionadas à gestão algorítmica; VII) acesso a treinamentos e oportunidades profissionais.

Como fruto dessa consulta e da preocupação em uniformizar o tratamento da matéria para garantir melhores condições de trabalho aos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas, a União Europeia recentemente propôs uma Diretiva para proteger os direitos desses trabalhadores. Ela propõe uma lista de critérios para determinar se a plataforma deve ser considerada como parte empregadora. Estima-se que, com a diretiva, entre 1,7 e 4,1 milhões de trabalhadores possam ser reclassificados¹³⁷.

Apesar de não haver tratamento uniforme na Europa, há iniciativas legislativas em alguns países europeu que se propõem a tentar regular o fenômeno de maneira autônoma. Dentre as iniciativas legislativas identificadas, pode-se citar legislação elaborada pela da Itália em relação aos trabalhadores digitais de delivery. O país foi um dos primeiros a elaborar uma legislação específica prevendo a tutela de trabalhadores digitais.

Inicialmente, cumpre esclarecer que a modalidade de trabalho que chamou atenção dos juristas no país se refere ao trabalho sob demanda por aplicativos, em que os trabalhadores prestam serviços localmente (offline) mas recebem as demandas por meio de plataformas digitais.

Diante disso, a principal distinção relativa a contrato de trabalho para a doutrina italiana reside na diferença entre trabalho autônomo e subordinado, tendo em vista que a subordinação é vista como a porta de entrada para uma série de direitos trabalhistas. Nesse sentido, o fator determinando para aferir a presença ou não do vínculo de subordinação diz respeito ao elemento da heterodireção na prestação de serviço¹³⁸.

¹³⁷ UE propõe diretiva para proteger os direitos dos trabalhadores das plataformas digitais. Bruxelas: Comissão europeia, 2022. Disponível em: https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_pt. Acesso em: 20 jul. 2022.

¹³⁸ CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. Em: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 55. Edição Kindle.

Assim, caso seja verificado que o trabalhador se submete ao poder diretivo e disciplinar de um terceiro durante a prestação do serviço, de tal sorte a ter sua autonomia limitada e ser incluído em uma organização, configura-se o vínculo de subordinação. Porém, considerando que sempre esse elemento pode ser identificado de maneira clara, a jurisprudência italiana se valeu de critérios subsidiários para realizar essa distinção, tal como continuidade e duração da relação laboral¹³⁹.

Em 2015 sobreveio a reforma Jobs Act que, dentre suas disposições, estendeu a aplicação das disposições da relação de trabalho subordinado às relações de colaboração que se concretizassem como prestações *exclusivamente* pessoais, contínuas e que são organizadas quanto aos tempos e locais de trabalho (art. 2º do Decreto Legislativo 81/2015¹⁴⁰).

Todavia, previu, em seu parágrafo primeiro, que isso não se aplicaria para as relações de trabalho hetero-organizadas com contratos coletivos específicos, o que provocou intenso debate doutrinário e jurisprudencial a respeito da aplicação dessa norma a trabalhadores de plataformas, notadamente os trabalhavam com entregas de delivery.

Em 2019, foi promulgada a primeira disciplina legal de proteção dos entregadores - trabalhadores digitais que realizam entregas -, por meio do Decreto-lei nº 101/2019, que introduziu a seção V-bis no Decreto Legislativo nº 81/2015, de modo a tratar expressamente da proteção do trabalho em plataformas informáticas¹⁴¹ e foi convertido na Lei nº 128/2019¹⁴². Essa lei alterou o art. 2º do Decreto Legislativo nº 81/2015, retirando a referência a dimensão espacial e temporal da hetero-

¹³⁹ CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020. Edição Kindle.

¹⁴⁰ 1. A partir de 1º de janeiro de 2016, a disciplina da relação de trabalho também subordinada a relações de colaboração que assumem a forma de serviços de trabalho exclusivamente pessoal, contínua e cujos métodos de execução são organizados por cliente também com referência aos horários e local de trabalho.

¹⁴¹ CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 70. Edição Kindle.

¹⁴² ITÁLIA. **Decreto-lei nº 128, de 2 novembro de 2019**. Conversão em lei, com alterações, do Decreto-Lei 3 setembro de 2019, n. 101, contendo disposições urgentes de proteção do trabalho e para a resolução de crises corporativas. Roma: Presidência da República, 2019. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/11/02/19G00137/sg>. Acesso em: 15 out. 2022.

organização, de modo que a análise de subordinação não deve mais considerar dimensões espaciais e temporais.

Outrossim, a lei excluiu a exigência de que as prestações fossem *exclusivamente* pessoais, facultando que fosse possível aplicar as disposições legais às prestações *predominantemente* pessoais, estendendo a abrangência da lei para trabalhadores que tivessem um mínimo organização de meios. De outro lado, a novel legislação modificou o parágrafo primeiro do art. 2º, ressaltando que o vínculo de subordinação poderia ser reconhecido a modalidades de prestação de serviço organizados através de plataformas informáticas^{143 144}.

Por fim, o Decreto nº 101/2019 introduziu uma nova seção V-bis no Decreto Legislativo 81/2015 tratando expressamente da proteção do trabalho em plataformas informáticas¹⁴⁵. Essa disciplina não foi destinada a outros trabalhadores da chamada gig economy, mas apenas aos entregadores (riders) a quem não são aplicáveis as regras do trabalho subordinado¹⁴⁶.

¹⁴³ CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. Em: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020. Edição Kindle.

¹⁴⁴ “art. 1º, 1, a) do Decreto-lei nº 128/20219. no n.º 1 do artigo 2.º, é aditado o seguinte ao final frase: «As disposições referidas neste parágrafo também se aplicam se as modalidades de execução do serviço forem organizada por meio de plataformas, inclusive digitais.”;

¹⁴⁵ A seção criada é composta por 7 (sete) artigos (art. 47-bis -47 -octies) e tem como objetivo regular o trabalho prestado por trabalhadores autônomos que desempenham atividade de entrega de bens no âmbito urbano, utilizando-se de velocípede ou veículos a motor. Consultar CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. Em: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020. Edição Kindle.

¹⁴⁶ Parte da doutrina entende que essa nova disciplina jurídica só é aplicável a *riders* qualificados como hetero-organizado, uma vez que aos trabalhadores que forem reconhecidos como subordinados já é assegurada a regulamentação relativo ao emprego. Contudo, CAVALLINI entende que a regulamentação deve ser aplicada de forma combinada com aquela do trabalho subordinado. Consultar CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. Em: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020. Edição Kindle.

Quanto ao conteúdo, importante destacar que a seção trata de: I) Obrigação de informação e transparência quanto vínculo¹⁴⁷; II) Critérios de remuneração mínima¹⁴⁸; III) Antidiscriminação e proteção da liberdade e dignidade do trabalhador¹⁴⁹; IV) Tratamento de dados pessoais¹⁵⁰; V) Seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais e de saúde e segurança do trabalhador¹⁵¹.

Outro país que também alterou sua legislação para tutelar a situação jurídica do trabalhador digital por plataforma foi a Espanha. Convém mencionar que o referido país incorporou a categoria intermediária de trabalhador economicamente dependente a seu ordenamento jurídico por meio do Lei nº 20/07, que instituiu a referida figura jurídica no Estatuto do Trabalhador Autônomo (LETA).^{152 153 154}

De acordo com a legislação, os trabalhadores parasubordinados espanhóis são qualificados como tais por dependerem de apenas um único cliente para retirar cerca de 75% de toda sua renda. Apesar dos requisitos estipulados em lei, nem sempre

¹⁴⁷ A previsão normativa diz que os contratos devem ser formalizados por escrito e é direito dos trabalhadores receberem informações úteis à defesa de seus interesses, direitos e segurança (art. 47-ter).

¹⁴⁸ Os critérios de remuneração global previstos na lei estimulam a composição coletiva entre a plataforma e os trabalhadores, uma vez que dispõe que eles serão fixados por contratos coletivos. Na ausência de acordo, veda remuneração com base na quantidade de entregas, prevê remuneração por hora com base em acordos coletivos de outras categorias (art. 47-quarter)

¹⁴⁹ Essa norma em específico garante a autonomia do trabalhador, na medida em que veda a exclusão do obreiro por parte da plataforma, bem como impede que ele tenha suas oportunidades de trabalho reduzidas – no caso dos entregadores, impede a redução das chamadas por serviços – por não aceitarem realizar uma ou outra entrega (art. 47-quinquies).

¹⁵⁰ Dispõe que os dados pessoais dos trabalhadores deverão ser tratados conforme a regulamento de proteção de dados, a saber pela disciplina do Código de privacy (Decreto Legislativo 196/2003) e o Regulamento Europeu 2016/679 (GDPR).

¹⁵¹ CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. Em: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020. Edição Kindle.

¹⁵² GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A DECISÃO DO TRIBUNAL SUPREMO NA ESPANHA QUE RECONHECEU A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES DA GLOVO: INFLUÊNCIA PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. **Revista do TST**, São Paulo, vol. 88, n. 1, jan/mar 2022, p. 56-57. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203713/2022_garcia_ivan_decisao_tribunal.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 jan. 2023.

¹⁵³ 1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

¹⁵⁴ ESPANHA. **Ley 20/2007**, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Madrid: Jefatura del Estado, 2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso em: 15 jul. 2022.

essa diferenciação é clara, o que acabou gerando abusos por parte das plataformas. A respeito desses trabalhadores, um marco importante no país foi o reconhecimento por parte da Suprema corte da condição de empregados de entregadores junto a empresa Glovo.

A repercussão da decisão foi tamanha que gerou um intenso processo de negociação entre Governo, setor patronal e trabalhadores que culminou, em março de 2021, com a aprovação de uma das primeiras legislações protetivas para trabalhadores de delivery (“gig” delivery workers), a denominada Rider Law, confere o status de empregado aos entregadores de plataformas digitais.¹⁵⁵

Trata-se do Real Decreto-Lei nº 9/2021¹⁵⁶, que alinhou-se com os fundamentos da decisão previamente proferida pelo Supremo Tribunal Espanhol. A legislação não só reafirmou o vínculo, mas também ampliou os efeitos da decisão para estender a todos os entregadores que prestem serviços a empresas que se utilizem de inteligência artificial baseada em algoritmos o vínculo laboral de emprego^{157 158}.

Nos Estados Unidos, houve recentemente uma tentativa de aprovar uma legislação específica que tratasse dos trabalhadores de plataformas digitais. O Estado da Califórnia (EUA) aprovou, em setembro de 2019, o Assembly Bill n. 5 (AB 5), legislação que reclassificou gig workers como empregados. Apesar de ser uma regulamentação mais ampla, a Uber e Lyft foram as empresas mais afetadas, na

¹⁵⁵ PÉREZ, Gorka R. Spain approves landmark law recognizing food-delivery riders as employees. **EL PAÍS**, 2021. Disponível em: https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html. Acesso em: 24 out. 2021.

¹⁵⁶ ESPANHA. **Real Decreto-ley 9/2021**, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Madrid: Jefatura del Estado, 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em: 10 jul. 2022.

¹⁵⁷ GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A DECISÃO DO TRIBUNAL SUPREMO NA ESPANHA QUE RECONHECEU A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES DA GLOVO: INFLUÊNCIA PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. **Revista do TST**, São Paulo, vol. 88, n. 1, jan/mar 2022, p. 61. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203713/2022_garcia_ivan_decisao_tribunal.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 jan. 2023.

¹⁵⁸ «Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

medida em que teriam de garantir direitos trabalhistas a seus motoristas parceiros¹⁵⁹. No entanto, essas duas empresas tentaram se evadir de todas as formas de cumprir a nova lei, chegando inclusive a ameaçarem suspender as operações no Estado.

Sucede que em novembro de 2021, a população da Califórnia aprovou a Proposition nº 22, uma proposta que permite que os motoristas de aplicativo – e outros trabalhadores abarcados pela legislação anterior – sejam considerados autônomos novamente¹⁶⁰. A campanha das empresas pela aprovação do projeto saiu vitoriosa e o estado deixou de ter uma regulamentação específica.

De todo o exposto, percebe-se que a situação jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais provoca intensos debates no mundo. Os estados ainda estão se adaptando a dinâmicas das novas relações de trabalho e tentando tutelar direitos e coibir excessos com vistas a evitar a consolidação de situações injustas. Decerto que não se pode perder de vista a compatibilização de qualquer situação econômica com a efetividade dos direitos humanos.

2.3.2. Jurisprudência no Direito estrangeiro.

O debate em torno dos problemas enfrentados pelos trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais não se restringe ao âmbito brasileiro, mas é um tema amplamente discutido em todo o mundo. A questão da digitalização e dessas novas formas de trabalho ganhou grande notoriedade e atenção sobretudo no âmbito da União Europeia.

A esse respeito, discussões em torno das plataformas digitais surgiram inicialmente em razão da grande projeção da empresa de mobilidade urbana Uber no mercado internacional. A referida empresa, que se propunha a ser uma alternativa mais barata e eficiente de mobilidade urbana, rapidamente ganhou inúmeros adeptos. A possibilidade chamar um táxi pelo celular a partir do celular pareceu muito mais

¹⁵⁹ CALIFORNIA. **Assembly Bill Nº. 5**. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. California, US, 2019. Disponível em: [leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5). Acesso em: 21 jun. 2021.

¹⁶⁰ CONGER, Kate. **Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors**. The New York Times, New York, 2020. Disponível em: www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html. Acesso em: 24 out. 2021.

atrativa do que os serviços de táxi que eram oferecidos, de modo que provocou uma disrupção no mercado.

Devido a toda a projeção que atingiu, rapidamente os problemas derivados de seus modelos de negócio chegaram aos tribunais. As principais questões discutidas eram de natureza concorrencial e trabalhista. A despeito da diversidade de temas que foram discutidos, somente questões de natureza trabalhista serão objeto de tratamento.

Nesse sentido, evidente que a principal questão objeto de discussão entre trabalhadores e plataformas referia-se a natureza do vínculo que possuíam as partes.

Nesse sentido, cumpre trazer à tona a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) a respeito do serviço Uberpop – um dos serviços prestados pela Uber. A controvérsia jurídica não dizia propriamente respeito ao reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhador e plataforma, mas sim qual a natureza do serviço prestado pela Uber. Havia dúvida se se tratava de uma empresa que prestava serviços somente de natureza tecnológica ou se atuava no ramo dos serviços de transporte¹⁶¹.

O litígio entre a Asociación Profesional Elite Taxi, uma associação profissional de motoristas de táxis da cidade de Barcelona (Espanha), e a Uber Systems Spain, SL, sociedade ligada à Uber Technologies Inc., visando discutir a empresa tinha possibilidade atuar no ramo de transportes urbanos sem dispor de licenças administrativas.

Em sua decisão, o tribunal entendeu que a atividade de realizada pelas plataformas era mais do que uma simples intermediação entre o motorista não profissional e o passageiro, compreendendo que a empresa desempenhava uma atividade ligada ao serviço de transporte de passageiros. Não reconheceu diretamente os motoristas como funcionários da empresa gestora da plataforma, mas entendeu

¹⁶¹ EUROPA. Tribunal de Justiça Europeu (grande seção). **processo C-434/15**. Reenvio prejudicial — Artigo 56.o TFUE — Artigo 58.o, n.o 1, TFUE — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 2000/31/CE — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Exigência de uma autorização —. Relator: Daniel Šváby, 20 de dezembro de 2017. Disponível em: www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EB40E54A2AD1EFB82CD010C5B9F8F408?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778567. Acesso em: 12 jun. 2022.

que a atividade realizada pela empresa exerce influência no serviço oferecido ao consumidor final, não sendo uma mera intermediação¹⁶²

Segundo decisão, de 20 de dezembro de 2017, o Tribunal de Justiça da União Europeia entendeu que a Uber é uma plataforma digital que oferece serviços de intermediação de transportes urbanos, entre motoristas e passageiros. O serviço prestado por motoristas não profissionais, que utilizam o seu próprio veículo e clientes agenciados pela Uber constitui um serviço de transportes urbanos. Consequentemente, os Estados-Membros podem regulamentar as condições de prestação desse serviço.

Consoante entendimento da corte de justiça, o serviço de intermediação entre motorista e passageiros não é mero serviço da sociedade da informação, mas deve ser qualificado como serviço no domínio dos transportes:

“Por conseguinte, há que responder à primeira e segunda questões que o artigo 56.o TFUE, conjugado com o artigo 58.o, n.o 1, TFUE, bem como o artigo 2.o, n.o 2, alínea d), da Diretiva 2006/123 e o artigo 1.o, ponto 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2.o, alínea a), da Diretiva 2000/31, devem ser interpretados no sentido de que um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal, que tem por objeto, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, **deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de «serviço no domínio dos transportes»**, na aceção do artigo 58.o, n.o 1, TFUE. Tal serviço deve, portanto, ser excluído do âmbito de aplicação do artigo 56.o TFUE, da Diretiva 2006/123 e da Diretiva 2000/31.” (grifo nosso).¹⁶³

¹⁶² EUROPA. Tribunal de Justiça Europeu (grande seção). **processo C-434/15**. Reenvio prejudicial — Artigo 56.o TFUE — Artigo 58.o, n.o 1, TFUE — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 2000/31/CE — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Exigência de uma autorização —. Relator: Daniel Šváby, 20 de dezembro de 2017. Disponível em: www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EB40E54A2AD1EFB82CD010C5B9F8F408?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778567. Acesso em: 12 jun. 2022.

¹⁶³ EUROPA. Tribunal de Justiça Europeu (grande seção). **processo C-434/15**. Reenvio prejudicial — Artigo 56.o TFUE — Artigo 58.o, n.o 1, TFUE — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 2000/31/CE — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Exigência de uma autorização —. Relator: Daniel Šváby, 20 de dezembro de 2017. Disponível em: www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EB40E54A2AD1EFB82CD010C5B9F8F408?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778567. Acesso em: 12 jun. 2022.

Em outro caso emblemático para a definição da atividade das plataformas digitais, a Uber France, que realizava o serviço denominado Uberpop, foi processada na justiça francesa pela parte civil Nabil Bensalém por: a) práticas comerciais enganosas; b) cumplicidade no exercício ilegal da profissão de taxista; c) organização ilegal de um sistema que realiza a intermediação entre clientes e pessoas que se dedicam ao transporte de passageiros a título oneroso.

No Tribunal de Lille, a Uber foi considerada culpada pelos atos de prática comercial enganosa e absolvida quanto a cumplicidade. Todavia, quanto a acusação de organização de um sistema ilegal de intermediação, o tribunal francês teve dúvidas se a punição prevista no código de transportes par tal conduta deveria ser entendida como uma regra relativa aos serviços da sociedade de informação – inoponível a particulares, na forma da Diretiva 98/34, ou uma regra relativa aos serviços de transportes, conforme disciplina da Diretiva 2006/123, razão pela qual o litígio foi encaminhado ao Tribunal de Justiça da União Europeia.

Com base no posicionamento firmado no acórdão C-434/15, em 10 de abril de 2018, o tribunal europeu decidiu que o serviço de intermediação realizado pela Uber, mediante o serviço Uberpop, se inseria no domínio dos transportes e, portanto, não constitui “serviço da sociedade da informação”. Em suas razões de decidir, o tribunal entendeu que a empresa não se limitava a estabelecer uma ligação entre motorista e passageiro, mas que exercia uma influência decisiva nas condições de prestação de serviço ao estipular um preço máximo da corrida, cobrar o preço do cliente e exercer certo controle de qualidade sobre o veículo e os motoristas.

“A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou que **o serviço de intermediação prestado pela sociedade em causa estava indissociavelmente ligado à oferta de serviços de transporte urbano não coletivo** criada pela mesma, tendo em conta, **em primeiro lugar**, o facto de essa **sociedade fornecer uma aplicação sem a qual esses motoristas não seriam levados a prestar serviços** de transporte e as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas, e, **em segundo lugar**, o facto **de a referida sociedade exercer uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas**, nomeadamente ao fixar o preço máximo da corrida, ao cobrar esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e ao exercer um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão (v., neste

sentido, Acórdão de 20 de dezembro de 2017, Asociación Profesional Elite Taxi, C-434/15, EU:C:2017:981, n.ºs 38 e 39”. (grifo nosso)¹⁶⁴

Assim, os países podem proibir e punir penalmente a prática ilegal de uma atividade de transporte como UberPOP, não estando sujeita à obrigação de notificação prévia à Comissão ¹⁶⁵. É possível perceber que, nos precedentes mencionados, não se discutiu diretamente a natureza do vínculo estabelecido entre as plataformas digitais e os trabalhadores, mas foi analisada o tipo de atividade da empresa. No caso da Uber, chegou-se à conclusão de que a empresa era mais do que um aplicativo que conectava motoristas e passageiros, mas se tratava de uma empresa atuava no ramo de transportes.

Posteriormente, decisões relativas ao reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas começaram a chegar ao judiciário. Mais uma vez a Uber foi protagonista dos litígios estabelecidos em virtude da disrupção que provocou no mercado de transportes e por ter sido uma empresa que se espalhou rapidamente por diversas cidades do globo.

No Reino Unido, em 2021, a Uber também perdeu a batalha judicial contra os motoristas na Suprema Corte, quando se decidiu se os motoristas que realizavam corridas por meio da plataforma da empresa deveriam ser qualificados como empregados e, portanto, ter direito de receber diversos direitos trabalhistas, como o salário-mínimo, ou se seriam profissionais autônomos, como defendia a empresa.

Ao analisar o caso, considerou que, apesar de serem livres para quando e onde irão trabalhar, são motoristas que trabalham para e sob o contrato da Uber, de modo

¹⁶⁴ EUROPA. Tribunal de justiça europeu (grande seção). **processo C-320/16**. Reenvio prejudicial — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Regra relativa aos serviços da sociedade da informação — Conceito — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Sanções penais”. Relator: Daniel Šváby, 18 de abril de 2018. Disponível em: www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=200882&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778806. Acesso em: 12 jun. 2022.

¹⁶⁵ EUROPA. Tribunal de justiça europeu (grande seção). **processo C-320/16**. Reenvio prejudicial — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Regra relativa aos serviços da sociedade da informação — Conceito — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Sanções penais”. Relator: Daniel Šváby, 18 de abril de 2018. Disponível em: www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=200882&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778806. Acesso em: 12 jun. 2022.

que merecem direito trabalhistas. O tribunal observou cinco principais pontos para fundamentar a referida decisão¹⁶⁶.

O primeiro deles é que a remuneração paga aos motoristas pelo trabalho é fixada unilateralmente pela Uber, sem qualquer liberdade de negociação por parte dos trabalhadores, só lhes restando aceitar o preço ofertado por seus serviços. Além disso, a empresa também estipula uma taxa cobrada dos motoristas pela intermediação realizada, que é deduzida do preço pago pela corrida.

O segundo ponto destacado é que a forma como os serviços deve ser prestada é determinada pela Uber. Não somente os motoristas devem aceitar os padrões impostos pela Uber, mas os passageiros e os destinos também são determinados pela empresa, não havendo opção aos motoristas. O terceiro ponto é que a liberdade do motorista de aceitar ou não a corrida é restrita pela Uber, a despeito de haver certa margem para o trabalhador declinar o serviço.

O quarto ponto é que a Uber exerce grau significativo de controle sobre como o serviço é prestado. Apesar de caber ao motorista providenciar o próprio carro para realizar as corridas, a Uber possui padrões de exigência acerca dos veículos que podem ser utilizados. Demais disso, a rota a seguida é determinada pela plataforma, podendo haver reclamações e avaliações negativas caso não seja seguida pelo motorista.

Por fim, o quinto ponto considerado pela Suprema Corte britânica é que a Uber restringe a comunicação entre motorista e passageiro ao mínimo necessário. Nesse sentido, reconheceu que os trabalhadores, apesar de serem classificados como autônomos, estavam submetidos a controle e monitoramento substancial de suas atividades por parte da empresa. Dessa forma, foram reconhecidos alguns direitos trabalhistas aos motoristas, tais como direito a salário-mínimo e remuneração por tempo de inatividade¹⁶⁷.

119. On the facts found in the present case, and in particular those which I have emphasised at paras 94-101 above, I think it clear that the employment tribunal was entitled to find that the claimant drivers were “workers” who worked for Uber London under “worker’s contracts” within the meaning of the

¹⁶⁶ REINO UNIDO. Suprema Corte Reino Unido. **UK SC 2019/0029**. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Relator: Lord Leggat, 22 de julho de 2020, pp. 28-31. Disponível em www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf. Acesso em: 20 maio 2021.

¹⁶⁷ REINO UNIDO. Suprema Corte Reino Unido. **UK SC 2019/0029**. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Relator: Lord Leggat, 19 de fevereiro de 2021. Disponível em www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf. Acesso em: 20 maio 2021.

statutory definition. Indeed, that was, in my opinion, the only conclusion which the tribunal could reasonably have reached.¹⁶⁸

Ressalte-se que não houve um reconhecimento integral das condições de empregado, mas o tribunal garantiu somente alguns direitos aos motoristas da Uber, de modo a lhes atribuir o status de uma categoria intermediária.

A despeito de sua maior preponderância no cenário internacional, não somente a Uber foi condenada em processos judiciais que visavam o reconhecimento de direitos trabalhistas. Em um litígio entre a Federação do Movimento Sindical Holandês e a empresa Deliveroo que versava sobre o vínculo dos entregadores de aplicativo, o Tribunal de Apelação de Amsterdã decidiu, em 16 de fevereiro de 2021, que os entregadores não poderiam ser considerados freelancers¹⁶⁹.

Na controvérsia, constava que a Deliveroo havia empregado motoristas com base em contrato de trabalho com prazo determinado (por um período de até 23 meses) de dezembro de 2015 até o ano de 2018. Os contratos de plantão asseguravam um pagamento compatível com o salário-mínimo. No entanto, a empresa decidiu não renovar os contratos, o que levou ao ajuizamento de demanda visando reconhecimento dos direitos trabalhistas, na qual foi condenada. Em conclusão, o tribunal considera que os motoristas de entrega da Deliveroo são empregados com base em um contrato de trabalho.

Por fim, importa citar decisão do Supremo Tribunal da Espanha de 2020. No caso, Entregadores da região de cantábria, na Espanha, ingressaram na justiça pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício contra a Glovo, aplicativo de entregas bastante famoso no país¹⁷⁰.

¹⁶⁸ REINO UNIDO. Suprema Corte Reino Unido. **UK SC 2019/0029**. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Relator: Lord Leggat, 19 de fevereiro de 2021, p. 37. Disponível em www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf. Acesso em: 20 maio 2021.

¹⁶⁹ HOLANDA. Tribunal de Apelação de Amsterdã. **ECLI:EN:GHAMS:2021:392**. Declaração de lei; reivindicar art. 3:305a BW. Com base em todas as circunstâncias do caso, o acordo dos entregadores de refeições com a Deliveroo se qualifica como um contrato de trabalho. Relator: Sra. G.C. Boot, 16 de fevereiro de 2021. Disponível em: www.uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392&showbutton=true. Acesso em: 20 maio 2021.

¹⁷⁰ ESPANHA. Tribunal Supremo. **Sentencia nº 805/2020**, 25 de setembro de 2020. RELACIÓN LABORAL: existencia: repartidor que había prestado servicios para la empresa «Glovoapp23 SL»: es la empresa la que coordina y organiza el servicio productivo, fija el precio y condiciones de pago, es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad; los repartidores no disponen de una organización empresarial propia y autónoma sino que prestan servicio insertados en la organización del empleador que controla la actividad y no solo el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio con las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante, programa informático

A demanda se iniciou pelo fato de um dos entregadores da Glovo ter sido desligado da plataforma por uma suposta infração cometida, o que ensejou o ajuizamento ação perante o Tribunal de Madrid visando o reconhecimento de relação de emprego. O pleito foi indeferido pela 4ª Seção do Superior Tribunal de Justiça Social de Madrid por maioria de votos, sob a justificativa de que o autor estaria enquadrado na categoria de trabalhador autônomo economicamente dependente. Inconformado, interpôs recurso com a mesma finalidade ¹⁷¹.

Ao apreciar o pedido, o Tribunal Supremo da Espanha considerou, em julgamento de setembro de 2020, que a empresa não era uma mera intermediária na contratação de serviços entre restaurantes e entregadores. Nesse sentido, considerou que a dependência dos entregadores era evidente pelo planejamento de horários, pelo controle de suas movimentações ou pelo aplicativo de computador, de propriedade da empresa, ser meio fundamental para realizar a prestação dos serviços ¹⁷².

Não se buscou esgotar a matéria da classificação dos trabalhadores por plataformas por meio dos julgados citados, mas objetivou-se tão somente demonstrar uma tendência dos tribunais em atribuir direitos trabalhistas aos trabalhadores de plataformas ao perceberem um desequilíbrio na relação jurídica. Nessa linha de intelecção, viram que a situação fática – em que se verificou a presença de elementos de subordinação -não corresponde a situação jurídica narrada.

É notório que o modelo de negócios das plataformas produz bastante litígios, sobretudo os modelos que são relacionados a trabalhadores por aplicativos sob demanda. Diante disso, importa compreender qual a situação do Brasil frente à

que asigna los servicios en función de estas valoraciones, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos, existiendo además un poder para sancionarles por una pluralidad de conductas, lo que manifiesta el poder directivo del empleador. INCONGRUENCIA Y CONTRADICCIÓN DE LA SENTENCIA RECURRIDA: falta de identificación de ninguna sentencia referencial: falta de contradicción. Relator: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE, 2020. Disponível em: https://edfabogados.com/wp-content/uploads/2020/10/sentencia_riders-2.pdf. Acesso em: 15 de out. 2022.

¹⁷¹ GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A DECISÃO DO TRIBUNAL SUPREMO NA ESPANHA QUE RECONHECEU A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES DA GLOVO: INFLUÊNCIA PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. **Revista do TST**, São Paulo, vol. 88, n. 1, jan/mar 2022, p. 58. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203713/2022_garcia_ivan_decisao_tribunal.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 jan. 2023.

¹⁷² Comunicación Poder Judicial. **El Juzgado de lo Social nº 4 declara la existencia de relación laboral entre Glovo y 85 repartidores de Cantabria**. 26/11/2020. Disponível em: www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Cantabria/Noticias-Judiciales--TSJ-Cantabria/El-Juzgado-de-lo-Social-n--4-declara-la-existencia-de-relacion-laboral-entre-Glovo-y-85-repartidores-de-Cantabria. Acesso em: 20 jul. 2022.

dinâmica das novas relações de trabalho considerando a seara legislativa e jurisprudencial.

2.3.3. Regulação no Brasil.

No caso do Brasil, não há previsão de uma regulamentação específica para os trabalhadores digitais, a fim de que lhes sejam reconhecidos direitos trabalhistas. Isso porque o Direito do Trabalho pátrio é norteado por uma lógica dualista que divide o gênero relação de trabalho em duas subespécies: relação de trabalho em sentido estrito ou emprego e relação de trabalho em sentido lato.

Ao primeiro tipo são aplicáveis as disposições protetivas presentes na legislação trabalhista, enquanto o trabalho autônomo é excluído do seu âmbito. Nesse particular, não há uma sistematização quanto ao trabalho semidependente ou o trabalhador economicamente dependente. A restrição da regulação acaba por marginalizar grande parte dos trabalhadores, não lhes conferindo a proteção devida por preencherem os requisitos¹⁷³

Desse modo, é fácil notar que à relação de trabalho que não preencher todos os requisitos presentes na legislação afasta a incidência das normas protetivas específicas para relações de trabalho subordinado. Inclusive, quanto a esse aspecto, releva notar que a reforma trabalhista promulgada em 2017 excluiu expressamente os trabalhadores autônomos do âmbito da tutela laboral¹⁷⁴. Portanto, o vínculo de subordinação cinge-se ao prisma jurídico, não se considerando sua situação de dependência econômica.

Em relação a temática, convém citar que o Brasil não possui uma legislação específica que trate da situação dos trabalhadores de plataformas digitais. Tal circunstância provavelmente deve ocorrer em virtude da compreensão de que não há qualquer vínculo de natureza trabalhista a ser tutelado, de modo que a relação jurídica entre trabalhadores e plataformas deve se reger pelo direito comum.

¹⁷³ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina; ORTEGA, Fernando (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020. Edição Kindle

¹⁷⁴ Art. 442-B da CLT. A contratação de autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3ª desta Consolidação.

Esse parece ser o entendimento legislador, na medida em que a única legislação até o momento editada no que diz respeito aos trabalhadores de plataforma é a Lei nº 13.640/2018, que apenas objetivou reduzir a informalidade. Em suas disposições, ela determina que o trabalhador que presta serviço de transporte remunerado individual de passageiros deve efetuar inscrição junto ao Município em que atuar para recolhimento dos impostos devidos (art. 11-A)¹⁷⁵.

No mesmo artigo, a legislação dispõe que a competência para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte de passageiro remunerado individual será do Município em que a atividade for exercida. Além disso, prevê que o motorista deverá realizar a contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros (APP) e seguro obrigatório de danos pessoais causados por veículos automotores (DPVAT). Por fim, institui-se a exigência por parte do motorista de promover sua inscrição como contribuinte individual junto ao INSS para ter acesso ao sistema previdenciário.

Em que pese a tentativa do legislador de incorporar a atividade dos motoristas de aplicativos a ordem jurídica, de modo a garantir sua regularização de sua atividade do ponto de vista tributário e buscar assegurar a integração desse trabalhador ao sistema previdenciário, as medidas adotadas ainda são insuficientes e não garantem estabilidade a atividade dos trabalhadores de plataformas digitais.

Essa medida é insuficiente por partir de uma compreensão incompleta e equivocada de que o trabalhador por meio de plataformas digitais se resume serviços de transporte remunerado individual. Apesar desse tipo de atividade ter ganhado grande notoriedade nos últimos anos em razão de empresas como a Uber, o fenômeno do trabalho por plataformas é muito mais amplo, abarcando outros tipos de atividade que são merecedoras de proteção social.

Em segundo lugar, a lei reflete o posicionamento de que tais profissionais seriam sempre profissionais autônomos. Todavia, tratar esse problema de maneira

¹⁷⁵ “**Art. 11-A.** Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;

II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.”

simplista é desconsiderar a realidade social. Muitas vezes, apesar de não estarem presentes todos os pressupostos da relação de emprego de modo a viabilizar a incidência da legislação protetiva, há certo grau de subordinação.

Com o objetivo de tentar conferir maior regulamentação a situação dos trabalhadores de aplicativos, foi proposto projeto de lei que classifica o trabalho por plataformas como trabalho intermitente. Trata-se do Projeto de Lei nº 3055/2021 proposto pelo Senador Acir Gurgacz, do PDT (RO), que tem como objetivo alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo¹⁷⁶.

Além de equiparar o trabalho em plataformas digitais com o trabalho intermitente, previsto pelos arts. 452-A a 452-H, estipula obrigação das empresas de plataforma de contratar, sem ônus para condutores de veículos de transporte, seguro privado de acidentes pessoais e seguro dos veículos. Além disso, o seguro contra acidente necessita de uma cobertura mínima, consistente na cobertura contra: I - morte acidental; II - danos corporais; III - danos estéticos; e IV - danos morais (§2º do art. 1º)¹⁷⁷.

Em sua justificativa para o projeto, o Senador afirma que, a despeito de terem sido reconhecidos direitos trabalhistas aos motoristas cadastrados em plataformas, ainda não “...não temos ainda legislação própria no Brasil que proteja minimamente essa categoria de trabalhadores”. Além disso, registra que¹⁷⁸:

¹⁷⁶ BRASIL. **PROJETO de Lei nº 3055, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências. Brasil: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149697>

¹⁷⁷ BRASIL. **PROJETO DE LEI Nº 3055, DE 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências. Brasil: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9011249&ts=1650979713728&disposition=inline>. Acesso em: 20 jul. 2022.

¹⁷⁸ BRASIL. **PROJETO DE LEI Nº 3.055, DE 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo DecretoLei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e

No Brasil, onde há o registro de mais de 1,1 milhão somente de motoristas dos aplicativos, a presente proposta pretende enunciar direitos e proteger aqueles trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais, tanto aquelas que são voltadas para o transporte individual de passageiros, como Uber, Cabify, 99, Buser e outras, quanto as dedicadas à entrega de bens de consumo, como iFood, Rappi, Loggi, etc.

O projeto ainda se encontra em tramitação, sem qualquer previsão para quando ocorrerá sua votação.

2.3.4. Jurisprudência no Direito brasileiro.

Nesse contexto, em razão da inexistência de uma legislação específica e do rígido critério jurídico para o reconhecimento de uma relação laboral subordinada, a jurisprudência brasileira majoritariamente não vem acatando o argumento de que os trabalhadores digitais de plataforma merecem proteção da legislação trabalhista, de modo que são considerados como microempreendedores autônomos. Os tribunais brasileiros entendem majoritariamente que as relações entre as plataformas e os trabalhadores não constituem vínculo de emprego, em virtude da ausência de alguns requisitos essenciais presentes na legislação, tal como a subordinação.

O Tribunal Superior do Trabalho se pronunciou sobre a natureza do vínculo entre trabalhadores digitais e a empresa Uber em algumas oportunidades. Nas ocasiões, a corte superior entendeu que a relação de trabalho estabelecida entre o trabalhador e a plataforma digital não poderia ser aplicada a CLT, em virtude da inexistência de provas robustas da subordinação jurídica.

Em 2019, o tribunal julgou o Agravo de Instrumento no Recurso de Revisão no 11199-47.2017.5.03.0185¹⁷⁹ interposto em face de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que denegou seguimento a Recurso de Revista por entender que não se configurava os elementos ensejadores da relação de emprego. Ocorre que a corte superior, acompanhando o entendimento da instância inferior, entendeu pela ausência de prova de subordinação por existir autonomia na prestação do serviço por

dá outras providências. Brasil: Senado Federal, 2021 Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9011249&ts=1650979713728&disposition=inline>. Acesso em: 20 jul. 2022.

¹⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª turma). **AIRR-11199-47.2017.5.03.0185**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f34b76c575f57cbd3ba2f8a132c57d50>. Acesso em: 20 jul. 2022.

parte do motorista e pela divisão dos valores da tarefa de corrida se aproximar mais do regime de parceria.

De maneira semelhante e reafirmando sua jurisprudência, em 2020, o tribunal superior apreciou o Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038¹⁸⁰, que foi interposto pela Uber contra decisão que declarou o vínculo de emprego com motorista da plataforma. Nesse sentido, apesar de ter verificado a presença de alguns elementos que compõem a relação de emprego, o tribunal não vislumbrou a presença da subordinação em virtude da ampla flexibilidade do motorista em determinar a própria rotina, os horários de trabalho, locais de atuação e quantidade de clientes que pretende atender por dia.

Portanto, considerou que essas práticas de autodeterminação da atividade exercida eram incompatíveis com o reconhecimento do vínculo de emprego. Além disso, a corte entendeu que o percentual de 75% a 80% do valor pago pelo usuário destinado ao motorista era superior ao que vinha sendo admitido para a configuração do contrato de parceria. Assim, ficou prejudicada a alegação de ofensa ao art. 3º da CLT e não foi configurado o vínculo empregatício.

Outro precedente emblemático para a análise da jurisprudência brasileira acerca da natureza do vínculo entre trabalhador e plataforma digital foi a decisão proferida pelo Superior Tribunal de Justiça ao julgar o Conflito de Competência nº 164544/MG¹⁸¹. Na origem, a questão envolvia uma ação de obrigação de fazer combinada com danos morais e materiais ajuizada por um motorista contra a empresa Uber. O autor alegou que teve a conta suspensa pela empresa, o que o havia lhe impossibilitado de realizar as corridas.

¹⁸⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 20 jul. 2022..

¹⁸¹ BRASIL. Tribunal Superior de Justiça (2ª Seção). **CC 164544/ MG**. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Rel. Min. Moura Ribeiro. DJe 04/09/2019, RSTJ vol. 257 p. 141.

A ação inicialmente foi protocolada na justiça estadual para apurar responsabilidade civil sob as regras do direito civil. No entanto, o juízo estadual declinou a competência por entender que se tratava de vínculo de emprego que deveria ser apreciado pela justiça trabalhista. Por sua vez, o juízo trabalhista declinou de sua competência por não verificar todos os elementos da relação empregatícia, de modo o processo foi remetido ao STJ para a palavra final acerca do juízo competente.

O ministro Moura Ribeiro, em voto acolhido pela unanimidade da 2ª Seção, entendeu que o contrato firmado entre o motorista e a empresa detentora da plataforma digital era regulado pelas regras do direito civil. Nesse sentido, considerou que os motoristas não mantêm relação hierárquica com a empresa e não haveria subordinação por conta da flexibilidade a atividade.

“Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes”¹⁸²

Portanto, determinou a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar questão sobre existência de vínculo de emprego entre motorista da Uber e a plataforma, entendendo que se tratava de mera prestação de serviço, uma vez que os motoristas atuavam como empreendedores, sem qualquer tipo de vínculo com as empresas proprietárias das plataformas¹⁸³.

Percebe-se que as instâncias superiores do judiciário brasileiro se apegam ao formalismo da lei e negam qualquer tipo de interpretação que considere a subordinação em virtude de características próprias do trabalho nas plataformas digitais, como a flexibilidade de horário e a ausência de ordens diretas.

A despeito de decisões desfavoráveis nas instâncias superiores ao reconhecimento do vínculo, o tema está longe de ser pacífico e possui muitas divergências de entendimento. Nesse sentido, alguns compreendem que os

¹⁸² BRASIL. Tribunal Superior de Justiça (2ª Seção). **CC 164544/ MG**. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Rel. Min. Moura Ribeiro. DJe 04/09/2019, RSTJ vol. 257 p. 141.

¹⁸³ BRASIL. Tribunal Superior de Justiça (2ª Seção). **CC 164544/ MG**. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Rel. Min. Moura Ribeiro. DJe 04/09/2019, RSTJ vol. 257 p. 141.

trabalhadores digitais que laboram por intermédio das plataformas são empregados classificados de maneira equivocada pelo empregador (plataforma) com o objetivo de reduzir custos. Uma segunda corrente, todavia, acredita que o sistema de normas trabalhistas não é adequado à nova dinâmica das relações de trabalho¹⁸⁴.

A primeira abordagem defende a aplicação das normas trabalhistas às relações de trabalho de plataformas sob o argumento de que a realidade deve ter prevalência sobre a forma. Quanto a isso, é de se observar que, a despeito da referida flexibilidade própria do serviço intermediado por meio de uma plataforma digital, há que se notar a existência de um novo tipo de subordinação que envolve o prestador de serviço.

Com efeito, a subordinação exercida sobre os trabalhadores por plataformas como da Uber ou iFood vai muito além do conceito de tradicional de trabalho subordinado, em que há uma ordem expressa do empregador dirigida a um empregado, no exercício de seu poder diretivo. Pelo contrário, o poder diretivo da plataforma sobre o trabalhador é exercido de maneira velada, por meio de algoritmos. No caso da Uber, o aplicativo controla a taxa de aceitação e rejeição de corridas dos motoristas para fins de eventual premiação ou penalização. Aquele que rejeita mais corridas chega a ganhar menos e pode até ser bloqueado no aplicativo¹⁸⁵.

Por outro lado, a segunda corrente compreende que o sistema jurídico protetivo trabalhista está ultrapassado, uma vez que é baseado em relações de trabalho que surgiram em épocas anteriores (entre século XIX e XX), o que torna as relações rígidas e caras¹⁸⁶. Nesse sentido, Thereza Nahas afirma que um dos maiores desafios do Brasil é conciliar as normas da CLT com a nova realidade tecnológica, uma vez que é uma realidade para a qual o país não se preparou¹⁸⁷. Desse modo, a

¹⁸⁴ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; SLOSBERGAS, Luciana Barcelos; SILVA, Victor Raduan da. The Uberization of Work and the Legal Subordination. **SHINSHU ECONOMICS AND LAW REVIEW**, [S.l.], v. 5, 2018, p. 267. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/196159482.pdf>. Acesso em: 15 de mai. 2022.

¹⁸⁵ COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. Dissertação (Pós-graduação em Direito) - Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2021. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021_RaianneLiberalCoutinho.pdf. Acesso em: 25 de mar. 2022.

¹⁸⁶ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; SLOSBERGAS, L. B.; SILVA, Victor Raduan da. The Uberization of Work and the Legal Subordination. **SHINSHU ECONOMICS AND LAW REVIEW**, v. 5, 2018, p. 267. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/196159482.pdf>. Acesso em: 15 de mai. 2022.

¹⁸⁷ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. Em: LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina; ORTEGA, Fernando (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e**

modernização da legislação para abarcar novos padrões de conduta seria um imperativo para uma melhor estabilidade social.

A partir da análise, verifica-se que ainda há muito insegurança quanto ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais. Ora se confere o status de empregado, ora se confere o status de autônomo a esses trabalhadores digitais. Fato é que a falta de autonomia no exercício da atividade acaba por gerar relações de trabalho precárias em que não são asseguradas garantias mínimas ao trabalhador. Há inúmeros relatos de trabalhadores que realizam jornadas de trabalho exaustivas para conseguirem ganhar o equivalente a um salário-mínimo no respectivo país.

Nesse sentido, diante da situação precarizada desses profissionais, é imperativo buscar soluções que garantam o seu bem-estar. A pretensa autonomia que os motoristas possuem só lhes transfere todos os custos da atividade econômica (aluguel do carro, despesas com combustível etc.) e lhes priva de direitos, enquanto assegura rentabilidade à plataforma.

3. PROTEÇÃO AO TRABALHO DECENTE FRENTE ÀS NOVAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS NO CONTEXTO BRASILEIRO.

A presente seção discute as formas de efetivação de relações de trabalho decente diante das dificuldades trazidas pela nova realidade tecnológica, sobretudo com o advento de formas de trabalho inéditas que funcionam por meio de plataformas digitais. Em um primeiro momento, discorreu-se sobre as principais dificuldades observadas para regular esse novo tipo de relação. Em um segundo momento, quais as alternativas mais viáveis para a regulamentação desse tipo de atividade, com considerações ao final sobre como garantir condições de trabalho decentes aos novos tipos de trabalhadores.

3.1. Direito do trabalho enquanto instrumento assecuratório do trabalho decente.

O direito do trabalho tem como missão precípua a tarefa de equalizar as relações dentre as partes da relação trabalhista. Com a superação da aplicação de institutos próprios do direito civil e penal às relações de trabalho no século XIX e início do século, o direito do trabalho surgiu na tentativa de equilibrar o natural desigualdade entre trabalhador e empresário com a implementação de mecanismos compensatórios que visam a tutela jurídica do trabalhador¹⁸⁸.

Antes do seu desenvolvimento e concretização enquanto disciplina autônomo do direito dotada uma lógica peculiar e princípios próprios, a regulação das relações trabalhistas não fazia qualquer distinção entre as partes, de modo que as considerava em igualdade de condições. Isso ocorria principalmente com a sociedade pré-industrial, em que se verificam outras formas de trabalho, tais como a escravidão e a servidão¹⁸⁹. O sistema de proteção trabalhista moderno só surge com o advento da revolução industrial, com o desenvolvimento de novas formas de trabalho.

A revolução industrial fez surgir o trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado e significou uma clara divisão entre as pessoas que eram proprietárias dos meios de produção e os trabalhadores assalariados que vendiam sua força de

¹⁸⁸ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 172.

¹⁸⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 41.

trabalho¹⁹⁰. A tensão entre capital e trabalho ficou evidente, dando ensejo ao surgimento de uma regulamentação para equilibrar essa disputa.

No seu nascedouro, questões de ordem econômica, social e política foram responsáveis por dar origem ao direito do trabalho moderno. Na parte econômica, podemos destacar o estabelecimento do capitalismo enquanto modelo econômico predominante. Nesse sentido, o acúmulo de capital por parte da burguesia permitiu o desenvolvimento de máquinas e técnicas capazes de aumentar a produção.

No aspecto social, a sociedade tipicamente rural deu lugar uma sociedade urbana mais desenvolvida. O desenvolvimento da indústria e a geração de novas oportunidades nessa seara permitiu o surgimento de novas formas de trabalho. Ganhou destaque o trabalho subordinado e assalariado em relação a outras formas. No campo da política, o predomínio da doutrina do liberalismo econômico e a defesa do não intervencionismo do Estado nas relações privadas caracterizavam as relações que se desenvolviam no período.

Somado a esse aspecto da não intervenção, havia o predomínio do individualismo no campo jurídico sob a ideia de uma pretensa igualdade formal entre as partes de uma relação de trabalho. Dessa forma, apesar da imensa desigualdade no plano fático, não se vislumbrava qualquer tipo de mecanismo compensatório em razão da igualdade plena no campo jurídico. Por essa razão eram aplicados institutos do direito civil e penal às relações de trabalho.

No entanto, a consolidação de um sistema que privilegiava a busca do lucro e prevalência da ideia de não intervenção estatal possibilitou a perpetuação de abusos e violações aos direitos humanos dos trabalhadores. Isso porque, sob a concepção de que a mão de obra era um simples insumo dentro da cadeia produtiva, os capitalistas agiam para reduzir ao máximo o valor dos salários e aumentar a jornada dos trabalhadores com o objetivo de aumentar a produção e, em última instância o lucro.

A partir disso, desenvolveu-se um grave quadro de injustiças e exploração do trabalho assalariado que acentuou a desigualdade econômica entre as partes. As condições extremamente precárias a que os trabalhadores - sobretudo os operários dos chãos de fábrica - eram submetidos deu origem à chamada questão social.

¹⁹⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 42.

O grave comprometimento da paz social fez com que mesmo os liberais percebessem que o ente estatal não poderia se manter inerte e deixar que as injustiças fossem perpetuadas. Tal circunstância culminou com a publicação do Manifesto comunista em 1848 por Karl Marx e Frederich Engels com ideias precursoras do socialismo científico. Além disso, debruçando-se sobre a questão, a Igreja católica divulgou em 1891 a Encíclica Rerum Novarum, em que eram defendidas condições mínimas de trabalho que respeitassem a dignidade humana.

A partir de toda essa conjuntura socioeconômica é que surge o direito do trabalho como instrumento vocacionado à proteção do trabalhador, que é visto como a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista. Seus princípios norteadores visam a concretização desse ideal, existindo seis princípios que o informam: (i) princípio da proteção, que se expressa nas regras *in dubio, pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica; (ii) princípio da irrenunciabilidade; (iii) princípio da continuidade; (iv) princípio da primazia da realidade; (v) princípio da razoabilidade; (vi) princípio da boa-fé¹⁹¹.

O princípio da proteção é a espinha dorsal do sistema protetivo trabalhista, uma vez que se constitui como critério que orienta a elaboração, interpretação e aplicação das normas jurídico trabalhistas e fundamenta sua existência. O propósito desse ramo jurídico é reduzir a desigualdade inerente à relação de emprego e, para isso, cria uma superioridade jurídica em favor do empregado. A concepção protetiva faz referência à própria formação histórica das normas trabalhistas e se fundamenta na compreensão de que a liberdade contratual dos particulares deve ser limitada nos casos em que se observem disparidades econômicas patentes entre os contratantes¹⁹².

Importa observar que o referido princípio se expressa por meio de três formas distintas: I) a regra do *in dubio pro operario*; II) a regra da norma mais favorável; III) a regra da condição mais benéfica.

A regra do *in dubio pro operario* consiste em uma regra interpretativa que preceitua que, dentre os vários sentidos possíveis da norma, o intérprete deve optar pelo que seja mais favorável ao trabalhador. Em que pese haja resistência na doutrina quanto ao reconhecimento desse princípio, ele consagra a regra da proteção ao menos favorecido da relação. Por seu turno, a regra da norma mais favorável, à

¹⁹¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 85-87

¹⁹² ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 64.

semelhança do princípio anterior, determina que, quando há mais de uma norma aplicável à situação fática. Deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não se respeite estritamente outros critérios de coerência do ordenamento jurídico, como o da hierarquia entre as normas.

Por fim, a regra da condição mais benéfica preceitua que a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca pode implicar a restrição de uma condição que seja mais benéfica ao empregado. Em outras palavras, é dizer uma norma não pode piorar a situação de um trabalhador, somente melhorá-la. Um efeito prático interessante de ser observado na prática é de, segundo esse princípio, situações pessoais mais vantajosas deverão ser incorporadas ao patrimônio do obreiro, por força do próprio contrato, e não podem ser excluídas.

O princípio da irrenunciabilidade informa que não se pode renunciar a um direito trabalhista, ainda que o trabalhador aceite abdicar do gozo de seu direito. Tal princípio está diretamente associado à ideia de imperatividade ou indisponibilidade dos direitos do empregado, uma vez que sob nenhuma circunstância o direito do trabalho admite a renúncia a direito em face da desigualdade na relação entre empregado e empregador. Ressalte-se que a interpretação quanto ao referido princípio é extensiva, na medida em que abarca tanto a privação total dos direitos, como a parcial. Assim, conquanto um emprego queira abdicar de suas férias, não poderá fazê-lo sob pena de invalidade do ato, por força da irrenunciabilidade do direito do trabalho.

Outro postulado de grande importância para a conformação da lógica própria da seara trabalhista refere-se ao princípio da continuidade da relação do empregado. Em suma, a continuidade diz respeito aos contratos de trabalho terem por característica o trato sucessivo, ou seja, constituem-se como relações que se prolongam no tempo. Como regra geral, as relações não terminam pela execução de um único ato, mas se prolongam no tempo, podendo, inclusive, ter um prazo indeterminado.

Como os trabalhadores retiram das relações trabalhistas a sua subsistência é natural que a regra geral seja a continuidade e a ausência de um prazo pré-fixado para seu término. Apesar disso, algumas hipóteses de relações de trabalho acabam por relativizar tal princípio e podem colocar o trabalhador em situação difícil. É caso do trabalho intermitente, do contrato zero hora na Inglaterra e nas formas de trabalho que surgem como a economia de plataformas.

A regulação em torno de uma relação trabalhista deve privilegiar o seu conteúdo fático à forma assumida, a fim de evitar qualquer tipo de fraude que coloque o trabalhador em condição desfavorável. Nesse sentido, o princípio da primazia da realidade dispõe que na situação em que exista divergência entre o conteúdo dos documentos e os fatos, deve prevalecer a realidade fática. O direito do trabalho deve ser aplicado para regular situações no mundo dos fatos.

A razoabilidade expressa a noção de que as partes envolvidas na relação devem atuar com bom senso e norteadas pela equidade. As partes devem sempre proceder conforme a razão, buscando sempre uma solução razoável para o conflito. A seu turno, boa-fé destaca a ideia de honestidade nas relações de trabalho. Esse deve geral abrange a conduta não apenas do empregado, como também a atuação do empregador. No caso do trabalhador, as tarefas desempenhadas devem ser cumpridas com empenho e dedicação. O empregador deve cumprir lealmente todas as suas obrigações para com seus funcionários.

Todos esses princípios são decorrentes da autonomia do direito do trabalho como uma ramificação do direito e informam toda sua lógica. Apesar de garantirem proteção contra eventuais arbitrariedades por meio da limitação da liberdade das partes da relação contratual trabalhista, suas disposições protetivas ainda são muito dependentes da configuração da relação de emprego. Grande parte das controvérsias provocadas no direito do trabalho diz respeito à classificação dos trabalhadores.

Muitas das vezes relações típicas de emprego acabam sendo caracterizadas como outro tipo de relação para não garantir acesso aos direitos trabalhistas. Nesse sentido, a classificação equivocada dos trabalhadores é um dos principais desafios para as novas relações de trabalho verificadas, pois é a configuração da relação de emprego que assegura o acesso a todos os direitos trabalhistas devidos e o acesso daquela pessoa todo um sistema de seguridade social.

Em verdade, o emprego formal muitas vezes é visto como um mecanismo de inserção do indivíduo na sociedade, visto que é por meio dele que o profissional aufera a renda para seu sustento e dignifica enquanto ser social. As transformações tecnológicas estão contribuindo para uma desestabilização do equilíbrio existente, pois alguns dos pressupostos básicos da relação de emprego acabam ficando em uma situação de dúvida.

O direito do trabalho teve seus institutos moldados a partir do século XIX com o desenvolvimento das relações socioeconômicas e teve por objetivo precípua conferir maior segurança e proteção nas relações de trabalho entabuladas na época. Ao longo de toda a sua existência, os institutos jurídicos do direito trabalhista foram desafiados por mudanças no últimos 150 (cento e cinquenta) anos decorrentes de transformações na realidade¹⁹³. Grande parte disso se deu por conta de transformações tecnológicas que alteram as dinâmicas produtivas.

Com as alterações na dinâmica das relações sociais, o direito do trabalho deve acompanhar as mudanças para se adequar à nova realidade. Ao discorrer sobre a mutabilidade do fenômeno social e seus efeitos sobre as normas trabalhistas, OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE afirmam que o direito do trabalho como uma técnica de civilização deve se adaptar às mudanças desta, de modo que “caso a face da organização da força de trabalho se modifique, deve o direito do trabalho se amoldar à nova forma em que se apresenta”¹⁹⁴.

Nessa mesma linha de entendimento, Renan Bernardi Kalil afirma que todas as transformações pelas quais passou a sociedade não tiveram a capacidade de alterar os pressupostos básicos e a lógica do direito do trabalho, os quais são a relevância do envolvimento do trabalhador na prestação de serviços. Admitir que alterações momentâneas na fluida realidade fática pudessem alterar os paradigmas estruturantes do direito do trabalho levaria uma etapa pré-histórica das relações trabalhistas caracterizada pela irracionalidade¹⁹⁵.

Portanto, é de se observar que a proteção do trabalho e adoção do princípio da igualdade são referenciais incontornáveis na busca por uma regulamentação mais adequada da situação. Ao tratar sobre as inconsistências do direito do trabalho para regular as relações decorrentes do capitalismo de plataformas, Hugo Fernández Brignoni considera que os modelos de negócio baseados em plataformas digitais não

¹⁹³ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 175.

¹⁹⁴ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 43. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁹⁵ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 175

são capazes de alterar a essência protetiva do direito do trabalho, admitindo somente eventuais transformações em seu paradigma e funcionamento.¹⁹⁶

3.2. Desafios do direito do trabalho em regular as relações de trabalho da economia de plataformas.

No contexto em que surgem novas relações decorrentes da nova realidade tecnológica incorporada – sobretudo com o advento das plataformas digitais e das novas relações de trabalho – são impostos desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho em face das divergências observadas na modernidade. Não é demais constatar, na esteira do que já vem sendo dito ao longo do capítulo, que a base sobre a qual se assenta o direito do trabalho foi formada sobre outro paradigma de produção.

O direito do trabalho teve seu surgimento no contexto da industrialização, em que os trabalhadores se reuniam fisicamente no ambiente das fábricas, de modo que foi possível uma identificação dos trabalhadores enquanto classe e a luta por melhores condições de trabalho por meio do movimento sindical. Por outro lado, a modernidade é caracterizada pela fragmentação da cadeia produtiva e a terceirização da força de trabalho ganha espaço como técnica para maximizar a produção.

A plataformização do trabalho é mais uma etapa desse degrau que leva ao extremo a terceirização da mão de obra e fragmentação do trabalho. A despeito das controvérsias a respeito da classificação desses trabalhadores, é indubitoso que muitos dos obreiros que se utilizam desses meios permanecem em posições fragilizadas e necessitam de proteção das normas protetivas. O grande objeto de divergência é de como ela deve ocorrer.

Portanto, perceptível que a questão de eventuais transformações pelas quais deva passar o direito do trabalho não se trata de mudanças profundas, mas de simples adequação do direito do trabalho ao contexto fático, uma vez que suas premissas norteadoras não sofreram quaisquer alterações. Em verdade, a nova dinâmica das relações trabalhistas não afasta a necessidade de conferir maior grau de tutela à parte economicamente desfavorecida, que continua sujeita a certo grau de subordinação que se manifesta por meios diversos. (não há alteração da essência do DT). Isso

¹⁹⁶ BRIGNONI, Hugo Fernández. Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno “Uber”: la llamada “Economía disruptiva”. **Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales**, [S.l.] v. 59, n. 261, Jan/Mar. 2016, p. 44. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1354>. Acesso em: 20 fev. 2022.

porque não pode haver uma forma de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, sob pena de que, se ela for mais vantajosa para o empregador, poderá se tornar obrigatória¹⁹⁷.

O direito do trabalho impõe um patamar civilizatório mínimo e determina condições de concorrência saudáveis entre as empresas. Um aspecto importante dessa ideia é que o sistema protetivo assegura concorrência leal tanto entre as empresas no exercício de sua atividade econômica, como entre os trabalhadores no desempenho de suas funções. A falta de uma regulamentação protetiva acabaria por impor condições de trabalho cada vez mais baixas em razão do acirramento da competição.

Dessa forma, não há dúvidas sobre a importância do direito do trabalho para assegurar condições dignas aos trabalhadores. O grande problema que o aflige – sobretudo no Brasil – é que o acesso a todas as normas protetivas se dá somente por meio da configuração da relação de emprego. Caso estejam presentes os elementos característica desse tipo de relação, haverá incidência da tutela juslaboral e a garantia de todos os direitos devidos. No entanto, qualquer dificuldade em observar esses elementos obsta a proteção.

Em casos que não há uma clara identificação de todos os elementos essa proteção é posta em xeque, o que pode vir a prejudicar o trabalhador. Nos casos das relações laborais configuradas por meio de plataformas não há uma clara identificação de todos os elementos da relação de emprego, o que leva a uma falsa conclusão de que todos os trabalhadores que laboram por meio dessas condições são autônomos e, portanto, não necessitam de qualquer medida compensatória. A discussão gira em torno desse aspecto, sendo importante entender o porquê de não haver uma correspondência a esses elementos e de que forma lidar com essas diferenças

Para melhor compreender de que porque as relações decorrentes do capitalismo de plataformas não adequam ao conceito de emprego, é importante entender em um primeiro momento quais são os elementos que formam o conceito de

¹⁹⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 13 abr. 2022, p. 43.

empregado. A análise será feita tomando por base as normas do direito brasileiro pela facilidade em trabalhar com um único sistema jurídico, mas as conclusões podem ser estendidas para situações de outros países, considerando a lógica do direito do trabalho não se altera.

No direito brasileiro, a relação de emprego é uma modalidade de relação de trabalho dotada de atributos especiais, visto que é um conceito formal que depende de quatro elementos: i) a pessoalidade; ii) onerosidade; iii) não eventualidade; iv) subordinação. Alguns ainda colocam o elemento da alteridade como constitutivo da relação de emprego, mas tal posição não encontra respaldo na doutrina majoritária. Importante salientar que os elementos devem estar presentes ao mesmo tempo para que o emprego possa se configurar¹⁹⁸.

Tais elementos decorrem do art. 2º¹⁹⁹ e 3º²⁰⁰ da CLT, que dizem respeito à noção legal de empregado e empregador. A pessoalidade preceitua que somente será empregado aquele que presta serviços pessoalmente e em caráter infungível. A pessoalidade deriva da circunstância não só do emprego ser uma pessoa, mas de seu trabalho ser insubstituível, exceto em casos pontuais.

O segundo elemento apontado como característico de uma relação de emprego é a onerosidade, a qual preceitua que a relação de emprego é uma prestação de serviço realizada em troca de uma quantia. Não importa a soma do valor que está sendo pago, mas que exista o ajuste de troca do trabalho pelo salário. O emprego não se constitui como trabalho voluntário e exige a contraprestação em dinheiro. A onerosidade é apontada no seu aspecto objetivo (pagamento) e subjetivo (intenção contraprestativa).

O elemento da não eventualidade diz que os efeitos do contrato de trabalho não são pontuais, mas se prolongam no tempo por meio de uma relação de trato sucessivo. As obrigações do empregado para com o empregador permanecem ao longo do tempo. É importante observar que não descaracteriza a relação de emprego o fato de os serviços poderem não ser prestado diariamente. Assim, basta a simples habitualidade na prestação do serviço para que possa ser considerado habitual.

¹⁹⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 64.

¹⁹⁹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

²⁰⁰ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Para reconhecer com maior precisão o conceito de não eventualidade, existem algumas teorias que têm o condão de explicar de que maneira se configura a continuidade em virtude da dificuldade em diferenciar na prática a relação de emprego do que é meramente ocasional. A teoria da descontinuidade explicita quando só haverá relação de emprego se a prestação de serviços ocorrer de maneira contínua e ininterrupta para um mesmo tomador, ainda que isso não ocorra diariamente. Por seu turno, a teoria do evento preceitua que o trabalho não depende somente de um fato ou evento específico, de modo que está inserido em um contexto que se prolonga no tempo. A teoria dos fins do empreendimento diz que haverá continuidade na relação de trabalho sempre que o exercício das atividades pelo empregado estiver inserido nos fins da empresa, em seu objeto social. Por fim, a teoria da fixação identifica como empregado aquele que permanece fixado ao tomar de serviços²⁰¹.

Dentre todas essas, a teoria da descontinuidade não foi adotada pelo direito brasileiro. Mas o restante serve para aferir a presença do elemento da não eventualidade para fins de configuração da relação de emprego. Seguindo na descrição dos principais elementos, tem-se o que certamente o elemento que é o de maior relevância para o direito do trabalho: a subordinação.

A subordinação diz respeito ao estado de sujeição a que submete o empregado em relação ao empregador. Ela decorre da própria estrutura da relação de emprego, que se baseia na transferência da direção da atividade do empregado para o empregador. Em contrapartida, a legislação buscar assegurar que tais poderes não sejam exercidos de maneira desmedida, de modo a tutelar o empregado contra eventuais abusos.

A despeito do conjunto de dependências que podem existir na relação (econômica, técnica e social), a subordinação é essencialmente associada a um conceito jurídico, o que quer dizer que o empregado transfere o poder de direção de sua atividade e empregador assume os riscos do empreendimento, podendo organizar a atividade (poder de organização), fiscalizar o cumprimento das ordens emanadas para empregados (poder de controle) e impor sanções se verificar descumprimento da diretivas determinadas (poder disciplinar).

²⁰¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, pp. 132-133.

Conforme Maurício Godinho Delgado, é possível falar em dimensões de subordinação: a subordinação clássica, a subordinação objetiva e subordinação estrutural²⁰².

O conceito clássico de subordinação consiste na situação jurídica que deriva do contrato de trabalho por meio da qual o trabalhador se compromete a acolher as ordens expedidas pelo empregador no momento da prestação do serviço. É a noção mais pura de subordinação e se manifesta na intensidade das ordens dadas pelo empregador para comandar a atuação do empregado. De outro lado, a subordinação objetiva privilegia o critério o alinhamento do trabalhador aos fins e objetivos do empreendimento.

Por fim, o conceito de subordinação estrutural expressa a inserção do trabalhador na dinâmica das atividades do tomar do servidor, independente do recebimento de ordens direta. Nessa nova dimensão prevista, os contornos da subordinação não são determinados pelo recebimento de ordens diretas nem pela integração do trabalhador aos objetivos da empresa²⁰³.

A subordinação estrutural pode ser utilizada como suporte teórico para fundamentar a presença de relação de emprego em situações mais fluídas em que a rotina dos empregados não é tão definida como nas situações tradicionais²⁰⁴. É possível visualizar isso na situação de teletrabalho, em que o trabalho é realizado fora das dependências da empresa e não há a presença de ordens tão intensas. Nesse caso, os meios telemáticos de controle se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando por força da legislação brasileira.

Alguns se utilizam de noções muito mais elásticas para tentar justificar a presença de todos os pressupostos da relação de emprego no trabalho por plataformas digitais e tratar todas as relações que se desenvolvem nesse âmbito como típicas relações de emprego. No entanto, existem algumas dificuldades e limitações que impedem essa adequação.

²⁰² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 305-308.

²⁰³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 305-308.

²⁰⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 305-308.

Ao tratar da adequação das novas relações de trabalho por plataforma ao Maria Cecília Alves Pinto²⁰⁵ assevera que o fato das tarefas não se desenvolverem no espaço físico da empresa torna mais difícil a identificação dos elementos fáticos necessários à configuração da relação de emprego. Conforme a compreensão da autora, novos métodos de gestão de mão de obra informatizados dificultam a subsunção das circunstâncias fáticas à conceito legal previsto na CLT. No entanto, não é um impedimento absoluto para tal reconhecimento. Considera que devem ser combinadas as teorias da fixação e dos fins do empreendimento para a constatação da não eventualidade

Não somente ela comunga deste posicionamento, mas diversos outros estudos e entendimentos jurisprudenciais asseveram que não há uma correspondência exata entre a situação laboral dos trabalhadores por plataforma e os elementos da relação de emprego, por conta de particularidades que lhes são próprias. Em que pese o comentário esteja sendo direcionado para a insuficiência do direito brasileiro em lidar com a problemática, tal incompatibilidade atinge diversos países. Conforme já exposto existem diversas decisões judiciais no âmbito estrangeiro que divergem sobre a situação desses trabalhadores.

Empresas com modelos de negócio similares à Uber pretendem atribuir aos profissionais que laboram por meio de suas plataformas o status de autônomos, sob a alegação de que seriam capazes de fazer o próprio horário e escolher quando e como trabalhar, não havendo que se falar em subordinação. No entanto, as características de sua atuação demonstram que, embora não possam ser considerados empregados pela legislação tradicional, não há que se falar em autonomia.

Tanto no caso do trabalho por aplicativos como no crowdfwork as particularidades da dinâmica da atividade impõem desafios para a incidência da legislação protetiva, visto que permanecem em estado de sujeição, mas desfrutam de algumas liberdades. Conforme já mencionado anteriormente no trabalho, as plataformas digitais impõem condições que retiraram a autonomia dos trabalhadores,

²⁰⁵ PINTO, Maria Cecília Alves. As novas ferramentas tecnológicas de gestão de mão de obra e a necessária releitura do elemento fático-jurídico da não eventualidade na relação de emprego. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017, p. 203.

tais como a falta de oportunidades empreendedoras e a inserção em uma organização externa²⁰⁶.

Tais circunstâncias criam dificuldades de regulação da atividade e provocam divergências acerca de como esse problema. O debate divide-se entre os que defendem que a regulamentação atual é adequada para tutelar essa nova categoria de trabalhadores e os que concebem que a proteção deve implicar um novo sistema protetivo. É fato que circunstâncias diversas não desnaturam a lógica protetiva do direito do trabalho, mas é evidente que há certa insuficiência da ordem jurídica atual em prover uma proteção adequada.

Considerando que a relação de emprego é a porta de entrada para a aquisição de direitos trabalhistas, a ausência de alguns de seus pressupostos elementares podem deixar os trabalhadores digitais em condição de desfavorável. No caso do direito brasileiro, alguns dos elementos da relação de emprego não se verificam adequadamente quando se observam as relações desenvolvidas por trabalhadores de aplicativo e crowdwork.

Ao considerar a presença dos elementos da relação de emprego, pode-se dizer que os pontos de divergência mais evidentes estão na não eventualidade e na subordinação. Tais elementos ganham contornos diferenciados na dinâmica do capitalismo por plataformas.

No que se refere à existência de não eventualidade nos trabalhos intermediados por plataformas digitais, Bernardi Kalil ²⁰⁷ afirma que a constatação da continuidade na relação para fins de enquadramento no vínculo de emprego depende da teoria utilizada para a análise. Nesse sentido, em alguns casos a não eventualidade pode ser verificada em situações em que se constate que a relação entre trabalhador e plataforma perdura no tempo. Inclusive há plataformas que impõem um número mínimo de tarefas a serem realizadas pelo trabalhador, de modo que ele se coloca à disposição da empresa de maneira contínua.

²⁰⁶ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, p. 193–205, 2017. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022.

²⁰⁷ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 182.

Do mesmo modo que não há o desempenho das atividades na empresa, outra circunstância essencial para a não verificação da continuidade da relação é a falta da estipulação de horários fixos. Desse modo, os trabalhadores podem escolher o horário de trabalho que bem entenderem para exercerem suas funções. No caso do trabalho sob demanda por aplicativos, um motorista de aplicativo pode escolher em qual momento irá ofertar o serviço de caronas. No crowdwork, o trabalhador virtual não possui um horário específico para prestar o serviço, podendo fazê-lo quando bem entendê-lo.

Essa suposta liberdade para o desempenho das funções é um dos pontos de maior relevância para suportar a argumentação de que inexistente qualquer vínculo empregatício em face da eventualidade do trabalho. Todavia, identificado o ânimo de permanência na empresa por período indeterminado em tarefas que estão ligadas ao objeto da empresa, é possível a constatação da não eventualidade²⁰⁸. Além disso, no caso de empresas como a Uber, existe um monitoramento constante da atividade.

Desse modo, ainda que disponha de liberdade para aceitar ou não os serviços e escolher seus horários, existe um limite previamente estipulado pela empresa para a rejeição, no caso, de corridas. Vislumbra-se, portanto, que não há uma liberdade plena para o exercício das funções, mas a empresa adota posturas para determinar a realização das tarefas, ainda que de maneira indireta. A grande questão é que os novos métodos de gestão tornam a percepção dessa circunstância muito mais complicada.

Seguindo na análise quanto as dificuldades do direito do trabalho tradicional de conferir um tratamento adequado às relações de trabalho por plataformas digitais – sobretudo em razão da não verificação de elementos determinantes para a configuração do vínculo empregatício -, temos que lidar a questão da subordinação.

O conceito de subordinação é pedra angular para a configuração da relação de emprego e, por consequência, para a incidência da legislação trabalhista protetiva. Nesse sentido, tal como a não eventualidade, a mesma dificuldade também ocorre com a subordinação, havendo divergência entre os estudiosos da matéria acerca de sua identificação no caso concreto.

²⁰⁸ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. **Revista da LTr**, Brasília, v. 81, n. 3, Mar. 2017, p. 336. Disponível: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_d_emanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 dez. 2022.

É possível perceber que o debate é polarizado entre aqueles que tendem a visualizar o fenômeno sob o viés mais expansionista e alargado do conceito de subordinação, enfatizando um papel da gestão algorítmica no desempenho do modelo de negócios, e aqueles que adotam uma interpretação mais conservadora, alinhada com a dimensão clássica de subordinação²⁰⁹.

No que se refere ao primeiro grupo, os que consideram que a interpretação acerca da subordinação deve ser mais elástica consideram que os trabalhadores estão integrados às empresas que são proprietárias das plataformas digitais. Nesse contexto, eles não tomam decisões acerca do funcionamento do negócio, mas têm a atuação dirigida pela plataforma, que fixa os horários a algumas normas de conduta a serem adotadas²¹⁰.

Características que sempre foram marcantes para identificação da subordinação, como a estipulação de horários de trabalho, passam perder relevância frente a esse novo modelo de negócios. Conforme Brignoni, os novos parâmetros de produção do capitalismo de plataformas abrem espaço para que a interpretação da subordinação se dê com base nos seguintes critérios: i) expansivo, conforme o princípio protetivo; ii) adequação aos fatos, de acordo com a primazia da realidade; iii) complementação do conceito de dependência econômica²¹¹.

No capitalismo de plataformas, o algoritmo ganha uma função central, uma vez que é por meio dele que as ordens são emitidas e o controle é exercido. A subordinação nessa nova realidade é caracterizada por meio do controle por sanções e premiações, em que os trabalhadores que seguem as ordens que constam na programação do algoritmo são recompensados, enquanto a inobservância dessas ordens pode acarretar punições que vão, desde uma advertência, até a exclusão da plataforma.

Outro fator que compõe o controle por algoritmos é a avaliação do cumprimento dos objetivos determinados pela plataforma, o que supostamente reforçaria a ideia de

²⁰⁹ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 182.

²¹⁰ BRIGNONI, Hugo Fernández. Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno “Uber”: la llamada “Economía disruptiva”. **Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales**, [S.l.] v. 59, n. 261, Jan/Mar. 2016, p. 46-47. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1354>. Acesso em: 20 fev. 2022.

²¹¹ BRIGNONI, Hugo Fernández. Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno “Uber”: la llamada “Economía disruptiva”. **Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales**, [S.l.] v. 59, n. 261, Jan/Mar. 2016, p. 47. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1354>. Acesso em: 20 fev. 2022.

que haveria autonomia dos trabalhadores. Isso porque não importaria quando as tarefas eram realizadas, desde que as metas fossem cumpridas ²¹². Ao tratar do instigante tema da nova forma de subordinação, Raianne Liberal Coutinho conclui que as plataformas digitais poderiam figurar como sujeitos detentores de poder empregatício ²¹³

Uma distinção relevante do trabalho realizado por meio de plataformas em relação a relações de emprego tradicional é a propriedade dos instrumentos de trabalho. Enquanto em um emprego tradicional, toda a propriedade dos meios de produção pertence ao empregador e só é exigida o esforço para o desempenho das atividades por parte dos empregados, a lógica do trabalho por plataformas digitais parecer adotar outra dinâmica. Isso porque os trabalhadores são os proprietários de seus instrumentos de trabalho, o que leva a crer que eles possuem muito mais em comum com um trabalhador autônomo.

Seja no âmbito do trabalho sob demanda por aplicativos, seja no crowdwork, os trabalhadores são os donos de seus instrumentos de trabalho. No primeiro caso, os entregadores precisam ter um celular própria e um plano de internet para se conectar aos aplicativos que lhes disponibiliza serviços, bem como necessita uma moto ou bicicleta para fazer as entregas. Os motoristas de aplicativo precisam ter um carro para fazer as viagens.

No caso dos trabalhadores que prestam serviços virtualmente em plataformas como o Workana, necessitam, no mínimo de um computador e internet, além de outros equipamentos adicionais a depender do tipo de serviço, para executar as tarefas na plataforma. Percebe-se que tais atividades possuem esse aspecto em comum, a responsabilidade pelas próprias ferramentas de trabalho coloca um véu de dúvida sobre o status desses trabalhadores.

Tal circunstância faz com que esses profissionais sejam responsáveis por todos os custos de suas atividades, tais como combustível e outros gastos necessários à operação. A plataforma, a seu turno, fica isenta de quaisquer obrigações, visto que

²¹² KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 185.

²¹³ COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito - Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2021, p. 148. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021_RaianneLiberalCoutinho.pdf. Acesso em: 25 de mar. 2022.

realiza a cobrança da taxa de intermediação. Se os trabalhadores fossem de fato autônomos, ou seja, tivessem a liberdade de organizar sua atividade de maneira que lhes aprouvesse, não haveria quaisquer questionamentos quanto a sua condição, pois estaria afastada qualquer tipo de vínculo de dependência.

O grande problema que gera dúvidas ao redor do mundo é que, mesmo com todas essas supostas liberdades, os trabalhadores por plataformas digitais são constantemente monitorados e eventualmente punidos pelas empresas caso não cumpram com as normas de conduta estipuladas. Lorena Porto afirma que exigência de que trabalhador detenha a propriedade de seus instrumentos de trabalho é uma forma de precarizar suas condições de trabalho, na medida que impõe a transferências do risco da atividade para o lado mais fraco da relação ²¹⁴.

Lorena Vasconcelos Porto, ao analisar a presença da subordinação para o caso da empresa Uber, informa que a empresa, ao exigir que o motorista seja o responsável pelo veículo, se desvincula de quaisquer obrigações decorrentes das atividades – reduzindo seu custo de operação – e cria a falsa ideia de que o profissional é o dono do negócio²¹⁵. No entanto, essa ideia não passa de uma tentativa de mascarar a realidade.

A ideia de que as empresas não são mais proprietárias dos meios de produção é um mito. Em verdade, esse sofisticado artifício que decorre de uma mudança no modelo produtiva, consistente na descentralização da produção. Essa prática de descentralizar e terceirizar veio se tornando mais comum desde a década de 1970, a partir da reestruturação econômica e da implementação do modelo de produção taylorista²¹⁶. Nesse sentido, concepção de uma única grande empresa que realizava todas as etapas do processo produtivo de maneira vertical cedeu lugar à noção de uma produção descentralizada e horizontal como forma de reduzir custos e aumentar a eficiência.

²¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 74.

²¹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 74.

²¹⁶ COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito - Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2021, p. 155. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021_RaianneLiberalCoutinho.pdf. Acesso em: 25 de mar. 2022.

Nesse contexto, os bens materiais perdem relevância para bens de natureza imaterial. A simples propriedade de um veículo não quer dizer que o motorista possa gerir a atividade econômica. De outra forma, a organização da atividade demanda a organização de um conjunto de informações e algoritmos para organizar oferta e demanda. A falta da propriedade de bens materiais – como automóveis – na verdade pode ser encarado como uma estratégia empresarial para transferir os riscos da atividade²¹⁷.

Corroborando a constatação anterior a respeito da modelo de negócios das empresas da economia digital, Graça Enes afirma que a ausência de bens físicos está no DNA das mais proeminentes plataformas digitais. Nesse sentido, conclui que o único ativo dessas empresas são as plataformas digitais desenvolvidas e o investimento em tecnologia, o que permite que esses modelos de negócio desenvolvam grande capilaridade ²¹⁸. Desse modo, é possível perceber que os ativos intangíveis ganham destaque nessas novas relações como verdadeiros meios de produção.

Das considerações expostas, percebe-se que há dificuldades do direito do trabalho atual em abarcar as novas categorias de profissionais que desempenham suas atividades por meio de plataformas digitais. No caso do direito brasileiro, além dos aspectos já apontados, alguns desafios são colocados para a proteção desses trabalhadores.

A respeito dessa discussão quanto aos desafios para o direito de trabalho para se adequar às novas relações de trabalho por plataformas digitais, Natália Marques Abradmides Brasil ²¹⁹, ao analisar as decisões do judiciário quanto ao reconhecimento de vínculo de emprego ligados ao caso da Uber, identificou a existência de dois grupos

²¹⁷ COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito - Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2021, p. 155. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021_RaianneLiberalCoutinho.pdf. Acesso em: 25 de mar. 2022.

²¹⁸ ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, [S.l.], v. 5, n. 1, 2019, p. 22. Disponível em: <https://revistas.uminho.pt/index.php/unio/article/view/248>. Acesso em: 20 jul. 2022.

²¹⁹ ABRADMIDES BRASIL, NATÁLIA MARQUES. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018, p. 127. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-30052019-093934/publico/NataliaMABrasilCorrigida.pdf>. Acesso em: 10 de jan. 2022.

com posições divergentes sobre a matéria. De um lado, está o grupo que vislumbra ser inviável a aplicação de um modelo tradicional de proteção trabalhista – baseado em premissas que estão se alterando -, em razão da mudança de paradigmas trazidos pelo novo fato social. Defendem a criação de normas com contornos específicos.

De outro lado, há os compreender ser totalmente aplicável a legislação protetiva já existente às novas categorias, tendo em vista ser possível que os mesmos elementos estão presentes nas plataformas só que sobre uma roupagem diferente. Portanto, seria possível identificar todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, desde que sobre uma evolução dos critérios de interpretação. Dessa forma, seria preciso flexibilizar ou mesmo aplicar uma releitura em alguns critérios para realizar a referida identificação.

Até o momento não há como identificar qual corrente é mais acertada, mas é indubitoso que o judiciário brasileiro – principalmente em suas instâncias superior – vem acompanhando o entendimento de que não é possível vislumbrar com clareza a presença dos elementos ensejadores no vínculo das relações de trabalho que decorrem das plataformas digitais. Inclusive há questões de natureza econômica envolvidas na discussão sobre qual a norma aplicar à referida relação, se seria mais adequado aplicar normas de direito civil ou trabalhistas.

A aplicação irrestrita a legislação protetiva trabalhista implicaria encargos econômicos ao tomar do serviço (a plataforma) que poderia vir a desestimular a atividade econômica. Nesse sentido, Cristiano Codagnone e Bertin Martens explanam que os mais libertários defendem que o excesso de regulamentação sobre uma indústria incipiente – como o mercado abarcado pela atividade das plataformas digitais – poderia constranger e desestimular a própria atividade e coibir seu crescimento²²⁰.

Por outro lado, permitir que o regramento próprio das relações civis regule tais relações parece onerar em grande medida os trabalhadores, pois, como foi demonstrado ao longo do trabalho, estão longe de estar em condições de igualdade com as plataformas. Essa é uma questão premente que merece maior aprofundamento, mas que evidencia o problema de natureza econômico e jurídica para a tutela dessas novas relações de trabalho.

²²⁰ CODAGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin. Scoping the Sharing Economy: **Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues**. European Union: Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy, 2016, pp. 20-21. Disponível em: <https://www.ssrn.com/abstract=2783662>. Acesso em: 10 ago. 2022.

Para além dessa questão, existem outros fatores que demonstram a insuficiência do direito do trabalho existente em dar conta da nova realidade fática, tais como questões de saúde e segurança, que culminam com a proteção da dignidade do trabalhador. Nesse sentido, pode-se afirmar que, além das controvérsias relacionadas ao enquadramento desses novos trabalhadores como empregados ou não para fins de incidência da legislação protetiva, destacam-se alguns pontos de limitação da proteção necessária a garantia da dignidade dos trabalhadores indistintamente considerados, sejam empregados ou autônomos.

Natalia Marques esclarece que os pontos sensíveis se referem aos aspectos críticos de determinados sistemas de regras em que a sua vulnerabilidade pode pôr em risco seu correto funcionamento. No que diz respeito ao aspecto trabalhista, cita que há limitações no sistema protetivo que inviabilizam tutela categorias de trabalhadores que não se adequam com propriedade à aceção de empregados – tais como os trabalhadores por plataforma - nos seguintes aspectos: i) limitação da jornada; ii) segurança do trabalho; iii) discriminação no trabalho ²²¹

A limitação de jornada é um direito fundamental que está insculpido na carta constitucional em seu art. 7º, inciso XIII, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais. Essa medida tem por objetivo resguardar a integridade física e mental do trabalhador, relacionando-se a normas de saúde e segurança do trabalho. Ocorre que a proteção é direcionada apenas aos trabalhadores que possuem vínculo empregatício, de modo que outras categorias acabam por ficar desguarnecidas.

Em que pese não haver autonomia do trabalhador por plataformas digitais, as normas protetivas não lhes asseguram o respeito das condições de trabalho favoráveis, visto que são extensíveis apenas a empregados. O resultado disso é que, para poder auferir uma remuneração, os trabalhadores são estimulados a permanecer por horas a fio em atividade dentro da plataforma, por mais que possuam autonomia para definir seus horários. Em alguns casos, chega-se inclusive a ofertar bonificações para os profissionais permaneçam por mais tempo no trabalho, tendo em vista que a plataforma aumenta sua atratividade com um número maior de prestadores de serviço.

²²¹ ABRADMIDES BRASIL, NATÁLIA MARQUES. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. 2018. Dissertação (Departamento de Direito) Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018, p. 127.

Desse modo, em virtude da ausência de qualquer regramento protetivo e verificação prática de situação de sujeição, cria-se o problema das longas jornadas de trabalho para os trabalhadores das plataformas, o que os colocam em situação de insegurança – sobretudo quando se trata dos trabalhadores sob demanda por aplicativos.

Outro ponto citado como fragilidade no sistema protetivo é a ausência de segurança no trabalho exercido pelos trabalhadores de plataformas. Analisando a situação específica da Uber, Natália Marques aponta que os motoristas possuem exigências quanto à segurança e higiene do veículo. Além disso, são estipulados requisitos mínimos para aceitação de veículos, tais como exigências de que o automóvel seja de determinado ano/modelo. É possível observar que tais exigências decorrem muito mais de preocupações com imagem da empresa e com o padrão de qualidade do serviço do que com a garantia de condições de trabalho saudáveis ao trabalhador²²².

Apesar dos argumentos terem sido direcionados à Uber, a situação é bastante semelhante em outros serviços desempenhados em plataformas digitais de diversos segmentos. Portanto, verifica-se que não há garantia de condições de segurança no ambiente de trabalho para profissionais, que muitas vezes são considerados como simples autônomos.

Por fim, uma outra circunstância que contribui para a precarização do trabalho dos trabalhadores por plataformas consiste no potencial que o trabalho por plataformas possui de levar a práticas discriminatórias com o trabalhador. A respeito da temática, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – que foi ratificada pelo Brasil - veda a discriminação em matéria emprego e ocupação. Em âmbito interno, a Constituição Federal veda expressamente, em seu art. 7º, XXX, qualquer diferença de salário por critério de sexo, idade, cor ou origem. A CLT também possui um tratamento sobre o tema.

Apesar da proteção no ordenamento jurídico contra práticas laborais discriminatórias, elas se restringem às relações de emprego, de modo que

²²² ABRADMIDES BRASIL, NATÁLIA MARQUES. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018, p. 132. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-30052019-093934/publico/NataliaMABrasilCorrigida.pdf>. Acesso em: 10 de jan. 2022.

trabalhadores autônomos ou os que estão na zona entre autonomia e subordinação ficam totalmente desguarnecidos e sujeitos a eventuais abusos por parte do tomador de serviço. Uma situação que demonstra a possibilidade da ocorrência de práticas discriminatórias nas plataformas ocorre com trabalhadores que atuam por meio do crowdork.

Nesse sentido, importa citar as conclusões de uma pesquisa conduzida pela Organização Internacional do Trabalho que buscou averiguar as condições de trabalho que realizam atividades à distância por meio de plataformas digitais. No estudo, foram realizadas entrevista com pessoas que trabalhavam em diversas plataformas e foram identificadas situações de risco social para esses trabalhadores. Uma das situações de iniquidade identificadas foi a ocorrência de diferença de remuneração entre homens e mulheres, bem como disparidades na remuneração de trabalhadores de regiões diferentes²²³.

Conforme a pesquisa realizada com trabalhadores de diversas plataformas digitais, as mulheres recebiam uma remuneração de cerca de 5 a 18% menor do que homens que trabalhavam exercendo as mesmas funções, tendo em conta o trabalho não remunerado – período em que não prestação de serviço. Do mesmo modo, também foi possível verificar disparidades de remuneração entre trabalhadores de diferentes regiões do globo, havendo certo favorecimento para as regiões mais ricas. Considerando o trabalho remunerado e não remunerado, a remuneração média de trabalhadores digitais provenientes da América do Norte e Europa ganhavam mais do que o dobro de trabalhadores da África e Ásia²²⁴.

No que se refere às diferenças de remuneração entre trabalhadores de diferentes regiões, foi possível constatar uma disparidade na distribuição de tarefas mais bem pagas para trabalhadores de regiões mais ricas, enquanto as regiões em desenvolvimento ficavam com o tarefas menos lucrativas, o que fez com os profissionais de regiões menos desenvolvidas a ganhar consideravelmente menos do que seus colegas mais abastados.

²²³ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: OIT, 2020, p. 51. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 13 abr. 2022.

²²⁴ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: OIT, 2020, p. 52. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 13 abr. 2022.

Tal circunstância ficou evidente por meio das respostas em entrevistas realizadas com trabalhadores digitais indianos, que manifestaram o desejo de serem mais bem remunerados por suas atividades, uma vez que ganhavam muito menos do que os trabalhadores americanos²²⁵.

Esses fatores demonstram que há uma insuficiência da legislação em assegurar condições de trabalho decentes para essa nova categoria de trabalhadores, visto que estão no limiar entre a autonomia e a subordinação. A zona cinzenta em que se encontram somente atrapalha sua atividade e lhes coloca em condições desfavoráveis. Esse quadro é especialmente preocupante no Brasil, em que não há qualquer proteção trabalhista para trabalhadores que se encontram nessa condição.

Em verdade, como majoritariamente esses profissionais têm sido considerados autônomos – inclusive com diversas decisões judiciais favoráveis a esse enquadramento –, suas condições de trabalho acabam ficando um pouco precarizadas em face da presença de elementos de sujeição e de não haver legislação protetiva para garantir seus direitos. No contexto brasileiro, eventual discordância entre trabalhadores e plataformas digitais deverá ser resolvida na seara da justiça comum, e não na justiça especializada trabalhista em razão da não configuração do vínculo de emprego, o que coloca os obreiros em situação desfavorável.

Ao comentar sobre a problemática, Thereza Christina Nahas assevera que a economia colaborativa propiciou o desenvolvimento de um modelo de negócio que reúne vários prestadores de serviço em ambiente virtual, os quais são supostamente senhores de seu tempo e integrados a uma organização empresarial que eles próprios ilusoriamente acreditam poder controlar. A despeito disso, afirma que os trabalhadores não está sujeito á subordinação nos moldes do modelo que serviu de base para a evolução do direito do trabalho, visto que não se adequa a seus contornos²²⁶.

²²⁵ BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: OIT, 2020, p. 57. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 13 abr. 2022.

²²⁶ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina; ORTEGA, Fernando (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 313. Edição Kindle.

Nessa linha de entendimento, a legislação trabalhista exclui expressamente de seu âmbito qualquer tipo de vínculo que não se enquadre perfeitamente como relação de emprego. No âmbito do direito brasileiro, prova dessa afirmação é que a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) instituiu o art. 442-B na CLT, afastando qualquer possibilidade de vínculo de emprego para o trabalho considerado autônomo. Com efeito, Nahas afirma que as reformas legislativas foram destinadas a alterar questões pontuais da CLT, dirigidas ao paradigma tradicional do trabalho subordinado que surgiu a partir da sociedade industrial²²⁷.

Por levar colocar as novas relações de trabalho que se formaram nas sociedades pós-industriais, o direito trabalhista brasileiro – assim como outras normas semelhantes em outros países – não tem servido para tutelar efetivamente as relações de trabalho e assegurar a igualdade de condições entre as partes. Desse modo, o sistema legal brasileiro está absolutamente defasado para regulamentar e garantir a estabilidade das relações de trabalho entre empresas com novos modelos de negócios e os trabalhadores por plataformas digitais, visto que está baseado no modelo de sociedade da década de 70²²⁸.

Por esse motivo, são necessárias mudanças no sistema para abarcar as mudanças trazidas pela nova realidade que se apresenta. Insistir em um modelo que não se revela eficiente é negar a dinamicidade ao direito.

3.3. Análise de propostas para garantir o trabalho decente nas relações de trabalho nas plataformas digitais.

Ao longo do trabalho foi possível constatar que mudanças tecnológicas e alteração nos padrões produtivos levaram a novas dinâmicas no mercado de trabalho. Se antes uma empresa possuía um modelo de produção vertical, desenvolvendo todas as etapas do processo produtivo, e necessitava da contratação de uma grande massa de empregados para realizar sua atividade econômica, atualmente as

²²⁷ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina; ORTEGA, Fernando (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 313-314. Edição Kindle

²²⁸ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina; ORTEGA, Fernando (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 316. Edição Kindle

dinâmicas nos padrões de produção possibilitaram o surgimento de novos modelos negócios.

No contexto atual, as empresas desenvolvem suas atividades de maneira horizontal e se utilizam de métodos de descentralização produtiva para aumentar sua eficiência. Nesse sentido, associando esse fator com a economia compartilhada, surge uma nova forma de terceirização da mão de obra, em que novas empresas da economia digital funcionam por meio de modelos de negócio baseados na reunião de vários prestadores de serviço autônomos em um ambiente virtual.

Esse ambiente se constitui em plataformas e as empresas que os controlam realizam a intermediação entre seus clientes – pessoas interessadas em um determinado serviço – e os trabalhadores – pessoas que fornecem o serviço – por meio da cobrança de uma taxa. A reorganização do padrão produtivo cria uma realidade em que o modelo tradicional de relação de emprego encontra cada vez mais dificuldades para se firmar, e por consequência, garantir a segurança jurídica dos profissionais que atuam.

A repercussões na seara trabalhista e a necessidade de assegurar condições de trabalho decente surgem quando se observa que as pessoas que prestam o serviço muitas vezes se encontram em uma zona cinzenta entre o trabalho autônomo por conta própria e o trabalho subordinado por conta alheia. Diante disso, a grande problemática que surge refere-se à correta classificação desses profissionais, tendo em vista que são tratados pelas plataformas como independentes, mas ainda assim precisam cumprir rígidos padrões de conduta, sob pena de serem excluídos da plataforma.

A situação se agrava quando é possível observar que uma atividade que surgiu inicialmente como um complemento de renda de alguns trabalhadores tornou-se a principal fonte de sustento de diversas pessoas na atualidade, de modo que quaisquer punições que impeçam o uso da plataforma podem ser catastróficas. Somando a isso, não é demais notar que a erosão da relação tradicional de emprego, que cada vez menos aparece na nova realidade tecnológica, evidencia a inadequação do direito do trabalho em lidar com essa problemática.

Isso porque o trabalho subordinado por conta alheia – a relação de emprego – é a porta de entrada e o principal meio de assegurar direitos fundamentais e proteção social para muitos trabalhadores. A nova condição desses trabalhadores os coloca

em uma zona cinzenta entre a autonomia e a subordinação, o que lhes priva de direitos básicos, tendo em vista que ainda mantêm traços de dependência para com a plataforma, apesar da constante defesa do discurso sobre sua autonomia.

Principalmente em países como o Brasil, em que o sistema protetivo do direito do trabalho somente confere garantias a empregados e não há qualquer forma de tutela a outros tipos de vínculo, os trabalhadores por plataforma acabam por permanecer em uma situação precarizada, pois fica à margem de qualquer proteção. Conforme Nahas, pontos extremos entre a relação autônomo e a subordinação em nada contribuem para formação de um sistema eficiente de tutela social e trabalhista, uma vez que há risco de se causar prejuízos aos trabalhadores e ao nível de empregabilidade²²⁹.

Considerando essa situação, são apontadas na doutrina algumas alternativas para a resolução dessa problemática, as quais serão analisadas a seguir.

3.3.1. Interpretação ampliativa do direito do trabalho e extensão da relação de emprego.

A despeito das controvérsias verificadas, uma das soluções apontadas por alguns estudiosos do assunto gira em torno de reconhecer o vínculo de emprego a todos os trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais. Esse ponto de vista parte da premissa de que a não concessão de direito trabalhistas ordinariamente deferidos a outros trabalhadores seria simplesmente uma tentativa de fraude por parte das empresas que controlam as plataformas em uma tentativa de reduzir seus custos operacionais.

Nesse sentido, todos os trabalhadores estariam em condições de subordinação e mereciam igual tutela a quaisquer outros tipos de empregados. O direito do trabalho e seus princípios basilares não poderiam ser afastados por conta da defesa do trabalho uberizado. Ao tratar dessa discussão, Antônio Rodrigues de Freitas Júnior²³⁰ observa que mesmo os mais ferrenhos defensores da classificação dos trabalhadores como empregados reconhecem que essa medida por si só não resolve o problema,

²²⁹ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina; ORTEGA, Fernando (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020, p. 317. Edição Kindle

²³⁰ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 181. Edição Kindle.

apesar de, em sua concepção, ser um importante passo para enfrentar os maiores problemas da economia de bico.

Ao defenderem esse tipo de entendimento, argumentam que os elementos da relação de emprego são visivelmente verificáveis e, para tanto, partem de premissas mais alargadas. Para ilustrar essas situações, pode-se citar de que forma os elementos do vínculo empregatícios são identificados em cada uma das atividades da economia de plataformas. Conforme mencionado anteriormente, o trabalho por plataformas digitais divide-se em dois grandes grupos de atividades com características próprias: o trabalho sob demanda por aplicativos e o *crowdwork*.

Em apertada síntese, o trabalho sob demanda por aplicativos refere-se às atividades que são organizadas virtualmente por meio de aplicativos, mas a prestação do serviço ocorre localmente de maneira *offline*. Tais atividades são sobretudo as de transporte individual remunerado de passageiros e de *delivery*, sendo um dos maiores expoentes desse grupo a empresa Uber. Por outro lado, o *crowdwork* é composto por um conjunto de atividade que é organizada e prestada remotamente, podendo ser realizada de qualquer parte do mundo. Quando a esse último grupo é representado pela Amazon Mechanical Turk (AMT).

Para os que entendem que todas as atividades realizadas por trabalhador por plataforma constituem-se como relações de emprego, os elementos constitutivos da relação de emprego são observados para ambos os tipos de atividades.

Em relação à Uber, a pessoalidade é facilmente constatável, tendo em vista que, apesar de pessoas físicas e jurídicas poderem se habilitar na plataforma, o serviço deve ser prestado por pessoa natural que aceita a corrida do cliente. A onerosidade igualmente é de fácil detecção, uma vez que cada corrida é remunerada por meio de tarifas módicas definidas pela empresa. Importante destacar que é a Uber que organiza a atividade e define o preço da corrida.

Quanto ao elemento da subordinação, é necessário fazer um esforço interpretativo maior para poder identificá-la na relação jurídica firmada entre trabalhador e plataforma. Sob um viés mais tradicional, não haveria de se falar em subordinação, na medida que não há um proprietário ou gerente dando ordens diretamente e supervisionando a execução da atividade. Tampouco são estipulados horários fixos para a prestação do serviço, o que leva a crer que há plena autonomia do trabalhador.

No entanto, quando se considera que as empresas desse novo tipo de plataforma se utilizam de outros métodos de gestão da mão de obra, é possível visualizar a existência de um certo grau de subordinação em detrimento do trabalhador. Nesse sentido, um supervisor direto é desnecessário diante do sistema de avaliação, de regras fixadas pela empresa por meio de seus termos de uso e do algoritmo²³¹.

A Uber, à semelhança de outras empresas do mesmo setor, estabelece o preço da corrida de forma unilateral e a taxa devida, sem qualquer tipo de interferência do motorista. Do mesmo modo, estipula padrões de comportamento e regras que devem ser seguidas, sob pena de punição no âmbito da plataforma. Nesse sentido, a rejeição de muitas corridas pode levar a penalidade e suspensão do prestador. O sistema de avaliação cuida de monitorar o profissional de maneira constante. Tudo isso organizado por meio de um algoritmo desenvolvido pela empresa que coordena e controla a atividade dos motoristas.

Desse modo, é possível concluir que suposta liberdade de que detém o motorista para estabelecer os próprios horários de trabalho é insuficiente diante dos elementos de subordinação que surgem da atividade, o que denota inclusive a identificação de um poder empregatício por parte da plataforma. Isso porque, por meio dessas formas mais sofisticadas de controle, organiza a atividade ao estipular regras e padrões de conduta; fiscaliza o cumprimento das ordens, por meio da supervisão algorítmica constante; e aplica penalidade, por meio de suspensões e bloqueios nas plataformas por descumprimento dos comandos estabelecidos²³².

O que provoca maiores dúvidas é acerca da identificação da não eventualidade, uma vez que o trabalhador tem a liberdade de definir em quais horários irá desenvolver suas atividades, não havendo punição para o caso de ficar por um longo período sem se conectar e aceitar serviços. A rejeição de corridas pode levar a aplicação de penalidades, mas a falta de conexão não. Portanto, a não eventualidade depende da

²³¹ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 240

²³² COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2021, p. 156. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021_RaianneLiberalCoutinho.pdf. Acesso em: 25 de mar. 2022.

frequência com que o motorista se conecta ao aplicativo e aceita serviços, podendo variar conforme o caso concreto.

Kalil assevera que as características que mais assemelham o trabalho na Uber a um trabalho autônomo são a responsabilidade que possui o motorista com seu automóvel - como a necessidade de possuir um próprio ou alugado e o dever de arcar com todos os custos que lhe são inerentes - e a liberdade de estipular o horário de trabalho e a carga horária²³³. Vale lembrar que somente o último elemento é determinante para a configuração do vínculo de emprego no Brasil.

Em relação à AMT, é possível identificar de igual maneira os elementos fáticos da personalidade e da onerosidade. O cadastro no âmbito da plataforma só pode ser feito por pessoas físicas, não havendo opção de registro de pessoa jurídica, e não possível terceirizar as tarefas realizadas, de modo que somente o trabalhador cadastrado é que pode executá-las, sem o auxílio de meio automatizados²³⁴.

A onerosidade pode ser observada a partir da expectativa das partes na relação de trabalho. Os clientes anunciam o serviço e indicam a remuneração correspondente para sua execução, enquanto os trabalhadores antecipadamente possuem ciência do valor que será recebido. A Amazon só fixa um preço mínimo pela atividade e faz a cobrança de seu percentual, que é calculado com base no valor de será pago pelo cliente ao trabalhador.

O elemento da subordinação é um pouco mitigado nessa relação, tendo em vista que o comando das atividades, sua fiscalização e disciplina é diluída entre as partes da relação estabelecida. Os trabalhadores escolhem a atividade ofertada e não há punições ou qualquer prejuízo para sua recusa, além de estipularem em que horário realizarão o serviço. O cliente, por sua vez, estabelece a remuneração e fornece orientações para sua realização. Por fim, a Amazon define orientações gerais para a execução do serviço, como a obrigatoriedade de realizá-la na plataforma²³⁵.

Da mesma forma que na Uber, não se identifica a subordinação clássica, pois não há a emissão de ordens diretas e uma supervisão próxima. No entanto, eventual subordinação algorítmica é muito mais pontual, tendo em vista que só ocorre no

²³³ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 243.

²³⁴ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 243.

²³⁵ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 243-244.

período destinado à realização da tarefa. É possível identificar a subordinação estrutural, pois o trabalhador se insere na dinâmica da empresa, todavia a curta duração das tarefas e ausência de informações sobre clientes a tornam mais complexa.

Por sua vez, a não eventualidade irá depender do caso concreto, pois dependerá de quão regularmente o trabalhador se utiliza da plataforma. Portanto, evidente que, conquanto existam condições para identificação dos elementos da relação de emprego em alguns casos, nem sempre será possível equiparar os trabalhadores de plataformas digitais como empregados. Nesse sentido, as particularidades que mais destoam da relação de trabalho tradicional são a duvidosa subordinação e não eventualidade.

Dessa forma, verifica-se que, ainda que haja subordinação em alguns casos, nem sempre essa será a melhor solução. Conforme Rodrigues Freitas, concluir que todos os trabalhadores sob demanda são empregados é o mesmo que reproduzir que todos são autônomos²³⁶:

concluir que todos os trabalhadores sob demanda em plataforma sejam empregados é reproduzir, às avessas, as inverdades e impropriedades propaladas pelas plataformas no sentido de que nenhum de seus “colaboradores”, “parceiros”, etc., sejam o que de fato são: típicos empregados.

Portanto, é evidente que o tema não deve ser tratado com as mesmas lentes de um modelo de sociedade que já existe mais. É necessário adequações às novas relações que surgem na modernidade.

3.3.2. Criação de uma categoria intermediária: o autônomo dependente.

A criação de uma categoria intermediária de trabalhadores parte do pressuposto de que a categoria atual existente não é adequada para tutelar formas de trabalho que possuem elementos de autonomia e subordinação. Considerando que formas de trabalho sob demanda por aplicativos e o crowdwork reúnem características de ambos os espectros pelos motivos já anteriormente explicitados, o modelo de tudo ou nada do direito do trabalho poderia levar esses novos tipos de trabalhadores a uma situação difícil.

²³⁶ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 197. Edição Kindle.

Por mais que exista adequação a uma boa parte dos elementos da relação de emprego, sempre há situações em que um deles não se verifica no caso concreto, o que nega a incidência de normas protetivas. Inclusive algumas empresas se utilizam desse sistema hermético de proteção para se favorecer, uma vez que classificam erroneamente os profissionais que prestam serviços por meio de suas plataformas para não arcar com eventuais custos da concessão de direitos trabalhistas.

Existe, portanto, uma zona intermediária situado entre o trabalho autônomo e o trabalho dependente em que há grande insegurança jurídica, em razão da incerteza quanto a identificação do vínculo dos profissionais. Por essa ser a grande problemática a afligir os trabalhadores é que se defende a ideia da criação de uma nova categoria jurídica apta a abarcar trabalhadores que se encontram nessa zona cinzenta. Todavia, há que se considerar que a proposta não é nova e apenas recebe novos contornos em face da nova realidade tecnológica.

Esse vínculo intermediário já foi criado em outros países e recebeu o nome de parassubordinação na Itália e trabalho autônomo dependente na Espanha. Ele faz referência ao instituto criado para conceder alguns direitos a trabalhadores que se encontram nessa zona de crise, em que a configuração tradicional do direito do trabalho norteadada pela relação de emprego não é capaz de abarcar. Uma grande crítica que se faz a essa forma vínculo seria a perda de direitos, o que geraria uma proteção trabalhista menos eficiente ²³⁷

Importante salientar quanto a esse aspecto que no Reino Unido existe a categoria intermediária do trabalhador (worker) que possui alguns direitos trabalhistas assegurados, tais como salário-mínimo e limitação de jornada, mas não possui proteção contra dispensa arbitrária. Em casos que chegaram aos tribunais britânicos, os motoristas da Uber foram classificados nessa categoria intermediária, em razão da rigidez do conceito de empregado no país²³⁸.

²³⁷ DE AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano; DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos. **Cadernos de Direito Actual**, [S.l.], n. 3, 2015, p. 11. Disponível em: <https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58>. Acesso em: 20 de dez. 2022.

²³⁸ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

Nesse sentido, a falta da presença dos elementos necessários à configuração da relação de emprego leva uma conclusão lógica de que seria necessário criar uma modalidade que conferisse alguns direitos aos trabalhadores que se encontrassem nessa zona de incerteza. Essa é uma estratégia que tenta superar a dicotomia entre subordinação e autonomia, de modo a evitar distorções.

A discussão em torno da criação de uma categoria intermediária para a os trabalhadores de plataformas está mais adiantada no Estados Unidos, pois foi lá que primeiro surgiram as empresas que consagraram esse novo modelo de negócios e que o modelo norte-americano é semelhante ao brasileiro²³⁹. Nesse sentido, os principais expoentes da proposta de criação dessa nova categoria são Seth Harris e Alan Krueger²⁴⁰,

Para justificar a criação da referida categoria, considera-se que os trabalhadores de plataforma se encontram igualmente nessa zona intermediária, uma vez que não possuem poder de negociação junto à plataforma, não possuem autonomia para conduzirem o próprio negócio – não são empreendedores – e não têm liberdade para fixar a remuneração pelos seus serviços na maior parte das vezes – sobretudo quando se está a tratar do trabalho sob demanda por aplicativos.

Os autores esclarecem que os trabalhadores independentes atuam em relações triangulares. Nessa relação, as plataformas que atuam como intermediárias criam um canal de comunicação entre os trabalhadores e clientes por meio de um app e permitem que os trabalhadores escolham qual serviço querem executar. O cliente sinaliza a necessidade por um serviço e o prestador escolhe qual serviço quer executar.

Sugerem três diretrizes para determinar as proteções desses trabalhadores independentes: i) impossibilidade de mensuração de horas; ii) neutralidade; iii) eficiência²⁴¹. O primeiro critério sugere que não seria possível mensurar com precisão as horas e, por consequência, a jornada de trabalho dos trabalhadores de plataforma,

²³⁹ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 208.

²⁴⁰ HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. **A proposal for modernizing labor laws for twen-ty-first-century work: the “independent worker”**. The Hamilton Project's, dez/2015, pp. 6-9. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.,

²⁴¹ HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. **A proposal for modernizing labor laws for twen-ty-first-century work: the “independent worker”**. The Hamilton Project's, dez/2015, p. 13. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.

uma vez que as situações características dessas atividades que dificultam essa medida. Um dos exemplos apontados é quando um trabalhador utiliza mais de uma plataforma simultaneamente ou quando um motorista está trabalhando enquanto ainda está levando seu cliente ao destino. Por essa razão, não seria possível fixar uma jornada de trabalho e benefícios sociais como o salário-mínimo estariam prejudicados.

A neutralidade refere-se a circunstância de que o trabalho independente só pode ser qualificado quando o trabalhador dividir poderes de atividade com a empresa, de modo que qualquer tentativa de fraude deve ser punida.

Por fim, a eficiência diz respeito à necessidade de o enquadramento do prestador nessa categoria intermediária deve ocorrer para maximizar os ganhos da relação entre trabalhador e plataforma. A empresa beneficia-se por conta com diversos prestadores sem os custos da relação empregatícia e o trabalhador têm liberdade de auferir rendimentos em atividade em que possui liberdade para escolher horários. Para os autores, a incerteza do status do trabalhador e a classificação equivocada dos prestadores contribui para produzir ineficiência.

Quanto a questão da regulamentação da categoria, defendem que as reformas legais precisam versar sobre cinco pontos principais. A primeira consiste na liberdade de negociação coletiva, em que fosse possível aos trabalhadores negociarem com as empresas as condições da atividade. A segunda questão é a capacidade de compartilhar, na qual as empresas se reuniram para administrar benefícios para os trabalhadores. A terceira questão é a proteção de direitos civis, de modo a expandir a proteção contra discriminação. A quarta é o pagamento por parte da empresa de contribuições previdenciárias e imposto de renda, mediante da retenção dos descontos na remuneração do serviço. Por fim, o último ponto é a previsão de um seguro contra acidentes em favor dos trabalhadores para proteger contra lesões que podem ocorrer no exercício da atividade²⁴².

A despeito das vantagens de tentar assegurar direitos a trabalhador que se encontram em uma situação indefinida, a proposta de criar uma categoria intermediária peca acarretar a perda de direitos e a possibilidade realizar fraudes.

²⁴² HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. **A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”**. The Hamilton Project’s, dez/2015, pp. 15-18. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.

Contrário à proposta, Valerio de Stefano argumenta que a criação uma terceira categoria jurídica de trabalhador trará consequência negativas para os próprios profissionais.

O autor aponta dois principais motivos que levam às referidas consequências. Em primeiro lugar, defende que criar uma categoria para abarcar a zona cinzenta em que se encontram esses profissionais pode complicar ainda mais o cenário. Isso porque a definição legal de um trabalhador na condição de parassubordinado pode não ser tão clara, o que pode levar a abusos por parte das empresas. Inclusive acrescenta que as definições mudam ao longo de regulações de diversos países, o que não leva a uma melhora em termos de certeza quanto a proteção, custos e responsabilidades ²⁴³.

Em segundo lugar, esse pode ser um obstáculo para a proteção integral trabalhista quando a relação de emprego ficar disfarçada. Em outras palavras, a categoria intermediária pode ser eventualmente utilizada como artifício para uma classificação equivocada dos trabalhadores, a fim de sonegar direitos trabalhistas devidos. Em face da definição tênue, é possível abusar disso²⁴⁴.

Portanto, ainda que a proposta de uma categoria que se constitua como terceiro gênero capaz de abarcar a zona cinzenta entre autonomia e subordinação, há que se tomar cuidado com a sua adoção, pois podem ser praticados abusos. A falta de clareza sobre critérios claros para balizar esse conceito pode aprofundar a dubiedade e criar um artifício que pode ser utilizado para fraudar direitos trabalhistas.

3.3.3. Contrato de trabalho especial.

Uma das alternativas discutidas para garantir proteção dos trabalhadores no capitalismo de plataformas é criar um contrato de trabalho específico que seja adequado às novas formas de trabalho que se verificam. Apesar da discussão em torno da subordinação nesse tipo de relação, o debate que se concentra em torno da proposta visa assegurar direitos a esses tipos de trabalhadores.

²⁴³ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016, p. 19. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

²⁴⁴ DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Genebra: International Labour Organization, 2016, p. 20. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 20 de out. 2021.

Para melhor regular o trabalho nas plataformas digitais, Adrian Todolí-Signes afirma que devem ser observadas as particularidades dos novos tipos de atividade, que guardam certas diferenças do trabalho tradicional. Em relação a isso, aponta as seguintes características como próprias do trabalho por plataformas ²⁴⁵: i) novas formas de controle; ii) controle necessário sobre a atividade; iii) desequilíbrio no poder de barganha; iv) inclusão dos trabalhadores na organização externa; v) falta de oportunidades empreendedoras.

O primeiro ponto a ser destacado refere-se à particularidade das formas de controle da economia de plataformas, que divergem das formas tradicionais sobretudo pelo uso de ferramentas tecnológicas e algoritmos. Nesse sentido, os métodos tradicionais de controle e monitoramento da atividade implicam o treinamento o estabelecimento de um sistema de monitoramento para acompanhar o cumprimento das orientações.

Nas organizações da economia de plataformas, há uma dinâmica diferenciada. As plataformas digitais não necessitam de um sistema de controle e monitoramento, uma vez que estabelecem sistemas de avaliação e delegam essa atividade para o cliente. Assim, enquanto empresas da economia tradicional estabelecem dispendiosos sistemas de monitoramento com supervisores que verificam o cumprimento dos comandos, as empresas da nova economia não precisam dar instruções específicas ou controlar a forma como a atividade se desenvolve. Além disso, podem utilizar as avaliações na tomada de decisão sobre eventuais demissões.

O segundo elemento característico desse tipo de atividade é o necessário controle que as empresas detêm da atividade desempenhada pelos trabalhadores. Nesse sentido, um certo nível de liberdade obtido pelos obreiros não resulta em total autonomia para o exercício das tarefas, uma vez que ele é inerente à função. A circunstância da plataforma permitir a escolha dos horários de trabalho e da jornada não torna o trabalho autônomo. Assim, a empresa controla aspectos da atividade econômica.

O terceiro elemento característico é o desequilíbrio no poder de barganha, o que está diretamente ligado à capacidade dos trabalhadores digitais se organizarem

²⁴⁵ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, p. 197-200. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022

coletivamente. Nesse sentido, as particularidades impedem o exercício de uma negociação coletiva eficiente.

O quarto ponto é a inserção do trabalhador em uma organização externa. Aqui o autor defende que, a despeito da ausência de instruções e comandos diretos, essa circunstância é utilizada para comprovar a subordinação dos trabalhadores de plataforma, uma vez que eles permanecem alinhados aos objetivos da plataforma e se inserem em sua dinâmica. Tal integração determina a subordinação e falta de uma estrutura empresarial própria para os trabalhadores de plataforma, o que inviabiliza sua classificação enquanto empreendedores autônomos.

O quinto elemento apontado como característico da atividade refere-se a ausência de oportunidades empreendedoras, o que parte da doutrina utiliza para lastrear o argumento acerca da presença de subordinação na relação firmada entre trabalhador e plataforma. Resumidamente, refere-se à impossibilidade do trabalhador em organizar sua atividade e aumentar seus rendimentos, visto que está subordinado à plataforma.

Desse contexto, considerando as características dessa nova forma de trabalho, o autor assevera que, por mais que os tribunais reconheçam o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, haveria problemas em regular as novas relações com um arcabouço jurídico que não se adeque às suas particularidades.

Uma das consequências negativas de impor judicialmente o enquadramento como empregado é que parte das regras relativas ao trabalho subordinado não são aplicáveis às novas formas de trabalho por incompatibilidade e não é possível escolher quais se aplicam. Outra consequência negativa é que todas as companhias estariam sujeitas a sanções por violar a lei, o que geraria insegurança no mercado²⁴⁶.

Diante disso, propõe que deve haver uma regulamentação específica para a atividade, tal como vem sendo feito na Itália e Espanha, devendo-se observar os seguintes critérios para que se constitua um contrato especial de trabalho: i) instruções necessárias para atividade; ii) liberdade para definir horário de trabalho; iii)

²⁴⁶ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, p. 200. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022

liberdade para utilizar mais de uma plataforma iv) responsabilidade por danos; iv) remuneração mínima, v) reembolso das despesas ²⁴⁷.

O primeiro critério consiste no entendimento de que considerar a emissão de ordens e instruções diretas não é um bom delimitador para o enquadramento do trabalhador. Ainda que os trabalhadores de plataforma não recebam ordens diretas, eles ainda são merecedores de proteção. Desse modo, uma nova legislação para regular a atividade deveria prever que as plataformas poderiam estabelecer instruções necessárias ao desenvolvimento da atividade, mas que deixassem os trabalhadores livres para escolher de que forma iriam realizá-las.

O outro ponto importante para a regulamentação da atividade é que a nova legislação previsse a possibilidade dos trabalhadores escolherem seus horários de maneiras que lhes parecesse mais adequada. Assim, não caberia à empresa determinar os horários em que se daria em que pudesse ou não ocorrer a prestação de serviço, mas essa opção seria uma liberalidade do trabalhador. Contudo, o autor argumenta que as empresas poderiam estabelecer um número máximo de horas por semana. Do mesmo modo, deveria a legislação prever um quantitativo máximo de horas de trabalho em todas as plataformas, a fim de resguardar a saúde do trabalhador.

Diretamente associado ao ponto anterior, o terceiro critério a ser observado para a elaboração de uma legislação específica refere-se a permissão que devem ter os trabalhadores para utilizar diversas plataformas para realizar suas atividades. Aqui procura-se coibir a conduta de uma empresa de impedir que o trabalhador utilize outra plataforma para oferecer seus serviços. Sem tal proibição, seria fácil para uma companhia monopolizar o mercado mediante a imposição de termos de exclusividade para os trabalhadores.

O quarto ponto é a definição de uma responsabilidade por eventuais danos causados pelo trabalhador para o exercício da atividade. Considerando que existe um maior grau de autonomia para o exercício da função e que não há a emissão de ordens diretas por parte da plataforma, haverá uma menor responsabilidade para as

²⁴⁷ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, p. 201-202. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022

empresas por danos que possam ser causados. Todolí-Signes ²⁴⁸ argumenta que a responsabilidade envolveria tanto danos aos clientes, como à imagem da plataforma. Logicamente isso não impede a imposição da contratação de um seguro em favor do trabalhador para os riscos inerentes a sua função.

Outro critério citado é a definição de um parâmetro de remuneração mínima para as atividades desempenhadas pelos trabalhadores de plataforma. Essa é uma questão delicada, na medida em que o tempo de inatividade não é remunerado pelas plataformas, o que faz com que os trabalhadores tenham que ficar à disposição da plataforma por longas horas para que possam auferir um rendimento que assegure seu sustento. Isso se torna ainda mais relevante quando se considera que o trabalho por plataformas é a principal fonte de renda de muitos profissionais. Haveria, pois, a necessidade atribuir um valor ao tempo de inatividade para garantir uma remuneração mínima.

Por fim, o último critério é um rateio em relação aos custos da atividade, tendo em vista que a empresa deve contribuir com parte do custeio por haver uma certa dependência na relação. Nesse sentido, os custos estruturais (telefone, carro e computador) – os ativos subutilizados – deveriam ser de responsabilidade do trabalhador, mas os custos consumíveis, necessários para execução da atividade, deveriam ser reembolsados pela empresa.

No mesmo sentido, Rodrigues Freitas concorda quanto a necessidade prever uma regulamentação específica para as relações de trabalho decorrentes de plataformas digitais. No entanto, ressalva que é necessário observar a heterogeneidade dos arranjos das formas de intermediação, uma vez que a atividade intermediada por plataformas pode ir desde os motoristas de aplicativo até os que prestam serviços rotineiros de advocacia²⁴⁹.

Outra ordem de fatores importante que justifica a regulação na visão de Freitas Júnior é que a intermediação por plataformas de serviços sob demanda tende a acarretar uma intensa, veloz e progressiva precarização do trabalho, o que culmina com práticas laborais intoleravelmente sobre-humanas. A irregularidade na oferta e

²⁴⁸ TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, p. 202. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022.

²⁴⁹ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 186. Edição Kindle.

demanda que norteia a lógica das plataformas tende a gerar precarização, de modo que cabe à Administração Pública o poder-dever de impor limites a exploração do trabalho²⁵⁰.

Em suas conclusões, Freitas Júnior elabora uma agenda com os objetivos regulatórios para o trabalho sob demanda em plataformas digitais. Nesse sentido, aponta como os principais objetivos de regulação: i) levar em consideração a diversas de atividades; ii) limitar a quantidade de trabalho; iii) fixação de um salário-mínimo no equivalente hora; iv) cobertura previdenciária para o caso de acidentes de trabalho e estipulação de normas de segurança e higiene; v) idade mínima; vi) limites para o exercício para o exercício do poder diretivo, combinando autorregulação e transparência; vii) obrigatoriedade de negociação coletiva de trabalho ²⁵¹.

Adicionalmente, Renan Bernardi Kalil reforça que a legislação trabalhista atual é insuficiente para possibilitar que o direito do trabalho cumpra suas funções no capitalismo de plataformas, dadas as particularidades desses novos tipos de atividades. Por essa razão seria necessário pensar também em novos direitos para o trabalhador. Dentre os principais elementos para tanto, aponta que a necessidade de transparência é primordial, pois a ausência de informações quanto a diversos aspectos das plataformas é central na dinâmica entre trabalhadores e plataformas ²⁵²

Diante dessa necessidade maior transparência, Kalil aponta que uma nova regulação do trabalho deveria prever também a regulação: i) dos sistemas de avaliação; ii) dos sistemas de remuneração; iii) do tempo de trabalho e flexibilidade ²⁵³.

No que se refere aos sistemas de avaliação, é necessário estipular critérios claros de informação para seu funcionamento, pois o resultado da avaliação do trabalhador é fundamental para a continuidade da atividade. Uma nota alta possibilita melhores condições de trabalho e uma nota baixa pode levar a exclusão da plataforma. Nesse sentido, seria necessário estipular critérios mais claros para a atribuição de notas pelos serviços, como uma breve justificativa por parte dos usuários que atribuísem uma nota que impactasse o trabalhador negativamente. Dessa forma

²⁵⁰ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 187. Edição Kindle.

²⁵¹ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 190-191. Edição Kindle.

²⁵² KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 229.

²⁵³ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 230.

a empresa poderia analisar os motivos que levaram à avaliação negativa e poderia oportunizar ao trabalhador a possibilidade de se manifestar para questionar a avaliação.

Do mesmo, outro aspecto seria a portabilidade da avaliação conquistada pelo trabalhador, a fim de que o trabalhador não fique dependente de uma plataforma específica. Quanto a isso, o autor aponta que o Brasil possui um dispositivo na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) que permite a portabilidade da avaliação atribuída, o art. 18, inciso V do referido diploma ^{254 255}.

A outra questão de vital importância para a regulação do trabalho por plataformas digitais é necessidade de maior transparência no sistema remuneratório dos serviços desenvolvidos. Salvo em alguns casos em que a plataforma dá oportunidade ao trabalhador de negociar seu preço junto ao cliente usuário, em diversas situações a própria plataforma realiza a estipulação do preço do serviço sem informar ao trabalhador quais os critérios são levados em consideração para tal.

Nessa perspectiva, algumas dificuldades apontadas por Kalil para os trabalhadores que atuam em plataformas de empresas que realizam a estipulação unilateral do preço do serviço é a: a) falta de conhecimento do valor da tarefa e do tempo necessário para executá-la no momento em que a atividade é distribuída, b) falta de dados concretos sobre os fatos que influenciam no aumento do valor da tarefa quando há excesso de demanda; iii) não são disponibilizados sobre as média de demanda nos locais e horários que clientes solicitam o serviço.

Para restabelecer o equilíbrio nessa situação, o autor aponta que a empresa deve divulgar as informações sobre o tempo e o valor estimados para a execução da tarefa quando ela é ofertada, informar quais fatores que contribuem para a precificação do serviço quando a oscilação de demanda for levada em consideração e revelar informações sobre o padrão de demanda²⁵⁶.

²⁵⁴ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 232.

²⁵⁵ O art. 18, V, da Lei nº 13.709/2018 dispõe que: “o titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição: portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa e observados os segredos comercial e industrial, de acordo com a regulamentação do órgão controlador”.

²⁵⁶ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 234.

A proposta criação de um contrato de trabalho especial por meio de uma regulamentação destinada a regular a atividade é uma opção que tem o mérito de tentar lidar com problemas característicos da atividade, sem condicionar a proteção do trabalhador a seu enquadramento aos ditames gerais da legislação trabalhista (empregado). No entanto, alguns se opõem a essa proposta de solução sob o argumento de que uma regulação específica poderia implicar perda de direitos, como enfraquecimento das disposições gerais ²⁵⁷.

3.3.4. Análise comparativa de propostas para garantir o trabalho decente nas relações de trabalho das plataformas digitais.

A situação do trabalho por plataformas digitais ainda é uma circunstância nova na modernidade e vem causando muitas divergências ao redor do mundo. Certamente a maior problemática que envolve a questão é tratar sobre o estatuto jurídico dos trabalhadores que oferecem seus serviços por meio delas. Seja nas atividades de trabalho sob demanda por aplicativos, seja no crowdwork, o problema do enquadramento dos trabalhadores é ponto de crucial importância para o bom desenvolvimento da atividade.

Observa-se que há grande controvérsia quanto a classificação desses trabalhadores, pois lhes é atribuída a condição autônomo, mas a forma de funcionamento das plataformas acaba por demonstrar a existência de elementos de subordinação, o que gera a precarização das condições de trabalho. Portanto, gera-se um desequilíbrio na relação, uma vez que, enquanto as empresas gozam de um modelo de negócio que necessita de baixo custo para operar em comparação a empresas tradicionais e não há pagamento de qualquer custo relacionado a direitos trabalhistas, os trabalhadores das plataformas precisam arcar com todos os custos de sua atividade.

Diante da crise social gerada por essa problemática, há consenso de que é necessário implementar medidas para promover a resolução da questão e assegurar melhores condições para os trabalhadores. No entanto, há sérias controvérsias quanto as medidas a serem adotadas para alcançar esse objetivo. A insegurança jurídica causada por esse impasse é refletida a partir do conjunto de decisões

²⁵⁷ AUVERGNON, Philippe. Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. **Revista Derecho Social y Empresa**, [S.l.], n. 6, dez. 2016, p. 38. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813338>. Acesso em: 8 jan. 2023.

dissonantes no âmbito dos tribunais de diversos países quanto se discute a natureza do vínculo. Ora se reconhece o vínculo empregatício aos trabalhadores para obrigar as empresas a arcar com todos os custos sociais, ora se atribui a condição de autônomo, isentando as plataformas de qualquer contrapartida.

Alguns defendem que o melhor caminho seria simplesmente adotar uma interpretação mais ampliada da proteção laboral, a fim de alcançar as novas formas de trabalho da nova economia. Segundo os defensores dessa concepção, os pressupostos do direito do trabalho se mantêm e seriam adequados para regular as novas situações jurídicas. Todos os elementos constitutivos da relação de emprego se fariam presentes se observados de diferentes vieses.

Em países como o Brasil, é imprescindível a demonstração inequívoca do vínculo de emprego para garantia da proteção. Nesse sentido, alguns critérios interpretativos devem ser flexibilizados para demonstrar a presença de todos os elementos de relação, de modo que a análise acaba ficando um pouco casuística, a depender do intérprete. Isso acaba por produzir grande insegurança e judicialização.

A respeito desse aspecto, Antônio Rodrigues de Freitas Júnior afirma que a legislação trabalhista não seria capaz de dar conta de proteção desses trabalhadores. Do mesmo modo, entende que o repertório de disposição legais de regulamentares do trabalho convencional, no âmbito do Brasil, não seria capaz de dar conta do desafio de fixar limites e condições adequadas para essas novas formas de trabalho ²⁵⁸.

Em verdade, há de se ter em conta que o direito do trabalho surgiu no início do século XX e veio a se desenvolver com maior amplitude na metade do século, época marcada por uma sociedade industrial e de um determinado modelo de produção. Não nos parece o mais adequado, a pretexto de não perder nenhum direito, estender a mesma proteção a formas de trabalho que surgem na sociedade pós-industrial, em que dinâmicas próprias e um modelo produtivo diverso.

De outro lado, tem-se em conta a alternativa de criar uma categoria intermediária de trabalhador que está situada entre o trabalho autônomo por conta própria e o trabalho subordinado por conta alheia. Por reunir elementos de ambas as categorias, o trabalho por plataformas digitais não se enquadraria em nenhum dos

²⁵⁸ FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 197. Edição Kindle.

conceitos, sendo necessário adotar uma terceira categoria que fosse capaz de fazer frente às peculiaridades da nova atividade.

O trabalho por plataformas teria elementos de autonomia que, independentemente do tipo de atividade realizada, poderiam ser verificados a partir da liberdade de que dispõe o trabalhador para estabelecer os próprios horários e da ausência de um empregador que emitisse ordens diretas e realizasse a supervisão da atividade. Por outro lado, a subordinação poderia ser constatada por meio da impossibilidade estabelecer o preço do serviço ofertado e da integração do trabalhador aos objetivos empresariais da plataforma.

A proposta de criação de uma categoria intermediária já é adotada em alguns países, como na Itália com o trabalhador parassubordinado e na Espanha com o trabalho economicamente dependente, mas parecer não resolver o problema do enquadramento em alguns casos. Os principais críticos da proposta alegam que, além da perda de direitos que sofreriam os trabalhadores, haveria o potencial de produzir artifícios e fraudes. Isso porque, a categorias intermediário poderia ser utilizada por empresas que, na tentativa de evitar os custos sociais do vínculo de emprego, se utilizariam dessa figura jurídica para enquadrar de maneira equivocada os trabalhadores.

Dessa forma, poderia ser gerada mais dúvida para os profissionais que se encontram na zona cinzenta entre autonomia e subordinação. Por fim, há que se destacar que a alternativa de estabelecer um contrato de trabalho especial, mediante disposições legais específicas para a atividade analisada, talvez seja a alternativa com maior viabilidade do ponto de vista da garantia de bem-estar social e segurança jurídica.

Apesar dos argumentos contrários a essa alternativa, no sentido de que as empresas utilizariam esses contratos para produzir fraudes e se esquivar dos direitos trabalhistas os considerando dentro de uma estratégia de redução de custos, Kalil argumenta que isso tende a continuar a da mesma maneira com a nova regulamentação, mas uma maior clareza quanto a aplicação da lei dificulta as fraudes. Nesse sentido, uma maior clareza para empresas, trabalhadores, sindicatos e órgãos

de controle do sistema público (Auditoria-Fiscal do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho) dificulta o uso dessas disposições indevidamente ²⁵⁹.

Um novo modelo de sociedade que possui formas de trabalho únicas, caracterizadas por particularidades nunca vistas – como instrumentos tecnológicos -, demanda a criação de um ferramental jurídico adequado às suas características para assegurar uma tutela efetiva. Somente dessa forma é que o direito do trabalho pode ser capaz de cumprir sua função social de equilibrar a relação jurídica e resguardar os direitos da parte hipossuficiente.

Nesse sentido, situações próprias da atividade devem ser levadas em conta para assegurar uma regulação efetiva. Dessa maneira, a remuneração mínima pelo tempo de inatividade, a transparência do sistema de avaliação e regulamentação do limite de carga horária dentre de uma perspectiva de liberdade de fixação de horários são fatores que devem ser levados em consideração para a produção de uma regulação adequada. O trabalho decente exige a garantia de condições dignas de trabalho, e só será possível uma tutela jurídica que garanta essas condições com uma regulamentação específica.

²⁵⁹ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 253.

4. CONCLUSÃO.

O conjunto de transformações tecnológicas que se sucederam ao longo dos anos têm mudado radicalmente o modelo de sociedade. A partir disso surgiram novos arranjos produtivos e modelos de negócio no desenvolvimento da atividade econômica. O modelo produtivo da sociedade industrial, que antes era de produção vertical e concentrava todas as etapas do processo produtivo na empresa, agora cedeu lugar a um modelo de produção horizontal da sociedade pós-industrial, em que há a fragmentação da produção entre diferentes empresas.

Nesse contexto, a quarta revolução determina uma mudança de paradigmas na economia e, aliado a tendência da economia compartilhada, determina o surgimento da economia de plataformas. Essa nova fase no processo de produção é caracterizada pela fragmentação do processo produtivo por meio de várias empresas e de levar a terceirização a outro nível. As plataformas digitais aparecem enquanto motores dessa nova economia, pois são empresas que se utilizam desses conceitos em seus modelos de negócio.

Essas empresas inovadoras provocaram a transformação do mercado através de práticas que exploram a subutilização de ativos da sociedade e proporcionam a oportunidade para que pessoas possam oferecer seus serviços por meio da plataforma. O resultado disso é um modelo de negócios baseado na prestação de serviços por trabalhadores independentes que atuam por meio da plataforma digital. Em que pese os benefícios trazidos por esse modelo de negócio inovador, as condições de trabalho dos trabalhadores autônomos ficam precarizada.

As condições de trabalho dos referidos trabalhadores não são das melhores, tendo em vista que, apesar de serem classificados como autônomos, acabam se submetendo às normas das plataformas e podem ser penalizados em caso de descumprimento. Por se situarem em uma zona cinzenta entre autonomia e subordinação, sua situação jurídica provoca dúvidas, uma vez que não se adequa a nenhuma das categorias.

Desse modo, é preciso restabelecer a função do direito do trabalho para garantir o trabalho decente a esses trabalhadores. Isso porque a situação suscita debates em outros países e no Brasil, sendo as grandes controvérsias que chegaram aos tribunais visando discutir o reconhecimento de vínculo de emprego um sintoma direto disso. O que se observou é que há decisões dissonantes em face da dúvida

quanto ao enquadramento dos trabalhadores. Em especial no Brasil, o direito do trabalho não garante a tutela de trabalhadores que se encontrem nessa zona cinzenta, de modo que são considerados como autônomos caso não se enquadrem na relação de emprego.

Nesse sentido, foram discutidas algumas das principais insuficiências do direito do trabalho no que se refere a tutela dessas relações. Quanto a isso, percebe-se que o direito do trabalho ainda está preso ao paradigma do vínculo de emprego e, salvo em países que prevejam uma categoria intermediária, não há garantia de proteção.

Diante da insegurança gerada pela legislação trabalhista tradicional – que está assentada sob o paradigma de uma sociedade que não existe mais – e dúvida quanto ao enquadramento dos trabalhadores – o que acaba por geradas dúvidas e decisões judiciais conflitantes -, identificou-se que uma abordagem mais adequada é a elaboração de uma regulação específica da atividade, com disposições que se adequem às particularidades do trabalho por plataformas.

O direito do trabalho não deve permanecer alheio às transformações da sociedade e deve cuidar de cumprir seu papel de estabelecer o equilíbrio em relações de trabalho marcadas pela desigualdade por meio da tutela do hipossuficiente. Os trabalhadores de plataformas digitais necessitam proteção e não pode o sistema protetivo negar-lhes proteção sob a justificativa de que não se enquadram em seus padrões tradicionais. Cabe ao sistema protetivo adequar-se à realidade para assegurar a efetividade do direito fundamental ao trabalho decente.

BIBLIOGRAFIA

ABÍLIO, LUDMILA COSTHEK. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111&tlng=pt. Acesso em: 12 jun. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222021005700026&tlng=pt.

ABRADMIDES BRASIL, NATÁLIA MARQUES. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-30052019-093934/publico/NataliaMABrasilCorrigida.pdf>. Acesso em: 10 de jan. 2022.

AUVERGNON, Philippe. Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. **Revista Derecho Social y Empresa**, n. 6, dez. 2016, pp. 20-38. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813338>. Acesso em: 8 jan. 2023.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. **Revista da LTr**, Brasília, v. 81, n. 3, p. 330-362, Mar. 2017. Disponível: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. **Projeto de lei nº 3055, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9011249&ts=1650979713728&disposition=inline>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto N 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm#:~:text=DECRETO%20No%203.321%2C%20DE,em%20S%C3%A3o%20Salvador%2C%20EI%20Salvador.
Acesso em: 09 de jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior de Justiça (2ª Seção). **CC 164544/ MG**. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Rel. Min. Moura Ribeiro. DJe 04/09/2019, RSTJ vol. 257 p. 141.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª turma). **AIRR-11199-47.2017.5.03.0185**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f34b76c575f57cbd3ba2f8a132c57d50>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRIGNONI, Hugo Fernández. Las empresas de aplicaciones tecnológicas y el fenómeno “Uber”: la llamada “Economía disruptiva”. **Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales**, [S.l.] v. 59, n. 261, p. 33-49, Jan/Mar. 2016. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1354>. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. ed. atual. de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018, p. 57.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 21 jun. 2021.

CALIFORNIA. **Assembly Bill Nº. 5**. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. California, US, 2019. Disponível em: [leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5). Acesso em: 21 jun. 2021.

CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. THE TAKING ECONOMY - UBER, INFORMATION, AND POWER. **COLUMBIA LAW REVIEW**, New York, v. 117, p. 1623–1690, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2929643. Acesso em: 15 de mar. 2021.

CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020. Edição Kindle

CODAGNONE, Cristiano; MARTENS, Bertin. Scoping the Sharing Economy: **Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues**. European Union: Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy, 2016. Disponível em: <https://www.ssrn.com/abstract=2783662>. Acesso em: 10 ago. 2022.

COMUNICAÇÃO da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu E Ao Comité Das Regiões: Programa de Trabalho da Comissão 2021. Bruxelas: Comissão Europeia, 2020. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52020DC0690>. Acesso em 20 de fev. 2022.

Comunicación Poder Judicial. **El Juzgado de lo Social nº 4 declara la existencia de relación laboral entre Glovo y 85 repartidores de Cantabria**. 26/11/2020. Disponível em: www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Cantabria/Noticias-Judiciales--TSJ-Cantabria/El-Juzgado-de-lo-Social-n--4-declara-la-existencia-de-relacion-laboral-entre-Glovo-y-85-repartidores-de-Cantabria. Acesso em: 20 jul. 2022.

CONGER, Kate. **Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors**. The New York Times, New York, 2020. Disponível em: www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html. Acesso em: 24 out. 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2021. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021_RaianneLiberalCoutinho.pdf. Acesso em: 25 de mar. 2022.

DA SILVA, Jennifer Amanda Sobral; MAIRINK, Carlos Henrique Passos. Inteligência artificial. **LIBERTAS: Revista de Ciências Sociais Aplicadas**, Belo Horizonte, v. 9, n. 2, 2019, p. 65. Disponível em: <http://famigvirtual.com.br/famig-libertas/index.php/libertas/article/view/247/230>. Acesso em: 19 ago. 2022.

DE AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano; DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves. Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos. **Cadernos de Direito Actual**, [S.l.] n. 3, p. 385-410, 2015. Disponível em: <https://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58>. Acesso em: 8 jun. 2022.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**, Genebra, International Labour Organization, 2016. Disponível em: www.ilo.org/publns. Acesso em: 20 jul. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship. **ETUI Research Paper-Policy Brief**, [S.l.], v. 5, p. 1-6, 2016. Disponível em: <https://www.ssrn.com/abstract=2809517>. Acesso em: 15 mai. 2021

ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 16–39, 2019. DOI: 10.21814/unio.5.1.248. Disponível em: <https://revistas.uminho.pt/index.php/unio/article/view/248>. Acesso em: 20 jul. 2022.

ENTREGADORES por aplicativo fazem ato em pelo menos cinco estados. **UOL**, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/04/01/greve-entregadores-aplicativo-ifood-uber-apps.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 10 mar. 2021

EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 13 maio. 2022.

EUROPA. Tribunal de justiça europeu (grande seção). **processo C-320/16**. Reenvio prejudicial — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Regra relativa aos serviços da sociedade da informação — Conceito — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Sanções penais”. Relator: Daniel Šváby, 18 de abril de

2018. Disponível em:

www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=200882&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778806. Acesso em: 12 jun. 2022.

EUROPA. Tribunal de Justiça Europeu (grande seção). **processo C-434/15**.

Reenvio prejudicial — Artigo 56.o TFUE — Artigo 58.o, n.o 1, TFUE — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 2000/31/CE — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Exigência de uma autorização —. Relator: Daniel Šváby, 20 de dezembro de 2017. Disponível em:

www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=EB40E54A2AD1EFB82CD010C5B9F8F408?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778567. Acesso em: 12 jun. 2022.

EUROPEAN COMMISSION. **Public Consultation on the regulatory environment for platforms, online intermediaries, data and cloud computing and the collaborative economy**. 2015. Disponível em: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/consultations/public-consultation-regulatory-environment-platforms-online-intermediaries-data-and-cloud-computing>. Acesso em: 13 maio. 2022.

FERREIRA, Versalhes Enos Nunes; DA SILVA, Érica de Kássia Costa; BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. TRABALHO ESCRAVO, DIGNIDADE HUMANA E O DIREITO DE NÃO SER ESCRAVIZADO. **ARGUMENTA JOURNAL LAW**, Jacarezinho, 2021, p. 487, Disponível em:

<https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/2106/pdf>. Acesso em: 10 de nov. 2022.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Superior Tribunal do Trabalho**, Brasília, v. 86, n. 3, 2020. Disponível em:

<https://hdl.handle.net/20.500.12178/181114>. Acesso em: 24 nov. 2021.

FIRST phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work. Brussels: European Commission, 24.fev.2021. Disponível em:

www.ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_656. Acesso em: 12 jun. 2022.

FONTES, Felipe Burl. **DIREITO DO TRABALHO E TECNOLOGIAS DE COMPARTILHAMENTO: o futuro das relações individuais e sindicais de trabalho para além da dogmática jurídica**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) — Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. Disponível:

<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/32188/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Felipe%20Burl%20Fontes.pdf>. Acesso em: 8 de ago. 2021.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020. Edição Kindle.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; SLOSBERGAS, Luciana Barcellos; SILVA, Victor Raduan da. The Uberization of Work and the Legal Subordination. **SHINSHU ECONOMICS AND LAW REVIEW**, [S.l.], v. 5, p. 265-287, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/196159482.pdf>. Acesso em: 08 de mai. 2022.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, [S.l.], v. 114, p. 254-280, 2017. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162516302244>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. **Trabalho digno e direitos humanos no MERCOSUL: vicissitudes da integração latino-americana**. 2014. Tese (Doutorado em Integração da América Latina) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-14102015-111919/publico/2014tesePROLAMagostoJulianeCaravieri.pdf>. Acesso em: 06 de mar. 2020.

GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. A DECISÃO DO TRIBUNAL SUPREMO NA ESPANHA QUE RECONHECEU A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS TRABALHADORES DA GLOVO: INFLUÊNCIA PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. **Revista do TST**, São Paulo, vol. 88, n. 1, jan/mar 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203713/2022_garcia_ivan_decisao_tribunal.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 jan. 2023.

GONZALEZ, Albert Ruda. “Responsabilidad por hechos ajenos en la economia colaborativa. El caso de Uber”. Em: COLLABORATIVE ECONOMY: CHALLENGES AND OPORTUNITIES. PROCEEDINGS OF THE 14TH CONFERENCE ON INTERNET, LAW & POLITICS, UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA, 2018, Barcelona. **Anais** [...]. Barcelona: Huygens Editorial, 2018. p. 424–440. Disponível em: [http://symposium.uoc.edu/_files/_event/_12116/_editorFiles/file/IDP_2018_oct18%20\(1\).pdf](http://symposium.uoc.edu/_files/_event/_12116/_editorFiles/file/IDP_2018_oct18%20(1).pdf). Acesso em: 25 jul. 2022.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. **As novas tecnologias e os mecanismos de impacto no trabalho**. 2018. Tese (Doutorado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21157>. Acesso em: 12 jun. 2022.

HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. **A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”**. Dezembro, 2015. Disponível em:

http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em: 12 jan. 2023.

HATZOPOULOS, Vassilis; ROMA, Sofia. Caring for sharing? The collaborative economy under EU law. **Common Market Law Review**, [S.l.], v. 54, n. 1, 2017.

Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/316094932_Caring_for_sharing_The_collaborative_economy_under_EU_law. Acesso em: 20 mar. 2022.

HOLANDA. Tribunal de Apelação de Amsterdã. **ECLI:EN:GHAMS:2021:392**.

Declaração de lei; reivindicar art. 3:305a BW. Com base em todas as circunstâncias do caso, o acordo dos entregadores de refeições com a Deliveroo se qualifica como um contrato de trabalho. Relator: Sra. G.C. Boot, 16 de fevereiro de 2021. Disponível em:

www.uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392&showbutton=true. Acesso em: 20 maio 2021.

HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. Big data e inteligência artificial: Desafios para o Direito. **REI-REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 431-506, 2020. Disponível em:

<https://estudosinstitucionais.emnuvens.com.br/REI/article/view/484/507>. Acesso em: 08 mai. 2022.

IMPERATORE, Paola. Airbnb and the City: One conflict, two ideas of city. The case of Barcelona. In: **COLLABORATIVE ECONOMY: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES. PROCEEDINGS OF THE 14TH CONFERENCE ON INTERNET, LAW & POLITICS, UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA**, 2018, Barcelona.

Anais[...] Barcelona: Huygens Editorial, 2018. p. 313. Disponível em:

[https://symposium.uoc.edu/_files/_event/_12116/_editorFiles/file/IDP_2018_oct18%20\(1\).pdf](https://symposium.uoc.edu/_files/_event/_12116/_editorFiles/file/IDP_2018_oct18%20(1).pdf). Acesso em: 15 de mar. 2022.

IUS LABORIS. **EU launches gig economy consultation**. 25/02/2021. Disponível em: www.iuslaboris.com/insights/eu-launches-gig-economy-consultation/?utm_source=Mondaq&utm_medium=syndication&utm_campaign=LinkedIn-integration. Acesso em: 20 jun. 2022.

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

KÖRFER, Aileen; RÖTHIG, Oliver. Decent crowdwork – the fight for labour law in the digital age. **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 233–236, 2017. Disponível em:

<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701364>. Acesso em: 24 nov. 2021.

KRAMER, Josiane Caldas. **A ECONOMIA COMPARTILHADA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UTOPIAS DO NOSSO TEMPO?** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. **Finance and Society**, [S. l.], v. 3, n. 1,

p. 1-21, 2017. Disponível em: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs-images/financeandsociety/FS_EarlyView_LangleyLeyshon.pdf. Acesso em: 6 de jul. 2021.

MANZANO, José Augusto N. G.; OLIVEIRA, Jayr Figueiredo De. **Algoritmos: lógica para desenvolvimento de programação de computadores**. 28. ed. São Paulo: Érica, 2017. Edição Kindle.

MCRAE, Hamish. Facebook, Airbnb, Uber, and the unstoppable rise of the content non-generators. **Independent**, 2015. Disponível em: <https://www.independent.co.uk/news/business/comment/hamish-mcrae/facebook-airbnb-uber-and-the-unstoppable-rise-of-the-content-nongenerators-10227207.html>. Acesso em: 20 jun. 2021.

NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. *Em*: LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina; ORTEGA, Fernando (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. 1ª ed., São Paulo: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020. Edição Kindle.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 13 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho**. Genebra: Conferência Internacional do Trabalho, 2019, pp. 11-12. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em: 10 de dez. 2022.

PANE global dos apps: qual foi a gravidade do que ocorreu semana passada? **Exame**, 2021. Disponível em: <https://exame.com/bussola/pane-global-dos-apps-qual-foi-a-gravidade-do-que-ocorreu-semana-passada/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

PASQUALE, Frank. Two Narratives of Platform Capitalism. **Yale L. & Pol'y Rev.**, v. 35, 2016.

PÉREZ, Gorka R. Spain approves landmark law recognizing food-delivery riders as employees. **EL PAÍS**, 2021. Disponível em: https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html. Acesso em: 24 out. 2021.

PINTO, Maria Cecília Alves. As novas ferramentas tecnológicas de gestão de mão de obra e a necessária releitura do elemento fático-jurídico da não eventualidade na relação de emprego. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e**

a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: LTr, 2009.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos.** 6ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

REINO UNIDO. Suprema Corte Reino Unido. **UK SC 2019/0029.** Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Relator: Lord Leggatt, 19 de fevereiro de 2021. Disponível em www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf. Acesso em: 20 maio 2021

RODRIGUES, Letícia Francischini; JESUS, Rodrigo Aguiar; SCHÜTZER, Klaus. Industrie 4.0 – Uma Revisão da Literatura. **Revista de Ciência & Tecnologia**, Santa Barbara do Oeste, v. 19, n. 38, p. 33–45, 2016. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cienciatecnologia/article/view/3176/1899>. Acesso em: 15 de mar. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/XYTJZrcXrh65bZPTRwN39Kw/?lang=pt>. Acesso em: 18 jun. 2021.

ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 741-764, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/CVK4xDTXW4m39mvKbnHXgPB/?lang=pt>. Acesso em: 18 jun. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2019. Edição Kindle.

SILVEIRA, Lisilene Mello Da; PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo Dos. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? **REGE - Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 298–305, 2016. Disponível em: <https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedensenvolvimento/article/view/e316/193>. Acesso em: 6 set. 2021.

SOBRE a Eurofound. **Eurofound**, [S.l.]. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/about-eurofound>. Acesso em: 20 de mar. 2021.

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

TESSARINI, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 743–769, 2018. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/2967/1678>. Acesso em: 10 abr. 2021.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, p. 193–205, 2017. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022.

UE propõe diretiva para proteger os direitos dos trabalhadores das plataformas digitais. Bruxelas: Comissão europeia, 2022. Disponível em: https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_pt. Acesso em: 20 jul. 2022.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. Digitalisation, between disruption and evolution. **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, p. 121–134, 2017. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701379>. Acesso em: 24 nov. 2021.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy. A critical introduction**. Cambridge: Polity, 2019, p. 10. Disponível em: <http://acdc2007.free.fr/woodcock2020.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

XU, Min et al. The Fourth Industrial Revolution: Opportunities and Challenges. **International Journal of Financial Research**, [S.l.], v. 9, n. 2, p. 90-95, 2018. Disponível em: https://cdn.lgseta.co.za/resources/research_and_reports/4IR%20Resources/The%204IR_Opportunities_and%20Challenges_Min%20Xu,%20Jeanne%20M%20David%20and%20Suk%20Hi%20Kim_2018.pdf. Acesso em: 15 nov. 2021.