

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**

**EDUARDO TAMBELINI BRASILEIRO**

**A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SEUS REFLEXOS NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO**

São Paulo  
2021

EDUARDO TAMBELINI BRASILEIRO

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SEUS REFLEXOS NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO

Tese apresentada ao Programa de  
Doutorado em Direito Político e  
Econômico da Universidade Presbiteriana  
Mackenzie, como requisito parcial à  
obtenção do título de doutor.

ORIENTADOR: Fernando Rister de Sousa Lima.

São Paulo  
2021

B421q Brasileiro, Eduardo Tambelini.

A quarta revolução industrial e seus reflexos nas relações de trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro / Eduardo Tambelini Brasileiro.

225 f. : il. ; 30 cm

Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) –  
Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Rister de Sousa Lima.

Bibliografia: f. 218-225.

1. Quarta revolução industrial. 2. Disrupção. 3. Relações de trabalho.  
4. Plataformas digitais. 5. Tecnologia e trabalho. 6. Proteção do  
trabalhador. 7. Trabalhador coordenado digital. I. Lima, Fernando  
Rister de Sousa, *orientador*. II. Título.

CDD 341.3221

Bibliotecária responsável: Aline Amarante Pereira - CRB-8/9549

## Folha de Identificação da Agência de Financiamento

**Autor:** Eduardo Tambelini Brasileiro

**Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em** Direito Político e Econômico

**Título do Trabalho:** A Quarta Revolução Industrial e seus reflexos nas relações de trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro.

O presente trabalho foi realizado com o apoio de <sup>1</sup>:

- ☐ CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- ☐ CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
- ☐ FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo
- ☒ Instituto Presbiteriano Mackenzie/Isenção integral de Mensalidades e Taxas
- ☐ MACKPESQUISA - Fundo Mackenzie de Pesquisa
- ☐ Empresa/Indústria:
- ☐ Outro:

<sup>1</sup> **Observação:** caso tenha usufruído mais de um apoio ou benefício, selecione-os.

EDUARDO TAMBELINI BRASILEIRO

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SEUS REFLEXOS NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO

Tese apresentada ao Programa de Doutorado em Direito  
Político e Econômico da Universidade Presbiteriana  
Mackenzie, como requisito parcial à obtenção do título de  
doutor.

Aprovada em 11 de agosto de 2021.

BANCA EXAMINADORA



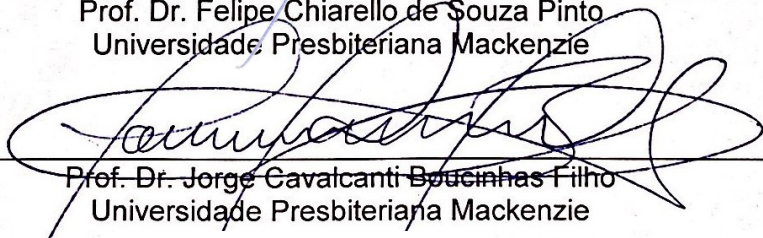
---

Prof. Dr. Fernando Rister de Sousa Lima  
Universidade Presbiteriana Mackenzie



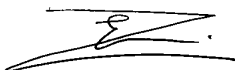
---

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto  
Universidade Presbiteriana Mackenzie



---

Prof. Dr. Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho  
Universidade Presbiteriana Mackenzie



---

Prof. Dr. Augustin Emame  
Universidade de Nantes, França



---

Prof. Dr. Paulo Campanha Santana  
Centro Universitário do Distrito Federal (UDF)

À minha esposa, Flavianne; aos meus filhos, Eduardo e Melissa; aos meus pais, Roberto e Solange; aos meus sogros, Maurício e Ramilza – fontes inesgotáveis de amor, alegria e incentivo.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, autor e dono da minha vida, toda a honra, glória e louvor.

Ao Prof. Dr. Fernando Rister de Sousa Lima, orientador por excelência, minha admiração, respeito e gratidão.

Ao professor e amigo Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto pelo apoio, incentivo e exemplo de dedicação acadêmica.

Aos professores Drs. Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, Juliano Sarmento Barra e Clarice Seixas Duarte pelo saber socializado, ideias inovadoras e relevantes indicações bibliográficas.

À professora Dra. Elizabete David Novaes pela atenção e cuidado na leitura e revisão do texto.

Aos professores examinadores Drs. Paulo Campanha Santana e Augustin Emane pela disponibilidade e tempo dedicado à análise deste trabalho e à participação na Banca Examinadora.

À minha esposa Flavianne e meus filhos Eduardo e Melissa, pelo amor, carinho, companheirismo, compreensão, incentivo e apoio constante.

Aos meus pais, Roberto e Solange exemplos de vida cristã e de dedicação ao ensino e estudo, grandes incentivadores da minha trajetória acadêmica.

Aos meus irmãos Priscila e Gustavo pela amizade, apoio e incentivo.

Aos meus sogros Maurício e Ramilza pelo cuidado, carinho e amor dispensado.

*Tenham cuidado com a maneira como  
você vive; que não seja como  
insensatos, mas como sábios,  
aproveitando ao máximo cada  
oportunidade, porque os dias são maus.  
(Bíblia Sagrada, Efésios 5:15-16)*



## RESUMO

O presente trabalho traz como tema de pesquisa a Quarta Revolução Industrial e seus reflexos nas relações de trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, busca abordar as profundas transformações decorrentes do processo de evolução tecnológica que tem impactado todo o mundo, nos diferentes setores da sociedade, desde a economia, educação, saúde, lazer, relações interpessoais e de trabalho. Considerando esse cenário tecnológico disruptivo, a presente pesquisa tem como ponto de partida o fenômeno da Quarta Revolução Industrial e busca contribuir, de forma original, com uma resposta ao seguinte problema: qual o modelo de proteção jurídico-social adequado para acolher o expressivo avanço tecnológico e, ao mesmo tempo, garantir a proteção do trabalhador e dos empresários que precisam se adaptar a essa nova realidade? Para responder a essa indagação, a investigação assenta-se no método dedutivo, partindo das seguintes premissas, que foram confirmadas no curso do trabalho: a) (premissa maior) a Quarta Revolução Industrial é uma revolução tecnológica disruptiva (expressão utilizada para demonstrar a ruptura com padrões anteriormente adotados); b) (premissa menor) em função do caráter disruptivo da Quarta Revolução Industrial, houve o surgimento de novos trabalhadores, com características específicas que fogem à classificação binária clássica do Direito do Trabalho, bem como, de um novo empreendedor digital, que necessita adaptar-se à nova realidade, cabendo ao direito conferir a esses atores a segurança jurídica adequada nas contratações dessas novas modalidades de trabalho; c) (conclusão) o caráter disruptivo da Quarta Revolução Industrial também está presente na classificação das relações de trabalho, sendo preciso portanto, repensar o Direito e suas categorias clássicas de relação de trabalho, já que o padrão binário clássico, limitado ao trabalhador autônomo e subordinado, apresenta-se insuficiente para a nova realidade. Assim, além de regulamentação jurídica própria, torna-se necessário implementar arranjos institucionais e políticas públicas, com a colaboração de entidades públicas e privadas dos mais variados setores da economia, envolvendo sindicatos, secretarias de governo, Poder Judiciário, órgãos fiscalizadores do trabalho e representantes do Ministério Público, para que, juntos, possam celebrar parcerias bem elaboradas de interesse comum de toda a sociedade. Desse modo, este trabalho aponta para a

necessidade da adoção de uma classificação trinária ou tricotômica das relações de trabalho, acrescentando o gênero *tertius* do “trabalhador coordenado digital”. Uma vez assegurados direitos mínimos e proteção adequada ao trabalhador coordenado digital, mediante regulamentação jurídica própria, arranjos institucionais, políticas públicas e conscientização coletiva, emerge a importância de aproveitar esse momento de Quarta Revolução Industrial para retirar dessa tecnologia as melhores oportunidades para todos os atores envolvidos.

**Palavras-chave:** Quarta Revolução Industrial. Disrupção. Relações de trabalho. Plataformas digitais. Tecnologia e trabalho. Proteção do trabalhador. Trabalhador coordenado digital.

## ABSTRACT

This thesis presents as a research theme the Fourth Industrial Revolution and its reflections on labor relations in the light of the Brazilian legal system. For this purpose, it seeks to approach the deep transformations resulting from the process of technological evolution that has been impacting the whole world, in different sectors of society, including the economy, education, health, leisure, interpersonal relations, and the work. Considering this disruptive technological scenario, the present research has as starting point the phenomenon of the Fourth Industrial Revolution, and it seeks to contribute, in an original way, with an answer to the following issue: what is the appropriate legal and social protection model to receive the expressive technological advance and, at the same time, to ensure the protection of workers and entrepreneurs who need to adapt to this new reality? To answer this question, the investigation is based on the deductive method, starting on the following premises, which were confirmed in the course of the work: a) (the major premise) the Fourth Industrial Revolution is a disruptive technological revolution (expression used to demonstrate the break with standards previously adopted); b) (the minor premise) due to the disruptive feature of the Fourth Industrial Revolution, there was the appearance of new workers, with specific characteristics out of the classic binary classification of Labor Law, as well as a new digital entrepreneur, who needs to adapt to the new reality, and the Law must ensure to these players the adequate legal certainty in the hiring of these new types of work; c) (the conclusion) the disruptive feature of the Fourth Industrial Revolution is also present in the classification of labor relations; therefore, it is necessary to rethink the Law and its classical categories of labor relationships, once the classical binary standard, limited to the self-employed and employee, shows to be insufficient for the new reality. So, besides their own legal regulation, the implementation of institutional arrangements and public policies becomes necessary, with the collaboration of public and private entities from a lot of sectors of the economy, involving trade unions, government departments, the Judicial Branch, labor supervisory bodies, and representatives of the Public Prosecutor's Office, so that, together, they can enter into well-developed partnerships of common interest to all society. Thus, this work shows the need to adopt a trinary or trichotomous classification of labor relations, adding the *tertius*

gender of the "digital coordinated worker". Once minimum rights and appropriate protection are guaranteed to the digital coordinated worker, through its own legal regulations, institutional arrangements, public policies, and collective awareness, emerges the importance of taking advantage of this moment of the Fourth Industrial Revolution to take away from this technology the best opportunities for all the players involved.

**Keywords:** Fourth Industrial Revolution. Disruption. Labor relations. Digital platforms. Technology and work. Worker protection. Digital coordinated worker.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Modelo de negócios de intermediação de serviços.....	33
Figura 2 - Impactos esperados pelas tecnologias da Indústria 4.0.....	51
Figura 3 - Dimensões da flexibilização do trabalho.....	52
Figura 4 - Alteração na rotina de trabalho com o auxílio de novas tecnologias.....	54
Figura 5 - Exemplo de assistência por robôs colaborativos.....	56
Figura 6 - Plataformas digitais.....	57
Gráfico 1 - Quantidade de PLs apresentados por ano (2010-2020).....	174
Gráfico 2 - Volume de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, por tipo de PL (2015-2020) .....	175
Figura 7 - Volume acumulado de PLs em tramitação, por trimestre, segundo preocupação ou pauta (2015-2020) .....	177
Gráfico 3 - Distribuição dos 114 PLs examinados conforme a abrangência (2010-2020) .....	178
Gráfico 4 - Quantidade de proposições por códigos aplicados, segundo os tipos de PLs (2010-2020) .....	180
Tabela 1 – Agenda de objetivos regulatórios para o trabalho sob demanda em plataformas .....	197

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DISRUPTIVA .....</b>	<b>19</b>
1.1 ASPECTOS GERAIS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL .....	19
1.2 ECONOMIA COLABORATIVA OU CROWDSOURCING? .....	36
<b>2 OS PRINCIPAIS DESAFIOS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>48</b>
2.1 UMA NOVA REALIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO .....	48
2.2 PRECARIIDADE DO TRABALHO? .....	58
<b>3 CLASSIFICAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>70</b>
3.1 PADRÃO BINÁRIO CLÁSSICO: EMPREGADO OU AUTÔNOMO .....	73
3.2 A ZONA CINZENTA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	86
3.3 TRABALHADOR PARASSUBORDINADO .....	96
<b>4 TRABALHADOR COORDENADO DIGITAL: UMA NOVA CLASSIFICAÇÃO E A NECESSIDADE DE SUA REGULAMENTAÇÃO .....</b>	<b>116</b>
4.1 TRABALHADOR COORDENADO DIGITAL E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO COM VISTAS À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR .....	124
4.2 DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS NOS CASOS DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMA DIGITAL .....	144
4.3 PROPOSTAS DE REGULAMENTAÇÃO AOS TRABALHADORES COORDENADOS DIGITAIS .....	165
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>203</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>218</b>

## INTRODUÇÃO

A sociedade pós-industrial do século XXI tem sido marcada por profundas transformações decorrentes do processo de evolução tecnológica que vem impactando todo o mundo, nos diferentes setores da sociedade, envolvendo mudanças na economia, educação, saúde, lazer, relações interpessoais e de trabalho, podendo-se afirmar que a tecnologia passou a ser parte integrante da vida do ser humano, nos mais variados aspectos e dimensões.

Esse cenário de revolução tecnológica vem sendo intitulado como a “Quarta Revolução Industrial”, nomenclatura utilizada por Klaus Schwab<sup>1</sup>, presidente do Fórum Econômico Mundial de Davos, que em 2016 associou-a ao fenômeno que desafia transformar toda a humanidade, alterando sobremaneira, por meio da tecnologia, a forma de viver, relacionar-se e trabalhar das pessoas. Esta Revolução se apresenta como uma quebra de paradigmas, que implica em transformações sociais de caráter disruptivo, expressão esta utilizada para demonstrar a ruptura com padrões anteriormente empregados e a adoção das novas formas de vida e trabalho<sup>2</sup>.

O amplo acesso à internet, a facilidade para aquisição de produtos como *smartphones*, *tablets* e computadores a baixo custo, são fatores que mudam radicalmente o comportamento das pessoas e das empresas, que passam a contar com inúmeras ferramentas tecnológicas aptas a proporcionar melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, promovendo maior eficiência, rapidez e redução de custos às empresas. A todo momento, novos aplicativos e *softwares*, surgem com a finalidade de integrar as pessoas, por meio da colaboração e compartilhamento, atuando de forma rápida e prática, reduzindo custos e excesso de burocracia.

Assim, a evolução tecnológica coloca-se como inevitável, exigindo que a sociedade esteja aberta para acompanhá-la e, por meio dela, articular-se de forma criativa, no sentido de aproveitar as potenciais oportunidades de negócios e de trabalho. Portanto, para isso acontecer, torna-se necessária a incorporação e assimilação das novas alternativas e tecnologias pelas empresas e trabalhadores,

---

<sup>1</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, passim.

<sup>2</sup> Cf. Bower, Joseph L.; Christensen, Clayton M. *Disruptive Technologies: catching the wave*. Harvard Business Review, january-february, 1995, passim.

no exercício de suas atividades para que, como consequência, a forma de produção e serviços sejam alterados, com redução de custos. Desse modo, a tecnologia, ao mesmo tempo que substitui algumas atividades e tarefas antes realizadas pelo ser humano, cria também oportunidades de novas ocupações que podem vir a ser por ele exercidas.

Frente a esse cenário tecnológico disruptivo, o presente trabalho tem como ponto de partida o fenômeno da Quarta Revolução Industrial e propõe-se a investigar os reflexos dessa revolução nas relações de trabalho, à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Busca, assim contribuir, de forma original, com uma resposta ao seguinte questionamento: qual o modelo de proteção jurídico-social adequado para acolher o expressivo avanço tecnológico e, ao mesmo tempo, garantir a proteção do trabalhador e dos empresários que precisam se adaptar a essa nova realidade?

Para responder a essa indagação, considerou-se adequado o uso do método dedutivo, dado que este método “fundamenta-se em um silogismo, uma operação típica da Lógica em que, a partir de uma premissa maior e mais genérica e uma menor e mais específica, pode-se chegar a um resultado necessário que é a conclusão.”<sup>3</sup>

Desse modo, a presente pesquisa parte da premissa maior de que a Quarta Revolução Industrial é uma revolução tecnológica “disruptiva”, implicando na ruptura dos padrões anteriormente aplicados e a adoção de novas formas de se viver, se relacionar e trabalhar, correspondente a uma quebra de paradigmas que implica em transformações sociais. Assim, no decorrer da tese são apresentados os aspectos gerais da Quarta Revolução Industrial, seus principais desafios e a nova realidade de trabalho por ela gerada.

Como premissa menor, considera-se o caráter disruptivo presente nas relações de trabalho, promovendo o surgimento de novos trabalhadores, com características específicas que fogem à classificação binária clássica do Direito do Trabalho. Nesta perspectiva, observa-se que, embora os novos trabalhadores se pareçam em determinados aspectos com o trabalhador empregado e, em outros, com o autônomo, existem algumas particularidades que precisam ser destacadas e devidamente reconhecidas pelo direito. Por sua vez, é preciso também reconhecer

---

<sup>3</sup> MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. *Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 66.



que o empresário e empreendedor digital, nesse contexto disruptivo, necessitam adaptar-se à nova realidade enfrentada, cabendo ao direito conferir-lhes a segurança jurídica adequada nas formas de contratações próprias das novas modalidades de trabalho.

Como especificidade da presente pesquisa busca-se realizar a análise da classificação e regulamentação das relações de trabalho a partir do estudo a respeito do padrão binário clássico e da zona cinzenta que existe nas relações de trabalho, contrapondo-os com o trabalhador coordenado digital, fruto da Quarta Revolução Industrial.

A seu turno, a título de conclusão, pretende-se confirmar a hipótese de que é preciso repensar o Direito e suas categorias clássicas de relação de trabalho, já que o padrão binário clássico, limitado ao trabalhador autônomo e subordinado, é insuficiente à nova realidade, tanto para o trabalhador que pode não receber a proteção jurídica adequada, quanto para o empresário, que precisa se adaptar às exigências do novo mercado com segurança. Além disso, no novo cenário tecnológico, a relação jurídica deixa de ser bilateral para ser triangular, na medida em que passa a envolver trabalhador, empresário e tomadores/usuários, em uma espécie de multiterceirização<sup>4</sup>. Nesse sentido, por pressuposto, emerge a necessidade da elaboração de uma regulamentação jurídica própria, adequada a compatibilizar as necessidades e interesses de todos os atores envolvidos nesse contexto.

Além de uma regulamentação jurídica própria, que atenda as necessidades e interesses do trabalhador, empresário e tomadores/usuários, considera-se que esta somente será eficiente se houver os devidos arranjos institucionais e políticas públicas adequadas, exigindo-se, para tanto, a colaboração de entidades públicas e privadas dos mais variados setores da economia, sindicatos, secretarias de governo, Poder Judiciário, órgãos fiscalizadores do trabalho e representantes do Ministério Público, para que, juntos, possam celebrar parcerias bem elaboradas de interesse comum. Isto se justifica pelo fato de que a relação triangular da Quarta Revolução Industrial interessa à coletividade como um todo, sendo preciso somar esforços e buscar uma conscientização coletiva, no sentido de transformar os desafios da nova

---

<sup>4</sup> Cf. ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho*. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, passim.

economia em oportunidades efetivas para a indústria, o governo, o trabalhador e para a sociedade civil, aproveitando o avanço tecnológico para retirar desse contexto as melhores oportunidades para todos.

Para subsidiar a análise dos elementos teóricos, a estratégia da pesquisa compreendeu a realização de levantamento bibliográfico, seleção de obras e estudos de pesquisas já realizadas, bem como, a análise de documentos específicos relacionados ao tema, tais como, a legislação em vigor, projetos de lei, julgados, documentos preparatórios de conferências e estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A partir de uma análise crítica, inserida numa discussão ampla acerca dos modelos que podem ser utilizados para se evitar os efeitos negativos ou indesejados da revolução tecnológica “disruptiva” ao empresário, ao trabalhador e à sociedade civil, e apontar os efeitos positivos de uma intervenção planejada (por meio de uma regulamentação jurídica adequada, arranjos institucionais, políticas públicas e conscientização coletiva), a presente pesquisa expressa aderência à linha de pesquisa intitulada “Cidadania Modelando o Estado”, do Programa de Doutorado em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie, na medida em que apresenta elementos voltados à proteção do trabalhador e à defesa de mecanismos necessários para a garantia de um trabalho digno, da dignidade da pessoa do trabalhador e dos direitos sociais.

No que se refere à construção do texto, esta tese estrutura-se em quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta uma visão geral da Quarta Revolução Industrial enquanto inovação tecnológica, evidenciando o seu caráter disruptivo, que impacta a totalidade dos setores da sociedade, envolvendo a economia, educação, saúde, lazer, relações interpessoais e as relações de trabalho. Para tanto, são apresentadas as principais tecnologias emergentes nesse momento revolucionário, dentre as quais, o big data, a inteligência artificial, a internet das coisas e para as coisas, a impressão em 3D, a robótica, os smartphones e as plataformas digitais. Após analisar essas novas tecnologias e, em especial, os 4 grupos de plataformas digitais: plataformas sociais, *marketplaces*, plataformas de intermediação e plataformas de *crowdworking*, reflete-se sobre a economia marcada pelo uso dessas plataformas, questionando se esta economia estaria caracterizada pela ideia da economia colaborativa ou do *crowdsourcing*, entendido este como um modelo de negócio virtual, digital e tecnológico que conecta e integra demandantes de serviços

ou produtos (tomadores/usuários/clientes) aos prestadores (trabalhadores/proprietários de bens). Como resposta, conclui-se que a expressão economia colaborativa ou do compartilhamento não expressa a realidade atualmente vivenciada por empreendedores digitais, usuários/tomadores e trabalhadores, já que estão inseridos numa nítida relação capitalista, que não decorre fundamentalmente de colaboração ou compartilhamento e, embora isso possa ocorrer, o que prevalece, de fato, são interesses econômicos que se valem da multiterceirização para atingir os seus objetivos.

O segundo capítulo discorre sobre os principais desafios da Quarta Revolução Industrial para as relações de trabalho. Considerando o cenário de profundas mudanças que alteraram radicalmente o comportamento dos trabalhadores (flexibilidade e liberdade na execução do trabalho) e das empresas (eficiência com redução de custos), analisa-se os desafios a serem vencidos, que incluem a incorporação e assimilação de novas alternativas e tecnologias pelas empresas e trabalhadores, para que possam exercer as suas atividades adaptando-as à nova realidade, como também, a sociedade em geral, que passa a conviver com a tecnologia em todos os aspectos e dimensões da vida humana. Junto a isto, o capítulo também evidencia como o Direito é desafiado a acompanhar a nova realidade, para encontrar um equilíbrio capaz de proteger o trabalhador, preservando o direito a um trabalho digno, a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais, além de conferir segurança jurídica e conciliar os interesses dos empresários, que buscam se adaptar a esse novo cenário tecnológico e de redução de custos. Ainda, com base no estudo da Confederação Nacional da Indústria – CNI, realizado no ano de 2017, com o tema “Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0”, demonstra-se os principais efeitos e, conseqüentemente, os principais desafios a serem superados pelo trabalhador para o sucesso do trabalho nesse novo contexto da indústria 4.0, quais sejam: deslocamento de mão de obra entre funções e setores específicos; flexibilização do trabalho (externa, interna e espacial); capacitação ao exercício de novas funções; saúde e segurança no trabalho; e, trabalho nas plataformas digitais. Ao final do capítulo, questionam-se as condições dos trabalhadores de plataforma digital, analisando se tais condições podem ou não garantir um trabalho digno, ou se, na verdade, o que existe é um efeito de precarização do trabalho promovido pelas plataformas digitais. Para isso, explora-se a definição de precariedade (e precarização), para que seja possível responder à

referida pergunta e avaliar as novas formas de trabalho realizadas via plataformas digitais.

O terceiro capítulo é destinado ao estudo da classificação e regulamentação das relações de trabalho, analisando se as classificações e regulamentação já existentes são suficientes para dar segurança jurídica ao trabalhador inserido no contexto da Quarta Revolução Industrial, em especial, aqueles trabalhadores de plataformas digitais que laboram mediante coordenação, com flexibilidade de jornada e de local de trabalho. Junto a isto, dentre outros aspectos, são perscrutadas as definições e pressupostos do trabalhador empregado e do autônomo, bem como, de outras relações de trabalho que se situam na zona cinzenta das relações de trabalho, tais como, o profissional-parceiro no contrato de parceria em salão de beleza, o representante comercial e o trabalhador parassubordinado.

O quarto capítulo propõe-se a observar o trabalhador coordenado digital a partir de uma nova classificação de relação de trabalho e que requer regulamentação jurídica própria, para que seja possível a adequada proteção do trabalhador, apta a garantir o direito da dignidade da pessoa humana e os direitos sociais. Neste capítulo, define-se o trabalhador coordenado digital como a pessoa física que, inserida em uma relação triangular, com personalidade e sem subordinação, mas mediante coordenação e remuneração, possui uma relação de trabalho online, que se dá por meio de uma plataforma digital, com atividade executada de forma virtual ou com contato pessoal, a múltiplos tomadores, com duração limitada à execução de uma tarefa determinada e específica. Dessa definição, apuram-se os pressupostos caracterizadores desse trabalhador, quais sejam: a) relação de trabalho online que se dá por meio de uma plataforma digital, em ambiente virtual, digital e tecnológico, pela utilização da internet; b) relação triangular entre os trabalhadores, os tomadores (usuários) e os empreendedores digitais (empresas de plataforma); c) trabalho por pessoa física e com personalidade, embora possa envolver pontual substituição do trabalhador ou o auxílio de terceiros na execução do trabalho, em caráter secundário, excepcional e eventual; d) trabalho fragmentado e descontínuo, de curta e limitada duração ao usuário; e) trabalho coordenado, sem subordinação; e, f) onerosidade. Ademais, verifica-se como os tribunais trabalhistas brasileiros vêm decidindo os casos de reclamações oriundas do trabalho coordenado digital e, por fim, apresenta-se um modelo de proteção

jurídico-social considerado adequado para acolher todo o avanço tecnológico resultante da Quarta Revolução Industrial e, ao mesmo tempo, possibilitar a proteção dos trabalhadores e dos empresários que precisam se adaptar a essa nova realidade.

Por meio dessa estrutura, defende-se a presente tese, alinhavando os fundamentos necessários para que, por meio do método dedutivo, seja possível apresentar uma conclusão plausível a respeito do tema tratado.

# **1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DISRUPTIVA**

Neste capítulo, discorre-se sobre as significativas transformações tecnológicas que caracterizam a Quarta Revolução Industrial - decorrente da revolução tecnológica disruptiva presente na sociedade globalizada do Século XXI, apresentando seus aspectos gerais, as principais tecnologias e plataformas digitais emergentes e a diferenciação entre economia colaborativa e *crowdsourcing*.

## **1.1 ASPECTOS GERAIS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

A chamada Quarta Revolução Industrial, inserida no cenário de sociedade globalizada, é pautada por uma revolução tecnológica de caráter disruptivo, responsável pelo rápido crescimento da tecnologia que tem impactado todos os setores da sociedade desde a economia, educação, saúde, lazer, relações interpessoais e de trabalho, tornando a tecnologia presente a todo o momento e em todo o mundo.

Uma significativa evidência dessa realidade reside no fato de que até mesmo nos relacionamentos pessoais, os indivíduos têm se valido da tecnologia para dialogar, romper as barreiras da distância e gozarem de momentos virtuais, em busca de diversão e sociabilidade, por meio da tecnologia aplicada em smartphones, tablets e os mais diversos aplicativos disponíveis na internet. Tais recursos têm-se apresentado com custos acessíveis à maioria das pessoas, o que contribui para que inúmeras pessoas, de diferentes categorias e condição social, possam interagir no mundo virtual, com maior rapidez e facilidade.

A comodidade conferida pelo mundo virtual e tecnológico é algo que atrai a atenção das pessoas, já que tudo fica mais fácil quando, a partir de um toque, um simples “clique”, as coisas que se deseja são obtidas, interesses alcançados ou tarefas resolvidas.

Sistemas de mensagens de voz e vídeo gratuitos como o *Facetime*, *Whatsapp*, dentre outros, rompem com a barreira da distância e aproximam as

pessoas no mundo virtual. Redes sociais como *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn* também facilitam a comunicação, a busca de pessoas e o surgimento de novas amizades e contatos em rede. As pesquisas no *Google* trazem todo e qualquer tipo de informação com total facilidade e variedade de fontes. Plataformas de streaming de vídeo como *Netflix*, *Amazon Prime Video*, *Globoplay*, entre outras, com um gama de filmes e séries e com baixo custo para o usuário, permitem momentos de prazer e diversão sem sair de casa, sem se preocupar com as antigas e extintas locações em locadoras de vídeo. Os aplicativos de mobilidade urbana como o Uber, facilitam a contratação e reduzem significativamente o preço do serviço de transporte particular, retirando o monopólio das cooperativas de táxi e conferindo maior competitividade no mercado. Na mesma linha, inúmeros aplicativos que facilitam diferentes tarefas ou auxiliam no acompanhamento da saúde, finanças e outras atividades, vem se multiplicando cada vez mais. O Ensino via EAD – ensino a distância - tem contribuído para a universalização do ensino, especialmente no nível superior, além de cursos diversificados voltados à formação profissional e atuação no mercado. O *e-commerce*, mediante sites de compra, como Americanas, Submarino, Magazine Luíza, Fast Shop, lojas de roupas e tantos outros, que antes exigiam o deslocamento dos consumidores às lojas, atualmente têm permitido que tudo seja adquirido no conforto do lar, a custos muitas vezes mais baixos, dadas as inúmeras promoções e possibilidades de comparação de preço entre as lojas, já que as informações disponíveis online são mais acessíveis. Enfim, o que antes era lento, de difícil acesso, demorado, distante, caro, inacessível ou impossível, na Quarta Revolução Industrial tornou-se fácil, rápido, próximo, acessível e possível.

Além desses aspectos, a revolução tecnológica possibilita a utilização de todos os serviços e benefícios tecnológicos antes disponíveis apenas nos computadores fixos, também aos dispositivos móveis, tais como *notebooks*, *tablets* e, o principal deles, mais compacto e com multifunções, os *smartphones* colocando, literalmente, a tecnologia nas palmas das mãos.

A esse respeito, Aschoff<sup>5</sup>, ao analisar o relacionamento das pessoas com os smartphones, chega a dizer que:

---

<sup>5</sup> ASCHOFF, Nicole Marie. *The smartphone society: technology, power, and resistance in the new gilded age*. Boston: Beacon Press, 2020, p. 11. (tradução livre).

Nossa conexão umbilical com nossos smartphones significa que eles estão sempre prontos para filmar acontecimentos, seja um leão desajeitado caindo em um lago em um zoológico alemão ou a polícia local brutalizando um membro da comunidade. Olhe para a multidão em um show da Taylor Swift – quase todo mundo está filmando o show. Reflita sobre as fotos das vigílias mundiais que se seguiu ao tiroteio na boate Pulse de 2016 em Orlando, Flórida – telefones estão no alto, lanternas acesas, em uma demonstração de respeito e solidariedade. Preenchemos as lacunas e os momentos livres de nossos dias socializando uns com os outros por meio de nossos smartphones. Enviamos trilhões de textos (a maioria vai para a família e amigos próximos), deslize nos perfis do Tinder em busca de nossa alma gêmea e bate-papo por vídeo com primos na Índia. Na verdade, os indianos usam muita banda larga para enviar "Bom dia!" mensagens e fotos no WhatsApp que seus telefones costumam ficar sem espaço e congelar. Os smartphones estão rapidamente se tornando nosso dispositivo "tudo".

Em meio ao desenvolvimento tecnológico, na dimensão do mundo do trabalho, o *home office* e o teletrabalho colocam-se como uma realidade fortemente vivenciada pelas empresas e trabalhadores, inclusive contando com regulamentação legislativa no Brasil. Tal possibilidade permite que o trabalhador não precise se deslocar diariamente de sua residência ao local de trabalho, reduzindo o enfrentamento das dificuldades e estresse do trânsito, podendo ainda, administrar os próprios horários de trabalho, adaptando a jornada da melhor forma que lhe convier, compatibilizando-a com o tempo a ser destinado à família e lazer, desde que seus compromissos profissionais sejam cumpridos. O empregador, por sua vez, usufrui da redução dos custos, contando com a possibilidade de diminuir as grandes sedes das empresas já que o trabalho pode ser feito de forma remota, à distância. E, ainda, a sociedade como um todo se beneficia pois com a diminuição do deslocamento dos trabalhadores às sedes das empresas, tal fato contribui para a redução de circulação de veículos, que consequentemente reduz o trânsito nas ruas e a poluição gerada pelos meios de transporte.

Paralelamente a esta realidade, outra modalidade de trabalho que tem surgido atualmente na era tecnológica é aquele realizado por meio das plataformas digitais, as quais, devido ao rápido crescimento na sua utilização, ameaçam dominar os meios de prestação de serviços, valendo-se da "economia do compartilhamento" e do "*on-demand*", para conquistar usuários/tomadores de serviços e os respectivos prestadores.



É nesse contexto, portanto, que emerge a “Quarta Revolução Industrial”, pautada numa revolução tecnológica disruptiva que vem alterando sobremaneira as formas de viver, relacionar e trabalhar das pessoas.<sup>6</sup>

Cumpre ressaltar, entretanto, que até esse momento de Quarta Revolução Industrial, outras três revoluções aconteceram, e cabe, para os efeitos desse trabalho, evidenciar as principais características de cada uma delas, para que seja possível perceber as radicais transformações atualmente vivenciadas, principalmente nas relações de trabalho que ora se pretende demonstrar.

A chamada Primeira Revolução Industrial, entre 1760 e 1840, foi marcada principalmente pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, com o início da produção mecânica<sup>7</sup>. Essa evolução permitiu que as atividades humanas manuais passassem a ser realizadas pela máquina a vapor que contribuiu para o rápido aumento da produção de mercadorias, dada a eficiência do maquinário utilizado.<sup>8</sup> Já a Segunda Revolução Industrial, sedimentada a partir da metade do século XIX, foi marcada pelo alargamento das vias férreas, o surgimento do automóvel, bem como, de novas atividades econômicas, como a siderurgia e aquelas relacionadas às fontes de energia como o petróleo, água e urânio. Com a chegada da eletricidade e a criação da linha de montagem foi possível a produção em massa e diversificada (fracionada), que marcou esse momento, assim como o telefone e o cinema que surgiram também nessa época.<sup>9</sup> Por derradeiro, a Terceira Revolução Industrial, iniciada na década de 1960, também chamada de revolução digital ou do computador, foi marcada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe*, da computação pessoal e da internet.<sup>10</sup>

No decorrer desse processo, as relações de trabalho sofreram profundas alterações, desde o trabalho manual, mecânico, industrial, em linha de montagem e produção em massa, até o surgimento dos computadores e da internet. É nesse contexto de revolução digital e internet, impingido pela Terceira Revolução Industrial que, na virada para o século XXI, desenvolve-se a sofisticação, o avanço e a

---

<sup>6</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, passim.

<sup>7</sup> Ibid., p. 15.

<sup>8</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019, p. 17.

<sup>9</sup> Ibid., p. 17-18.

<sup>10</sup> SCHWAB, op. cit., p. 16.

integração das tecnologias antes disponíveis, mas agora em outra dimensão, adentrando-se na chamada Quarta Revolução Industrial, ou segunda era da máquina ou ainda, simplesmente, revolução tecnológica.

Na concepção de Schwab<sup>11</sup>, a Quarta Revolução Industrial é marcada pela

[...] assombrosa profusão de novidades tecnológicas que abrangem numerosas áreas: inteligência artificial (IA), robótica, a internet das coisas (IoT, na sigla em inglês), veículos autônomos, impressão em 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciência dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica.

É nesse cenário de “tecnologia disruptiva” que emergem formas marcadamente novas de vida, relacionamento e trabalho, usufruindo de inovações tecnológicas disponíveis a um custo mais baixo, favorecendo transformações sociais que refletem uma quebra de paradigmas.

Desse modo, o amplo acesso à internet, a facilidade para aquisição de *smartphones*, *tablets* e *computadores* a baixo custo, muda radicalmente o comportamento das pessoas e das empresas, que passam a contar com inúmeras ferramentas tecnológicas aptas a proporcionar melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, com maior eficiência, rapidez e redução de custos às empresas. A todo momento, novos aplicativos e softwares surgem com a finalidade de integrar as pessoas, por meio da colaboração e compartilhamento, tudo de forma rápida e prática, reduzindo custos e o excesso de burocracia.

Contudo, para isso acontecer, torna-se necessária a incorporação e assimilação das novas alternativas e tecnologias pelas empresas e trabalhadores, no exercício de suas atividades e, como consequência, a forma de produção e serviços são alterados, com redução de custos. Esse é o desafio imposto pela revolução tecnológica ou Quarta Revolução Industrial, que inevitavelmente já mudou toda uma geração.

Portanto, a Quarta Revolução Industrial não se limita ao surgimento de sistemas e máquinas inteligentes e conectadas, pois é bem mais abrangente que isso. Ela representa a fusão da tecnologia e a interação com os domínios físicos, digitais e biológicos; abre espaço para inovações que podem ocorrer simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a

---

<sup>11</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 11.

nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. Enfim, representa, de fato, uma profunda transformação social.<sup>12</sup>

Como também ocorreu nas últimas revoluções industriais, é possível que, de igual forma, algumas profissões deixem de existir, assim como outras novas podem surgir. Nos EUA do início do século XIX, por exemplo, como menciona Schwab<sup>13</sup>, 90% da força de trabalho era constituída por pessoas que trabalhavam na terra; sendo que atualmente esta parcela soma menos de 2%, expressando uma redução significativa que ocorreu de forma relativamente tranquila. Do mesmo modo, o trabalho braçal, em algumas atividades, como aquelas que são mecânicas e repetitivas, ou o trabalho manual de precisão, darão espaço à automação, como as indústrias com supervisões inteligentes, autônomas, por meio de algoritmos; táxis autônomos; consultores por meio da inteligência artificial; ensino a distância facilmente replicado, reduzindo a necessidade de professores presenciais, consequentemente, redução de custos e de mão-de-obra; dentre outras possibilidades. Do mesmo modo, profissões de profissionais liberais como advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretores de seguros ou bibliotecários, poderão tornar-se parcial ou completamente automatizadas.

Os autores Lima, Rocha e Waldman<sup>14</sup> ao analisarem a provável extinção de milhares de postos de trabalho, apesar dos empregos do futuro que surgirão, destacam que a Quarta Revolução Industrial “traz consigo uma tendência à automatização e seu nome vem, na verdade, de um projeto de estratégia de alta tecnologia do governo da Alemanha, trabalhado desde 2013 para levar sua produção a uma total independência da obra humana”.

Por outro lado, para aqueles trabalhadores “substituídos”, haverá a necessidade de se inserirem no novo modelo de trabalho, adquirir conhecimento tecnológico e ser criativo para explorar a infinidade de oportunidades que consequentemente também surgirem.

---

<sup>12</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16.

<sup>13</sup> Ibid., p. 43.

<sup>14</sup> LIMA, Fernando R. de S.; ROCHA, Bruno A. B.; WALDMAN, Ricardo L. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 14, nº1, jan./jul. 2020, p. 18.

Desta feita, a tecnologia, ao mesmo tempo que substitui algumas atividades e tarefas antes realizadas pelo ser humano, cria também oportunidades de novos trabalhos e ocupações que podem ser por ele exercidas.

Nesse ponto, a sociedade precisa estar aberta para acompanhar a evolução tecnológica, que é inevitável, e por meio dela ser flexível ao ponto de criar novas oportunidades de negócios.

Sob esse aspecto, os autores Lima, Rocha e Waldman<sup>15</sup> propõem a seguinte reflexão:

Vale a reflexão acerca do entendimento adequado sobre o tema, eis que ao invés de competir com ela, é entender como ela funciona e tirar proveito das possibilidades que ela possa proporcionar para a resolução dos problemas da sociedade. Sabe-se que a industrialização atingiu uma quarta fase, que novamente transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos.

Analisando a questão do impacto da tecnologia no mercado de trabalho, sob o aspecto positivo e negativo, buscando encontrar o balanço final dessa equação, afirma Schwab<sup>16</sup>:

Há cerca de dois campos opostos quando se trata do impacto de tecnologias emergentes no mercado de trabalho: aqueles que acreditam em um final feliz – os trabalhadores deslocados pela tecnologia vão encontrar novos empregos e a tecnologia irá desencadear uma nova era de prosperidade; e aqueles que acreditam que o fato levará a um progressivo Armagedon social e político, criando uma escala maciça de desempregos tecnológicos. A história nos mostra que o resultado provável está em algum lugar médio entre os dois campos.

É certo que a revolução tecnológica possui aspectos positivos e negativos no que se refere às alterações no mercado trabalho, no entanto, não é possível afastar-se dela ou negar a sua existência. Esta revolução é uma realidade e necessário se faz absorvê-la com vistas a auferir os melhores resultados, e ofuscar os reflexos negativos que lhe são inerentes, inclusive permitindo que aqueles que

---

<sup>15</sup> LIMA, Fernando R. de S.; ROCHA, Bruno A. B.; WALDMAN, Ricardo L. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 14, nº1, jan./jul. 2020, p. 11.

<sup>16</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 42.

lograrem êxito no uso inteligente dos recursos tecnológicos, possam ajudar aqueles que se mantêm resistentes às transformações.

Há situações em que muitos empresários e empreendedores resistentes às transformações, assistindo à derrocada de alguns negócios que estão sendo substituídos por serviços mais acessíveis e modernos, ao invés de buscarem a modernização e descobrirem meios de utilizar a tecnologia a seu favor, preferem impor barreiras a essa evolução, buscando auxílio governamental e legislativo, para que sejam criadas leis que tornem esse avanço mais difícil, reduzindo a velocidade de sua implementação.

Entretanto, em face do inevitável, talvez esse não seja o melhor caminho, dado que se coloca como uma conduta oposta à de novos empresários, modernos e tecnológicos, que têm lutado para que essas inovações sejam recepcionadas pela legislação, para que sejam devidamente utilizadas para a melhoria dos seus negócios e das relações de trabalho, conferindo segurança jurídica tanto aos empreendedores quanto aos empregados. Para isso, contudo, argumentam que é preciso flexibilizar a legislação, tornando-a mais maleável, menos burocrática e, ao mesmo tempo, capaz de manter os direitos dos trabalhadores.

No âmbito estatal e governamental, além dessas pressões externas para a recepção ou não das novas tecnologias e sua respectiva regulamentação, o governo também é impactado quando observa o surgimento de novas ferramentas tecnológicas hábeis a aumentar a arrecadação, ampliar a fiscalização dos contribuintes, dar mais agilidade e eficiência à gestão pública, enfim, modernizar o serviço público, tornando-o mais enxuto, transparente e eficaz.

Mas além disso, Souza Pinto e Pscheidt afirmam que

a tecnologia é um dos principais fatores para o desenvolvimento do Estado. Ela é o motor que coloca uma nação à frente dos demais, o elemento essencial para a hegemonia militar e o pilar central de uma Sociedade do Conhecimento. Tecnologia liga-se aos imperativos de soberania e hegemonia militar. Geração de empregos e arrecadação de tributos são efeitos desejáveis, mas não centrais ao escopo estatal.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> PINTO, F. C. S.; PSCHIEDT, K. R. . *Inovação e soberania: a necessidade do investimento estatal em P&D: o investimento estatal em tecnologia como forma de manutenção de hegemonia*. Novos estudos jurídicos, v. 21, nº2, 2016, p. 438. Disponível em: <<https://doi.org/10.14210/nej.v21n2.p421-441>>. Acesso em: 06 jun 2020.

Dada essa importância da tecnologia no âmbito estatal e governamental, os referidos autores acrescentam que cabe ao Estado investir em inovação, tendo como escopo, além da geração de empregos e melhoria da arrecadação, “promover o fortalecimento da economia, abrindo novos mercados, e assegurar que a hegemonia militar seja mantida”. É fundamental que essa tecnologia, “deliberadamente insculpida no mercado privado”, promova um ciclo de inovação, com o desenvolvimento das instituições que atuam em conjunto com o Estado, “formando uma rede de cooperação virtuosa”, já que um mercado que não exige novidades é tendencioso a contentar-se com a obsolescência.<sup>18</sup>

Nesse sentido, “é ínsita a atuação estatal, portanto, nesse novo momento histórico, surfar nas ondas daquilo que o deixará na vanguarda do poder e da realidade socioeconômica: a tecnologia.”<sup>19</sup>

Contudo, efeitos positivos podem ser considerados não apenas no âmbito estatal e governamental, mas também aos próprios governados. Sob o aspecto dos governados, o uso da tecnologia pode favorecer o maior acesso ao conhecimento e informação, ampliar ao povo a oportunidade de ser ouvido e de manifestar as suas opiniões, obtendo voz ativa por meio das mídias sociais, facilidade para agrupamento social e de comunicação em rede e, com tudo isso à disposição, fica mais fácil observar modelos de conduta dos governantes, exigindo governos probos, que façam uso das boas práticas de governança, com total transparência, ética e responsabilidade, exigências essas que, se cumpridas, podem redundar em inúmeros benefícios à coletividade, tais como, a eficiência nos gastos públicos, supremacia do interesse público, políticas públicas eficientes, ausência de corrupção, dentre outros.

Assim, ao mesmo tempo que a tecnologia contribui para a eficiência governamental, com a redução do esforço braçal dos servidores, e com maior produtividade e resultado eficaz, por outro lado, pode exigir do governante mais responsabilidade no agir, sob pena de sofrer as consequências de repúdio por parte dos governados, inclusive, com a perda do cargo nos casos mais graves, quando o agir irresponsável for devidamente comprovado.

---

<sup>18</sup> PINTO, F. C. S.; PSCHIEDT, K. R. . *Inovação e soberania: a necessidade do investimento estatal em P&D: o investimento estatal em tecnologia como forma de manutenção de hegemonia*. Novos estudos jurídicos, v. 21, n°2, 2016, p. 432. Disponível em: <<https://doi.org/10.14210/nej.v21n2.p421-441>>. Acesso em: 06 jun 2020.

<sup>19</sup> Ibid., p. 426.

Além disso, nesse contexto tecnológico, em que as pessoas estão cada vez mais conectadas e com a crescente importância das redes sociais, tal cenário contribui também para o funcionamento da democracia. Nesse sentido, Santana e Leuzinger afirmam que:

ao analisar se os meios de comunicação contribuem para o funcionamento da democracia, pode-se inferir que sim, principalmente com o advento da Internet. Por meio dela, o povo brasileiro e de todo mundo podem expor seus pensamentos, de forma autônoma, provocar movimentos e realizar suas reivindicações, bem como interagir com as Casas Legislativas, diante de proposições existentes, a despeito de todo cuidado que se deve ter.<sup>20</sup>

No entanto, ao mesmo tempo em que a tecnologia proporciona aos meios de comunicação uma escala global e de forma instantânea, que contribui para a democracia, por outro lado, Santana e Leuzinger advertem que, “diante de possíveis objetivos escusos e/ou tendenciosos que possam ocorrer, forçoso é o juízo crítico ao tomar conhecimento do que for veiculado”, sendo imperioso que “se filtre o que se lê e ouve, pois, em alguns casos, tais redes podem ser palco de discurso de ódio, crimes contra a honra e demais delitos, bem como ser meio de manipulação.”<sup>21</sup>

Como se vê, portanto, além das mudanças sociais e de relação de trabalho mencionadas no início do presente capítulo, fica evidente que a revolução tecnológica traz, também, no âmbito governamental e da relação entre governantes e governados, profundas modificações, que exigem adaptação e recepção dessa nova realidade por todos, pois tal absorção se dá como condição determinante à sobrevivência dos governos instituídos. Nesse sentido, afirma Schwab:

Em última análise, a capacidade de adaptação dos governos irá determinar sua sobrevivência. Eles resistirão, se abraçarem um mundo de mudanças exponencialmente disruptivas, e se submeterem suas estruturas aos níveis de transparência e eficiência que podem ajudá-los a manter suas vantagens competitivas. Ao agir assim, no entanto, eles serão completamente transformados em

---

<sup>20</sup> SANTANA, P. C.; LEUZINGER, M. D. A democracia, os meios de comunicação e a Internet no mundo globalizado. In: *XXVI Encontro Nacional do CONPEDI*, 2017, Brasília. Direito, Governança e Novas Tecnologias, 2017. p. 73. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/roj0xn13/30w3w5qf/8Dh362S7Xz6KwtF5.pdf>>. Acesso em: 06 jun 2021.

<sup>21</sup> Ibid.

células de energia muito mais enxutas e eficientes, tudo dentro de um ambiente de concorrência e novas estruturas de poder.<sup>22</sup>

Exige-se, assim, que os governos incorporem essa nova realidade tecnológica e, dessa forma, possam viabilizar a elaboração de leis e normas com equilíbrio social, buscando minimizar os efeitos negativos dessa evolução, para que possa tirar dela o maior número de resultados positivos.

Exemplificando a necessidade da incorporação dessa realidade tecnológica, vale destacar o importante papel da tecnologia no cenário da pandemia do Coronavírus – Covid-19, em especial, no contexto do estado de calamidade pública decretado no Brasil a partir de 20 de março de 2020 (Decreto Legislativo n. 6).

Dentre as medidas adotadas para o enfrentamento da Covid-19 destaca-se o distanciamento social que teve como objetivo evitar o contato direto com pessoas infectadas, para que fosse possível frear a transmissão do coronavírus que é facilmente retransmitido e, com isso, evitar uma sobrecarga no sistema de saúde, já que este não tem condições de atender a todos os infectados em um só momento. Ocorre, entretanto, que esse distanciamento social colocou inúmeras empresas, escolas, governos, trabalhadores, enfim, praticamente a totalidade da sociedade, em uma situação atípica, ocasião em que a tecnologia passou a ser uma importante resposta para solucionar as restrições impostas pelo referido distanciamento social.

Trabalhadores, empresas e órgãos públicos, por exemplo, passaram a adotar o sistema de *home office*, muitas vezes com trabalho *online*, reuniões via videoconferência e envio de relatórios por e-mails ou mensagens via aplicativos. Comércio e restaurantes passaram a se valer do uso das plataformas digitais e aplicativos para a venda de seus produtos, no sistema *delivery*. As escolas e universidades tiveram que adotar o ensino *online*, obrigando os professores a adaptarem as suas aulas para o universo digital e, também os alunos, a se acostumarem com esse novo modelo de ensino digital. Festas, aniversários e encontros familiares e de amigos, passaram a ser realizados de forma digital, por videoconferência, a partir do próprio *smartphone* ou computador. Diagnósticos e receitas médicas realizados por meio de consultas *online*, dando maior celeridade nos atendimentos e evitando aglomeração e o contato direto com pessoas infectadas.

---

<sup>22</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 73.



Resumindo, toda uma sociedade passa a trabalhar e viver com o uso da tecnologia, aprendendo a utilizá-la como uma ferramenta essencial às novas atividades, já que, nesse contexto de pandemia, se não fosse o uso da tecnologia, inúmeras atividades e trabalhos não poderiam ser executados.

Assim, faz-se necessário reconhecer que a revolução tecnológica trazida pela Quarta Revolução Industrial e acelerada pela pandemia do Coronavírus, apresenta-se como uma realidade que precisa ser admitida e, desse modo, implica também em exercitar-se diariamente na busca de melhores oportunidades e soluções por meio dela extraídas.

Portanto, a presença marcante dos efeitos dessa revolução tecnológica vem apresentando reflexos variados na sociedade, na economia, na vida das pessoas e nos seus relacionamentos pessoais, no ambiente laborativo, nas empresas e também nos governos.

Como já exposto, no contexto da Quarta Revolução Industrial, diversas novas tecnologias emergem de forma marcante, já que conferem à coletividade um acesso maior às informações, celeridade, comodidade, confiabilidade e transparência, tudo isso com uma ampla acessibilidade e baixo custo aos usuários. Dentre elas a digitalização (transformação digital), a tecnologia na nuvem (acesso online de qualquer lugar), as neurotecnologias (interface cérebro-computador), a tecnologia vestível (roupas tecnológicas), a computação ubíqua (interação e integração ampla com as coisas utilizadas pelo ser humano), o *blockchain* e criptomoedas (moedas e ativos virtuais). Para efeitos da presente pesquisa, dá-se destaque especial ao big data, à inteligência artificial, à internet das coisas e para as coisas, à impressão em 3D, à robótica, aos smartphones e plataformas digitais, sobre as quais, trata-se a seguir.

O **Big Data** é um processo de armazenamento de quantidade elevada de dados para os fins de se retirar valor dessas informações de forma rápida, por meio da análise e interpretação dos dados armazenados. Ou seja, tudo o que estiver disponível de forma *online*, pode ser agrupado e ser submetido ao Big Data para o acesso também na forma *online*. Essa imensidão de informações, uma vez analisada, pode nortear significativamente as empresas, investidores e consumidores na tomada de decisões, reduzindo as complexidades com celeridade e de forma imediata, em tempo real. O Big Data pode ser utilizado, por exemplo, para definir uma campanha de marketing a partir da análise do comportamento de

consumidores que se pretende atingir, bem como, para viabilizar a tomada de decisões para um investimento mais seguro a partir das informações do mercado e fatos que podem impactá-lo. Ele traz consigo o acesso imensurável de dados que consequentemente beneficia muito a coletividade, dada a importância do conhecimento ao ser humano, o que permite lembrar a célebre expressão atribuída a Francis Bacon “Saber é Poder”, e ainda, o texto de Provérbios 24.5<sup>23</sup> que diz: “Mais poder tem o sábio do que o forte, e o homem de conhecimento, mais do que o robusto.”

A **inteligência artificial** é um ramo da ciência da computação que, a partir do Big Data, permite que os dados disponíveis e armazenados sejam transformados em símbolos computacionais, hábeis a criar máquinas inteligentes ou dispositivos que simulem a habilidade do ser humano de pensar, agir e resolver problemas, mas sem estar presente em um corpo humano. As máquinas são “instruídas” para que possam fornecer informações e classificar coisas, tudo por meio de softwares que selecionam, analisam e tratam os dados. Ela contribui para que as decisões tomadas a partir dela (análise de dados) sejam racionais, sem esforço humano, proporcionando ganhos no trabalho, rapidez e inovação.

A **internet das coisas e para as coisas** significa a interligação e conexão de todos os objetos da vida humana à internet, de forma que todas as coisas fiquem interligadas de modo inteligente, por meio de sensores e conexões via *wi-fi*. Ela contribui para que haja a comunicação entre os diferentes objetos e equipamentos utilizados no cotidiano e, também, entre eles e os seus usuários. A título exemplificativo, pode-se citar as casas e cidades inteligentes, carros conectados, dentre outros. Como resultado positivo, destaca-se a comodidade e melhoria de vida das pessoas, aumento de eficiência na utilização das coisas e objetos, segurança e novas oportunidades de trabalho nessa área.

A **impressão em 3D** é uma impressora diferente das tradicionais pois, por meio da tecnologia, ela cria ou imprime um objeto físico, camada sobre camada, a partir de um modelo digital. Ela pode utilizar diferentes tipos de materiais, como plástico, nylon, gesso e resina, para criar o objeto idealizado digitalmente. Como resultado, pode proporcionar a redução de tempo, custos e materiais, com a

---

<sup>23</sup> BÍBLIA. A.T. Provérbios. In: BÍBLIA. Português. *Bíblia sagrada*: contendo o antigo e o novo testamento. Tradução de João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada no Brasil. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1993, p. 453.

possibilidade de se imprimir objetos complexos e complicados antes produzidos pelo homem, de forma mais fácil e exata.

A **robótica** consiste na criação e utilização de robôs compostos por máquinas controladas por circuitos integrados que podem substituir o trabalho humano. Trata-se do emprego de ferramentas tecnológicas que contribuem para a automação de tarefas, e tem como efeito positivo a redução do custo de produção, aumento da produtividade e diminuição do risco de acidentes de trabalho, em especial nas tarefas que demandam esforço físico e repetitivo.

Os **smartphones** merecem destaque especial, pois têm contribuído significativamente para a difusão de informações *real time*, sendo um telefone celular inteligente, multifuncional, que possui a capacidade para realizar tarefas semelhantes à de um computador, todavia, de forma móvel e mais acessível – na palma da mão. Neles podem ser instalados diversos aplicativos como *Youtube*, *Instagram*, *Whatsapp*, *Facebook*, *Waze*, *Netflix*, *Uber*, *Dog Hero*, *Rappi*, *Loggi*, *iFood*, dentre muitos outros, que contribuem para a melhor qualidade de vida das pessoas, trazendo mais comodidade, rapidez, eficiência, proximidade, redução de custos e segurança para as mais variadas necessidades humanas. Além disso, possuem também a função de ser um telefone celular, dispositivo móvel que permite a comunicação entre as pessoas. De fato, uma importante invenção tecnológica que tem mudado os hábitos das pessoas, diante das multifunções que podem executar.

O último destaque das inúmeras inovações tecnológicas existentes, são as **plataformas digitais**. Estas decorrem da computação em nuvem e internet das coisas, contribuindo para que diversos dispositivos sejam conectados, desde os computadores, como também os *tablets* e *smartphones*. As plataformas são softwares que disponibilizam acesso digital. Elas visam conectar pessoas e promover interações. Em estudo publicado pela Confederação Nacional da Indústria – CNI realizado no ano de 2017<sup>24</sup>, com o tema “Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0”, plataformas digitais foram organizadas em 4 grupos: plataformas sociais, *marketplaces*, plataformas de intermediação e plataformas de *crowdworking*.

As **plataformas sociais**, tais como *Facebook*, *YouTube* e *Twitter*, são aquelas que tem como característica promover a troca de informações entre os

---

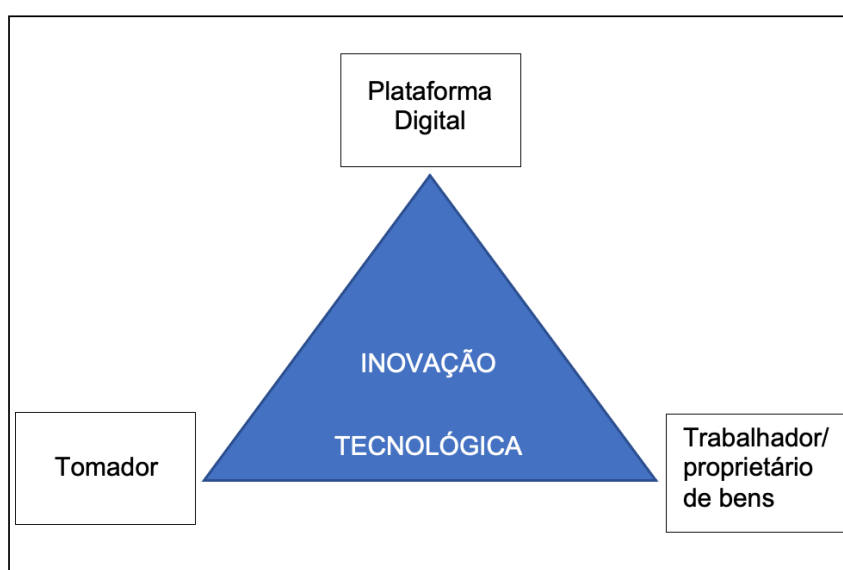
<sup>24</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017.

usuários. Atualmente, além de publicações de caráter pessoal, têm sido utilizadas também para promoção comercial, para os fins de marketing e recrutamento.

As **marketplaces** são plataformas de loja *online* que disponibilizam para a venda diversos produtos de diferentes marcas e lojas, colocando-se como uma vitrine virtual onde diversas empresas podem anunciar e vender os seus produtos e serviços. Esse formato permite que as empresas possam ter uma maior exposição dos seus produtos e serviços aos clientes e, estes, terão a comodidade *online* de visualizarem as opções disponíveis sem a necessidade de se deslocarem até as lojas físicas anunciantes para que sejam feitas as compras. São exemplos de marketplaces: a *Amazon*, *Ebay* e *Mercado Livre*.

As **plataformas de intermediação** são plataformas que correspondem a modelos de negócios virtuais, digitais e tecnológicos que conectam e integram demandantes de serviços ou produtos (tomadores/usuários/clientes) aos prestadores (trabalhadores/proprietários de bens). As plataformas, por meio da tecnologia, aproximam os usuários/clientes que precisam ter as suas necessidades atendidas àqueles que precisam trabalhar ou oferecer os seus serviços ou bens. Implicam em uma relação triangular: de um lado está o tomador/usuário dos serviços, de outro lado o prestador e, como elo integrador entre ambos, está a plataforma digital.

Figura 1 - Modelo de negócios de intermediação de serviços



Fonte: elaboração própria, 2021.

A figura 1 ilustra o modelo de negócios de intermediação de serviços, o qual a título exemplificativo, pode-se citar a empresa *Uber*, empresa de tecnologia, mas que atua no segmento de transporte particular de passageiros, apresentando-se como uma plataforma de mobilidade urbana que envolve, de um lado o motorista particular do veículo (trabalhador/proprietário de bens), de outro lado, o cliente/usuário (tomador) e, como elo integrador, a plataforma *Uber*. Atuando de forma semelhante, têm-se as plataformas *Dog Hero*, *Rappi*, *Loggi*, *iFood*.

As plataformas de intermediação são utilizadas, também, para permitir o uso compartilhado de bens, ampliando a sua utilidade e destinação e, ao mesmo tempo, proporcionando renda aos proprietários. É o caso da plataforma *Airbnb*, ambiente onde os proprietários de imóveis podem oferecer em locação os seus bens para usuários interessados.

Uma outra terminologia que tem sido bastante recorrente para as plataformas de intermediação é o termo *crowdsourcing*, utilizado originalmente por Jeff Howe em 2006 no artigo com o título “*The Rise of Crowdsourcing*”<sup>25</sup>. Essa terminologia é derivada de duas palavras: “*crowd*” que significa multidão e “*outsourcing*”, que significa terceirização. Não se trata de uma terceirização pura, e sim, de uma terceirização em massa, já que a *crowdsourcing* envolve um grupo indefinido de pessoas (multidão) para a realização das tarefas.

Uma outra tradução do termo *crowdsourcing* é a expressão “multiterceirização”, utilizada por Zipperer<sup>26</sup> em sua tese sobre o tema “A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho”.

A *crowdsourcing* pode ser *online* ou *off-line*. Ela é *online* quando as tarefas são realizadas remotamente, ou seja, quando podem ser executadas sem o encontro físico entre as partes. Zipperer<sup>27</sup> afirma que são aquelas tarefas e atividades que são conduzidas e recompensadas completamente no ciberespaço, de forma virtual e global, e muitas vezes de forma anônima, por meio de acordos virtuais.

---

<sup>25</sup> HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. *Wired Magazine*, jun. 2006. Disponível em: <<http://www.wired.com/2006/06/crowds>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

<sup>26</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho*. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 44.

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 45.

A *crowdsourcing online* corresponde à terminologia de *crowdworking* (trabalho em massa ou trabalho da multidão) apontada em estudo da CNI<sup>28</sup>, já mencionado anteriormente. Por sua vez, a *crowdsourcing off-line* refere-se à realização da atividade ou tarefa quando existe encontro físico entre o trabalhador e o tomador, a exemplo das plataformas *Uber* e *Rappi*. Embora as tratativas se deem na plataforma virtual, a execução do trabalho propriamente dito não se dá de forma virtual, mas presencialmente.

A esse respeito, Zipperer<sup>29</sup> afirma que:

[o] crowdsourcing offline exige implementação física do trabalho, ou seja, faz-se necessário que a pessoa esteja no lugar certo no tempo certo o que significaria menos concorrência e a aplicação efetiva das leis do local onde o serviço é realizado. Esta é a modalidade dos aplicativos de transporte como o Uber e o Cabify além de outros que envolvem entregas, treinamento pessoal, montagem de móveis e serviço doméstico. O trabalho se dá de forma não virtual e pessoalmente no local de execução do trabalho.

Por fim, a última terminologia destacada no estudo da CNI<sup>30</sup>, são as **plataformas de *crowdworking*** ou trabalho em massa, ou ainda, trabalho da multidão, que à semelhança das plataformas de intermediação, também correspondem a modelos de negócios virtuais que conectam prestadores de serviços a usuários/demandantes de tarefas. Estas também resultam de uma relação triangular, no entanto, as tarefas/trabalho são realizadas remotamente, sem a necessidade de contato/encontro direto entre o tomador e o prestador. Geralmente, são utilizadas para a realização de tarefas como a tradução de livros e textos, busca de sites de empresas, transcrição de áudios, dentre outras. O principal exemplo de plataforma *crowdwork* é o *Amazon Mechanical Turk – Mturk*.

---

<sup>28</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017, passim.

<sup>29</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica*. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 45-46.

<sup>30</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. op. cit., passim.

## 1.2 ECONOMIA COLABORATIVA OU CROWDSOURCING?

No cenário da Quarta Revolução Industrial, marcada por uma revolução tecnológica disruptiva, constata-se uma grande transformação nos hábitos de consumo e estruturas empresariais, especialmente em virtude das funcionalidades das plataformas digitais.

Dada a comodidade que a tecnologia trouxe aos consumidores, muitos optam pelo consumo via plataforma digital, já que não existe a necessidade de locomoção até as lojas físicas, a informação dos diversos preços e marcas estão facilmente disponíveis na internet, acirrando a concorrência entre as empresas e trazendo economia aos consumidores. As empresas, por outro lado, precisam se reinventar para aproveitarem também os avanços tecnológicos e por meio deles reduzirem custos e preços.

Nesse contexto, de avanço tecnológico, que propiciou uma larga conexão em rede e, a preocupação e busca pela redução de custos e preços, surgiu a ideia da chamada “economia colaborativa” ou do “compartilhamento”. Esta possui como ferramenta o uso das plataformas digitais, que podem ser acessadas com rapidez, eficiência e portabilidade a partir dos *notebooks*, *tablets* e *smartphones*, independentemente do local onde será acessada a informação, o que favorece a sua larga disseminação e utilização, inclusive com alcance globalizado.

A ideia da “economia colaborativa” tem como objetivo a utilização das plataformas digitais que envolvem multidões para que haja a realização de uma tarefa ou projeto de forma colaborativa ou compartilhada ou, ainda, que haja o compartilhamento de ativos ou serviços subutilizados, de forma gratuita ou mediante taxa, mas sem o interesse comercial de auferir lucros com esse compartilhamento, possibilitando alcance em grande escala.

Rachel Botswan e Roo Rogers<sup>31</sup>, na obra “O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo” buscam demonstrar como o “compartilhamento” apresenta-se como um fenômeno de grande repercussão capaz de definir um novo rumo socioeconômico a ser trilhado, repensando e modificando a cultura do desperdício. O “compartilhamento” prevê que ativos e bens subutilizados

---

<sup>31</sup> BOTSWAN, Rachel; ROGERS, Roo. *What's mine, is yours: the rise of collaborative consumption*. Harper Business, 2010, passim.

e ociosos sejam compartilhados com terceiros, por meio do empréstimo, locação e permuta, dando-lhes uma destinação mais racional.

A preocupação que antes era apenas do “ter”, para o uso privativo do proprietário, passa a ter uma amplitude maior, para o uso compartilhado e maior utilidade dos bens, sendo importante garantir o “acesso” ao uso, e não necessariamente a “posse”, dando sentido à ideia de que “o que é meu é seu”. A possibilidade da “troca” e do “empréstimo” dos bens inverte a lógica do uso apenas pelo proprietário. Isso possibilita um maior número de experiências de usuários ligadas a bens diversos antes inacessíveis, em virtude da impossibilidade de aquisição, para permitir esse “acesso” de forma compartilhada. Por outro lado, bens antes subutilizados que traziam despesas ao seu proprietário, em uma relação desigual de custo x benefício, passa agora a fazer sentido e a equilibrar essa equação.

A empresa americana *Airbnb* foi pioneira em implementar a nova ideia de consumo colaborativo. Em 2007, o casal Brian Chesky e Joe Gebbia, seus fundadores, buscando maneiras de pagar as contas no fim do mês e percebendo o problema de alguns estudantes de design em San Francisco para pagar os caros aluguéis em virtude de uma conferência da indústria do design que ocorria na cidade, tiveram a ideia de comprar alguns colchões infláveis e oferecer acomodações aos participantes que estavam à procura de uma hospedagem barata. Como resultado, houve uma demanda bastante grande, levando o casal a perceber que havia mercado para o desenvolvimento dessa ideia de consumo colaborativo, dando início à inovadora empresa.<sup>32</sup>

A *Airbnb* é uma plataforma digital que permite o compartilhamento de um quarto, uma sala de estar, uma casa e outros tipos de propriedade, que antes eram subutilizados e que agora podem ter utilidade e inclusive gerar renda aos anfitriões, com custo reduzido aos hóspedes. Toda a negociação é feita por meio da plataforma, que integra anfitriões e hóspedes de forma simples e rápida, com segurança.

---

<sup>32</sup> SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Ed. Elefante, 2017, p. 64.



No sítio eletrônico da *Airbnb*<sup>33</sup>, a empresa informa que a hospedagem pode-se dar em apenas 3 passos:

**1) Anuncie seu espaço gratuitamente**

Compartilhe qualquer espaço sem taxas de cadastro, desde uma sala de estar compartilhada até uma segunda casa e outros tipos de propriedade.

**2) Decida como você quer hospedar**

Você escolhe sua disponibilidade, preço e requisitos para os hóspedes. Estamos aqui para ajudar você durante o processo.

**3) Dê boas-vindas ao seu primeiro hóspede**

Depois que seu anúncio estiver publicado, hóspedes qualificados poderão entrar em contato. Você pode tirar suas dúvidas com eles antes da estadia através de mensagens.

Levando em consideração a questão da segurança, que é uma preocupação muito frequente, a empresa disponibiliza aos anfitriões um seguro gratuito contra danos à propriedade e de responsabilidade civil, conforme divulgado em seu sítio eletrônico<sup>34</sup>.

**Garantimos tudo para você**

Sabemos que confiar nas pessoas que ficam na sua acomodação é uma prioridade. O Airbnb permite que você defina requisitos rigorosos para selecionar quem pode reservar e permitir que você conheça os hóspedes antes da estadia. Mas, se algo de fato ocorrer, nós estaremos ao seu lado. Com nossa Garantia ao Anfitrião cobrindo danos materiais e nosso Seguro de Proteção ao Anfitrião para responsabilidade, você tem nosso apoio como anfitrião durante todo o processo.

- ✓ Capacidade de exigir documento de identificação oficial antes da reserva
- ✓ Regras da Casa que os hóspedes devem aceitar
- ✓ Oportunidade de ler os comentários de viagens anteriores
- ✓ Proteção gratuita de US\$ 1 milhão contra danos à propriedade
- ✓ Seguro de responsabilidade civil gratuito de US\$ 1 milhão
- ✓ Atendimento ao cliente global 24 horas todos os dias

Brian Chesky<sup>35</sup> propõe, ainda, um projeto que chama de “cidade compartilhada” (“*Shared City*”), uma iniciativa que visa contribuir para que as cidades

<sup>33</sup> AIRBN. *Hospedagem em 3 passos*. Disponível em: <<https://www.airbnb.com.br/d/hostin/matiana--inde>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> CHESKY, Brian. *Shared City*, 2014. Disponível em: <<https://medium.com/@bchesky/shared-city-db9746750a3a>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

se tornem uma comunidade compartilhável e habitável por meio de ações e parcerias relevantes e concretas:

Imagine se você pudesse construir uma cidade que é compartilhada. Onde as pessoas se tornam microempreendedoras e negócios locais florescem novamente. Imagine uma cidade que promove a comunidade, onde o espaço não é desperdiçado, mas compartilhado com os outros. Uma cidade que produz mais, mas sem mais desperdício. Embora isso possa parecer radical, não é uma ideia nova. As cidades são as plataformas do compartilhamento originais.

Constata-se que por meio do avanço tecnológico a ideia de compartilhamento e consumo colaborativo intensifica-se sobremaneira. No entanto, observa-se que esse espírito altruísta do compartilhar bens subutilizados e da colaboração mútua vai também abrindo espaço para novas oportunidades de negócio e oportunidades econômicas, as quais possuem ênfase no lucro, apresentando-se como um “capitalismo de plataforma”. Nesse aspecto, não se trata de uma crítica ao sistema capitalista, mas de uma evidente constatação, a qual é corroborada por Araújo<sup>36</sup>:

A despeito dos propósitos inicialmente altruístas e dos arroubos românticos, manifestados por alguns doutrinadores que apostaram que a colaboração ensejaria um capitalismo mais justo e equitativo, pode-se ver que, passados alguns anos, a essência do modelo de colaboração entre pessoas teve sua subjetividade capturada e arregimentada para promover e sustentar novas práticas capitalistas. Surgem, então, novos modelos de negócios que se valem do ideário do compartilhamento para contornar responsabilidades e, com isso, defender seus interesses econômicos e maximizar os lucros, o que, em nada se assemelham à essência do espírito do compartilhamento e da colaboração.

É certo que as boas práticas devem nortear as condutas empresariais, e o uso racional de bons ideais, como o compartilhar e colaborar, aliados à oportunidade de se auferir lucro, não devem implicar necessariamente em “oportunismo colaborativo” ou “compartilhamento oportunista”, embora possam existir algumas práticas perversas e destoantes neste sentido. Nesta perspectiva, considera-se que

---

<sup>36</sup> ARAÚJO, Wanessa Mendes de. *A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019, p. 25

a utilização de ideários altruístas conciliados à ótica capitalista, podem tornar o empreendedorismo mais humano e ao mesmo tempo mais eficaz sob o ponto de vista econômico.

Entretanto, o que se torna inaceitável, são condutas de compartilhamento e colaboração que antes eram gratuitas, e agora passam a ser exploradas economicamente sem qualquer necessidade ou motivo que as justifique. Compartilhamentos de bens que eram gratuitos e agora passam a ser cobrados pela simples oportunidade econômica criada pelas plataformas digitais, mesmo que o retorno financeiro seja pequeno e sem qualquer impacto na condição econômica do proprietário, reforçam a ideia de que “o que vale é lucrar a todo momento”. Essas são condutas que não deveriam acontecer e correspondem ao desvirtuamento do ideário da sociedade compartilhada.

A esse respeito, Ravenelle<sup>37</sup>, ao analisar a sociedade do compartilhamento, no seu artigo “Microemprededor ou Precariado?” traz a seguinte constatação:

[...] a chamada economia de compartilhamento mercantiliza serviços anteriormente feitos de graça, fazendo "incursões em nossa própria compreensão do eu" (Hochschild, 2012, p. 11). Embora o conceito de terceirização ou compra do íntimo seja mais comumente associado a Hochschild (2012, 1983) e Zelizer (2007), em certo sentido, isso é simplesmente o capitalismo levado à sua conclusão lógica (...) Na economia compartilhada, com suas reivindicações de empreendedorismo para todos, os trabalhadores estão tão divididos que tentam ganhar dinheiro um com o outro por "compartilhamento". Enquanto isso, escrevendo sobre a ética protestante, Weber (1905/2002), observou que o "espírito do capitalismo luta sistematicamente para obter lucro por si próprio" (p. 19). Alugando sofá sobressalente ou carro não utilizado não passa de capitalismo racional.

Outro desvirtuamento que também é possível de ocorrer são modelos de negócios ilegais que se revestem da condição de “compartilhamento” para exercerem as suas atividades, burlando a legislação. Um exemplo são os hotéis que têm o alvará de funcionamento negado e, por conta disso, tentam se utilizar de plataformas lícitas, a exemplo da *Airbnb*, para que possam burlar entraves jurídicos e administrativos, para que sob nova “roupagem”, seja possível continuar suas

---

<sup>37</sup> RAVANELLE, Alexandra. *Microentrepreneur or Precariat? Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing*. Disponível em: <[https://www.uu.nl/sites/default/files/iwse\\_2015.28\\_microentrepreneur\\_or\\_precariat\\_workshop\\_abstract\\_ravenelle\\_march\\_2015\\_0.pdf](https://www.uu.nl/sites/default/files/iwse_2015.28_microentrepreneur_or_precariat_workshop_abstract_ravenelle_march_2015_0.pdf)>. Acesso em: 23 fev. 2019. (tradução livre)

atividades, oferecendo hospedagens. Trata-se, portanto, de empresas que se utilizam das plataformas lícitas de compartilhamento para burlarem a lei e auferirem lucros indevidamente. Exemplo desse tipo de desvirtuamento foi apontado por Slee<sup>38</sup>:

O procurador-geral alegou que hotéis ilegais estão usando o site do Airbnb, e a senadora estadual de Nova York, Liz Krueger, alertou que o Airbnb está ‘ativamente recrutando inquilinos, apenas de estar conscientemente os colocando sob risco de despejo’ por quebrar regras de locação ou acordos coletivos de moradia, bem como a já citada lei que proíbe locações com duração inferior a trinta dias na cidade. Alguns “negócios online tornaram-se altamente lucrativos por ignorar leis estaduais e locais e por ignorar os danos que seu modelo de negócios causou a comunidades”.

Por outro lado, contudo, muitas empresas, têm se utilizado da ideia do compartilhamento e colaboração para exercerem suas atividades empresariais de forma lícita e, com elas, auferirem lucros no chamado capitalismo de plataforma. Nesse caso, conforme definido por Kalil<sup>39</sup>

[...] o capitalismo de plataforma é uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios.

Nesse sentido, há exemplos de empresas de plataforma digital no setor de transporte particular, como *Uber*, *99 Pop*, *Cabify*, *Easy*, *Lyft*, dentre outras; no setor de serviços de entrega de alimentos, *iFood*, *Uber Eats*; no setor de serviços gerais, *GetNinjas*, *Fix App*, *Handy.com*, *Crafty*; no setor jurídico, *Doc9*, *JurídicoCerto*, *InCloudCounsel*; na terceirização de tarefas a serem executadas virtualmente, a *Amazon Mechanical Turk* – *Mturk*, *Clickworker*.

Esses são apenas alguns exemplos de inúmeras empresas que têm adotado o novo conceito de “compartilhamento” e “colaboração” sob o viés capitalista, uma vez que não precisam ter sedes com estruturas empresariais grandes e caras, sendo possível auferirem lucros mediante a integração de prestadores de serviços a

<sup>38</sup> SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Trad. João Peres. São Paulo: Ed. Elefante, 2017, p. 75.

<sup>39</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2019, p. 18.

usuários. São plataformas de intermediação e integração que tem tido enorme crescimento e adesão, dado o grau de comodidade aos usuários e prestadores, a redução de custos e segurança nas atividades.

A plataforma *GetNinjas*, por exemplo, que atua no setor de serviços desde 2011 enquanto uma plataforma de integração entre “quem precisa com quem sabe fazer”, permite que usuários/clientes possam solicitar aos prestadores previamente cadastrados na plataforma, diferentes orçamentos de serviços. É uma plataforma/aplicativo que conecta clientes e profissionais, com mais de 500 tipos de serviços disponíveis. Os termos e condições gerais de uso do sítio eletrônico da *GetNinjas* a definem enquanto uma sociedade empresária com as seguintes possibilidades<sup>40</sup>:

- a. Os serviços objeto dos presentes Termos consistem em:
  - i. Permitir aos Contratantes que utilizem a Plataforma para livremente e sem direcionamento ou interferência busquem orçamentos de Prestadores;
  - ii. O Modelo de Utilização de Moedas, apresenta os orçamentos requeridos pelos Contratantes aos Prestadores (“Orçamentos”), que poderão oferecer ou não os seus Serviços (“Serviços”) ao Contratante.
  - iii. Viabilizar o contato direto entre Prestadores e Contratantes interessados em adquirir os Serviços, por meio da divulgação das informações de contato de uma parte à outra.
- b. *GetNinjas*, portanto, possibilita que os Usuários contatem-se e negociem entre si diretamente, sem intervir no contato, na negociação ou na efetivação dos negócios, não sendo, nesta qualidade, fornecedor de quaisquer Serviços anunciados por seus Usuários na Plataforma.
- c. Na qualidade de classificado de Serviços, *GetNinjas* não impõe ou interfere em qualquer negociação sobre condição, valor, qualidade, forma ou prazo na contratação entre os Contratantes e Prestadores, tampouco garante a qualidade, ou entrega dos Serviços contratados entre os Usuários.
- d. Ao se cadastrar, o Usuário poderá utilizar todos os serviços disponibilizados na Plataforma disponíveis para sua região, declarando, para tanto, ter lido, compreendido e aceitado os Termos.

Destaca-se o fato de que a *GetNinjas* se apresenta como um classificado de serviços, sendo que toda a negociação sobre a condição, valor, qualidade, forma ou prazo da contratação dos serviços são livremente pactuados entre o cliente/usuário e o prestador. Por sua vez, a remuneração da *GetNinjas* não é deduzida da

---

<sup>40</sup> GETNINJAS S/A. *Termos e condições gerais de uso do site*. Disponível em: <<https://www.getninjas.com.br/termos-de-uso>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

remuneração do prestador de serviços, mas advém de uma política de utilização de moedas virtuais. Para que o prestador tenha acesso aos dados do cliente/usuário solicitante do orçamento de um serviço, e possa com ele interagir, o prestador precisará comprar uma espécie de moeda virtual que será utilizada para acionar as funcionalidades da plataforma (dados do solicitante).

Interessante notar que os empreendedores das plataformas, que são empresas de tecnologia, atuam apenas como agentes integradores em setores empresariais diversos, permitindo que sejam disponibilizados aos usuários bens diversos, dos quais não são titulares. Assim, a *Uber*, por exemplo, no setor de transporte particular, contribui para que milhares de pessoas sejam transportadas por motoristas particulares, para os mais variados lugares, sem que a empresa tenha veículos próprios utilizados nessa operação; e a *Airbnb*, de igual forma, viabiliza a hospedagem em diversos locais a milhares de hóspedes, sem que seja proprietária dos imóveis.

Enfim, nesses novos modelos de negócios e nova economia, não é preciso ter a propriedade sobre os bens, mas garantir o acesso e integração entre aqueles que os têm e os que querem deles usufruir.

Dessa forma, ser um agente integrador de forma tecnológica, com rapidez, praticidade e segurança, proporcionando ao consumidor a redução de custos, são os ingredientes para esse novo modelo de negócios. Assim, o consumidor apresenta-se como um grande beneficiário, pois além da comodidade de poder consumir por meio de um simples acesso via aplicativo em seu *smartphone*, estará inserido em um ambiente de grande competitividade empresarial, que comumente resulta em queda de preços. A seu turno, além dos consumidores/tomadores, os empreendedores digitais também auferem renda ao disponibilizarem os meios tecnológicos para a integração entre usuários/tomadores e prestadores/trabalhadores e, os prestadores/trabalhadores, por sua vez, se beneficiam com o aumento de novos postos e novas oportunidades de trabalho, contando com flexibilidade e certo grau de autonomia.

A flexibilidade do trabalhador é um fator que tem influenciado muitos trabalhadores a migrarem para esses novos postos de trabalho, já que conferem maior autonomia ao trabalhador que poderá escolher o local onde irá trabalhar, o momento e duração do trabalho e para quem (cliente/usuário) irá trabalhar. Essa sensação de autonomia, independência e liberdade, podendo conciliar a vida

peçoal com a profissional, sem contar a oportunidade de renda “extra” para as atividades que não demandam jornada integral, possuem peso fundamental para a migração de muitos trabalhadores a esse novo formato de trabalho.

Fica claro, portanto, que nesse novo cenário de integração digital, do capitalismo de plataforma, os ideários pautados no puro “compartilhamento” e “colaboração”, mais fortemente voltados à cooperação mútua, são substituídos pelo anseio econômico de auferir lucros.

Ao constatar essa realidade, Chaves Júnior<sup>41</sup> destaca que:

É preciso distinguir, para eventual abrandamento da incidência dos preceitos de proteção ao contrato de trabalho, entre a mera economia do compartilhamento tecnológico e o autêntico consumo colaborativo. A economia do compartilhamento, a despeito de comportar uma nova racionalidade econômica, trata-se apenas de uma evolução e uma outra face do capitalismo, em que a empresa busca apropriar-se, de forma assimétrica, da energia da cooperação social. No uso solidário do consumo colaborativo, a potência da sinergia cooperativa, a despeito de traduzir-se num sistema de ganha-ganha, distribui as vantagens sociais e econômicas de maneira equitativa.

Nesse contexto, recolocando a pergunta já formulada: “trata-se de uma economia colaborativa ou *crowdsourcing*?”, pode-se afirmar que a expressão economia colaborativa ou do compartilhamento não expressa a realidade ora vivenciada por empreendedores digitais, usuários/tomadores e trabalhadores. Estes atores estão inseridos numa nítida relação capitalista, que não decorre fundamentalmente de colaboração ou compartilhamento. Embora tal fato possa ocorrer, o que na realidade se sobrepõe são interesses econômicos que se valem da multiterceirização para atingir os seus objetivos e, portanto, não se trata de economia colaborativa, mas sim de *crowdsourcing*.

Desse modo, constata-se que, além da expressão economia colaborativa (*collaborative economy*), do compartilhamento (*sharing economy*) ou do consumo colaborativo (*collaborative consumption*), outras nomenclaturas surgiram para descrever esse novo cenário de negócios virtuais integrados, com viés capitalista, tais como: serviços sob demanda (*on-demand services*), *crowdwork*, *crowdsourcing*,

---

<sup>41</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. In: POLIDO, Fabrício B. P.; BARBATO, Maria R.; MOURA, Natália C. *Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos: estudos e perspectivas críticas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 75.

multiterceirização, *gig economy* e *peer-to-peer*, expressões muitas vezes utilizadas como sinônimas, e outras vezes, em sentidos distintos.

Com tal preocupação, percebendo a confusão de terminologias utilizadas acerca da “economia compartilhada” e “consumo colaborativo”, na mencionada obra “O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo” (*What’s mine, is yours: the rise of collaborative consumption*),<sup>42</sup> Rachel Botswan<sup>43</sup> publicou um artigo com o título: “Definindo a economia compartilhada: o que é consumo colaborativo e o que não é?”. Segundo a autora, muitos termos estão sendo utilizados para descrever os modelos de negócios surgidos com a revolução tecnológica, tais como, economia compartilhada, economia entre pares, economia colaborativa, economia sob demanda, consumo colaborativo, sendo usados como se fossem sinônimos, embora signifiquem coisas muito diferentes. O termo “economia compartilhada”, por exemplo, está sendo empregado de forma incorreta aos modelos eficientes de corresponder a relação de oferta e demanda, com viés capitalista, independentemente de existir compartilhamento e colaboração nessas relações.

A autora destaca ainda que, plataformas como *Washio* (lavanderia sob demanda), *Deskbeers* (entrega de bebidas), *Dashdoor* (empreiteira comercial de produtos e serviços) e *WunWun* (entrega sob demanda), que exigem o toque digital para acessar instantaneamente os serviços oferecidos por esses aplicativos, são fundamentalmente diferentes de plataformas como a *BlaBlaCar* (caronas de longa distância) ou *RelayRides* (compartilhamento de carros). Estas são genuinamente construídas para o compartilhamento de ativos subutilizados, enquanto as primeiras versam como verdadeiros “negócios”. Desse modo, embora constituídas sobre uma mesma base comum, ou seja, estão fundamentadas na mudança radical de comportamento do consumidor, que se utiliza do smartphone para acessar com eficiência as coisas no mundo real, como se fosse um simples controle remoto, trata-se de fato, de plataformas conceitualmente diferentes.

---

<sup>42</sup> BOTSWAN, Rachel; ROGERS, Roo. *What’s mine, is yours: the rise of collaborative consumption*. Harper Business, 2010.

<sup>43</sup> BOTSWAN, Rachel. Defining the sharing economy: what is collaborative consumption-and what isn’t? Are Airbnb, Zipcar, Etsy, and Uber really all doing the same thing? Or do we need better definitions of this new economic force? *Fast Company*, 2015. Disponível em: <<https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>>. Acesso em: 18 fev. 2019.



Para que as empresas de plataforma digital sejam classificadas como sendo verdadeiramente colaborativas e voltadas para o compartilhamento, de acordo com Botswan<sup>44</sup>, é necessária a presença de cinco “ingredientes”: 1) que o negócio tenha como ideia central a utilização de ativos não utilizados ou subutilizados, seja para benefícios monetários ou não; 2) que a missão da empresa seja orientada por valores e baseada em princípios significativos, incluindo a transparência, humanidade e autenticidade que informam as decisões estratégicas; 3) que os fornecedores (oferta) sejam valorizados, respeitados e capacitados, e as empresas comprometidas em tornar melhor a vidas desses fornecedores nos aspectos econômico e social; 4) que os clientes da plataforma (demanda) se beneficiem com a obtenção de bens e serviços de maneiras mais eficientes, já que pagam pelo acesso e não pela propriedade; e, 5) que o negócio seja construído em mercados distribuídos ou redes descentralizadas que criam um sentimento de pertencimento, responsabilidade coletiva e benefício mútuo através da comunidade que constroem.

Buscando explicitar ainda mais a questão acerca das diferenças de nomenclatura, Botswan<sup>45</sup> apresenta as seguintes terminologias, definindo-as resumidamente:

**Economia colaborativa:** um sistema econômico de redes e mercados descentralizados que libera valor a ativos subutilizados, combinando necessidades e necessidades, de maneira a contornar os intermediários tradicionais. Bons exemplos: *Etsy, Kickstarter, Vandebon, LendingClub, Quirky, Transferwise, Taskrabbt*

**Economia de compartilhamento:** um sistema econômico baseado no compartilhamento de ativos ou serviços subutilizados, gratuitamente ou mediante taxa, diretamente de indivíduos. Bons exemplos: *Airbnb, Cohealo, BlaBlaCar, JustPark, Skillshare, RelayRides, Landshare*

**Consumo colaborativo:** a reinvenção dos comportamentos tradicionais do mercado - alugar, emprestar, trocar, compartilhar, trocar, presentear - por meio da tecnologia, ocorrendo de maneiras e em uma escala impossível antes da Internet. Bons exemplos: *Zopa, Zipcar, Yerdle, Getable, ThredUp, Freecycle, eBay*

---

<sup>44</sup> BOTSWAN, Rachel. Defining the sharing economy: what is collaborative consumption-and what isn't? Are Airbnb, Zipcar, Etsy, and Uber really all doing the same thing? Or do we need better definitions of this new economic force? *Fast Company*, 2015. Disponível em: <<https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

<sup>45</sup> Ibid.

**Serviços sob demanda:** plataformas que correspondem diretamente às necessidades dos clientes e aos fornecedores para entregar imediatamente bens e serviços. Bons exemplos: *Instacart, Uber, Washio, Shuttlecook, DeskBeers, WunWun*

É importante expor que, embora Botswana tenha incluído na terminologia “serviços sob demanda” as plataformas que integram clientes e fornecedores visando suprir necessidades de entrega imediata de bens e serviços, como por exemplo a *Uber*, para efeitos da tese aqui apresentada, entende-se que essa terminologia não é a mais correta, uma vez que, mesmo na economia do compartilhamento existe “demanda” e, dificilmente haverá a prestação de serviço sem que haja “demanda”. Portanto, esta é inerente ao trabalho nas plataformas digitais, e não um critério de diferenciação.

Assim, a terminologia que se acredita ser mais apropriada para esse momento de revolução tecnológica e trabalho por meio das plataformas digitais é *crowdsourcing*, pois de fato o que se pode notar é a presença da multiterceirização de tarefas via plataformas digitais, podendo a execução do trabalho se dar de forma *online* ou *off-line*.

Finaliza-se este capítulo tendo sido abordados os aspectos gerais da Quarta Revolução Industrial, discorrendo sobre as principais tecnologias e aplicativos digitais dela decorrentes e sobre a diferenciação entre economia colaborativa e *crowdsourcing*. Passa-se a tratar, no próximo capítulo, do estudo específico referentes aos principais desafios impostos por essa revolução tecnológica nas relações de trabalho.

## **2 OS PRINCIPAIS DESAFIOS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Neste capítulo, discorre-se sobre os principais desafios da Quarta Revolução Industrial nas relações de trabalho, apresentando os principais efeitos da Quarta Revolução nas relações de trabalho e, conseqüentemente, os principais desafios a serem superados, que incluem a incorporação e assimilação de novas alternativas e tecnologias pelas empresas e trabalhadores, para que possam exercer as suas atividades adaptando-as à nova realidade, como também, a sociedade em geral, que passa a conviver com a tecnologia em todos os aspectos e dimensões da vida humana.

Por fim, questiona-se as condições dos trabalhadores de plataforma digital, analisando se tais condições podem ou não garantir um trabalho digno, ou se, na verdade, o que existe é um efeito de precarização do trabalho promovido pelas plataformas digitais.

### **2.1 UMA NOVA REALIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Aspecto relevante na Quarta Revolução Industrial é o fato de que vêm sendo alteradas, junto das relações sociais, de um modo geral, também as relações de trabalho. Ao mesmo tempo em que a inovação contribuiu para a eliminação de algumas atividades anteriormente existentes, abriu espaço para o surgimento de novas oportunidade de trabalho e, no entanto, os trabalhadores “substituídos”, passam a vivenciar a necessidade de se inserirem no novo modelo de trabalho, adquirirem conhecimento tecnológico e serem criativos para explorarem a infinidade de oportunidades que começam a surgir.

Nesse cenário, evidencia-se um deslocamento de trabalhadores entre funções e setores determinados e, esse fato, por sua vez, exige a capacitação e incorporação das inovações tecnológicas tanto pelo empreendedor quanto pelo trabalhador, colocando-se como desafios que precisam ser enfrentados e superados para o sucesso dos atores atuantes nesse contexto.

Além das inovações influenciarem os tipos de trabalho, vêm também modificando as formas de relação do trabalho entre empreendedores e trabalhadores, alterando o local do trabalho, a jornada de trabalho e a sua própria rotina. Além desses aspectos, a autonomia do trabalhador tem sido ampliada com as inovações tecnológicas, ainda que a relação estabelecida seja de emprego, com subordinação.

Observa-se que em alguns casos não se trata de autonomia excludente ou incompatível com o trabalho subordinado, mas sim, de uma autonomia relativa, por exemplo, o teletrabalho, uma modalidade em que o trabalhador tem liberdade para escolher o local do trabalho, embora essa condição não afaste o vínculo do trabalho subordinado, quando presentes os requisitos para a relação de emprego. A esse respeito, a própria CLT<sup>46</sup>, em seu art. 6º, já destaca essa questão, quando estatui, na redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011, que “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

A preocupação maior presente no teletrabalho refere-se ao resultado do trabalho, abrindo espaço para a “autonomia” do trabalhador desde que se possa chegar ao resultado definido. Assim, por exemplo, o local de trabalho passa a ser uma opção do trabalhador, que pode escolher pelo ambiente que melhor lhe favoreça, sendo que uma vez cumprida a tarefa imposta pelo teletrabalho, independentemente de onde foi cumprida, o objetivo da relação de trabalho restará cumprido.

A jornada, também, é afetada por essa “autonomia”, na medida em que no teletrabalho o controle de jornada é dispensado, nos termos do art. 62, III, da CLT - dispositivo legal que foi incluído pela Lei n. 13.467/17. Enfim, a “autonomia”, ou liberdade do trabalhador, tem sido ampliada com as inovações tecnológicas, mesmo que a relação de trabalho seja a de emprego, com subordinação.

Contudo, nesse cenário de profundas mudanças que vêm alterando radicalmente o comportamento dos trabalhadores e das empresas, que passam a contar com inúmeras ferramentas tecnológicas aptas a proporcionar melhoria na

---

<sup>46</sup> BRASIL. *Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 13 jul. 2019.

qualidade de vida dos trabalhadores e redução de custos às empresas, resta clara a existência de desafios a serem vencidos, que incluem a incorporação e assimilação dessas novas alternativas e tecnologias pelas empresas e trabalhadores, para que possam exercer as suas atividades adaptando-as à nova realidade, até mesmo a adaptação da sociedade em geral, que passa a conviver com a tecnologia em todos os aspectos da vida humana.

De igual forma, o Direito também passa a ser desafiado a acompanhar essa nova realidade, diante de inovadoras formas de trabalho e, necessitando assim, encontrar o equilíbrio necessário para que, ao mesmo tempo, possa proteger o trabalhador, preservando o direito a um trabalho digno, que respeite a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais e, também, possa contribuir com os empresários, que buscam se adaptar a esse novo cenário tecnológico e de redução de custos, dando-lhes a segurança jurídica necessária ao pleno exercício das suas atividades.

O estudo da Confederação Nacional da Indústria – CNI<sup>47</sup>, realizado no ano de 2017, com o tema “Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0”, apontou os principais efeitos da Quarta Revolução nas relações de trabalho e, consequentemente, os principais desafios a serem superados pelo trabalhador para o sucesso do trabalho nesse novo contexto da indústria 4.0, evidenciando, dentre eles: o deslocamento de mão de obra entre funções e setores específicos; a flexibilização do trabalho (externa, interna e espacial); a capacitação ao exercício de novas funções; a saúde e segurança no trabalho e; o trabalho nas plataformas digitais. Na figura 2, a seguir exposta, são elencados os referidos desafios com suas características.

---

<sup>47</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017, passim.

Figura 2 – Impactos esperados pelas tecnologias da Indústria 4.0

Impactos na dinâmica de trabalho	Principais elementos da Indústria 4.0							Descrição
	Robótica avançada	Inteligência artificial	Computação em nuvem	Novos materiais	Big Data	Impressão 3D	Internet das Coisas	
1 Deslocamento de mão de obra	✓					✓		Redução e aumento de postos de trabalho em setores e funções específicos, deslocando mão de obra
2 Flexibilização	✓		✓				✓	Regimes de trabalho mais flexíveis tanto em relação à jornada de trabalho como também à localização
3 Capacitação	✓	✓		✓	✓			Capacitação da força de trabalho devido aos novos campos de conhecimento e tecnologia
4 Segurança no trabalho	✓	✓						Melhora nas condições de trabalho através do uso de robôs executando atividades de maior risco
5 Plataformas			✓				✓	Aumento no número de plataformas, incluindo <i>crowdworking</i>

Fonte: Análise ADVISIA OC&C Strategy Consultants apud CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017, p. 28.

Ainda de acordo com o estudo da CNI<sup>48</sup>, constata-se que as inovações tecnológicas acarretam o deslocamento de mão de obra entre funções e setores específicos, já que existe a migração de postos de trabalho principalmente para setores de serviços (p. ex.: plataformas digitais) e de tecnologia, que criam novas oportunidades de trabalho.

Com a robótica, a impressão 3D e o uso da inteligência artificial, muitos postos de trabalho são substituídos pelos robôs e impressoras, principalmente, em fábricas com linhas de produção que possuem funções rotineiras, como a inspeção de produtos e montagem de peças, que demandam esforços repetitivos de trabalho. Tal fenômeno ocorre uma vez que a automação contribui para se atingir ganhos de produtividade e qualidade, com menor custo, rapidez e redução do riscos de acidentes de trabalho.

Por outro lado, em decorrência da automação, existe um deslocamento da mão-de-obra para outros setores, como os da tecnologia da informação, integração de dados, pesquisa e desenvolvimento, bem como os setores de serviços e vendas, já que, com a evolução tecnológica, estes setores passam a demandar mão-de-obra para ocupar os novos postos de trabalho.

Outro efeito fundamental da Quarta Revolução refere-se à flexibilização do trabalho que, neste ponto da análise, não se refere à flexibilização das leis

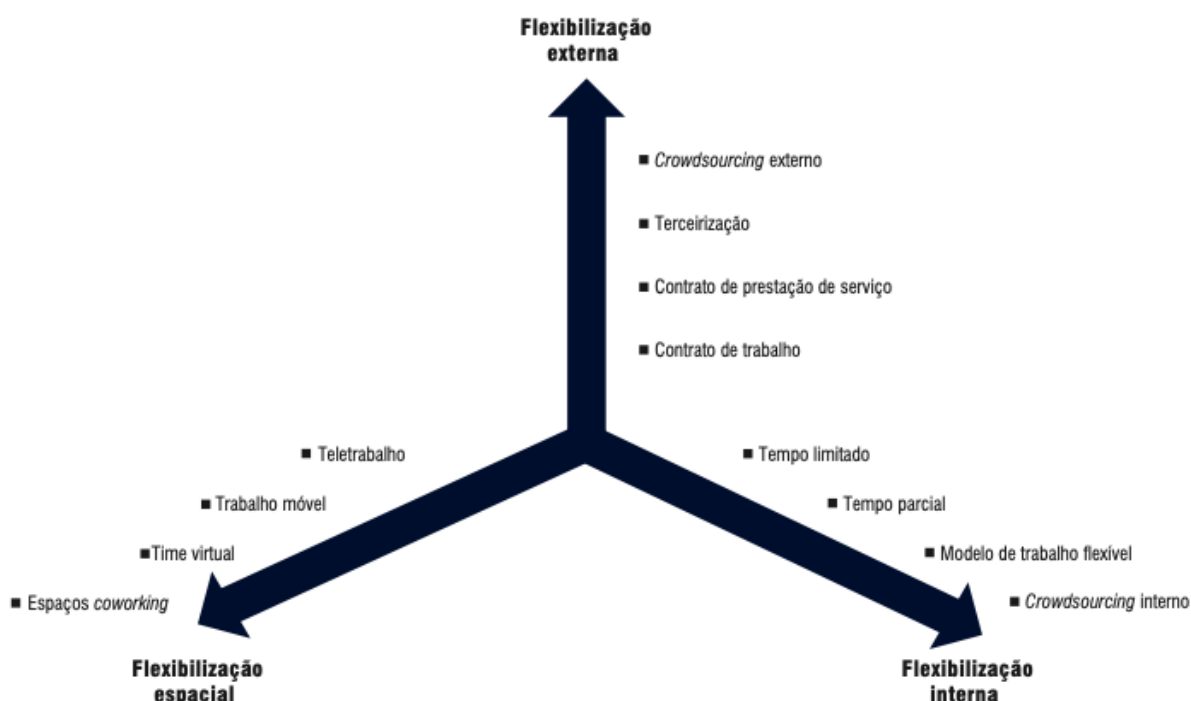
<sup>48</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017, passim.

trabalhistas, e sim, à flexibilidade das condições de realização do trabalho em si mesmo.

A flexibilidade do trabalho (condições de sua realização) decorre diretamente do surgimento das novas tecnologias, principalmente, da digitalização, que torna os processos empresariais digitais, decorrente do surgimento do trabalho por meio das plataformas digitais e das comodidades proporcionadas pelas tecnologias da nuvem, viabilizando o acesso *online* e *realtime*, de qualquer lugar, por meio do uso de aparelho tecnológico. Tais inovações contribuem para a flexibilidade do trabalho, à medida que possibilitam mobilidade e acessibilidade aos trabalhadores, dado que estes não precisam mais estar limitados ao ambiente físico e estático da sede empresarial, podendo desenvolver o trabalho remotamente, recorrendo aos recursos tecnológicos.

A flexibilidade do trabalho pode ser classificada como externa, interna e espacial, como exemplificado na figura a seguir:

Figura 3 – Dimensões da flexibilização do trabalho



Fonte: BMAS, 2016, *Análise ADVISIA OC&C Strategy Consultants* apud CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017, p. 30.

A flexibilização externa é aquela que se utiliza de mão de obra externa à empresa e não de empregados, por meio de diferentes tipos do contrato de trabalho,

seja por terceirização, contrato de prestação de serviço autônomo ou trabalho coordenado (*crowdsourcing* externo).<sup>49</sup> Essa flexibilidade possui duplo efeito. De um lado, abre espaço para novas oportunidades mediante a criação de novos postos de trabalho a trabalhadores externos, devido às especificidades e condições dos trabalhos oferecidos. Tal fato contribui para que trabalhadores sejam inseridos no mercado de trabalho ou complementem a renda com trabalho “extra”, para aquelas atividades que não demandam tempo integral. Por outro lado, as empresas se beneficiam com a oportunidade de obterem trabalhadores especializados em tarefas específicas, sem que haja a contratação de um profissional em tempo integral, quando a demanda assim não requerer.

A flexibilização interna é aquela que ocorre no interior das empresas, seja em função da divisão de tarefas entre áreas e funcionários distintos (*crowdsourcing* interno), bem como, pela flexibilidade da jornada, que pode ser parcial, limitada e diferenciada, conforme o trabalho demandar.<sup>50</sup>

Por fim, a flexibilização espacial correspondente ao espaço/local de realização do trabalho, que deixa de ser obrigatoriamente a sede física da empresa, abrindo espaço para que o mesmo ocorra na residência do trabalhador ou em qualquer outro lugar, como nas modalidades do teletrabalho, *home office*, trabalho a distância e espaços de *coworking* (local onde diversas empresas e pessoas compartilham o mesmo espaço físico de trabalho).<sup>51</sup>

Esse tipo de flexibilidade espacial pode possibilitar ao trabalhador um ganho potencial na qualidade de vida, pois pode trabalhar em diferentes locais, mais confortáveis que a sede da empresa e, ainda, pelo fato de não precisar se deslocar à sede da empresa, pode ficar afastado do estresse do trânsito, sem se preocupar com o transporte ao trabalho. Além disso, o tempo antes desperdiçado no trajeto de casa ao trabalho, pode ser utilizado para outras atividades, como lazer e descanso. Por sua vez, as empresas podem contar com trabalhadores mais satisfeitos e, supostamente, menos estressados, condição esta que pode trazer mais eficiência e melhor resultado ao trabalho. Junto desse aspecto, com a possibilidade do trabalho à distância, empresas que antes não podiam ter trabalhadores que estivessem fisicamente distantes, passam a poder contar com trabalhadores conectados em

---

<sup>49</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017, p. 29-30.

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Ibid., p. 29-32.

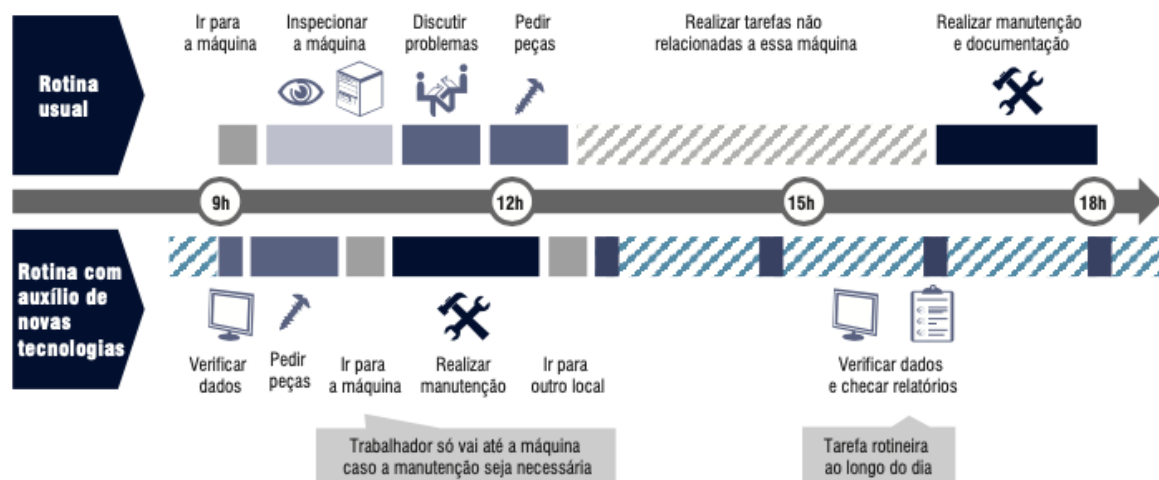


qualquer lugar, o que amplia a disponibilidade de acesso aos trabalhadores, com qualificação específica.

A flexibilização espacial, portanto, pode conciliar os interesses tanto dos empresários, que almejam resultado, eficiência e disponibilidade, quanto dos trabalhadores, que buscam um ambiente de trabalho mais ameno e agradável, sendo possível, ainda, harmonizar a vida pessoal e profissional.

A figura 4 a seguir exposta ilustra como as novas tecnologias podem flexibilizar o trabalho:

Figura 4 - Alteração na rotina de trabalho com o auxílio de novas tecnologias



Fonte: Adaptado de LORENZ et al., 2015, *Análise ADVISIA OC&C Strategy Consultants apud CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA*, 2017, p. 31.

De acordo com a figura 4 é possível perceber a nítida alteração na dinâmica de trabalho impactada pela tecnologia, que pode beneficiar o trabalhador com um tempo livre maior, bem como, permitir que as tarefas sejam feitas à distância, tendo que se dirigir à empresa e linha de produção apenas quando necessário, em momentos mais específicos, quando for preciso a realização da manutenção ou manuseio de máquina *in loco*, desde que não seja possível via acesso remoto, *online*. E mais, ainda que seja necessária a presença física do trabalhador na linha de produção, essa se dá com maior liberdade de horário, diferentemente da dinâmica predominante anteriormente.

Acerca da capacitação dos trabalhadores para o exercício das novas atividades, com o deslocamento de mão-de-obra entre funções e setores específicos, provocada pelo surgimento de novas oportunidades de trabalho em

virtude do avanço tecnológico, como consequência, será necessário que os trabalhadores dos novos postos tenham novas habilidades específicas, exigindo capacitação para essas novas atividades. Assim, a capacitação será exigida, principalmente, para as atividades que demandam o manuseio da tecnologia, para operar sistemas informatizados complexos e dinâmicos, sendo necessário que os trabalhadores tenham conhecimentos de áreas da informática, robótica, desenvolvimento de aplicativos, plataformas digitais, ou, também, que sejam capacitados para exercerem atividades que demandam alta qualificação profissional, diante da impossibilidade de trabalhos e tarefas que não podem ser emuladas por sistemas de inteligência artificial e que permanecerão sendo realizadas por seres humanos capacitados.

Um ponto de destaque acerca dessa necessidade de capacitação ao exercício de novas funções é que ela deve-se dar na mesma rapidez que os avanços tecnológicos, sendo certo afirmar que a capacitação deve ser também rápida, constante e dinâmica. Caso contrário, a não capacitação apta a acompanhar esse movimento tecnológico poderá trazer sérias dificuldades de inserção ou manutenção no trabalho às pessoas e fracasso às empresas.

Nesse sentido, é importante que tanto as empresas quanto os trabalhadores tenham em mente essa necessidade e, de preferência, se antecipem na busca pelo conhecimento e capacitação, adotando uma postura proativa, para que não corram o risco de ficarem “ultrapassados” por falta de capacitação. Os autores Souza Pinto e Pscheidt chegam a afirmar que

Tecnologia e conhecimento são, portanto, as constantes da sociedade atual. Aquele que detiver o domínio sobre essas variáveis terá o controle sobre os modos de produção e de desenvolvimento intelectual. É o proprietário desse conhecimento quem estará na vanguarda dessa nova Era.<sup>52</sup>

Outro efeito apontado pela Confederação Nacional da Indústria – CNI<sup>53</sup>, refere-se à saúde e segurança do trabalho. Com o avanço, principalmente da

---

<sup>52</sup> PINTO, F. C. S.; PSCHIEDT, K. R. . *Inovação e soberania: a necessidade do investimento estatal em P&D: o investimento estatal em tecnologia como forma de manutenção de hegemonia*. Novos estudos jurídicos, v. 21, p. 426-427, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.14210/nej.v21n2.p421-441>>. Acesso em: 06 jun 2020.

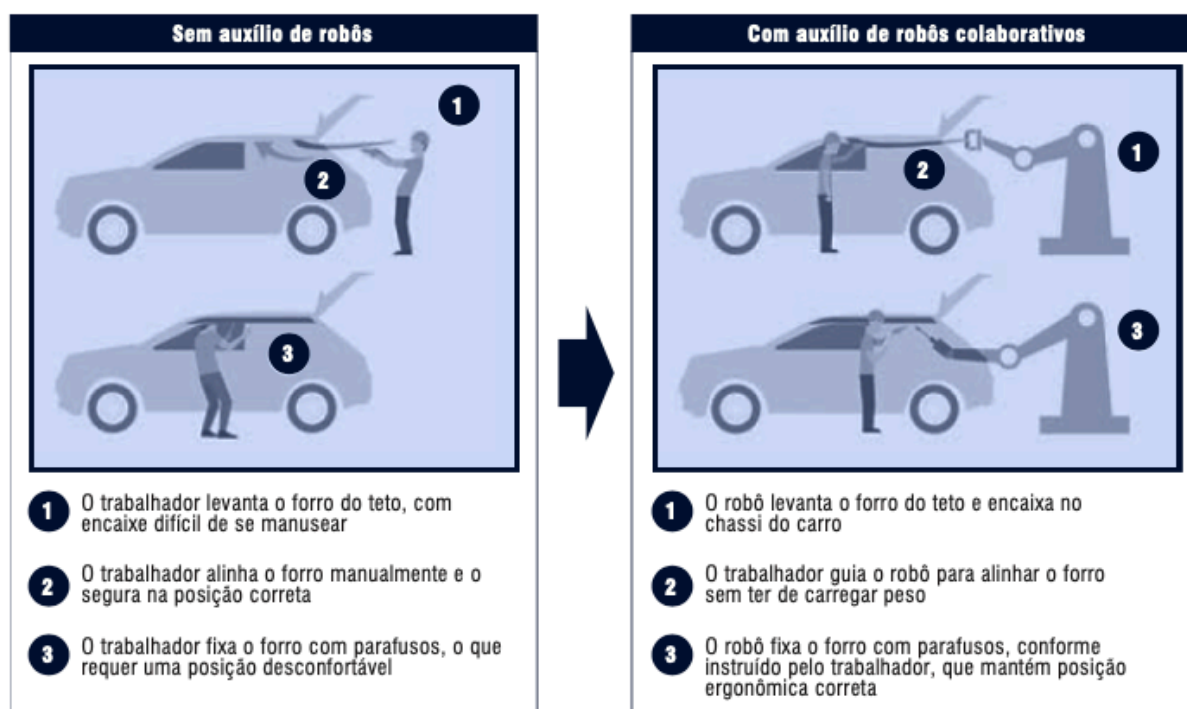
<sup>53</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017, passim.

robótica, robôs irão substituir o esforço físico e repetitivo antes praticado pelo ser humano, fato este que pode contribuir para a redução do risco de acidentes do trabalho, melhora na ergonomia e a consequente ampliação da segurança e saúde do trabalhador.

Tarefas como a de manusear peças grandes e pesadas em uma fábrica de automóvel, por exemplo, para a necessária fixação e montagem, podem ser substituídas por robôs. Ou seja, o grande esforço físico, com risco de lesões e acidentes outrora existentes, pode ser eliminado com a presença dos robôs os quais, por sua vez, serão assistidos pelo ser humano, sem que a automação elimine, necessariamente, a presença do trabalho humano, sendo a mão-de-obra deslocada de função.

A figura 5 apresenta um exemplo do uso da tecnologia em uma linha de montagem assistida por robôs colaborativos, que implica em ergonomia, saúde e segurança ao trabalhador:

Figura 5 – Exemplo de assistência por robôs colaborativos



Fonte: LORENZ et al., 2015 apud CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017, p. 33.

Nesse exemplo exposto, além do trabalho tornar-se mais seguro, preserva-se também o trabalho humano, seja para a assistência aos robôs ou para aprimorar a tecnologia já iniciada.

Por fim, dentre os principais efeitos da revolução digital destacados pela Confederação Nacional da Indústria – CNI<sup>54</sup>, evidencia-se o trabalho nas plataformas digitais, as quais correspondem a softwares que disponibilizam acesso de forma digital, conectando pessoas e promovendo interações. As plataformas digitais são estruturadas em um formato triangular, envolvendo o empreendedor da plataforma, o usuário/cliente/tomador e o trabalhador/prestador/proprietário de bens.

Em conformidade com o que já foi exposto no capítulo anterior, as plataformas digitais podem ser classificadas<sup>55</sup> em 4 grupos: plataformas sociais, *marketplaces*, plataformas de intermediação e plataformas de *crowdworking*, cujas características individuais são demonstradas na figura 6 exposta a seguir:

Figura 6 – Plataformas digitais

<b>Plataformas de comunicação social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ótimas ferramentas de marketing</li> <li>• Grande fonte de dados de usuários</li> <li>• Alto potencial de difusão de marcas e produtos</li> </ul>
<b>Marketplace</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comércio direto entre vendedor e cliente</li> <li>• Alta exposição de produtos</li> <li>• Alcance de clientes de diversas localidades</li> </ul>
<b>Plataformas de intermediação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conexão direta entre prestador de serviço e usuário</li> <li>• Vantagens econômicas e burocráticas</li> <li>• Aumento no número de trabalhadores autônomos</li> </ul>
<b>Plataformas de crowdworking</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestação de serviços sob demanda</li> <li>• Potencial redução de custos de algumas tarefas para empresas</li> <li>• Aumento no número de trabalhadores autônomos</li> </ul>

Fonte: BMAS, 2016, *Análise ADVISIA OC&C Strategy Consultants* apud CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017, p. 35.

<sup>54</sup> Cf. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017, passim.

<sup>55</sup> Ibid., p. 35.

A partir da descrição dos diferentes tipos de plataformas expostos na figura 6, é possível visualizar o impacto das plataformas na dinâmica de trabalho, deixando claro que a sua utilização traz inúmeros benefícios aos consumidores e novas oportunidades de trabalho, as quais geralmente são baseadas na flexibilidade do trabalho, principalmente em relação ao local e jornada, conferindo maior autonomia aos trabalhadores.

Em decorrências dessas e outras características muito se tem discutido sobre o vínculo jurídico existente entre o trabalhador de plataforma e o empreendedor digital, questionando se a liberdade e a autonomia conferida é suficiente para afastar ou não a subordinação; se existe ou não relação de emprego ou serviço autônomo. Até o momento, inexistente consenso na doutrina e na jurisprudência, que se contrapõe entre considerar a existência de uma relação de emprego, com subordinação, e a existência de trabalho autônomo, sem vínculo de emprego.

Na presente tese defende-se que a classificação binária clássica do Direito do Trabalho, dividido entre subordinado x autônomo, não é mais capaz de abranger satisfatoriamente a realidade dos trabalhadores das plataformas, os quais, embora possuam características que os assemelham aos autônomos, como por exemplo a liberdade de jornada e local de trabalho, ao mesmo tempo, também se assemelham aos subordinados, no que se refere à dependência e conformação à estrutura e organização posta pelo empreendedor digital, já que precisam cumprir as inúmeras diretrizes impostas pelas plataformas inexistindo, portanto, autonomia plena.

Assim, considera-se a necessidade da criação de uma nova modalidade de trabalhador - o coordenado digital – que, diferentemente do subordinado e também do autônomo, dadas as características e particularidades que possui, aponta para a necessidade de elaboração do gênero *tertius*, que apresente características e pressupostos específicos ao seu enquadramento, como será tratado mais especificamente no capítulo 4.

## **2.2 PRECARIEDADE DO TRABALHO?**

Além da necessidade do surgimento de uma nova classificação de trabalhador, já que a classificação binária do direito do trabalho não abrange

adequadamente o trabalhador das plataformas digitais, de forma que este tenha segurança jurídica e direitos garantidos, muito se discute, ainda, se as condições de trabalho desses trabalhadores de plataforma podem ou não ser consideradas um trabalho digno, ou se, na verdade, o que existe é a precariedade do trabalho pelas plataformas digitais.

Essa discussão se torna relevante, diante do crescimento do número de trabalhadores de plataformas bem como do avanço destas, tornando-se urgente a realização de uma análise crítica quanto às condições desses trabalhadores, principalmente, contextualizando-os no âmbito do Direito do Trabalho, para que, de forma segura, clara e eficaz, o direito possa dar a devida proteção jurídica a esses trabalhadores.

Mas, o que se entende por precariedade do trabalho no contexto da Quarta Revolução Industrial? É fundamental que uma resposta clara acerca dessa questão seja elaborada, para que seja possível analisar a condição dos trabalhadores de plataformas.

Para Rodgers a precariedade é definida a partir da combinação de alguns elementos, dentre eles: a instabilidade no trabalho, com alto risco de perda do emprego e incerteza acerca da continuidade; ausência de controle sobre o trabalho, sem que possa controlar as condições de trabalho, salários ou ritmo do próprio trabalho; ausência de proteção legal ou por meio de instrumento coletivo, bem como, ausência de proteção social, sem o acesso aos benefícios de segurança social, como proteção a saúde, pensões, seguro-desemprego e similares; baixa remuneração (vulnerabilidade econômica).<sup>56</sup>

Embora não exista um conceito ou uma definição única acerca da precariedade ou precarização do trabalho, pode-se afirmar que este fenômeno está associado a um processo de desvalorização do trabalho e do trabalhador, sobrevalorizando o produto do trabalho – o capital, e não a forma e condições pelas quais se chega ao resultado – o trabalho.

Significa conferir autonomia e supremacia do capital em detrimento da proteção do trabalhador e, com isso, fragilizar a remuneração e flexibilizar direitos e as relações de trabalho, rompendo com a ideia do emprego estável. Implica em cada

---

<sup>56</sup> RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Eds.). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Labour Office, 1989, p. 3.

vez mais promover a desarticulação dos trabalhadores mediante o enfraquecimento das formas de organização coletiva, criando obstáculos à solidariedade de classe, impedindo que os trabalhadores possam efetivamente agir como atores sociais, submetendo-se mais facilmente ao arbítrio do patrão, em uma relação de dominação assimétrica e desigual. De acordo com Vargas<sup>57</sup>:

[...] o problema da precariedade do trabalho deve ser especialmente referido à dimensão da ação coletiva e das formas de resistência dos trabalhadores [...]. Ela se evidencia também quando a identidade e as formas de organização coletiva se enfraquecem ou são destruídas, não permitindo a expressão dos trabalhadores como sujeitos políticos a partir de seus dispositivos de representação. Na medida em que a solidariedade de classe se torna obstaculizada, os trabalhadores fragilizam-se como atores sociais, submetendo-se facilmente ao arbitrário patronal. Trata-se de um processo de sujeição dos trabalhadores em relações de dominação cada vez mais assimétricas e desiguais. Desse modo, a precariedade do trabalho se manifesta diretamente como intensificação das relações de dominação, como sujeição dos trabalhadores que perdem cada vez mais a capacidade coletiva de intervir sobre seu trabalho e suas condições de trabalho.

Enfim, a precarização do trabalho representa um processo de desumanização do trabalho, com menor atenção ao trabalhador, fragilizando a proteção que lhe é necessária. A precariedade ocorre, portanto, quando o trabalho deixa de ser a atividade praticada pelo ser humano que promove a sua satisfação pessoal, social, profissional e econômica, mediante o esforço físico e intelectual em condições adequadas, formais, seguras e com dedicação equilibrada de tempo, para representar a exploração econômica do trabalho humano, independente das condições de trabalho e sem proteção ao trabalhador, sendo a força de trabalho um produto passível de compra informal, por um preço cada vez menor e que implique em menor responsabilidade ao tomador.

Acerca desse processo de desumanização e alienação do trabalhador, com a instrumentalização do trabalho e do trabalhador, Vargas<sup>58</sup> entende que se trata de “objetificação do sujeito que produz um mundo de objetos que o domina”. O trabalho e o trabalhador representam tão somente meios para se atingir fins que escapam ao

---

<sup>57</sup> VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CrH*, Salvador, v. 29, n. 77, p. 324. Maio/Ago. 2016. disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

<sup>58</sup> Ibid., p. 319.

controle do próprio trabalhador, pois o trabalho não é para si próprio. Assim, a objetificação do trabalhador implica em:

[...] sua sujeição numa relação social assimétrica e hierárquica. Destituído dos meios de produção e possuidor apenas de sua capacidade de trabalhar, esse sujeito trabalhador vê sua própria “força de trabalho” ser convertida em mercadoria, cujo valor é medido em termos puramente mercantis, no jogo da oferta e da procura por força de trabalho.<sup>59</sup>

Vargas<sup>60</sup> pondera sobre esta questão, recorrendo também aos pensamentos de Emile Durkheim e Max Weber. Assim, considera que, na perspectiva de Durkheim, a precariedade estaria presente numa situação de anomia, “seja pela ausência ou fragilidade das regras e normas que organizam e estruturam o adequado funcionamento da vida econômica e das relações de trabalho”, dado que Durkheim estabelece o “trabalho como atividade socialmente regulada”. Por sua vez, na concepção de Weber, que propõe uma perspectiva de trabalho como “atividade significativa”, cujos sentidos subjetivos adquirem conteúdo e forma em condições sociais particulares, a precariedade do trabalho poderia ser definida como

[...] resultado de um processo de desvalorização de determinadas ocupações, profissões ou grupos sociais numa dada hierarquia social ou profissional, tendo como consequência níveis inferiores e (ou) insatisfatórios de retribuição material e simbólica.<sup>61</sup>

No artigo “Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate”, Vargas<sup>62</sup> também destaca dois aspectos a serem considerados na análise da precariedade, quais sejam, 1) a precariedade do trabalho em si, que pode ser analisada sob o aspecto objetivo e subjetivo; bem como 2) a precariedade do estatuto social do emprego ou ocupação; ressaltando que é preciso considerar ambos os aspectos para que seja auferida a presença ou não da precariedade, já que esta não se resume apenas à condição de informalidade e marginalidade.

---

<sup>59</sup> VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CrH*, Salvador, v. 29, n. 77, p. 318. Maio/Ago. 2016. disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

<sup>60</sup> Ibid., p. 319.

<sup>61</sup> Ibid.

<sup>62</sup> Ibid., p. 313-331.



Nas palavras de Vargas<sup>63</sup>:

[...] a precariedade do trabalho pode ser definida a partir de uma pluralidade de dimensões que remetem tanto a aspectos objetivos da experiência humana em sociedade, mais ou menos sedimentados nas relações e instituições sociais, como a aspectos subjetivos, apreendidos através das percepções, representações e emoções dos atores sociais em suas relações. Mais do que um conceito específico destinado a delimitar um fenômeno isolado, a precariedade do trabalho, como objeto de investigação sociológica, precisa ser apreendida a partir de quadros teóricos de referência que contribuam para situá-la num conjunto de processos sociais mais amplos.

Sob o aspecto objetivo, a precariedade do trabalho em si pode ser definida a partir da análise da natureza do trabalho e suas condições, como a jornada – se exagerada ou não; o local de trabalho – se adequado e seguro, se apresenta periculosidade ou insalubridade; o ambiente laboral – se eivado de pressões e cobranças exageradas; a remuneração justa – sendo considerado um critério objetivo, por exemplo, o salário mínimo em geral ou profissional, dentre outras condições relacionadas ao trabalho.

Por outro lado, sob o aspecto subjetivo, a precariedade do trabalho em si pode ser definida a partir da análise da satisfação do trabalhador, do sentimento negativo do trabalhador em relação ao trabalho, à empresa e à perspectiva para com o futuro. Nesse sentido, buscando analisar a satisfação do trabalhador, e recorrendo ao autor francês Paugam, Vargas<sup>64</sup> menciona três dimensões principais a partir das quais a satisfação pode ser identificada, destacando dois aspectos decisivos para caracterizá-la:

- 1) A dimensão do *homo economicus*, cuja satisfação é medida através do salário e das perspectivas de carreira. No limite, uma busca por satisfação, no sentido estritamente econômico, caracteriza uma relação puramente instrumental com o trabalho. Desse modo, o trabalho torna-se apenas um meio para atingir fins que lhe são exteriores, tais como o bem estar material, o consumo ou um determinado modo de vida.
- 2) A dimensão do *homo faber*, cuja satisfação é medida pelo prazer intrínseco com o trabalho como atividade, como ofício, bem como

<sup>63</sup> VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CrH*, Salvador, v. 29, n. 77, p. 328. Maio/Ago. 2016. disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

<sup>64</sup> Ibid., p. 322.

pela autonomia e liberdade de iniciativa que implica. Se, por um lado, o trabalho pode ser fonte de prazer e satisfação, por outro, ele pode ser uma importante fonte de sofrimento para o trabalhador.

3) A dimensão do *homo sociologicus*, cuja satisfação é medida pela relação com os outros, sejam os colegas e o grupo profissional de pertencimento, seja a empresa e as chefias e hierarquias superiores.

Além desses pontos, o aspecto subjetivo abrange, ainda, o sentimento decorrente do risco de perder o trabalho, movido pela ausência de estabilidade; ausência da possibilidade de sonhar com um futuro melhor; do sentimento de opressão e ausência de liberdade; do nível de estresse; do sentimento de total dependência do trabalho como meio de subsistência, desprovido de conteúdo autêntico e significativo. Segundo Vargas<sup>65</sup>, “Do ponto de vista subjetivo, o que define fundamentalmente essa precariedade como uma alienação é a impossibilidade de os trabalhadores darem um sentido autêntico a seu trabalho que se torna apenas um meio para fins que lhe são completamente exteriores.”

Também compõe o aspecto subjetivo do trabalhador, o sentimento de ausência de proteção e de garantia da dignidade e dos direitos trabalhistas, considerando, neste ponto, o contexto social em que estão inseridos os trabalhadores (grupo de pertencimento), os arranjos sociais e modos de vida da classe trabalhadora e as proteções coletivas estatais. A esse respeito, expressa Vargas<sup>66</sup> que, nesta perspectiva:

[...] o trabalho não se apresenta apenas como uma atividade individual. Ele pode se configurar em arranjos sociais, familiares, através dos quais modalidades coletivas de “suporte” são criadas. Numa sociedade onde as proteções coletivas (estatais) são mais frágeis, o trabalho torna-se, ainda mais, sobretudo através de arranjos coletivos, um meio decisivo de subsistência e de reprodução dos grupos sociais, independentemente do conteúdo em si desse trabalho. Através dos arranjos e suportes baseados em formas de solidariedade próximas, o trabalho evidencia-se tanto como fonte de recursos materiais quanto de relações e laços específicos. [...]. O trabalho pode ser considerado, para certos grupos sociais, um meio para alcançar uma remuneração “digna”, para assegurar aos indivíduos um lugar no mundo, permitindo escapar à privação econômica, à pobreza, e proporcionando o acesso ao consumo, à autonomia econômica. Essa experiência do trabalho, no entanto,

<sup>65</sup> VARGAS, Francisco Beckenkamp. *Trabalho, emprego, precariedade*: dimensões conceituais em debate. Caderno CrH, Salvador, v. 29, n. 77, p. 319, Maio/Ago. 2016, disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

<sup>66</sup> Ibid., p. 326-327.

pode variar consideravelmente conforme a posição que o próprio indivíduo ocupa nas relações e arranjos dos quais participa.

De outra feita, o segundo aspecto da precariedade analisado por Vargas<sup>67</sup>, refere-se ao estatuto social do emprego ou ocupação, que trata de identificar a forma como o trabalho se inscreve no mundo e nas relações sociais; a condição de formalidade ou marginalidade e vínculo da relação do trabalho. Neste aspecto, a precarização se dá pela ausência de garantias trabalhistas em virtude da forma de vínculo de trabalho; da ausência de proteção social do trabalhador; ausência de proteção previdenciária; ausência de normas jurídicas que regulam com segurança as atividades do trabalhador.

Diante dessas características da precariedade, a do trabalho em si, sob o aspecto objetivo e subjetivo, bem como, a precariedade do estatuto social do emprego ou ocupação, faz-se necessário contrastar essas características ora evidenciadas, com as condições impostas aos trabalhadores de plataformas digitais, no contexto da Quarta Revolução Industrial, procurando identificar eventual precariedade do trabalho ou não.

Embora as características dos trabalhadores de plataformas digitais venham a ser melhor detalhadas no capítulo 4, quando se faz a análise do trabalhador coordenado, cabe no presente tópico apenas invocar as principais condições dos trabalhadores e analisá-las sob a ótica da precariedade ora estudada.

Ao analisar os benefícios conferidos pela revolução tecnológica aos trabalhadores, aparentemente, tem-se a impressão de estar diante de uma nova economia, que pode ser denominada de “ganha x ganha”, em que os consumidores/tomadores ganham (redução dos preços e comodidade), os empreendedores digitais ganham (renda por disponibilizar a plataforma digital – novas oportunidades de negócios) e os prestadores/trabalhadores também ganham (novos postos de trabalho com flexibilidade).

No entanto, essa impressão superficial de haver apenas benefícios, da relação “ganha x ganha”, não reflete verdadeiramente a realidade, sendo importante

---

<sup>67</sup> VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CrH*, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, Maio/Ago. 2016, disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2019. *passim*.

analisar os pontos positivos e negativos do trabalhador das plataformas digitais, com vistas a auferir eventual precariedade.

Como pressuposto, é necessário admitir que a própria dinâmica da relação de trabalho se modifica intensamente, tendo como elemento essencial a presença da internet e do *smartphone*, reduzindo custos fixos aos empreendedores, desvinculando-os da necessidade de possuírem grandes sedes para alocar todos os trabalhadores. A maioria das plataformas de *crowdsourcing offline*, por exemplo, utilizam-se dos aplicativos de *smartphone* para que as relações de trabalho sejam demandadas, e isso demarca uma mudança de paradigma das relações de trabalho.

Aschoff<sup>68</sup> afirma que os smartphones, na verdade, se entrelaçam no tecido da vida cotidiana, pois catalisaram mudanças rápidas na maneira como as pessoas se comunicam, apaixonam-se, criam suas famílias e se relacionam socialmente. Além disso, por meio do trabalho nas plataformas, dinamizadas pelos aplicativos nos *smartphones*, foram criados novos empregos e novas formas de trabalho, proporcionando novos padrões de consumo. Enfim, apresenta-se uma remodelação das formas de vida e trabalho atuais, tornando os *smartphones* um bem essencial nesse novo modelo de vida.

A referida autora destaca que hoje as pessoas passam muito tempo em seus smartphones, os examinam constantemente ao longo do dia e os mantêm perto de seus corpos. Elas dormem ao lado deles, os levam ao banheiro e os encaram enquanto andam, comem, estudam, trabalham, esperam e dirigem. Segundo a autora, vinte por cento dos jovens adultos até admitem checar seus celulares durante o sexo.<sup>69</sup>

Além disso, a versatilidade dos *smartphones* amplia o local de trabalho no espaço e no tempo, tornando o seu uso onipresente. Trata-se de um fenômeno que facilita a realização do trabalho, mas que pode, ao mesmo tempo, “aprisionar” o trabalhador, de forma que ele fique “conectado” ao trabalho a todo momento.

Os emails e mensagens de *WhatsApp* podem ser respondidos durante as refeições ou minutos antes de dormir, em qualquer local, a qualquer horário e em qualquer dia, inclusive durante os dias de folga ou até mesmo férias, atitudes essas

---

<sup>68</sup> ASCHOFF, Nicole Marie. *The smartphone society: technology, power, and resistance in the new gilded age*. Boston: Beacon Press, 2020, p. 9.

<sup>69</sup> Id. *The Smartphone Society*. *Jacobin*, New York, 17 mar. 2015. Disponível em: <<http://jacobinmag.com/2015/03/smartphone-usage-technology-aschoff>>. Acesso em: 15 jan. 2020 (tradução livre).

que podem prejudicar a qualidade de vida dos trabalhadores, que ao invés de gozarem do merecido descanso, não conseguem se desprender do trabalho.

Na concepção de Aschoff<sup>70</sup>, cada vez mais, os *smartphones* desfazem a fronteira entre trabalho e lazer, de modo que os empregadores passam a ter acesso quase ilimitado a seus funcionários e, favorecendo a existência de um trabalho precário e mal remunerado, intensifica a necessidade de estar sempre disponível e pronto para trabalhar.

Para os autores Boucinhas Filho e Alvarenga, a “hiperexploração da mão de obra humana, acompanhada ou não de contraprestação em pecúnia, causa ao trabalhador um tipo de prejuízo que vem sendo doutrinariamente chamado de dano existencial.”<sup>71</sup> Este, foi definido pelos referidos autores nos seguintes termos:

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.<sup>72</sup>

Em face dessa realidade e risco iminente do dano existencial, surge a necessidade de serem respeitados os limites de tempo destinado ao trabalho, para que não haja labor com jornadas ininterruptas, prejudiciais à saúde do trabalhador, sendo essencial que esse direito seja preservado e respeitado.

Há também a necessidade do próprio trabalhador de se adaptar à nova realidade. Ainda que tenha em seu e-mail ou WhatsApp tarefas ainda pendentes de realização, é preciso se acostumar ao fato de que, em se terminando a jornada, os afazeres terão que ser concluídos no dia seguinte. É preciso que o trabalhador aprenda, principalmente, a administrar o seu tempo, separando o período de jornada de trabalho e o de descanso, vida privada e familiar.

---

<sup>70</sup> ASCHOFF, Nicole Marie. The Smartphone Society. *Jacobin*, New York, 17 mar. 2015. Disponível em: <<http://jacobinmag.com/2015/03/smartphone-usage-technology-aschoff>>. Acesso em: 15 jan. 2020 (tradução livre).

<sup>71</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge C.; ALVARENGA, Rúbia Z. de. O dano existencial e o direito do trabalho. *Revista TST*, Brasília, v. 79, no2, abr/jun 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/39828>>. Acesso em: 05 jan. 2021, p. 242.

<sup>72</sup> *Ibid.*, p. 243.

Também nesta perspectiva, analisando os perigos das ferramentas informáticas, Supiot<sup>73</sup> menciona que embora estas sejam instrumentos maravilhosos, ainda não foram domesticados, pois “nutrem a ilusão de um ‘recurso humano’ disponível vinte e quatro horas, todos os dias do ano”. Todavia, ao invés de lutar contra esse avanço, faz-se necessário impor limites indispensáveis à preservação do “direito ao respeito da vida privada e familiar”.

Assim, cumpre ressaltar que, em meio às principais características do trabalho via plataformas digitais, pode-se citar: a flexibilidade do trabalhador de escolher o trabalho, jornada e local de trabalho; possibilidade de auferir renda extra quando necessário; ausência do poder diretivo direto, típico do contrato de emprego; gerenciamento dos trabalhadores por meio de algoritmos; eventual ausência de transparência acerca dos critérios de programação dos algoritmos; grau de dependência; possível excesso de trabalho; assunção do risco da atividade pelo trabalhador; ausência de direitos trabalhistas; contrato de adesão; dentre outras.

A flexibilidade do trabalhador tem sido um diferencial para a opção dos trabalhadores em migrar para o trabalho de plataforma, dado que o trabalhador pode trabalhar em qualquer lugar no *crowdsourcing online* (*crowdwork*), como também, pode escolher o trabalho conforme o local de sua realização no *crowdsourcing offline*. O horário em que irá trabalhar, quanto tempo irá se dedicar (jornada) e quando trabalhar, também passa a ser uma decisão do trabalhador. Assim, possui certa autonomia para decidir sobre a forma do próprio trabalho, podendo, inclusive, optar por trabalhar na plataforma apenas quando precisar complementar a renda, como forma de obter renda extra, sem ter que ficar “preso” ao trabalho, e sem vínculo de trabalho. A ausência do poder diretivo direto pelo empreendedor, com a supervisão direta e presencial, contribuiu, também, para ampliar a sensação de “liberdade” do trabalhador.

No entanto, a eventual necessidade financeira também pode contribuir para a precariedade do trabalho, quando o trabalhador, por conta da baixa remuneração, precisar trabalhar por muito tempo, com jornadas excessivas, intensificando a dependência do trabalho. Quanto maior o grau de dependência, maiores as chances de precariedade por excesso de trabalho.

---

<sup>73</sup> SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, Volume IV, n. 03, 2018, Set-Dez/2018, p. 38.

O gerenciamento dos trabalhadores por meio de algoritmos e a eventual ausência de transparência acerca das diretrizes aos algoritmos, também fragilizam a condição do trabalhador. Embora não haja o poder diretivo direto e pessoal do empreendedor, a supervisão por algoritmo ao trabalhador não representa ausência de fiscalização, ao contrário, torna-se ainda mais presente com a utilização da tecnologia, que pode registrar o tempo exato de trabalho e o local de sua realização. Assim, o trabalho pode ser completamente supervisionado virtualmente.

Com relação a eventual ausência de transparência na programação dos algoritmos pelas plataformas, muitas vezes as regras não são divulgadas na sua totalidade, de forma clara e transparente, mas apenas em “normas gerais”. Além disso, a avaliação pelos usuários, com notas de zero a cinco, sem direito de impugnação pelo trabalhador, também pode fragilizar a sua condição e pode colocar em risco o seu trabalho, gerando instabilidade e insegurança. Essa falta de segurança decorrente da inexistência de vínculo no trabalho, ausência de garantias de permanência e estabilidade, conhecimento completo das regras e direito de impugnar as avaliações recebidas, acarreta em instabilidade e insegurança, que ensejam em precariedade do trabalho.

A assunção do risco da atividade nas plataformas digitais passa a ser do trabalhador, que na maioria das vezes se utiliza de bens próprios para a realização do trabalho, como se fosse um microempresário individual.

O contrato celebrado entre os trabalhadores e os empreendedores das plataformas, normalmente é um contrato de adesão, com cláusulas impostas pelos empreendedores, que podem colocar o trabalhador dependente do trabalho, em condição de precariedade. Até porque, o trabalho será exercido, geralmente, sem a proteção dos direitos trabalhistas, sem vínculo de emprego, mas como trabalho autônomo, com todos os riscos assumidos pelo trabalhador.

Diante das principais características do trabalho nas plataformas digitais ora evidenciadas, pode-se perceber a dificuldade de enquadramento jurídico desse trabalhador de plataformas como empregado, mediante trabalho subordinado, na medida em que possui certa autonomia e flexibilidade; todavia, diante de algumas fragilidades impostas e características próprias do trabalho em plataforma, não detém o mesmo grau de autonomia dos autônomos, razão pela qual, na presente tese se propõe a formulação de uma nova categoria de trabalhadores, o trabalhador coordenado, rompendo com a classificação clássica do direito do trabalho e, ao

mesmo tempo, conferindo a essa nova categoria a necessária proteção de direitos com vistas a se garantir um trabalho digno.

Nessa esteira, passa-se para a análise da classificação e da respectiva regulamentação das relações de trabalho, para que seja possível concluir pela insuficiência da classificação binária (subordinado x autônomo) e da necessidade de regulamentação específica ao trabalhador coordenado.



### 3 CLASSIFICAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo, discorre-se sobre a classificação e regulamentação das relações de trabalho, estudo esse que se torna relevante para que seja possível analisar se as classificações e regulamentação já existentes são suficientes ou não, se abrangem ou não, o trabalhador inserido no contexto da Quarta Revolução Industrial, em especial, aqueles trabalhadores de plataformas digitais que laboram em condições de autonomia coordenada, flexibilidade na jornada e de local de trabalho, dentre outras.

Para tanto, visando apresentar as classificações mais próximas da realidade laboral presente na Quarta Revolução Industrial, busca-se analisar o trabalhador empregado, o autônomo, e também aqueles que se situam na zona cinzenta das relações de trabalho, tais como, o profissional-parceiro no contrato de parceria em salão de beleza, o representante comercial e o trabalhador parassubordinado.

Antes, contudo, cabe mencionar a diferença existente entre a relação de trabalho e a relação de emprego. Em linhas gerais, pode-se dizer que a primeira é gênero e a segunda espécie. Ou seja, a relação de trabalho abrange toda e qualquer relação jurídica caracterizada por uma prestação essencial de labor humano, inclusive, a relação de emprego, do trabalhador subordinado, autônomo, eventual, intermitente, avulso, envolvendo, enfim, todas as modalidades de trabalho humano.

Acerca da palavra “trabalho”, Delgado<sup>74</sup> faz uma ressalva de que evidentemente e de forma inquestionável, tal expressão delimita-se ao dispêndio de energia pelo ser humano, que tem como objetivo um resultado útil, ao contrário, do dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica. Isso quer dizer que, o trabalho é uma atividade inerente à pessoa humana, “compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”.

Por outro lado, a relação de emprego, é mais restrita, pois refere-se a uma das modalidades da relação de trabalho, ou seja, é “espécie”, que possui

---

<sup>74</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p.334.

características próprias e distintas das demais formas de trabalho devidamente regulamentadas.

No entanto, embora seja espécie num contexto técnico-jurídico, do ponto de vista econômico-social, a relação de emprego é a modalidade de trabalho mais relevante existente nos últimos duzentos anos. Justamente pela sua relevância, singularidade e dinâmica jurídica, o próprio Direito do Trabalho estrutura-se em torno da relação de emprego, conforme sustenta Delgado<sup>75</sup>:

Passados duzentos anos do início de sua dominância no contexto socio-econômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a perspectiva econômico-social, quer sob a perspectiva jurídica. No primeiro plano, por se generalizar ao conjunto do mercado de trabalho, de- marcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo - o Direito do Trabalho.

Assim, evidenciando que o elemento norteador é a relação de emprego, Delgado definiu o Direito do Trabalho como:

[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.<sup>76</sup>

Diante dessa hegemonia da relação de emprego, no contexto socioeconômico bem como por ter originado o próprio Direito do Trabalho, é comum, inclusive, que a expressão “relação de trabalho” seja utilizada como “relação de emprego”, em sentido estrito, embora tal uso não seja adequado sob a ótica técnico-jurídica.

A Quarta Revolução Industrial, todavia, vem ameaçando esse cenário hegemônico das relações de emprego, dado que a realidade dos trabalhadores de

---

<sup>75</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 334.

<sup>76</sup> Ibid., p.49.

plataformas digitais, com as particularidades que lhe são inerentes, impede que a relação de emprego seja reconhecida surgindo nesse contexto, a necessidade imperiosa de uma regulamentação específica a esses trabalhadores.

Tal fato não significa dizer que a relação de emprego deixará de existir, mas com a dinâmica da revolução tecnológica o Direito precisa reconhecer e tutelar esses trabalhadores da era digital (os coordenados digitais), de forma a protegê-los no contexto da relação de trabalho, ainda que não seja em uma relação de emprego.

Portanto, caberá ao Poder Judiciário Trabalhista apreciar e solucionar não somente lides envolvendo trabalhadores e empregadores, mas também aquelas lides nas quais esteja presente o trabalhador num sentido amplo, independentemente da natureza jurídica do contrato a que esteja vinculado, e, de outro, o tomador dos seus serviços, mesmo que não seja seu empregador.

Assim, conforme sustenta Teixeira Filho<sup>77</sup>, inaugura-se uma nova perspectiva da relação jurídica processual, na esfera da Justiça do Trabalho, na qual poderá figurar em um dos polos, os trabalhadores autônomos em geral, como: contadores, contabilistas, consultores, engenheiros, arquitetos, eletricitas, jardineiros, pintores, pedreiros, carpinteiros, mestres-de-obras, decoradores, costureiras, manicuras, personal trainer, corretores, representantes comerciais, entre outros. Ocorre desse modo, um alargamento de “fronteiras” sob o aspecto protetivo do Direito, que não se limita à relação de emprego, o que é previsto pela Emenda Constitucional n. 45/2004 que, alterando o alcance do Direito Processual do Trabalho, passou a estender a competência da justiça do trabalho para apreciar e solucionar as ações oriundas da “relação de trabalho”, em sentido amplo, deixando de ser restrita apenas às relações de emprego. A redação do art. 114, §2º, da CF<sup>78</sup>, com a referida emenda, considera que:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;  
II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

---

<sup>77</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional nº 45/2004. *Revista LTr*, v. 69, nº1, p. 14.

<sup>78</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 18 fev. 2019.

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;  
 IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição  
 V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;  
 VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;  
 VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho  
 VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;  
 IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Antes da Emenda Constitucional 45/2004, a Justiça do Trabalho tinha como competência processar e julgar tão somente as ações relacionadas às relações de emprego, as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra (art. 652, a, V, da CLT) e as ações derivadas de contratos de empreitada (art. 652, a, III, da CLT).

Após a referida emenda, a Justiça do Trabalho passou a ter uma competência material mais ampla, abrangendo toda e qualquer relação de trabalho.

Assim, nesse contexto de alargamento, é preciso reconhecer que a Quarta Revolução Tecnológica rompeu com a dicotomia clássica dos trabalhadores subordinados e autônomos, abrindo espaço para uma nova classificação - a dos trabalhadores coordenados digitais que, a seu turno, demandam a devida proteção, tema que será abordado no tópico 4.1.

### **3.1 PADRÃO BINÁRIO CLÁSSICO: EMPREGADO OU AUTÔNOMO**

O trabalhador empregado é aquele que decorre de uma relação de emprego, que nos termos da CLT, precisa reunir conjuntamente todos os cinco elementos fático-jurídicos ou pressupostos à sua caracterização, quais sejam: a) prestação de trabalho por pessoa física; b) não eventualidade; c) pessoalidade; d) subordinação; e) onerosidade.

Delgado<sup>79</sup> afirma que esses “pressupostos”, na verdade, são necessariamente “fático-jurídicos”, uma vez que não se trata de uma criação jurídica, mas sim, de “simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes”. Os referidos elementos surgem no mundo dos fatos, independente do Direito, mas em virtude de sua relevância sociojurídica, são portando captados pelo Direito, que passa a regular os seus efeitos de forma compatível. “Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada”.

Essa realidade fática relevante, sob o aspecto de referência histórica socioeconômica, surge no contexto do desenvolvimento da sociedade industrial, a partir do século XVIII, marcado pelo trabalho livre, mas subordinado. Nos períodos anteriores, a realidade predominante foi do trabalho não livre, da utilização do trabalho escravo ou servil, de forma que eram escassas, nessa época, a utilização do trabalho livre.

A partir do século XVIII, com o desenvolvimento da sociedade industrial contemporânea, torna-se predominante o trabalho livre, tendo como principal forma de relação de trabalho, o trabalhador empregado ou subordinado.

Acerca do trabalhador empregado, a CLT em seu art. 3º, *caput*, expressa: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. E no dispositivo anterior, mais precisamente no *caput* do art. 2º, dispõe: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Com base nesses dispositivos, pode-se afirmar que o trabalhador empregado é a pessoa física que exerce trabalho não eventual, com pessoalidade (*intuitu personae*), com subordinação e mediante remuneração (onerosidade). Destaca-se assim, que os cinco elementos fático-jurídicos devem estar evidenciados para que seja caracterizada a relação de emprego.

A caracterização da relação de emprego torna-se relevante, dado que a partir dela o Direito do Trabalho brasileiro passa a proteger esse trabalhador, tendo-

---

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 338.

o como empregado<sup>80</sup>. Os demais trabalhadores, como o trabalhador autônomo e o eventual, estão excluídos dessa proteção. A proteção trabalhista ocorre, portanto, a partir do reconhecimento da relação de emprego. Ela é a porta de entrada para essa proteção e garantia dos direitos previstos no Direito do Trabalho, tais como, salário mínimo, limite de jornada, intervalo intrajornada, férias, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, seguro-desemprego, licenças maternidade e paternidade, estabilidade, formas de extinção do contrato de trabalho, saúde e segurança no trabalho, dentre outros.<sup>81</sup>

O primeiro pressuposto para que haja a proteção do Direito do Trabalho, em consonância com a primeira parte do *caput*, do art. 3º, da CLT, em uma relação de emprego, é o fato de ser pessoa física. Isto pois, tal ramo do direito tem como bens juridicamente tutelados, a vida, a integridade física e psíquica, as condições de segurança, igualdade, bem estar, saúde, lazer, dentre outras, que são inerentes à pessoa física e não às pessoas jurídicas. Nesse sentido, o trabalhador será sempre uma pessoa natural.

Levando em conta a parte final do art. 3º, da CLT: “(...) admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, a pessoalidade implica em dizer que o trabalho deve ser feito *intuitu personae*, de forma personalíssima, produzindo efeitos desde a celebração do vínculo empregatício e extinguindo com a morte do empregado, não se transmitindo aos herdeiros e sucessores. No entanto, em situações excepcionais e de forma eventual, com a anuência do empregador e sem que seja afastada a pessoalidade, a pontual substituição do empregado não anula por si só a pessoalidade inerente à relação de emprego.

---

<sup>80</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 557.

<sup>81</sup> Nascimento relaciona alguns juristas italianos que se filiam à escola da subordinação, apontando-a como requisito essencial da relação de emprego: Greco, em *Il contratto di lavoro* (Torino, 1939, p. 112); Privite-ra, em *Il contratto d'impiego privato* (Roma, 1952, p. 63); Sinagra, em *Istituzioni di diritto del lavoro* (Palermo, 1955, p. 151); De Litala, em *Il contratto di lavoro* (Torino, 1956, p. 59); Barassi, em *Il diritto del lavoro* (Milano, 1957, v. 1, p. 325); Mazzoni, em *Manuale di diritto del lavoro* (Firenze, 1958, p. 188); e Riva Sanseverino, em *Dell'impresa; commentario del Codice Civile Libro V* (1958, p. 160). (NASCIMENTO, loc. cit.)

A questão da não eventualidade abrange a ideia da continuidade e permanência da relação de emprego. Delgado<sup>82</sup> afirma que, a não eventualidade é um dos mais controvertidos elementos da relação de emprego. Menciona, ainda, que existem a respeito diversas teorias, destacando-se quatro delas: a) teoria da descontinuidade; b) teoria do evento; c) teoria dos fins do empreendimento; e, d) teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

Essas 4 teorias podem ser resumidas nos seguintes termos:

a) teoria da descontinuidade: considera como eventual o trabalho descontínuo e interrupto, um trabalho que seja fracionado ou fragmentado no tempo;

b) teoria do evento: considera como eventual o trabalhador admitido para executar um fato, acontecimento ou evento determinado e específico;

c) teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa): considera como eventual o trabalhador admitido para executar atividades não associadas aos fins normais da empresa, ou seja, que estejam dissociadas das necessidades normais do empreendimento, de caráter esporádico e de curta duração;

d) teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços: entende ser eventual o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho, em outras palavras, enquanto o empregado é fixo a uma fonte de trabalho, o eventual não é fixo.

Ainda, segundo Delgado<sup>83</sup>, diante das diferentes teorias existentes, para que seja realizada a análise correta da não eventualidade, o mais sensato é a aferição convergente e combinada das diversas teorias no caso concreto.

Outro elemento fático-jurídico caracterizador da relação de emprego é a onerosidade. Este elemento, de cunho econômico, tem como premissa o fato de que a prestação do serviço, que representa um valor econômico ao tomador dos serviços, deve ser recompensada mediante uma contraprestação econômica ao prestador. Tal elemento deve ser analisado sob a ótica do trabalhador, que pode ser dividido sob dois aspectos, objetivo e subjetivo. O primeiro envolve o pagamento de remuneração ao trabalhador pelos serviços executados em forma de salário, conforme prescreve a parte final do art. 3º, *caput*, da CLT: “mediante salário”. O aspecto subjetivo, por sua vez, refere-se à intenção do trabalhador em receber remuneração pelo trabalho realizado.

---

<sup>82</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 340-345.

<sup>83</sup> Ibid.

Por fim, o último elemento fático-jurídico caracterizador da relação de emprego, e que possui maior relevo, é a subordinação. Essa relevância se dá pelo fato de ser o pressuposto “subordinação” o grande divisor de águas com o segundo maior grupo de trabalhadores - os autônomos. E ainda, pode-se dizer que a partir do século XVIII, no contexto do desenvolvimento da sociedade industrial, a subordinação, carregando em si a ideia do trabalhador “livre, mas subordinado”, foi o que diferenciou as outras formas de trabalho no curso histórico das relações de trabalho anteriores - a escravidão e servidão. E, por sua vez, na iminente Quarta Revolução Industrial, ora estudada, o pressuposto “subordinação”, passa também a ser um diferenciador entre o trabalho “coordenado” e o empregado.

A subordinação possui tanta relevância que, na concepção de Silva<sup>84</sup> é ela “o critério fundamental usado para a construção de um sistema de proteção social ao trabalhador [...] concebida como a sujeição da atividade laboral da pessoa humana que trabalha ao poder diretivo do empregador”. Para o autor, para que a configuração da relação jurídica do emprego esteja configurada, é indispensável a presença da subordinação.

Nascimento<sup>85</sup> afirma que o conceito de subordinação surgiu na doutrina italiana, tributada a sua iniciativa ao doutrinador Lodovico Barassi que na monografia *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901)<sup>86</sup>, apontou a subordinação do *locator operarum* perante o empregador, o traço identificador da *locatio operarum*. Outro doutrinador, também pioneiro no tema, foi Vincenzo Cassì, em *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro* (1947). Considerando a definição de Cassì, Nascimento<sup>87</sup> discorre que a subordinação, no sentido lato, seria a “limitação da autonomia diante de uma exigência de ordem e de proteção”, numa relação jurídica que teria de um lado o patrão e de outro o empregado, no seio da industrialização e em substituição ao sistema feudal. Com base em Cassì, Nascimento afirma que “a subordinação exprime uma relação entre um homem

---

<sup>84</sup> SILVA, Otávio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, jan/abr 2005, p. 227.

<sup>85</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 556-559.

<sup>86</sup> Além da obra de Lodovico Barassi, Nascimento destaca, ainda, as obras específicas de Domenico Napoletano, *Il lavoro subordinato* (1955) e Vincenzo Cassì, *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro* (1947). (Ibid., p. 557).

<sup>87</sup> NASCIMENTO, loc. cit.



(trabalhador) e outro homem (doador do trabalho em geral) tendo por objeto a *energia de trabalho*, seja física ou intelectual.”<sup>88</sup>

Na perspectiva de Delgado<sup>89</sup> a subordinação consiste “na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”. E, traduzindo a noção etimológica, *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), a subordinação estaria relacionada ao “estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores”.

No entanto, a natureza da subordinação é jurídica, pois derivada do ordenamento jurídico (arts. 2º e 3º, ambos da CLT) e do contrato de trabalho que delimita as obrigações pactuadas, e não da ideia de dependência econômica (com viés subjetivo) ou técnica, uma vez que essa dependência pode estar presente também em outras formas de trabalho, como o autônomo, não se restringindo à relação de emprego. A esse respeito, Nascimento<sup>90</sup> destaca que o conceito de subordinação jurídica

[...] surgiu concomitantemente com as leis trabalhistas, que conferiram ao subordinado no trabalho uma série de direitos para que diminuísse a sua sujeição pessoal. Essa sujeição, com as referidas leis, transformou-se no sentido da sua proteção, condição necessária da sua realização como pessoa. O homem, no trabalho prestado para outro indivíduo, foi considerado um sujeito de direitos. Não mais a sua pessoa subordinou-se, mas a sua energia de trabalho foi posta à disposição do subordinante.

A subordinação, portanto, é o fenômeno jurídico de submissão do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que implica em limitação contratual na sua autonomia de vontade, em virtude de um contrato de emprego. Abrange, assim, um poder de comando do empregador e um dever de obediência do empregado, com natureza jurídica.

Esse poder de comando do empregador, já que é ele quem suporta os riscos da atividade econômica, lhe confere a prerrogativa de dirigir o seu negócio e

---

<sup>88</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 557.

<sup>89</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, p. 349.

<sup>90</sup> NASCIMENTO, op. cit., p. 556-559.

as atividades a serem exercidas pelo empregado. Isso significa dizer que, cabe ao empregador o poder de regulamentar, dirigir, fiscalizar, controlar, punir, disciplinar e alterar a dinâmica do trabalho a ser desenvolvido, adequando-o aos fins e necessidades empresariais, observados os limites legais e contratuais.

Embora a expressão “subordinação” não esteja expressamente inserida na definição de empregado dada pela CLT, ela deriva da expressão “dependência”, mencionada no art. 3º, *caput*, da CLT que define o empregado como a “pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Onde se lê “dependência”, trata-se de “subordinação” do empregado ao poder diretivo do empregador.

O fenômeno da subordinação tem sido analisado pela doutrina sob algumas concepções, dentre elas, destaca-se: subjetiva, clássica/tradicional, objetiva e estrutural. Essas concepções decorrem da evolução social e das alterações nas relações de trabalho, enquanto fenômeno social, de forma que a subordinação possa abranger novas formas de trabalho em virtude do avanço social, dos processos de produção e da tecnologia.

A concepção subjetiva, que faz a análise da subordinação a partir da sujeição da pessoa do empregado ao empregador, no entanto, está superada, e conforme Delgado, adotá-la significa um verdadeiro erro jurídico. Segundo o autor<sup>91</sup>:

É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (status subjectiones). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados.

A subordinação clássica ou tradicional<sup>92</sup> consiste na submissão do trabalhador às ordens do empregador, a qual abrange o poder de comando do empregador, que atua de forma direta, controlando e dirigindo as atividades do

---

<sup>91</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 350.

<sup>92</sup> *Ibid.*, p. 352

empregado; e este, com dever de obediência, submetendo-se às ordens do empregador, cumprindo as suas atividades nos termos do contrato de trabalho, observados os limites e garantias legais.

A esse respeito, Porto<sup>93</sup> menciona que:

A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares” e penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento. É essa a acepção clássica ou tradicional do conceito, que podemos sintetizar como a sua plena identificação com a ideia de uma forte heterodireção patronal dos diversos aspectos da prestação laborativa obreira.

A subordinação objetiva<sup>94</sup>, a seu turno, consiste na integração e participação do trabalhador e de seu labor nos fins e objetivos empresariais do tomador de serviços, de forma que trabalho desenvolvido pelo trabalhador é relevante para que se possa atingir os propósitos do negócio.

Por último, Delgado<sup>95</sup> define a subordinação estrutural “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Para o autor é indiferente se o trabalhador recebe ordens direta do empregador ou que se harmonize aos objetivos da empresa, mas é vital que esteja “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”. O importante nessa concepção é o elo estrutural entre o trabalhador e a dinâmica empresarial, acoplando-se estruturalmente à organização e à dinâmica operacional, de modo que haja incorporação, pelo trabalhador, da cultura cotidiana empresarial no exercício de seu trabalho.

Delgado<sup>96</sup> entende que mediante a conjugação dessas últimas três concepções ou dimensões da subordinação (clássica/tradicional, objetiva e estrutural), de forma a se complementarem de forma harmoniosa e não excludente,

---

<sup>93</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

<sup>94</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo : LTr, 2019, p. 352.

<sup>95</sup> Ibid., p. 352-353.

<sup>96</sup> Ibid., p. 353-354.

as dificuldades de enquadramento jurídico pelo Direito do Trabalho a novos tipos de relação de emprego, poderão ser superadas, dado o caráter multidimensional do fenômeno da subordinação, por exemplo, dos trabalhadores que realizam trabalho a distância por meios telemáticos e informatizados de comando, mediante controle e supervisão, e que, a partir das dimensões objetiva e estrutural, podem ser enquadrados como empregados subordinados.

O art. 6º, caput e parágrafo único, da CLT, em virtude da redação conferida pela Lei n. 12.551/2011, expressamente admitiu a possibilidade de subordinação jurídica aos trabalhadores a distância e por meio telemáticos:

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

Nesse sentido, afirma Delgado<sup>97</sup>:

A compreensão dessas três dimensões do fenômeno subordinativo (a tradicional, a objetiva e a dimensão estrutural) não somente permite adequar o conceito jurídico, pela via interpretativa, às modificações da realidade, renovando o necessário expansionismo do ramo juslaborativo, como também relativiza a utilidade de fórmulas jurídicas restritivas de direitos sociais e fundamentais. Demonstra, ademais, a elevada capacidade de adaptação do Direito do Trabalho aos desafios das cambiantes sociedade e economia capitalistas.

A despeito do posicionamento do autor, na presente tese considera-se que, mesmo que sejam ampliadas as concepções da subordinação, mediante o uso das três concepções (clássica/tradicional, objetiva e estrutural), ainda assim, tal fenômeno seria incapaz de abranger os trabalhadores coordenados decorrentes da Quarta Revolução Industrial, dadas as particularidades e diferenças com relação aos trabalhadores subordinados e autônomos, sendo indispensável, portanto, a regulamentação especial dessa nova categoria de trabalhadores.

---

<sup>97</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 354.

Já com relação ao trabalhador autônomo, numa simplificada síntese, Nascimento<sup>98</sup> afirma que a

[...] autonomia é modo de trabalho no qual o prestador de serviços não está sob o poder do beneficiado. Portanto, aquele para o qual o serviço é prestado não tem o direito de exercer sobre o autônomo o poder de direção, o poder de fiscalização e o poder de controle.

Nesta perspectiva, Vilhena<sup>99</sup> considera o trabalhador autônomo como aquele “que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”.

Para Silva<sup>100</sup>, existem diversas teorias que possibilitam explicar o conceito de trabalho autônomo. Dentre elas, destaca: a) finalidade da prestação de serviços; b) resultado do trabalho; c) trabalho por conta própria; d) assunção do risco da atividade econômica; e) controle dos meios de produção; f) modo como a atividade é desenvolvida.

Pela perspectiva da teoria da finalidade da prestação de serviços, o trabalho autônomo é aquele em que o tomador de serviços está mais interessado no resultado do serviço, do que no modo de sua execução. O seu objetivo é usufruir do resultado e não dispor da energia do trabalho. Não interessam os meios, mas sim os fins atingidos. Existe clara distinção entre obrigação de meios e obrigação de resultados, de modo que “o trabalhador autônomo seria devedor de uma prestação de resultado, enquanto a obrigação do trabalhador subordinado seria de meios, isto é, de mero comportamento”.<sup>101</sup>

A teoria do resultado do trabalho é aquela que classifica o trabalho autônomo considerando o resultado da prestação de serviços, ou seja, se o resultado for imediato, isto é, quando o trabalhador fica com o que produz para depois revender aos interessados, estar-se-á diante do trabalhador autônomo; no

---

<sup>98</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 559.

<sup>99</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.532.

<sup>100</sup> SILVA, Otávio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, jan/abr 2005, p. 228-230.

<sup>101</sup> Ibid., p. 228.

entanto, se o resultado for mediato, isto é, quando o trabalhador vende diretamente o que produz, sem poder ficar com os frutos de seu labor, estar-se-á diante do trabalhador empregado.

A teoria do trabalho por conta própria considera como trabalhador autônomo aquele que, por conta própria e de forma habitual, exerce a sua atividade profissional mediante remuneração. Tal condição implica reconhecer que o trabalhador dispõe dos produtos ou resultados do seu labor, auferindo remuneração, sendo que exerce a sua atividade profissional de forma independente, por conta própria, ao contrário do trabalhador empregado, subordinado, que trabalha por conta alheia. A Lei n. 8.212/91, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências, ao definir em seu art. 12, V, *h*, o contribuinte individual, parece ter incorporado essa teoria, ao dispor que:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

V - como contribuinte individual:

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;

Por sua vez, a teoria da assunção do risco da atividade econômica defende que o trabalhador autônomo é aquele que assume os riscos da atividade profissional que executa, ao contrário do empregado que, nos termos do art. 2º, da CLT, presta serviços a um empregador que assume os riscos do empreendimento.

De acordo com a teoria do controle dos meios de produção, o trabalhador autônomo é o profissional que detém o controle dos meios de produção e também os possui, diferentemente do trabalhador empregado que executa os seus serviços valendo-se dos meios de produção pertencentes ao empregador. Em alguns casos, contudo, o trabalhador pode se valer dos seus próprios instrumentos de trabalho, de modo que essa teoria do controle dos meios de produção não pode ser por si mesma decisiva para essa diferenciação.

Por fim, a teoria do modo como a atividade é desenvolvida, indica se a atividade praticada é marcada pela presença ou não da subordinação. Se o trabalhador conservar o poder de direção da própria atividade, autodisciplinando de acordo com o seu livre entendimento particular, ele é autônomo. Mas se o trabalhador for subordinado, mediante a alienação do poder de direção do seu trabalho em troca de um salário, ele será um trabalhador empregado, e não

autônomo. O modo como a atividade laboral é executada, se com subordinação ou sem, é que vai definir se existe trabalho autônomo ou não. Essa subordinação tem como efeito o fato de que, o “trabalhador autônomo prescinde da figura do empregador para a sua existência como profissional”, enquanto para o “empregado é imprescindível a figura do empregador, sem o que deixa de existir a subordinação”. Portanto, o trabalhador autônomo não depende de um empregador para desenvolver o seu trabalho, mas o trabalhador empregado, necessita obrigatoriamente de um empregador para o exercício do seu trabalho.

O trabalhador autônomo, assim, é aquele que, por conta própria, mas podendo ser substituído, assume os riscos de sua atividade com controle dos meios de produção, presta serviços sem subordinação jurídica, com independência, liberdade, de forma habitual, a um ou mais tomadores, sem submeter-se às ordens e controle destes, percebendo remuneração pelo resultado do seu trabalho. Destaca-se que, a ausência da subordinação jurídica é o principal marco diferenciador entre o trabalhador autônomo e o empregado.

Nesta seara, Delgado<sup>102</sup> descreve o trabalhador autônomo como:

[...] aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho [...] A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo.

Embora a prestação dos serviços pelo autônomo geralmente se dê a tomadores distintos, ainda que o trabalho seja prestado a apenas um tomador de serviço, com exclusividade ou não, tal condição não é suficiente para

---

<sup>102</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 397.

descaracterizar o trabalho autônomo, nos termos do art. 442-B, *caput*, da CLT: “Art. 442-B. A contratação do 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. 3º desta Consolidação”.

Mas em caso de estarem presentes todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, em especial a subordinação, a relação empregatícia estará configurada e não o trabalho autônomo.

A pessoalidade, também, ainda que seja exigida em um contrato de prestação de serviços, em virtude da natureza do trabalho, que exija conhecimento específico, como por exemplo, nas atividades pelos profissionais liberais como advogados, médicos, contadores, dentre outros, tal condição, uma vez ausente de subordinação, não descaracteriza o trabalhador autônomo.

Acerca da liberdade do autônomo, que não se sujeita ao poder diretivo, punitivo e fiscalizador do tomador de serviços, todavia, não significa dizer que o autônomo não possa receber interferência do tomador, uma vez que este pode dar orientações gerais sobre o desenvolvimento do trabalho a ser desenvolvido e o trabalhador deve observá-las. Desta maneira, a liberdade não é absoluta, mesmo que seja o próprio autônomo quem decida sobre a forma e condições do seu trabalho, tais como o horário, local, modo e forma de execução.

Para Romita<sup>103</sup>, o trabalhador autônomo é aquele que:

[...] se obriga não a prestar – isto é, a colocar à disposição de outrem – a sua energia de trabalho, mas executar ou fornecer a um tomador uma obra determinada ou um serviço em conjunto, encarado como o resultado de sua atividade, que é exercida fora do âmbito da organização econômica do tomador. Essa atividade é desempenhada pelo trabalhador só ou com auxílio de terceiros, com organização própria e por sua inteira iniciativa, com livre escolha de lugar, tempo e modo de execução e, por isso, sem qualquer vínculo de subordinação com o tomador. Este pode dar instruções de caráter geral referente às características da obra ou dos serviços executados, mas não dá ordens ao prestador de serviços. A prestação a que se obriga o tomador remunera o produto fornecido ou o serviço executado. O risco econômico da atividade recai sobre o trabalhador autônomo.

---

<sup>103</sup> ROMITA, Arion Sayão. Competência da Justiça do Trabalho para ações sobre relações de trabalho: trabalho eventual. *Revista Justiça do Trabalho*, ano 22, n. 258, jun./2005, p. 12.



Assim, no que se refere à questão da regulamentação jurídica, enquanto o trabalhador empregado insere-se no âmbito do Direito do Trabalho, o trabalhador autônomo é regido pelo Direito Civil, mediante a celebração de um contrato civil de prestação de serviços (arts. 593 a 609, do CC), incluído neste, o contrato de empreitada (arts. 610 a 626, do CC). No entanto, nos termos do art. 114, incisos I e IX, da Constituição Federal, é de competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, incluída aqui aquelas que envolvam os trabalhadores autônomos, mesmo que a lei de direito material a ser considerada seja o Código Civil. Trata-se, nesse caso, de uma extensão de efeito processual, e não de direito material.

### **3.2 A ZONA CINZENTA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Em face dos conceitos expostos, considera-se que muitas atividades laborais, pelo fato de não apresentarem de forma clara os pressupostos de uma relação empregatícia, nem mesmo de uma genuína relação de trabalho autônomo, têm o seu enquadramento dificultado no âmbito da dicotomia clássica do subordinado x autônomo. Por consequência, acabam situando-se na chamada “zona cinzenta”, refletindo uma condição na qual o trabalho desenvolvido não possui um padrão claro que possa ser prontamente enquadrado nas regras e pressupostos do trabalhador empregado ou autônomo. Esse fato se dá em virtude da evolução das relações de trabalho, impactadas por novas realidades socioeconômicas, e diante da inércia do direito do trabalho em acompanhar esses avanços.

O Direito do Trabalho Brasileiro é marcado pela higidez de suas normas, razão pela qual as autoras Mandalozzo e Campagnoli<sup>104</sup> afirmaram que “o Direito do Trabalho brasileiro é definido como excessivamente rígido, inibidor da produtividade e incapaz de atender a rapidez e a dinâmica do mundo globalizado.” Nesse contexto, entendem que o processo de flexibilização, surgido em especial no início

---

<sup>104</sup> MANDALOZZO, Silvana Souza Netto e CAMPAGNOLI, Adriana de F. Pilatti. A flexibilização como alternativa a legalização de práticas laborais. *Salão Parceiro*. Revista Eletrônica, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 66, março 2018. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129649/2018\\_rev\\_trt09\\_v0007\\_n0066.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129649/2018_rev_trt09_v0007_n0066.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 05 jan. 2020, p. 12-18.

dos anos 1990, pode se apresentar “como um instrumento hábil a revisão do modo de pensar a relação laboral, ante ao desenvolvimento socioeconômico e político da sociedade, bem como um meio eficiente de se regulamentar situações cotidianas”.

Ao avaliar a relação entre trabalho e poder privado, mostrando tendências da evolução do conceito de subordinação e o surgimento de uma zona cinzenta entre o trabalho dependente e o independente, Nascimento<sup>105</sup> destaca que essa “evolução tem efeitos importantes na proteção oferecida pelo direito social, como a insegurança das pessoas, o crescimento de uma zona cinzenta entre o trabalho dependente e o independente e o quadro de redes de empresas, que sugere a adoção de uma noção comunitária (da União Europeia) do conceito de trabalhador assalariado, a manutenção do poder de requalificação do contrato de trabalho pelo juiz (adaptação, pela jurisprudência, da norma às novas formas de exercício de poder na empresa), a consolidação de um estatuto específico da empresa de trabalho temporário, e a aplicação de determinados aspectos do direito do trabalho a trabalhadores não assalariados e a empresários.

Ao mencionar essa zona cinzenta, Nascimento<sup>106</sup> afirmou que ela decorre do fato de que os conceitos de subordinação e de autonomia, no Brasil, são insuficientes. Segundo o autor

Não é possível ignorar que há casos que se situam numa zona cinzenta. Faltam conceitos complementares aos de subordinação e autonomia. É tarefa da dogmática jurídica a sua construção. A lei também pode encarregar-se fazê-lo, como na Espanha, com o Estatuto do Trabalhador Autônomo.

Vale dizer, ainda, que essa zona cinzenta, mediante a ausência de clareza no enquadramento da atividade, não decorre apenas do fenômeno da Quarta Revolução Industrial, da realidade dos trabalhadores coordenados digitais, dado que muito antes, já era possível visualizar algumas atividades laborais que, por conta de suas peculiaridades, não representavam de forma clara a dicotomia clássica do subordinado x autônomo. Essa incerteza de enquadramento, dá margem às inseguranças jurídicas que precisam ser eliminadas.

---

<sup>105</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 161.

<sup>106</sup> Ibid., p. 573.

A exemplo da chamada zona cinzenta pode-se mencionar o empregado em domicílio ou a distância. Isto pois, em um primeiro momento, seria possível imaginá-lo como um trabalhador autônomo, uma vez que exerce as suas atividades fora da empresa; sem fiscalização de horário; a pessoalidade pode ser flexibilizada uma vez que as tarefas podem receber a ajuda de terceiros, no contexto do domicílio ou a distância; a remuneração, normalmente se dá pelas tarefas realizadas; a exclusividade pode não ser exigida. O Direito do Trabalho, nesse contexto de incerteza de enquadramento, tornou mais claro o seu enquadramento, conferindo segurança jurídica, quando prescreveu no art. 6º, da CLT, que:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Desse modo, a CLT trouxe segurança jurídica, regulamentando o trabalho realizado no domicílio ou realizado a distância, destacando que embora este não esteja sendo realizado no estabelecimento do empregador, sob a sua fiscalização pessoal e direta, se estiverem presentes os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (prestação de trabalho por pessoa física, não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade), ela poderá ser reconhecida. Até porque, o comando, controle e supervisão pelo empregador, dados de forma tecnológica e informatizada, muitas vezes são mais eficientes que a própria fiscalização direta e pessoal do empregador, de modo que a ausência de fiscalização pessoal não afasta a possibilidade da caracterização da subordinação jurídica ao trabalho realizado no domicílio ou realizado a distância.

Nesse exemplo, fica evidente que a ausência de regulamentação pode implicar em incertezas que conseqüentemente venham acarretar insegurança jurídica, trazendo prejuízos significativos aos trabalhadores desprovidos de proteção legal.

Outros exemplos de trabalhadores situados na zona cinzenta podem ser mencionados e, alguns deles, inclusive, já possuem tratamento jurídico próprio, como a Lei n. 12.592/2012, com as alterações da Lei n. 13.352/2016, que dispôs

sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades profissionais de salões de beleza - cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador - denominados profissionais-parceiros, e as pessoas jurídicas devidamente registradas como salão de beleza - denominado salão-parceiro.

A classificação das atividades dos profissionais de salões de beleza enquanto trabalho autônomo ou empregado, gerou bastante discussão, inclusive com inúmeras ações judiciais, pois a forma da prestação dos serviços, muitas vezes, dificultava a sua caracterização, gerando dúvidas e situando-se na chamada zona cinzenta. No entanto, para dirimir essas incertezas e conferir segurança jurídica às partes e proteger os trabalhadores, a Lei n. 12.592/2012, com as alterações da Lei n. 13.352/2016, dispôs sobre o contrato de parceria, deixando claro que, uma vez observados os requisitos legais, a relação de trabalho entre profissional-parceiro e salão-parceiro será de trabalho autônomo.

O primeiro requisito, portanto, hábil a ensejar o trabalho autônomo, é a celebração do contrato de parceria por escrito entre as partes, que deverá ser homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego na presença de duas testemunhas. O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica deverá ser assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

A Lei 12.592/2012, em seu art. 1º-A, § 10º, ressalta que o referido contrato de parceria deverá conter cláusulas obrigatórias que estabeleçam:

- a) percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;
- b) obrigação, por parte do salão-parceiro de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;
- c) condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro por tipo de serviço oferecido;
- d) direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;
- e) possibilidade de rescisão unilateral do contrato no caso de não subsistir interesse na sua continuidade mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;

- f) responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;
- g) obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias.

Outrossim, é importante considerar que, embora o contrato de parceria regule uma relação de trabalho autônomo, por outro lado, impõe a exigência, nos termos do art. 1º-A, §§ 8º e 9º, da Lei 12.592/2012, da participação do sindicato da categoria profissional e laboral, ou do Ministério do Trabalho, explicitando a preocupação legislativa em proteger os direitos concernentes às condições de trabalho.

De acordo com o art. 1º-A, § 3º, da Lei 12.592/2012, o salão-parceiro é o responsável pela centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelo profissional-parceiro, mas poderá realizar a retenção de sua cota-parte percentual, fixada no contrato de parceria, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro, incidentes sobre a cota-parte que a este couber, na parceria.

Neste ponto, a obrigatoriedade de retenção e recolhimento pelo salão-parceiro dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro, prevista no art. 1º-A, § 3º, da Lei 12.592/2012, contribui, mais uma vez, para a proteção do trabalhador, que terá o recolhimento dos tributos referentes a sua atividade profissional e, ainda, terá a garantia de proteção previdenciária mediante o recolhimento das contribuições sociais e previdenciárias pelo salão-parceiro.

Conforme preceitua o art. 1º-A, § 4º, da Lei 12.592/2012, a remuneração do salão-parceiro que virá, também, da cota-parte retida, ocorrerá a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de escritório, de cobrança e de recebimentos de valores transitórios recebidos de clientes das atividades de serviços de beleza.

Por sua vez, de acordo com o art. 1º-A, §§ 4º e 5º, da Lei 12.592/2012, a cota-parte destinada ao profissional-parceiro, por sua vez, ocorrerá a título de atividades de prestação de serviços de beleza e não será considerada para o cômputo da

receita bruta do salão-parceiro ainda que adotado sistema de emissão de nota fiscal unificada ao consumidor.

O profissional-parceiro não poderá assumir, todavia, em conformidade com o art. 1º-A, § 6º, da Lei 12.592/2012, as responsabilidades e obrigações decorrentes da administração da pessoa jurídica do salão-parceiro de ordem contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio. Perante as autoridades fazendárias, os profissionais-parceiros poderão ser qualificados como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais, conforme o mesmo artigo, no § 7º.

Ao salão-parceiro cabe a preservação e a manutenção das adequadas condições de trabalho do profissional-parceiro, especialmente quanto aos seus equipamentos e instalações, possibilitando as condições adequadas ao cumprimento das normas de segurança e saúde. Aos profissionais cabem obedecer às normas sanitárias, efetuando a esterilização de materiais e utensílios utilizados no atendimento a seus clientes, de acordo com o Art. 1º-B e art. 4º, da mesma Lei.

Cumpridos os requisitos legais de celebração do contrato escrito, com a previsão das cláusulas obrigatórias e devidamente homologado na entidade representativa, o profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada na Lei n. 12.592/2012, com as alterações da Lei n. 13.352/2016.

No entanto, conforme o Art. 1º-C, da Lei 12.592/2012, o vínculo empregatício será configurado entre o salão-parceiro e o profissional-parceiro quando não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita na Lei e/ou o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria.

Pela presente análise da Lei n. 12.592/2012, com as alterações da Lei n. 13.352/2016, em especial, fazendo menção ao contrato de parceria em salão de beleza e estudando a relação de trabalho entre o salão-parceiro e o profissional-parceiro, nota-se que, embora a sua caracterização situe-se na zona cinzenta, a presença de uma regulamentação própria traz segurança jurídica às partes e, principalmente, protege o trabalhador a despeito de não lhe serem atribuídos os direitos trabalhistas afetos ao empregado.

Nesse sentido, Mandalozzo e Campagnoli<sup>107</sup> ao analisarem o tema em questão concluem que as referidas legislações ora mencionadas trouxeram uma face positiva do instituto da flexibilização, pois embora não garanta os direitos celetistas para o trabalhador, formaliza a sua mão de obra, elencando requisitos a serem observados à validade do ato contratual. Desse modo, faculta o “enquadramento como pequeno empresário, microempresários ou microempreendedor individual, modalidades com tributos fiscais reduzidos criadas pelo Estado, o que auxilia na redução da informalidade que assolava a categoria” e, ainda, garante ao profissional-parceiro o recolhimento dos tributos referentes à sua atividade profissional, bem como, a certeza de que gozará de proteção previdenciária, “o que representa um ganho para a sociedade como um todo”.

Outro exemplo de trabalhadores situados na zona cinzenta das relações de trabalho, mas que também receberam tratamento jurídico próprio, foram os representantes comerciais.

O contrato de representação comercial, regulado pela Lei n. 4.886/65, com as alterações da Lei n. 8.420/92, dispõe acerca de uma relação de trabalho autônomo, sem subordinação, em que o representante comercial tem como objetivo a venda de determinado produto ou serviço da empresa representada.

Nesta esfera, o Código Civil, nos arts. 710 a 721, dispõe sobre o contrato de agência em que uma pessoa assume em caráter não eventual e sem dependência, a obrigação de promover, mediante retribuição, a realização de certos negócios.

Delgado<sup>108</sup> define o contrato de representação como:

[...] pacto pelo qual uma pessoa física ou jurídica se obriga a desempenhar, em caráter oneroso, não eventual e autônomo, em nome de uma ou mais pessoas, a mediação para realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos para os transmitir aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

<sup>107</sup> MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLI, Adriana de F. Pilatti. A flexibilização como alternativa a legalização de práticas laborais. *Salão Parceiro*. Revista Eletrônica, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 66, março 2018. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129649/2018\\_rev\\_trt09\\_v0007\\_n0066.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129649/2018_rev_trt09_v0007_n0066.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 05 jan. 20, p. 12-18.

<sup>108</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 719.

A Lei n. 4.886/65, em seu art. 1º, definindo o contrato de representação comercial, assim prescreve:

Art 1º Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

Ainda, de forma similar, estatui o art. 710 do Código Civil:

Art. 710. Pelo contrato de agência, uma pessoa assume, em caráter não eventual e sem vínculos de dependência, a obrigação de promover, à conta de outra, mediante retribuição, a realização de certos negócios, em zona determinada, caracterizando-se a distribuição quando o agente tiver à sua disposição a coisa a ser negociada.

Parágrafo único. O proponente pode conferir poderes ao agente para que este o represente na conclusão dos contratos.

Assim, o representante ou agenciador obrigam-se, em caráter não eventual, ao agenciamento de propostas em favor do agenciado ou representado, sem subordinação, mas seguindo orientações previamente estabelecidas, para que negócios sejam celebrados e, com isso, possam auferir remuneração pelos serviços prestados.

A ausência de subordinação e a não exigência de ser executado por pessoa física são os principais elementos fático-jurídicos diferenciadores do trabalho empregado. Isto pois, no contrato de representação comercial ou de agência, o contratado pode ser uma pessoa física ou jurídica, enquanto o trabalhador empregado obrigatoriamente precisa ser pessoa física, com subordinação. E mais, o agente ou representante podem ter empregados que os auxiliem na atividade de agenciamento ou representação.

Outro aspecto que distingue o representante autônomo do trabalhador empregado é que, salvo disposição contratual em contrário, as despesas com o trabalho a ser desenvolvido correm às expensas do representante. Mais ainda, na representação ou agência, os riscos da atividade são do próprio trabalhador.

Embora o representante deva agir observando as instruções recebidas, tal fato não anula o trabalho autônomo, sendo insuficiente para ensejar o



reconhecimento da subordinação. Acerca do dever de observância das instruções, tanto a Lei n. 4.886/65 quanto o Código Civil deixam expressa essa obrigação:

Lei n. 4.886/65, art .29. Salvo autorização expressa, não poderá o representante conceder abatimentos, descontos ou dilações, nem agir em desacôrdo com as instruções do representado.

Código Civil, art. 712. O agente, no desempenho que lhe foi cometido, deve agir com toda diligência, atendo-se às instruções recebidas do proponente.

Nesse contexto, de ausência de autonomia plena, já que o representante deve observar as instruções recebidas, é que pode haver uma zona cinzenta de caracterização do autônomo x empregado. O excesso desse poder instrutório do representado pode anular a autonomia do representante e se aproximar da subordinação, ocasião em que somente diante da análise do caso concreto é que será possível auferir a existência ou não de subordinação.

Não obstante as diferenciações existentes entre o representante autônomo e o empregado, Delgado<sup>109</sup> admite a possível “confusão” na caracterização das diferenças, que devem ser avaliadas no caso concreto, afirmando que:

[...] nesses casos, a relação de trabalho, lato sensu, de representação mercantil ou agência e distribuição aproxima-se da relação de emprego, podendo com ela se confundir. Desfaz-se, em consequência, o envoltório civil/comercial que encobre a relação socioeconômica concreta, despontando o caráter empregatício do pacto efetivamente formado. O operador jurídico, porém, em tais situações fronteiriças deve examinar, topicamente, os elementos que compõem a relação sociojurídica efetiva, para apreender se está diante de uma relação civil/comercial ou de uma meramente empregatícia. Trata-se, na verdade, de um exame da matéria fática, que deve ser efetivada a partir das provas trazidas a juízo e das presunções incidentes sobre o tema.

O risco de descaracterização do trabalho autônomo, portanto, se dá quando o representado excede no poder instrutório e passa a exercer o poder diretivo sobre

---

<sup>109</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 722.

o subordinado, típico em uma relação de emprego. Nesse sentido, defende Nascimento<sup>110</sup> que:

Nos casos concretos, para se concluir se há ou não o poder de direção, portanto a subordinação, avaliam-se dados do caso como: 1) comparecer diariamente à empresa; 2) cumprimento de roteiro de visitas elaborado pelo próprio vendedor ou por uma empresa para a qual as vendas são feitas; 3) presença obrigatória em reuniões; 4) receber ordens diretas; 5) sofrer admoestações pela execução inadequada do serviço; 6) fiscalização sobre a sua atividade; 7) zona fechada e cadastro de clientes fornecido pela empresa ou pertencente ao vendedor; 8) exclusividade; 9) despesas da atividade e veículo próprio. Ex.: o ambulante que vende no Viaduto do Chá por conta própria não é empregado, mas se alguém o financia e dirige a sua atividade, ficando com os lucros e pagando uma percentagem, será empregado.

Embora possa existir o risco de descaracterização do trabalho autônomo por excesso, uma vez executado nos termos da lei, a subordinação estará afastada e não incidirá os direitos e obrigações relativos ao trabalhador empregado. No entanto, visando a estabilidade e continuidade do representante no trabalho, ainda que autônomo, mas à semelhança de direitos celetistas, o art. 27 da Lei n. 4.886/65 prevê algumas garantias ao representante, com nítido caráter protetivo, quais sejam: a) indenização devida ao representante pela rescisão do contrato fora dos casos previstos para justa causa de rescisão, cujo montante não poderá ser inferior a 1/12 (um doze avos) do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação; b) na hipótese de contrato a prazo certo, a indenização corresponderá à importância equivalente à média mensal da retribuição auferida até a data da rescisão, multiplicada pela metade dos meses resultantes do prazo contratual; c) o contrato com prazo determinado, uma vez prorrogado o prazo inicial, tácita ou expressamente, torna-se a prazo indeterminado; d) conversão em prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato, com ou sem determinação de prazo.

Acerca do objeto do contrato na representação comercial ou agência, refere-se ao resultado útil do trabalho, de forma que a remuneração do representante se dá mediante o pagamento de uma comissão a ser calculada sobre o montante de

---

<sup>110</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1037.

negócios representados. Diferente do empregado que recebe pelo seu labor, o representante não recebe pelo seu trabalho, mas sim pela quantidade de negócios gerados na proporção dos negócios agenciados (comissão).

### **3.3 TRABALHADOR PARASSUBORDINADO**

As inúmeras transformações no cenário econômico-social, decorrentes principalmente das inovações tecnológicas e reestruturação empresarial, da passagem de uma economia industrial para uma economia pós-industrial, acarretaram em profundas mudanças nas relações de trabalho, aproximando o trabalho subordinado do trabalho autônomo, de forma que o pressuposto da subordinação passa a ter dificuldades para o seu reconhecimento.

Observa-se a crise e insuficiência da clássica e tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e subordinado, uma vez que as novas relações de trabalho se apresentam como se fossem uma categoria intermediária, com traços tanto do trabalhador subordinado quanto do autônomo.

Na maioria das vezes, nesse cenário laboral contemporâneo, a liberdade, com contornos de autonomia dos trabalhadores, faz com que a tradicional subordinação encontre dificuldade à sua caracterização, já que o poder empregatício muitas vezes não se dá de forma direta e pessoal, mas passou a ser em forma de coordenação com a definição tão somente de regras gerais para a realização do trabalho, mas com traços de autonomia na sua realização pelo trabalhador e, ainda, o poder diretivo do empregador passou a ser exercido por meio da tecnologia, e não de forma pessoal e direta.

Nesse contexto, de liberdade e ausência de fiscalização direta e pessoal, a doutrina e jurisprudência, muitas vezes, passou a classificar esse novo trabalhador como se autônomo fosse, diante da dificuldade de se conciliar os pressupostos da subordinação a essa nova realidade. Como consequência, os trabalhadores enquadrados como autônomos, deixaram de receber a proteção das normas trabalhistas, restritas ao subordinado, tornando-se obrigados a suportar os riscos do trabalho e da exclusão da tutela trabalhista.

Preocupada com essa realidade e vulnerabilidade do trabalhador, agora excluídos da tutela trabalhista e sem liberdade e autonomia real, parte da doutrina

jurídica passou a defender a criação de uma categoria intermediária, que fosse apta a reconhecer o fato de que esse trabalhador merece uma proteção maior do que aquela destinada ao autônomo, diante da ausência de autonomia plena, mas reconhecendo a incompatibilidade do mesmo tratamento destinado aos subordinados, considerando as nítidas diferenças existentes, principalmente pela ausência da subordinação clássica.

Assim, na busca de uma categoria intermediária, a categoria do trabalhador parassubordinado, fruto do Direito italiano<sup>111</sup>, passa a ficar em evidência, já que este não se insere na classificação binária clássica do direito do trabalho (subordinado x autônomo). Nessa categoria intermediária, considera-se o trabalhador parassubordinado como aquele que é mais autônomo que o subordinado, e mais subordinado que o autônomo.

Na definição de Nascimento,<sup>112</sup> o trabalho parassubordinado é:

[...] uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado. A construção teórica da figura do trabalho parassubordinado teria alguma utilidade para o direito do trabalho se tivesse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais se situa o trabalho autônomo e o subordinado, mas essa regulamentação não existe, e o problema da extensão dos direitos do empregado subordinado ao parassubordinado não está resolvido nem mesmo na Itália, onde a jurisprudência é oscilante. Quando o trabalho parassubordinado tiver características preponderantes de subordinação, mais simples será enquadrá-lo como tal (trabalho subordinado), para o efeito de aplicação da legislação pertinente, salvo se elaborada uma normativa própria, sem o que não será de grande utilidade no Brasil.

Cumprе ressaltar que, no Brasil, embora seja possível encontrar a menção ao trabalhador parassubordinado na jurisprudência, não existe até o momento

---

<sup>111</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020.

<sup>112</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 560.

regulamentação jurídica a esse trabalhador, o que impede a atribuição de efeitos jurídicos “intermediários” aos parassubordinados, cabendo a distinção ao debate doutrinário. Sendo assim, o tratamento conferido na jurisprudência, dá-se pelo reconhecimento da relação de emprego como autônomo, a depender da presença ou não dos pressupostos fáticos-jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, atinentes ao trabalhador empregado. A questão exposta corrobora-se por meio dos conteúdos a seguir expostos, explicitando o posicionamento do judiciário a respeito:

Acosto-me, por derradeiro, aos fundamentos que se seguem, inspirados no julgamento da Turma no Processo nº 0000786-43.2018.5.07.0018, relatado pelo Desembargador Paulo Régis Machado Botelho. A questão controvertida posta nestes autos, percebe-se a complexidade da situação fática vivenciada pelas partes. A parte reclamante no exercício da sua atividade, não é autônoma e nem tampouco empregada, de acordo com os elementos caracterizadores estampados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A reflexão nos leva a enquadrá-la como uma atividade parassubordinada, ou seja, é um meio termo entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado. Sendo assim, tem-se que tão somente a onerosidade (recebimento de comissões) e a não-eventualidade, não são suficientes, como é de óbvia sabença, para caracterização de uma relação jurídica como de emprego. Na verdade, lhe falta a subordinação jurídica no grau e na intensidade necessária para a configuração de uma relação de emprego, bem como a pessoalidade continuada nos moldes celetistas. Além do que, embora a exclusividade não seja elemento clássico caracterizador do liame empregatício, serve de requisito auxiliar, notadamente em atividades externas, para que o intérprete diferencie uma relação de trabalho de uma relação de emprego. Portanto, arrimado no conjunto probatório em diálogo com as normas estampadas nos artigos 2º e 3º da CLT, entende-se que a relação entre as partes é meramente de trabalho, não se caracterizando como relação de emprego. (TRT-7 - RO: 00004828620185070004, Relator: CLAUDIO SOARES PIRES, Data de Julgamento: 01/07/2019, Data de Publicação: 01/07/2019) (grifos nossos).

TRABALHO PARASSUBORDINADO. ARTISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. A relação jurídica travada não se subsume, exclusivamente, aos conceitos restritivos de trabalho subordinado ou trabalho autônomo, carecendo-se da adoção de critérios práticos para a solução da matéria. Tais peculiaridades vêm sendo enfrentadas pela doutrina pátria, sob o pálio do trabalho parassubordinado ou trabalho coordenado, sugerindo um modelo intermediário entre o trabalho autônomo e o labor subordinado. Tratando-se de laborista artista que goza de ampla e efetiva liberdade negocial, e labora em condições de patente superioridade econômica e social, não se encontram presentes os requisitos legais constantes dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT-2 - RO: 00021622720115020381 SP

00021622720115020381 A28, Relator: MARIA CRISTINA XAVIER RAMOS DI LASCIO, Data de Julgamento: 08/10/2015, 9ª TURMA, Data de Publicação: 22/10/2015) (grifos nossos).

Vínculo de emprego. Subordinação estrutural. As transformações no cenário econômico e social dos últimos anos, manifestada por várias circunstâncias, entre as quais a descentralização produtiva, a inovação tecnológica e o aparecimento de novas profissões advindas da transição de uma economia industrial para uma economia pós industrial ou de serviços, contribuíram para colocar em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Daí ter surgido a hipótese chamada de trabalho parassubordinado ou coordenado ou ainda como prefere a OIT: "relações de trabalho de ambiguidade objetiva". Trata-se de uma "zona cinzenta" entre a relação de trabalho e a relação de emprego. Demonstrada a presença dos requisitos legais constantes nos artigos 2º e 3º da CLT é de se manter a decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes. Recurso da segunda ré a que se nega provimento. (TRT-2 - RO: 00030295220135020089 SP 00030295220135020089 A28, Relator: FLÁVIO VILLANI MACÊDO, Data de Julgamento: 11/12/2014, 17ª TURMA, Data de Publicação: 19/12/2014) (grifos nossos).

RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO AUTÔNOMO. A contraposição trabalho subordinado e trabalho autônomo exauriu sua função histórica e os atuais fenômenos de transformação dos processos produtivos e das modalidades de atividade humana reclamam também do Direito do Trabalho uma resposta à evolução desta nova realidade. A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado ou trabalho parasubordinado) com tutela adequada, mas inferior àquela prevista para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia codicista trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste no nosso ordenamento jurídico, levando a jurisprudência a se apegar a critérios práticos para definir a relação concreta. Logo, comprovado nos autos que a prestação de serviços se desenvolveu sob a orientação e direção do empregador, a relação jurídica está sob a égide do Direito do Trabalho. (TRT-3 - RO: 460403 00988-2002-091-03-00-2, Relator: Alice Monteiro de Barros, Segunda Turma, Data de Publicação: 14/05/2003, DJMG).

Como se vê, diante da ausência de uma regulamentação específica, ainda que na situação fática não se reconheça na plenitude o caráter de subordinação ou autonomia, o judiciário percebe-se impedido de conferir um tratamento "intermediário" e equilibrar a proteção necessária, tendo que decidir dentro dos limites da classificação binária do Direito do Trabalho, que notoriamente se faz insuficiente.

Historicamente, a primeira definição de trabalho parassubordinado<sup>113</sup> deriva do Direito italiano. E, a despeito de ser a Itália o país com a maior elaboração legislativa, jurisprudencial e doutrinária, a figura do parassubordinado também pode ser vista em outros países europeus como a Alemanha, Espanha, Inglaterra, Portugal e França, apesar de em menor expressão e densidade.

O início da relação de trabalho parassubordinado no Direito italiano deu-se em 1959, pelo art. 2º, da Lei n. 741, de 1959<sup>114</sup>, trazendo em sua parte final, a expressão “relações de colaboração que se materializam na prestação do trabalho contínuo e coordenado”. Neste aspecto, destacam-se três características: “colaboração”, “continuada” e “coordenada” (co.co.co). Na sequência, a Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973, alterou o art. 409, §3º, do Código de Processo Civil Italiano<sup>115</sup>, atribuindo ao juiz do trabalho a competência para conhecer das ações oriundas das “relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que resultem em uma prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que sem caráter não subordinado”. Mais uma vez, as três características se repetem: colaboração, continuada e coordenada (co.co.co.).

Assim, pela leitura do referido art. 409, do *Codice di Procedura Civile*, é possível abstrair os pressupostos para a caracterização do trabalhador parassubordinado, quais sejam: prevalente pessoalidade, continuidade e coordenação.

A prevalente pessoalidade não requer a exclusividade do trabalho pessoal, mas permite a utilização de meios técnicos e auxiliares para o desempenho das atividades em caráter complementar, mantendo, todavia, o papel principal no

---

<sup>113</sup> Cf. PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020, p. 141.

<sup>114</sup> Art. 2. Le norme di cui all'art. 1, dovranno essere emanate per tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata.

<sup>115</sup> Art. 409 do Codice di Procedura Civile: Controversie individuali di lavoro. Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: [...] 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

desenvolvimento do trabalho ao prestador contratado. Diante dessa possibilidade, o critério da pessoalidade não é hábil a diferenciar o trabalho parassubordinado da subordinação.

O pressuposto da continuidade requer que o trabalho não se dê de forma eventual, mas que tenha continuidade, com permanência de tempo no trabalho. Um contrato de obra isolada, por exemplo, ainda que demande tempo, o pressuposto não estará configurado, dado que a continuidade implica, ainda, na permanência de tempo em relação à colaboração. O interesse comum de colaboração é que deve perdurar. A esse respeito, Silva<sup>116</sup>, afirma que a continuidade está relacionada “a uma série de resultados que as partes pretendem atingir e que justificam a presença da coordenação”

O terceiro pressuposto da parassubordinação e que, por sua vez, apresenta o maior grau de dificuldade para os fins de identificação, é a coordenação. Segundo Silva<sup>117</sup>, a ideia da coordenação assume relevância no conceito de parasubordinação, no sentido de uma “peculiar modalidade de organização da prestação dos serviços”. O tomador dos serviços detentor de algum tipo de poder de controle e de coordenação, organiza a prestação dos serviços, que será prestado com autonomia pelo trabalhador. Essa ideia de coordenação, surge no sentido de “ordenar juntos”, com conotação de que ambas as partes possuem medidas a proporem para atingirem o objetivo comum. Não se confunde com o poder de dar instruções, pois estas pressupõem a existência de graus distintos de quem as dá e de quem as recebe. Na coordenação, existem níveis que se unem, em que o prestador e tomador de serviços “ordenam juntos” o trabalho.

Porto<sup>118</sup> ao analisar o entendimento jurisprudencial da coordenação afirmou que esta “pode se exteriorizar nas formas mais variadas, incidindo, inclusive, sobre o conteúdo, o tempo e o lugar da prestação laborativa, desde que não se transforme na heterodeterminação dessa última, mediante ordens e controles penetrantes sobre

---

<sup>116</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 104.

<sup>117</sup> SILVA, Otavio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, jan/abr 2005, p. 234.

<sup>118</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação como forma de discriminação*. In: *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020, p. 144.



as suas modalidades de execução, pois que, nesse caso, resta configurada a subordinação”. Consiste na submissão do trabalhador às diretrizes do tomador em relação ao trabalho, mas sem que estas acarretem em subordinação.

Assim, diante de cada caso concreto, a análise das relações de trabalho a partir dos pressupostos do trabalho parassubordinado e do subordinado, será possível diferenciar cada uma das relações de trabalho existentes, já que possuem pressupostos diferentes.

Nesse sentido, Silva afirma que a doutrina italiana ao reconhecer a existência do parassubordinado enquanto uma classe de relação jurídica, deixou claro, portanto, que “a) o trabalho parassubordinado possui algumas semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde; b) a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo (aquele em que o trabalhador assume a obrigação de produzir um determinado resultado).”<sup>119</sup>

Ao analisar os efeitos da parassubordinação no Direito Italiano, Porto<sup>120</sup> afirma que essa se põe como uma obstáculo à expansão do conceito de subordinação, que passa a ficar restrito à acepção clássica e, com isso, impede que o trabalhador parassubordinado possa se valer dos direitos trabalhistas, com proteção integral conferida pelo Direito do Trabalho. Isto pois, no entendimento da autora, caso a subordinação fosse adotada na sua acepção ampla e extensiva, as duas figuras acabariam se confundindo, sendo possível considerar os parassubordinados como verdadeiros empregados subordinados, tendo pleno acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários. Para ela, o discurso de que se não existisse regulamentação específica aos parassubordinados os mesmos poderiam ser considerados autônomos, e daí a proteção jurídica ao trabalhador seria menor ainda, tal conjectura encobre ou mascara, na realidade, a nítida pretensão reducionista do conceito de subordinação, ou, a exclusão de determinadas formas de trabalho da incidência e tutela do trabalho subordinado, o que para ela não seria correto.

---

<sup>119</sup> SILVA, Otavio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, jan/abr 2005, p. 232.

<sup>120</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação como forma de discriminação*. In: *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020. passim.

No mesmo sentido, afirma Viana<sup>121</sup>:

O conceito de subordinação, que era unívoco e se ampliava sempre, alcançando um número crescente de pessoas, tende hoje a se partir em dois: de um lado, os realmente dependentes, aos quais se aplicariam as velhas garantias; de outro, os parassubordinados, para os quais se procuram soluções a meio caminho, como acontece com certo projeto de lei. Com isso, de forma inteligente, difunde-se a ideia de que está havendo mais proteção, quando, na verdade, quebra-se a marcha expansiva do Direito do Trabalho: os trabalhadores fronteiriços, que seriam tendencialmente considerados empregados, passam a constituir uma nova (sub)categoria jurídica.

E mais, ainda que se pretendesse proteger os trabalhadores parassubordinados mediante regulamentação especial, Porto<sup>122</sup> destaca que, além de possuírem algumas restrições legais, os direitos a eles destinados no direito italiano foram bastante modesto, sendo muito inferior, quantitativa e qualitativamente, àqueles previstos aos trabalhadores subordinados, destacando os seguintes direitos compreendidos na legislação italiana: aplicação do processo do trabalho (art. 409, §3º, do CPC); da disciplina especial sobre os juros e correção monetária dos créditos trabalhistas (art. 429, §3º, do CPC); da disciplina das renúncias e transações (art. 2113, do Código Civil de 1942); do regime fiscal do trabalho subordinado (art. 47, §1º, “c” bis, do Decreto n. 917, de 1986); cobertura previdenciária da aposentadoria e da maternidade e os auxílios familiares às famílias de baixa renda (art. 2º, §26 e ss., da Lei n. 335, de 1995; art. 1º, §212 e ss., da Lei n. 662, de 1996; art. 59, §16, da Lei n. 449, de 1997; art. 80, §12, da Lei n. 388, de 2000; art. 64 do DL n. 151, de 2001); o seguro obrigatório contra os acidentes do trabalho e as doenças profissionais (art. 5º do DL n. 38, de 2000) e o reconhecimento da liberdade sindical e do direito de greve.

Além disso, Porto<sup>123</sup> ressalta algumas restrições de direitos impostas aos parassubordinados, especialmente aqueles que dizem respeito ao: direito a uma remuneração suficiente (art. 36, §1, da Constituição Italiana); direito à correção

<sup>121</sup> VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O Direito do Trabalho no limiar do século XXI. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*. Belo Horizonte, v. 63, n. 37, jul. 1999, p. 172-173.

<sup>122</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação como forma de discriminação*. In: *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020. passim.

<sup>123</sup> Ibid., passim.

monetária e ao privilégio em relação aos juros, após a abertura do procedimento de execução concursal; o direito previsto no art. 2126, do Código Civil Italiano de 1942, que consagra a denominada teoria trabalhista das nulidades, assegurando ao trabalhador a percepção de todos os direitos relativos ao período em que prestou a sua atividade, anteriormente à invalidação do contrato; o direito previsto no art. 2125, do Código Civil Italiano/42, que impõe limites ao estabelecimento do pacto de não concorrência, relativo a período posterior à cessação do contrato de trabalho; direito à disciplina sobre as funções laborativas prevista no art. 2103, do Código Civil Italiano/42; o impedimento do curso do prazo prescricional durante a vigência da relação de trabalho; os privilégios previstos pela ordem jurídica aos créditos do empregado sobre os bens do empregador; o seguro-desemprego; a tutela da atividade sindical nos locais de trabalho, fortemente assegurada pelo Estatuto dos Trabalhadores (Lei n. 300, de 1970); o direito à formação, de modo que, caso queiram se manter atualizados e competitivos no mercado de trabalho, são obrigados a custeá-la; proteção contra a dispensa imotivada, podendo o seu contrato ser cessado “ad nutum”; restrições normativas impostas aos parassubordinados no que tange à denominada “totalização das contribuições para a aposentadoria”.

Feita essa análise, Porto<sup>124</sup> afirma que, considerando o equívoco em se restringir o alcance do conceito de subordinação e passando a diferenciar os trabalhadores parassubordinados dos subordinados pelo critério da subordinação clássica ou heterodireção forte (“sujeição do trabalhador a ordens patronais constantes e específicas, acerca dos diversos aspectos da prestação laborativa”), o que se vê, na verdade, é uma disparidade de tratamento por um critério que não deveria ser considerado, pois é discriminatório e fere o princípio da isonomia, já que o critério correto e adequado seria o da hipossuficiência do obreiro, o qual se faz presente tanto nas relações empregatícias quanto nas parassubordinadas. Essa hipossuficiência se dá de forma econômica ou estrutural, já que o obreiro depende da remuneração decorrente do trabalho para a sua subsistência, bem como, não é capaz de negociar com o patrão em igualdade ou em virtude das condições laborativas precárias a que se submetem.

---

<sup>124</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. In: Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020. p. 146.

Acerca do critério de diferenciação entre o trabalhador subordinado do parassubordinado, a autora<sup>125</sup> defende que:

Dessa forma, o que distinguiria o trabalhador subordinado do parassubordinado é apenas a dependência pessoal, pois ambos se encontram na mesma situação de hipossuficiência. Por isso discordamos dessa distinção. O que justifica a aplicação das tutelas trabalhistas, como já notado, não é a sujeição às ordens patronais, mas, sobretudo, a hipossuficiência do trabalhador. Se ambos – subordinados e parassubordinados – encontram-se nessa situação, o fato de se excluir esses últimos do campo de aplicação das normas trabalhistas é discriminatório. Trata-se de uma distinção sem um motivo razoável, pois a ausência de dependência pessoal não é uma razão válida para excluir a aplicação das tutelas trabalhistas.

A autora<sup>126</sup> adiciona, ainda, que o exemplo da parassubordinação no Direito Italiano revelou que não cumpriu com o papel protetivo dos trabalhadores, mas demonstrou uma forma de tratamento discriminatório, ferindo o princípio da isonomia. Considera, assim, que as restrições impostas, bem como a baixa remuneração, as jornadas de trabalho reduzidas, os limites das contribuições previdenciárias, entre outros aspectos, coloca tais trabalhadores na condição de “falsos autônomos”, encorpando a ala dos “trabalhadores pobres”.<sup>127</sup>

Esse posicionamento, todavia, não é pacífico na doutrina, pois como já dito, para muitos a ausência de uma regulamentação específica irá favorecer a caracterização dos trabalhadores enquanto autônomos e, desse modo, terão proteção jurídica ainda menor, se comparado aos direitos já conferidos aos parassubordinados. Defendem, assim, a necessidade de uma categoria intermediária que deveria receber direitos mínimos conferidos aos empregados, a exemplo da parassubordinação, que possui essa função ampliativa, já que embora não possam ser classificados enquanto empregado, mas em função da ausência de autonomia plena, pelo simples fato de serem “trabalhadores”, fazem jus à proteção mínima do Estado.

---

<sup>125</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação como forma de discriminação*. In: Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020, p. 119.

<sup>126</sup> Ibid., passim.

<sup>127</sup> Ibid., p. 148-149.

Nesse contexto, Alves<sup>128</sup> afirma a necessidade de “uma postura positiva e inclusiva do legislador brasileiro que contemplasse o trabalho parassubordinado com um conjunto mínimo e basilar de direitos trabalhistas”. Para o autor, é preciso “reconstruir o Direito do Trabalho fundado efetivamente na valorização do trabalho e não somente no emprego”.

Contudo, Alves<sup>129</sup> entende que não se pode conferir a mesma proteção a relações de trabalho que não são iguais e, nesse sentido propõe:

[...] pensar em um grau de proteção maior ao trabalho subordinado, seguido de uma proteção ampla, porém, mais restrita que a anterior ao trabalho parassubordinado, até chegar a uma proteção mínima às demais formas de venda da força produtiva.

Ao analisar a insuficiência do conceito de subordinação e, considerando as novas modalidades de trabalho, que estivessem “fora da equação tradicional emprego = trabalho subordinado”, Silva<sup>130</sup> também declarou ser possível que “a noção de parassubordinação, desenvolvida pelo direito italiano, pode ser bastante útil nesse contexto, caso seja utilizada para regulamentar algumas dessas novas modalidades de trabalho”. Assim, Silva<sup>131</sup> conclui, que:

A alteração do art. 114 da Constituição Federal nos leva à necessária reflexão sobre o conteúdo das relações de trabalho, uma vez que, a partir de agora, a Justiça do Trabalho vê ampliada a sua área de atuação, para além dos limites antes impostos pelo conceito de subordinação. Acredito que qualquer revisão do nosso modelo de relações de trabalho terá que passar pela revalorização do trabalho autônomo e pelo desenvolvimento de fórmulas contratuais inovadoras que levem em conta o conceito de trabalho parassubordinado. O tradicional trabalho subordinado em regime de emprego terá que conviver com formas alternativas de prestação de serviços.

---

<sup>128</sup> ALVES, Amauri Cesar. *Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2004. p. 106.

<sup>129</sup> Ibid., p. 135.

<sup>130</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 112.

<sup>131</sup> SILVA, Otavio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, jan/abr 2005, p. 238.

Barros<sup>132</sup> sustenta que a categoria do trabalho parassubordinado instituída ao lado do trabalho autônomo e do trabalho subordinado, implicaria no redimensionamento do Direito do Trabalho, tornando necessário definir, para essa nova categoria, a extensão de sua disciplina, delimitando quais institutos seriam devidos ao trabalhador parassubordinado.

A autora<sup>133</sup> ressalta as transformações no cenário econômico e social, colocando em xeque a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado e, como resposta, assim se expressa em respeito à parassubordinação:

As transformações no cenário econômico e social têm colocado em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Para atender às novas exigências, tem sido proposto um terceiro gênero: o trabalho parassubordinado, cujo conceito ainda é bastante controvertido. A doutrina italiana ora o considera como o trabalho contínuo e coordenado, ora o considera apenas como trabalho coordenado. Sugere-se sejam incluídos nesse terceiro gênero alguns trabalhos artísticos, como o de produtor, apresentador, atores principais, entre outros. A instituição do trabalho parassubordinado implica redimensionamento do próprio Direito do Trabalho, a fim de que se definam as situações que serão por ele abrangidas, bem como os institutos de natureza trabalhista que lhe serão aplicados. A utilidade desse terceiro gênero, ou seja, dessa alternativa, consiste na possibilidade de se incluírem no seu âmbito situações fronteiriças, localizadas na chamada “zona gris”, habitada, por exemplo, por trabalhadores intelectuais, cujo trabalho envolve situações dúbias, de qualificação jurídica difícil de ser delineada. Isso ocorre exatamente porque não há possibilidade de um critério abstrato capaz de fornecer o conteúdo da subordinação jurídica.

Em face da insuficiência do modelo dicotômico entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, Nascimento<sup>134</sup> aborda a construção da concepção tricotômica – autonomia, subordinação e parassubordinação – e compartilha a experiência vivida em fevereiro de 2008 na *Università Degli Studi di Roma Tor Vergata*, de Roma, onde participou, juntamente com destacados professores universitários dos principais países europeus, de um importante congresso idealizado para discutir o tema *Lavoro autonomo e diritto del lavoro: quali frontiere?* — Trabalho autônomo e

---

<sup>132</sup> BARROS, Alice Monteiro de Barros. *Trabalhadores intelectuais*. In: Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg., Belo Horizonte, v.39, n.69, p.147-165, jan./jun.2004. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_69/Alice\\_Barros.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2020, p. 155.

<sup>133</sup> Ibid., p. 165.

<sup>134</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 215-218.

direito do trabalho: quais são as fronteiras? Na ocasião, discutiram-se as experiências e os problemas nos diversos ordenamentos jurídicos, inclusive os do Brasil, tendo os temas sido debatidos por autores como: Perone, Santoro-Passareli, Prosperetti, Vallebona, Anastasi, Guariello, Ales, Tirasboschi, Plantade e Proia, da Itália; Marbold, da Alemanha; Muñoz, da Espanha; Engblom, da Suécia; Conmti, da Colômbia; Álvarez, da Venezuela, e Vianna, do Brasil.

Uma temática posta como “maior novidade” do referido Congresso, refere-se à lei da Espanha de 2007 (Lei n. 20), que trata do trabalhador autônomo economicamente dependente, e que tem o nome de Estatuto do Trabalho Autônomo. Tal Estatuto é responsável por criar a figura do “autônomo semidependente”, do “autoempresário” e do “autônomo por conta de outrem” — considerado dependente, embora não subordinado, “e fixa um percentual de 75% auferidos de uma única fonte para configurar a dependência econômica do autônomo”.<sup>135</sup>

Uma questão que emerge claramente dos debates, implica na necessidade de estabelecer diferença entre a dependência econômica e a subordinação, além do fato de que por si só, a presença da habitualidade do serviço para a mesma fonte, não é suficiente para caracterizar a subordinação. Considera também “que há pessoas que não sendo empregadas ocupam uma posição na empresa quase da mesma natureza de trabalhadores subordinados”.<sup>136</sup>

A principal conclusão do Congresso traz a constatação de que a classificação binária “autonomia-subordinação” não é suficiente para “abranger toda a multiplicidade de situações que se desenvolvem na sociedade pós-industrial e a nova tipologia de contratos de trabalho que não se enquadram rigorosamente nem como autônomos nem como subordinados”. Sobre tal fato, emerge, a partir dos debates, a reflexão acerca da necessidade da construção teórica tricotômica ou trinária (autonomia, subordinação e parassubordinação) no direito do trabalho, superando a classificação binária (autonomia-subordinação) e, assim, analisar qual a melhor forma dogmática de expressar essa transformação no Direito do Trabalho.<sup>137</sup>

---

<sup>135</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 216.

<sup>136</sup> Ibid.

<sup>137</sup> Ibid.

Como resposta a esta reflexão e análise, sob influência da doutrina italiana, toma-se a teoria da parassubordinação como sendo capaz de explicar as modificações recentes da divisão jurídica do trabalho, uma vez que, diante da sua amplitude, defendeu-se ser ela capaz de aglutinar as diferentes formas de trabalho nos diversos segmentos econômicos do mundo atual, incluindo o crescente número de trabalhadores não empregados, oriundos das novas formas de organização empresarial, que embora não sejam empregados, estando portanto excluídos do sistema legal vigente por se encontrarem na “economia informal”, carecem de proteção enquanto trabalhadores, um “problema que, na Europa, se agrava com os imigrantes e, no Brasil, com os excluídos”.<sup>138</sup>

Dessa forma, buscando sintetizar as propostas acolhidas no Congresso, Nascimento resume os seguintes pontos:

- a) o direito do trabalho não abrange as novas modalidades de trabalho;
- b) existem relações de trabalho que se situam numa zona cinzenta, que não se enquadram nem na autonomia plena nem na subordinação total;
- c) essas novas modalidades não podem ser revolvidas pelo direito civil, e estão num estado de incerteza jurídica que exige proteção legal;
- d) não obstante, a essas novas modalidades de trabalhadores devem ser assegurados alguns direitos, como os direitos fundamentais do trabalho decente, a proteção contra discriminações, a proibição do trabalho forçado, a defesa das crianças e adolescentes que trabalham e a proteção da seguridade social.<sup>139</sup>

Nascimento menciona que, como conclusão do Congresso, foi reconhecida a necessidade de revisão do campo de aplicação do Direito do Trabalho, principalmente para incluir os grupos vulneráveis, mediante a inclusão de novas formas jurídicas de trabalho, destacando, neste caso, o papel relevante também dos governos na formulação de “políticas de proteção para adequação das leis à realidade”, com a revisão das zonas limítrofes da subordinação, de forma que as novas regulamentações não contemplem como empregatícias atividades como “as temporárias, as de formação profissional e aprendizagem, a estacional ou sazonal, a dos profissionais liberais inscritos nos seus respectivos conselho — o que basta, na

---

<sup>138</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 216.

<sup>139</sup> Ibid., p. 217.



Itália e na França, para evitar que sejam considerados empregados subordinados”, tendo em vista a “autonomia natural” presente nessas atividades, a exemplo do “representante comercial, o médico, o advogado, o psicólogo etc.”<sup>140</sup>

Outro ponto conclusivo, refere-se à preocupação com a tendência das decisões judiciais em considerarem empregado aquele situado na zona cinzenta – autônomo-empregado – devendo tal fato ser evitado, inclusive porque pode contribuir para a perda de postos de trabalho, diante do aumento do custo às empresas. Afirma Nascimento<sup>141</sup>:

[...] deve ser reavaliada a tendência da sentença judicial em transformar em empregado aquele que está em situação que tangencia as zonas de separação de áreas de trabalho próximas, que não devem ser interpenetradas. O custo da empresa é fator a ser considerado numa política de desenvolvimento econômico onde se pretende dar trabalho ao maior número de pessoas. Enfim, o informal — 25% da força de trabalho italiana — é formalizável, e este não é apenas um problema de legalidade, mas de excessiva rigidez da lei e de custo do trabalho — por exemplo, o aumento de 1.000 euros para 2.000 euros, na Itália, com encargos sociais —, o que levou, nesse país, as grandes empresas a abandonar regiões de maior custo em prejuízo da região abandonada, que perdeu postos de trabalho. A situação atual só pode ser superada com uma nova tipologia de contratos de trabalho além das fronteiras da concepção binária tradicional, mas hoje irreal, com a tributização dos ônus previdenciários e o rompimento da concepção binária subordinação-autonomia.

Por fim, o autor ressalta que a concepção trinária não é produto apenas do pensamento europeu, pois no ano de 2000, o jurista uruguaio Juan Razo Delgue (v. *La contratación atípica del trabajo*, AMF) já alertava acerca dessa concepção, pelo que destacou:

A concepção trinária não é produto apenas do pensamento europeu. Em 2000, o conceituado jurista uruguaio Juan Razo Delgue (v. *La contratación atípica del trabajo*, AMF) já alertava, diante da realidade sul-americana, sobre a mesma necessidade tripartida e os novos contratos de trabalho, que se afastam do modelo estável, a tempo completo, e a segmentação do sistema de relações laborais. Afirma Delgue que existe hoje uma disfunção entre o trabalho subordinado e o trabalho economicamente dependente, pois nem todo trabalho

<sup>140</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 217.

<sup>141</sup> *Ibid.*, p. 217-218.

dependente é alcançado pelo direito do trabalho, enquanto franjas de trabalho formalmente subordinado - mas econômica e socialmente independentes (por exemplo, altos executivos) - são tuteladas pela disciplina laboral, o que é um erro.<sup>142</sup>

Na Espanha, a Lei 20/2007 (Estatuto do Trabalho Autônomo – ETA) é um bom exemplo acerca da regulamentação do trabalhador parassubordinado, que nos termos previstos no ETA, recebeu o nome de “trabalhador autônomo economicamente dependente” – TRADE.

As autoras Almeida e Barros<sup>143</sup>, ao analisarem o ETA, afirmam que este decorre da preocupação de se buscar identificar as novas figuras jurídicas originárias das novas formas de trabalho recém surgidas, de forma a repensar a adequação do Direito do Trabalho à realidade do mundo moderno, sem que essa adequação represente uma flexibilização de direitos, mas sim, que represente a devida segurança jurídica, manutenção e tutela do maior número de trabalhadores possível, inclusive aqueles inseridos na chamada zona cinzenta.

Nos países da União Europeia, até a edição da Lei 20/2007, não existia nenhuma regulamentação sistemática sobre o trabalho autônomo, mas tão somente, leis esparsas que tratavam de algumas atividades em específico. Na maioria das vezes, assim como no Brasil, o autônomo era identificado por exclusão, sendo considerado autônomo aquele trabalhador que não possuía as características do subordinado/empregado.

Contudo, dado o alto número de trabalhadores autônomos na Espanha, os quais assumiam o risco de suas atividades sem contarem com qualquer auxílio e proteção, entendeu-se pela necessidade da adoção de medidas de proteção aos autônomos de forma similar aos empregados. Assim, o ETA colocou-se como um:

[...] verdadeiro sistema regulador e protetor da relação de trabalho contemporânea não fundamentado no princípio de subordinação jurídica e que define o trabalho autônomo em termos positivos e não unicamente como aquele que não é trabalho assalariado”.<sup>144</sup>

<sup>142</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 218.

<sup>143</sup> ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. *Estatuto do trabalho autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?* Curitiba: Juruá, 2020, p. 140.

<sup>144</sup> Ibid., p. 45.

A esse respeito, Almeida e Barros<sup>145</sup> acrescentam ainda que:

[...] o ETA tem como objetivo não só estabelecer-se como a norma básica dos direitos e garantias do trabalhador autônomo, mas também promover esta figura, posto que teve como ponto de partida a valorização das iniciativas da autonomia como forma de contribuição ao crescimento econômico.

No referido Estatuto do Trabalho Autônomo, foram previstas duas definições: do trabalhador autônomo ordinário (por conta própria) e do trabalhador autônomo economicamente dependente (TRADE). Este segundo, inserido no conceito de trabalhador parassubordinado, assemelha-se ao autônomo, mas pelo fato de possuir algumas características próprias (dependência econômica), requer uma proteção especial semelhantemente aos trabalhadores empregados (por conta alheia).

O art. 11 do ETA define os TRADE's como sendo:

[...] aqueles que exerçam uma atividade econômica ou profissional com fins lucrativos e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, do qual dependem economicamente por receber deste, pelo menos, 75% de sua renda proveniente do trabalho e das atividades econômicas ou profissionais.

Ao sintetizar os elementos caracterizadores do TRADE, García<sup>146</sup> elenca sete requisitos:

(i) exercer uma atividade econômica ou profissional com fim lucrativo e pessoalidade; (ii) realizar de forma habitual e contínua; (iii) deve haver dependência econômica do cliente principal; (iv) não pode executar sua atividade de maneira idêntica à dos trabalhadores por conta do cliente executam; (v) deve ter sua própria infraestrutura e recursos materiais próprios necessários ao desempenho de sua atividade; (vi) deve exercer sua atividade com critérios de organização próprios, sem prejuízo das indicações técnicas que venha a receber do cliente; e, (vii) receber a contraprestação acordada com base no resultado, assumindo o risco de sua atividade.

<sup>145</sup> ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. *Estatuto do trabalho autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?* Curitiba: Juruá, 2020, p. 34.

<sup>146</sup> GARCÍA, Rosa María Morato. *El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo economicamente dependiente em España*. Revista Complejus, v. 1, n. 1, jan./jun. 2010, p. 52-54.

Visando a proteção dos TRADE's, o art. 13 do ETA prevê os Acordos de Interesses Profissionais, celebrados entre as associações ou sindicatos representativos dos trabalhadores e das empresas para as quais exercem a sua atividade, que podem estabelecer as condições de forma, prazo e local de execução do trabalho, bem como as condições gerais de contratação, a exemplo das negociações coletivas no Direito Coletivo do Trabalho.

No art. 14 do ETA está assegurado o direito à interrupção das atividades do TRADE por no mínimo 18 dias úteis por ano, sendo que as partes podem ampliar esse período por meio de contrato ou acordo de interesse profissional.

No contrato individual, ou acordo de interesse profissional, poderá ser regulamentado o descanso semanal e feriados, bem como a jornada diária, sendo que o exercício de atividade por período superior ao contratado deverá ser voluntário, não podendo ultrapassar o aumento máximo previsto no acordo de interesse profissional. Na ausência de um acordo de interesse profissional, a lei desde já determinou que esse aumento (horas extras) não pode exceder 30% do tempo normal de atividade prevista no contrato individual.

Ainda sobre a jornada de trabalho, o item 4, do art. 14, do ETA, estatui que o horário de atividade procurará se adaptar a fim de que o TRADE possa conciliar a vida pessoal, familiar e profissional.

Com o objetivo de conferir uma maior estabilidade no trabalho, o art. 15 prevê as hipóteses de rescisão do contrato, deixando expresso que quando a resolução contratual ocorrer por vontade de uma das partes, com base na violação contratual da outra, a parte que rescindir o contrato terá direito de receber uma indenização correspondente pelos danos causados. Além disso, quando a resolução ocorrer sem justa causa, por vontade do cliente, o TRADE terá direito ao recebimento de indenização estabelecido no contrato individual ou no acordo de interesse profissional. Caso não haja previsão acerca da indenização nesses dois instrumentos, o valor da indenização deverá ser calculado considerando, dentre alguns fatores, o tempo ainda pendente de cumprimento, a gravidade do descumprimento, o prazo de aviso prévio, os gastos e investimentos eventualmente pagos pelo TRADE relacionados à atividade profissional contratada.

Outro ponto de destaque no ETA, é a proteção social do trabalhador autônomo (arts. 23 a 26). Nos termos do art. 41 da Constituição Espanhola, as pessoas que exerçam atividade profissional ou econômica por conta própria têm

direito a manter um regime público de Segurança Social que lhes garanta assistência e prestações suficientes perante as situações de necessidade, sendo admitida, ainda, a filiação em outros regimes de previdência social complementar.

Cumpre notar que a filiação ao Regime Especial da Seguridade Social dos Trabalhadores por Conta Própria ou Autônomos é obrigatória e a ação protetora abrange: a) assistência à saúde nos casos de maternidade, doença comum ou profissional e acidentes de trabalho ou não; b) benefícios financeiros nas situações de invalidez permanente e temporária, risco durante a gravidez, maternidade, paternidade, risco durante a amamentação, cuidado aos menores com câncer ou outra enfermidade grave, aposentadoria, morte e sobrevivência; c) cobertura de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Constata-se que o ETA conferiu ao TRADE uma série de direitos de cunho trabalhista, dentre eles, possibilidade de negociação coletiva (acordo de interesse profissional), limitação da jornada de trabalho, segurança, saúde e proteção previdenciária do trabalhador. Tais direitos assentam-se na Constituição Espanhola, em especial nos arts. 35, 40 e 41, a qual reconhece a todos os espanhóis o direito ao trabalho, a livre escolha da profissão, a promoção do trabalho e remuneração suficiente para satisfazer as suas necessidades e de sua família, sem quaisquer discriminação, devendo o Poder Público promover uma política que garanta tais direitos. Destaca-se que essas referências não se limitam ao trabalhador por conta alheia, envolvendo todos os cidadãos trabalhadores.

Por semelhante forma, a Constituição brasileira de 1988 tem como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, incisos III e IV), elencando como direito fundamental social o trabalho (art. 6º) e, ainda, estatui que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano, sendo que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Nesta seara, considera-se que a nova categoria dos trabalhadores coordenados digitais, que emergiram da revolução tecnológica, também carecem da devida atenção e proteção, a exemplo dos TRADE's no ETA do direito espanhol.

Entretanto, até o momento no direito brasileiro não existe um tratamento jurídico próprio aos coordenados digitais. Desse modo, já que não se enquadram no conceito jurídico de trabalhador empregado/subordinado, ficam sem a proteção que

merecem, dadas as peculiaridades e fragilidades a que estão submetidos, sendo destinados a eles o mesmo tratamento dos trabalhadores autônomos.

Nesse contexto, uma vez apresentada a definição e características do trabalhador parassubordinado na concepção do direito italiano, bem como, na tipificação deste no direito espanhol – o trabalhador economicamente dependente – TRADE, passa-se, agora, a discorrer acerca do trabalhador “coordenado digital”, fruto da Quarta Revolução Industrial, que muito se aproxima do trabalhador parassubordinado, embora apresente algumas particularidades próprias que precisam ser distinguidas.

## 4 TRABALHADOR COORDENADO DIGITAL: UMA NOVA CLASSIFICAÇÃO E A NECESSIDADE DE SUA REGULAMENTAÇÃO

Neste capítulo, discorre-se sobre o trabalhador coordenado digital a partir de uma nova classificação de relação de trabalho e que requer regulamentação jurídica própria, para que seja possível a adequada proteção do trabalhador, apta a garantir o direito da dignidade da pessoa humana e os direitos sociais.

A exemplo da categoria do trabalhador parassubordinado no Direito italiano,<sup>147</sup> que é uma figura intermediária entre o trabalhador autônomo e o subordinado, que não se insere na classificação binária clássica do Direito do Trabalho (subordinado x autônomo) em decorrência de suas características próprias como: colaboração, ausência de subordinação e ausência de autonomia plena, as quais se distanciam de um enquadramento binário, podendo-se dizer que o trabalhador parassubordinado é mais autônomo que o subordinado, e mais subordinado que o autônomo estando, portanto, situado em uma zona gris (cinzenta), e que clama por uma regulamentação jurídica própria, o trabalhador coordenado digital, por sua vez, apresenta-se como aquele que surge no contexto da Quarta Revolução Industrial e que também reclama por um tratamento jurídico próprio.

O coordenado digital se coloca como uma nova forma de relação de trabalho que se dá por meio do uso típico de plataformas digitais, que conferem especialmente ao trabalhador digital, maior flexibilidade e liberdade de jornada e local de trabalho. Considera-se, portanto, que esse trabalhador não pode ser plenamente concebido como subordinado, dada a liberdade que possui no exercício do seu trabalho, assim como, não pode ser considerado plenamente autônomo, pois o exercício do seu trabalho se dá mediante a coordenação do empreendedor digital que limita a sua autonomia.

Por conseguinte, constata-se que a legislação trabalhista, na era digital, está enfrentando o seu maior desafio, na medida em que deve lidar com uma realidade muito diferente daquela existente quando foi criada. Constata-se que a tecnologia

---

<sup>147</sup> Cf. PORTO, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação como forma de discriminação*. In: Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020.

mudou drasticamente as relações industriais, causando uma considerável incerteza jurídica quanto às normas de direito do trabalho aplicáveis no ciberespaço. Ao desenvolverem o seu *core business* da “economia sob demanda” ou “economia compartilhada”, as empresas, tornam-se responsáveis por conectarem clientes aos prestadores de serviços, sendo estes, na maioria das vezes, classificados e contratados como autônomos, tornando o trabalho subordinado ou “empregado” cada vez menos utilizado nas plataformas digitais.<sup>148</sup>

Nesse novo cenário trabalhista, modelado pela Quarta Revolução Industrial, em que se contesta a rigidez do trabalho subordinado, segundo Munerati<sup>149</sup>:

[...] surgem ferramentas que permitem a procura do trabalho através das plataformas onde o conceito de flexibilidade e a possibilidade de escolher ‘onde, quando e quanto’ trabalhar, se difunde em um mercado cada vez mais competitivo e marcado pelo aumento da desocupação, principalmente de jovens trabalhadores.

Por esse motivo, de acordo com a autora<sup>150</sup>, com a introdução de novas formas de contratação de trabalho, emerge a necessidade da adaptação de leis, conceitos e novos paradigmas,

[...] que incluam na relação trabalhista não só o empregador pessoa coletiva, mas também a inteligência artificial (IA) que pode atuar diretamente como um verdadeiro empregador (ou preposto deste), distribuindo as atividades, controlando o seu desenvolvimento e premiando ou sancionando os trabalhadores de acordo com a prestação do serviço.

Além disso, Alves<sup>151</sup> destaca que é importante reconhecer o fato de que as plataformas digitais “estão se difundindo numa velocidade vertiginosa, em diversos setores e por toda parte do globo, exigindo uma regulamentação jurídica condizente com a proteção das relações de trabalho.”

<sup>148</sup> Cf. TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021. Tradução livre, p.1.

<sup>149</sup> MUNERATI, Ligia Ramia. *O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir*. Disponível em: <<http://www.cielolaboral.com/o-trabalho-nas-plataformas-on-line-natureza-da-relacao-de-trabalho-e-tutelas-a-garantir/>>. Acesso em: 05 jan. 2021.

<sup>150</sup> Ibid.

<sup>151</sup> ALVES, Eliete Tavelli. *Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 152.



Diante dessa nova realidade, com a chegada da Indústria 4.0, urge pensar sobre as novas formas de trabalho e, em especial, nos trabalhadores que se valem das plataformas digitais para encontrarem oportunidades de trabalho. É preciso refletir sobre esse novo tipo de relação laboral mantido entre o trabalhador, cliente e plataforma digital, para que não haja fraudes trabalhistas e precariedade do trabalho, ressaltando que não se trata apenas de um trabalhador virtual, mas de um ser humano com limitações e necessidades diversas.<sup>152</sup>

Desse modo, de acordo com os fundamentos dispostos na presente pesquisa, considera-se que a classificação binária clássica do Direito do Trabalho – subordinado x autônomo – assim como a categoria do trabalhador parassubordinado, não são capazes de abranger satisfatoriamente os trabalhadores das plataformas, que embora possuam características que se assemelham aos autônomos (por exemplo a “liberdade” de jornada e local de trabalho), ao mesmo tempo, estas também se assemelham aos subordinados, no aspecto da dependência e conformação à estrutura e organização posta pelo empreendedor digital, já que precisam cumprir as inúmeras diretrizes impostas pelas plataformas, inexistindo autonomia plena.

Nesse contexto, surge o desafio de tutelar essa nova relação de trabalho advinda da Quarta Revolução Industrial, para que, frente à fragilidade presente na relação contratual, esses trabalhadores não fiquem desprotegidos e sujeitos a um ambiente de precariedade, sendo necessário garantir-lhes direitos mínimos que possam assegurar a dignidade do trabalhador. A esse respeito, Munerati<sup>153</sup> afirma:

A grande novidade desta nova revolução na organização do trabalho é a necessidade de tutelar prestações que não se encaixam nos moldes do trabalho subordinado pensado no século passado, mas para as quais – devido às precárias condições na qual o trabalho é realizado – é imprescindível determinar tutelas mínimas necessárias para garantir a dignidade do trabalhador.

É exatamente este o contexto no qual se insere o debate sobre as novas formas de organização do trabalho através das plataformas

---

<sup>152</sup> Cf. VIEIRA, Paulo Joarês e FONSECA, Vanessa Patriota da. In: 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. 6.

<sup>153</sup> MUNERATI, Ligia Ramia. *O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir*. Disponível em: <<http://www.cielolaboral.com/o-trabalho-nas-plataformas-on-line-natureza-da-relacao-de-trabalho-e-tutelas-a-garantir/>>. Acesso em: 05 jan. 2021.

eletrônicas. Criadas como uma nova forma de intermediação entre a procura e a oferta de serviços, estas plataformas propõem um novo modo de pensar e organizar as relações de trabalho, no qual a diferença entre trabalho subordinado e autônomo se tornam sutis e em um esquema no qual a flexibilidade da prestação tem um papel fundamental para ambos os polos da relação trabalhista.

Portanto, faz-se imprescindível admitir o gênero *tertius* do trabalhador coordenado digital para se resguardar os direitos do trabalhador, quando este é um optante de um modelo flexível de trabalho, com certo grau de autonomia e independência, e que carece de proteção jurídica; assim como faz-se necessário garantir aos empresários proprietários das plataformas digitais a segurança jurídica e previsibilidade nesta modalidade de contratação; e também, coloca-se essencial assegurar aos usuários clientes a devida reparação dos danos e garantia dos serviços contratados.

A esse respeito, Harris e Krueger<sup>154</sup> enfatizam que a ausência de regulamentação específica e a incerteza quanto ao status do “trabalhador independente”, como chamam o coordenado digital, prejudica tanto os trabalhadores, que não conhecem os direitos e benefícios dos quais poderão usufruir, como também, prejudica os donos das plataformas digitais (“intermediários”), que venham a enfrentar custos incertos. De igual maneira, ambas as partes podem sofrer os custos e desgastes naturais de litígios e batalhas judiciais incertas, necessitando, inclusive, do apoio estatal para pacificar litígios e intervir com mecanismos de fiscalização. E ainda mais, os resultados das demandas judiciais submetidas a diferentes tribunais, com distintos julgadores e tomadores de decisão, podem apresentar decisões conflitantes, decorrentes de diferentes jurisdições, de modo que mesmo aqueles que trabalham em condições semelhantes tenham, de acordo com sua jurisdição, uma interpretação distinta, sendo considerado “empregado” em uma jurisdição e “autônomo” em outra.

Além desse fato, ao se conferir judicialmente ao coordenado digital o status de “empregado”, tal condição pode prejudicar os próprios interesses do trabalhador, já que muitos preferem manter alguma independência e flexibilidade de como, quando e por quanto tempo realizar o seu trabalho. Mas ao ser considerando

---

<sup>154</sup> HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Dezembro, 2015. Disponível em: <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2021. p. 6.

“empregado”, as grandes empresas poderão ampliar as instruções dadas aos seus “funcionários” e decidirem por acabar com a liberdade de horários e flexibilidade das quais desfrutavam e, por conseguinte, a “autonomia” atualmente exercida, pode ter o seu fim com o status de “empregado”.<sup>155</sup>

Portanto, sem uma regulamentação específica, sempre pode haver o risco e a incerteza, gerando uma barreira para a continuação e criação de relacionamentos que podem ser benéficos para todas as partes envolvidas.<sup>156</sup>

Muitos dos trabalhadores coordenados digitais não possuem os meios de proteção e condição digna, já que os benefícios assegurados pelo Direito do Trabalho estão disponíveis apenas para os empregados. Soma-se a isso o fato de que, por não estarem reunidos em sindicatos e associações, que possam representar e defender os interesses específicos à categoria dos coordenados digitais, estes perdem o poder de barganha nas negociações com os proprietários das plataformas digitais. De forma oposta, havendo o reconhecimento dos coordenados digitais enquanto uma nova categoria de trabalhadores, devidamente representada por sindicato e associação de classe, torna-se possível lutar para a aquisição de benefícios, proteção e melhores condições de trabalho.

Paralelamente a esta situação, também os proprietários de plataformas digitais são prejudicados com a falta de regulamentação específica, pois alguns concorrentes podem valer-se das contratações autônomas com “menor custo”, acarretando em concorrência desleal com aqueles *players* que se valem da força de trabalho por vínculo empregatício. Além disso, dada a incerteza do *status* do trabalhador e a insegurança jurídica dela decorrente, o que num momento pode parecer “redução de custo”, em outro momento pode representar a assunção de um passivo trabalhista considerável, caso venha a desencadear uma reclamação trabalhista a ser decidida nos tribunais.

---

<sup>155</sup> Cf. TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538). Acesso em: 31 jan. 2021. Tradução livre, p.15.

<sup>156</sup> HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015. Disponível em: <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2021. p. 6.

Desse modo, a solução dada pela jurisprudência implica em reconhecer que até o momento da resolução judicial, as empresas de plataformas digitais que adotam o *status* de autônomos para seus parceiros, coordenados digitais, estariam agindo fora da legalidade, se sobrevier decisão reconhecendo o vínculo trabalhista. Ou seja, se um Tribunal decidir que o *status* a ser conferido é o de “empregado”, é como se a empresa estivesse agindo de forma ilegal até a resolução judicial, devendo, portanto, a partir da decisão judicial, ser submetida a todas as penalidades e responsabilidades daí advindas.<sup>157</sup>

Preocupados com toda essa incerteza jurídica no *status* dos trabalhadores coordenados digitais e, principalmente, frente à necessidade de se conferir a eles uma rede de segurança estável e ao mesmo tempo flexível, um grupo formado por acadêmicos, empresários e sindicalistas dos Estados Unidos, divulgou um documento que, reconhecendo as mudanças impostas pelas novas tecnologias e modelos de negócios, busca estabelecer alguns princípios capazes de propiciar um caminho que incentive a inovação, adote novos modelos, mas que também possa dar segurança aos trabalhadores, empresas e governo, garantindo que os trabalhadores e suas famílias possam realizar os seus sonhos e construir vidas sustentáveis.<sup>158</sup>

Neste documento, buscam estabelecer alguns princípios tomados como ponto de partida, na transição adequada para uma nova rede de segurança social para a “força de trabalho de hoje e do amanhã”, com a preocupação de que todos, independentemente da classificação do trabalho (empregado, autônomo ou coordenado digital), possam ter acesso a uma rede de segurança acessível que os ajude quando estiverem enfermos, acidentados, precisando de crescimento profissional ou no momento de se aposentarem. A seguir apresenta-se os princípios elencados:<sup>159</sup>

---

<sup>157</sup> Cf. TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021. Tradução livre, p.15.

<sup>158</sup> AUGUSTE, Bryron et al. *Common ground for independent workers*. Disponível em: <<https://wtfconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

<sup>159</sup> Ibid.

1. Estabilidade e flexibilidade: enquanto as novas plataformas estão proporcionando aos trabalhadores a flexibilidade e a mobilidade que muitos desejam, todavia, enquanto trabalhadores autônomos, a estabilidade resta prejudicada. Os trabalhadores que optam por se envolver em um trabalho flexível também podem enfrentar interrupções imprevistas no trabalho, bem como outras dificuldades, decorrentes da ausência de proteções e benefícios que somente são fornecidos por meio de um vínculo de “emprego” e, desse modo, entende-se que o trabalho flexível não deve ocorrer às custas da desejada segurança econômica.

2. Necessidade de um instrumento carregado de portabilidade para a proteção dos trabalhadores: como os benefícios e proteções trabalhistas (compensação, seguro-desemprego, folgas remuneradas, poupança para aposentadoria e treinamento/desenvolvimento) têm sido em grande parte componentes da relação de “emprego” de um trabalhador com um empregador, faz-se essencial um novo modelo para apoiar novas formas de trabalho. Esse novo modelo deve ser:

- Independente: qualquer trabalhador deve ser capaz de acessar um determinado conjunto básico de proteções enquanto “indivíduo”, independentemente de onde obtenham oportunidades de renda;
- Flexível e rateado: as pessoas estão obtendo renda de uma variedade de fontes, nas novas formas de micro trabalho, em diferentes empregadores ou plataformas;
- Portátil: uma pessoa deve ser capaz de obter benefícios e proteções nos variados cenários de trabalho;
- Universal: todos os trabalhadores devem ter acesso a um conjunto básico de benefícios, independentemente da situação de trabalho;
- Apoio à inovação: as empresas devem ter autonomia para explorar e implementar opções de rede de segurança, independentemente da classificação do trabalhador que utilizam.

3. O momento é agora: a natureza do trabalho está em evolução há décadas, e novas tecnologias estão acelerando essas mudanças; o progresso das respostas deve começar imediatamente. Diversas partes interessadas devem se reunir para discutir como atingir os objetivos necessários, incluindo respostas a perguntas importantes, como: Quem deve contribuir financeiramente (e com quanto)? Que tipo de organização (ou organizações) deve administrar esses

benefícios e proteções? Que tipo de ação legislativa ou regulatória é necessária para criar ou habilitar este modelo, permitindo experimentação e flexibilidade? Considera-se que essas questões são melhor abordadas por meio do desenvolvimento de políticas, não de litígios, com uma orientação para a ação nos setores público, privado e social.<sup>160</sup>

Nesta perspectiva, Harris e Krueger<sup>161</sup>, ao proporem a figura do “trabalhador independente”, fruto da Quarta Revolução Industrial, elencam três princípios a serem considerados para a nova classificação de trabalhadores, quais sejam: incomensurabilidade das horas de trabalho, neutralidade e eficiência.

O princípio da incomensurabilidade das horas de trabalho, na visão dos autores, refere-se à dificuldade ou até mesmo à impossibilidade de se mensurar as horas de trabalho dos novos trabalhadores emergentes. Parte-se do fundamento de que, se um trabalhador independente pode laborar para dois intermediários ao mesmo tempo, não se faz possível determinar ou repartir o total de horas de trabalho colocadas à disposição do empreendedor digital, principalmente, quando ele estiver aguardando por uma possível oportunidade de trabalho. Como os trabalhadores independentes trabalham por conta própria e no seu próprio tempo, as horas de trabalho não podem ser repartidas e medidas para os fins de atribuição de benefícios ou avaliação de ganhos por hora, não fazendo sentido impor aos empreendedores digitais o fornecimento de benefícios baseados em horas de trabalho, como horas extras, e no salário mínimo.<sup>162</sup>

O princípio da neutralidade baseia-se na necessidade dos empreendedores digitais de organizarem o seu negócio não com o fim de obterem uma vantagem indevida e injusta sobre os concorrentes, com redução de custos mediante a prática de atos que burlam as proteções legais e benefícios exigidos aos trabalhadores, mas sim, com neutralidade, no sentido de enquadrar os trabalhadores ao status correto, garantindo-lhes os mesmos direitos previstos por lei, ainda que tal condição exija o fornecimento de certos benefícios a serem dados pelo empreendedor digital

---

<sup>160</sup> Cf. AUGUSTE, Bryon *et al.* *Common ground for independent workers*. Disponível em: <<https://wtfconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f>>. Acesso em: 30 mar. 2021. Tradução livre.

<sup>161</sup> HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Dezembro, 2015. Disponível em: <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2021, p. 13-14.

<sup>162</sup> Ibid., p. 13.

aos seus trabalhadores. A era digital disruptiva deve contribuir para elevar os padrões de vida de todos os atores envolvidos, em especial, por viabilizar uma vantagem competitiva retratada no fornecimento de produtos ou serviços melhores e mais eficientes. Portanto, essa vantagem competitiva não pode estar atrelada à fraude trabalhista, em se contornar certas proteções dos trabalhadores, mas garantir a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, clientes e melhores resultados aos empreendedores digitais, por meio de serviços e produtos eficientes.<sup>163</sup>

O princípio da eficiência, por derradeiro, parte do pressuposto de que, uma vez criada uma nova classe de “trabalhadores independentes” (coordenado digital), com direitos mínimos garantidos por meio de uma regulamentação própria, os resultados daí advindos, devem tornar a relação de trabalho mais eficiente, de forma que ambos poderão maximizar os benefícios que essa nova relação de trabalho possa proporcionar. A exemplo, os empreendedores digitais poderão destinar alguns benefícios aos seus trabalhadores sem que tenham receio de que essa concessão possa ensejar um vínculo trabalhista, já que a regulamentação jurídica própria trará segurança jurídica, beneficiando todos os atores envolvidos.<sup>164</sup>

Alinhando as reflexões, fundamentos e análise do hodierno cenário de Quarta Revolução Industrial, de novas tecnologias e nova forma de trabalho, considera-se, portanto, necessária e urgente a criação de uma nova modalidade de trabalhador - o coordenado digital, do gênero *tertius*, percebido como diferente do subordinado e também do autônomo, dadas as características e particularidades que possui, e sobre as quais, trata-se a seguir.

#### **4.1 TRABALHADOR COORDENADO DIGITAL E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO COM VISTAS À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

A Quarta Revolução Industrial, como vem sendo tratada no presente trabalho, decorre de um cenário de sociedade globalizada e tem como marco

---

<sup>163</sup> HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Dezembro, 2015. Disponível em: <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2021, p. 13-14.

<sup>164</sup> Ibid, p. 14.

característico o rápido crescimento da tecnologia, com caráter disruptivo, que influencia todos os vários setores da sociedade, sobremaneira, o setor de trabalho e as relações dele decorrentes.

Esta revolução tecnológica rompe as barreiras da distância, facilita o acesso à informação, implementa novos modelos de relacionamento pessoal, novas formas de educação, consumo e lazer, na modalidade digital, sempre por meio da tecnologia, aplicada em *smartphones* e *tablets* (“tecnologia nas palmas das mãos”) por meio de aplicativos disponíveis na internet, com rapidez, facilidade e com custos acessíveis à maioria das pessoas. Enfim, o que antes era difícil, demorado, longe, caro ou impossível, na Quarta Revolução Industrial tornou-se fácil, rápido, próximo, acessível e possível.

De forma destacada, emergem nas relações de trabalho profundas alterações, em especial, a possibilidade do trabalhador exercer a sua atividade em qualquer lugar, mediante o uso da tecnologia no trabalho, sem a necessidade de se deslocar diariamente de sua residência ao local de trabalho, sem enfrentar as dificuldades e estresse do trânsito, tendo a possibilidade de administrar os próprios horários de trabalho, adaptando a jornada da melhor forma que lhe convier, compatibilizando-a com o tempo a ser destinado à vida pessoal, família e lazer.

As plataformas de intermediação abrem espaço para novas oportunidades de trabalho mediante modelos de negócios virtuais, digitais e tecnológicos que conectam e integram demandantes de serviços ou produtos (tomadores/usuários/clientes) aos prestadores (trabalhadores/proprietários de bens) por meio da tecnologia, aproximando os usuários/clientes que precisam ter as suas necessidades atendidas, àqueles que precisam trabalhar ou oferecer os seus serviços ou bens, em uma relação triangular em que, de um lado se tem o tomador/usuário dos serviços, de outro o prestador e, tendo como elemento de ligação integrador, a plataforma digital.

Nesse contexto, com o trabalho realizado por meio de uma plataforma digital, mediante o uso da internet e da tecnologia, surge o trabalhador coordenado digital, que ameaça dominar os meios de prestação de serviços, valendo-se do *crowdsourcing* (multiterceirização) e do *on-demand*, para conquistar usuários/tomadores de serviços e os respectivos prestadores.



Esse trabalhador coordenado digital, por sua vez, realiza o seu trabalho por meio das novas formas de trabalho, utilizando as plataformas digitais, podendo trabalhar de forma *online* e *off-line*.

Retomando o que já se fez claro anteriormente, no capítulo 1, o *crowdsourcing online* ou *crowdworking* (trabalho em massa ou trabalho da multidão) ocorre quando a execução desse trabalho é *online*, em que as tarefas/trabalho são realizadas remotamente, sem a necessidade de contato/encontro direto entre o tomador e o prestador, referindo-se, geralmente, à realização de tarefas como a tradução de livros e textos, busca de sites de empresas e outras pesquisas na internet, transcrição de áudios, dentre outras, tendo como principal exemplo de plataforma *crowdwork*, o *Amazon Mechanical Turk – Mturk*.

Já o *crowdsourcing off-line* ou a multiterceirização ocorre quando a execução do trabalho se dá de forma *off-line*, em que a intermediação de mão de obra é feita a partir de plataformas digitais (virtualmente), enquanto a realização da atividade ou tarefa exige encontro físico, presencial, entre o trabalhador e o tomador, a exemplo das plataformas Uber e Rappi.

Muito embora haja diferenças na forma de realização do trabalho, *online* e *off-line*, a partir da análise da relação de trabalho existente no *crowdsourcing off-line* ou na multiterceirização, é possível elencar alguns pressupostos comuns aptos a definir esse novo trabalhador coordenado digital, quais sejam:

- a) Relação de trabalho *online*, por meio de uma plataforma digital, em ambiente virtual, digital e tecnológico, pela utilização da internet;
- b) Relação triangular entre os trabalhadores, os tomadores (usuários) e os empreendedores digitais (empresas de plataforma);
- c) Trabalho por pessoa física e com personalidade, embora, em caráter secundário, excepcional e eventual, possa haver pontual substituição do trabalhador ou o auxílio de terceiros na execução do trabalho;
- d) Trabalho fragmentado e descontínuo, de curta e limitada duração ao usuário;
- e) Trabalho coordenado, sem subordinação; e,
- f) Onerosidade.

O primeiro pressuposto refere-se ao fato de que a relação de trabalho se dá por meio de uma plataforma digital, ou seja, em um modelo de negócio virtual, digital e tecnológico, pela utilização da internet. Toda a relação de oferta e demanda ocorre

no meio virtual com a utilização da plataforma integrativa, nos diversos setores, como transporte, retirada e entrega de bens, tarefas domésticas, lazer, serviços em geral, dentre outras inúmeras possibilidades. Além disso, é no ambiente virtual, também, que serão definidos todos os direitos e obrigações das partes envolvidas. As tratativas ocorrem pelas plataformas, e a execução do trabalho pode ser feita de forma *online* (virtual) ou *off-line*, neste caso mediante contato pessoal direto.

O segundo pressuposto implica na relação de trabalho triangular entre os trabalhadores (prestadores dos serviços), os tomadores (usuários) e os empreendedores digitais (empresas de plataforma digital), sendo estes últimos, o elo integrador entre oferta e demanda, que aproxima os tomadores (usuários) que demandam a satisfação de suas necessidades, àqueles que se propõem a trabalhar.

O terceiro pressuposto remete ao fato de que o trabalho tem que ser praticado por pessoa física, pois, o que se busca, é a caracterização do trabalhador enquanto pessoa física, para que o mesmo seja enquadrado na nova categoria de trabalhadores – coordenado digital – e, a partir dela, possa obter a proteção jurídica necessária ao trabalho digno. Desta maneira, considerando que a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais são destinados às pessoas físicas e não jurídicas, uma vez que os bens juridicamente tutelados são a vida, saúde, lazer, segurança, previdência social, a integridade física e psíquica, dentre outros, o trabalhador coordenado digital há de ser também uma pessoa natural. A pessoalidade, implica dizer que o trabalho deve ser feito *intuitu personae*, de forma personalíssima, produzindo efeitos referentes à celebração do contrato de prestação de serviços, que se extinguem com a morte do trabalhador, não se transmitindo aos herdeiros e sucessores. No entanto, em caráter secundário e em situações excepcionais, de forma eventual, a pontual substituição do prestador ou o auxílio de outras pessoas, não anula por si só a pessoalidade.

O quarto pressuposto considera o trabalho fragmentado e descontínuo, de curta e limitada duração ao usuário. É o trabalho prestado a uma infinidade de usuários, pois não se fixa a uma fonte única de trabalho, executado de forma descontínua, não habitual, de curta duração, limitado à execução de uma tarefa determinada e específica.

O quinto pressuposto volta-se para a presença da coordenação do trabalho, sem subordinação. À semelhança do trabalhador parassubordinado, a ideia da

coordenação, segundo Silva<sup>165</sup>, implica em uma “peculiar modalidade de organização da prestação dos serviços”, de forma que o empreendedor digital, detentor da plataforma digital, formule as diretrizes gerais para a realização do trabalho que será executado pelo trabalhador com autonomia coordenada. Daí surge o sentido de “ordenar juntos”<sup>166</sup>, com conotação de que ambas as partes possuem medidas de “autonomia” para atingirem o objetivo comum, mas coordenadas entre si.

A coordenação pode ainda:

[...] se exteriorizar nas formas mais variadas, incidindo, inclusive, sobre o conteúdo, o tempo e o lugar da prestação laborativa, desde que não se transforme na heterodeterminação dessa última, mediante ordens e controles penetrantes sobre as suas modalidades de execução, pois que, nesse caso, resta configurada a subordinação<sup>167</sup>.

Portanto, a coordenação não pode ensejar em subordinação, sob pena de o trabalhador ser considerado empregado. Ademais, essa coordenação, na maioria das vezes, é realizada mediante o gerenciamento algorítmico, sendo necessária total transparência acerca dos critérios de programação dos algoritmos e das diretrizes formuladas pelo empreendedor digital.

O sexto e último pressuposto é a onerosidade. De cunho econômico, tem como premissa o fato de que a prestação do serviço, que representa um valor econômico ao tomador dos serviços, deve ser recompensada mediante uma contraprestação econômica ao prestador.

Considerando os pressupostos ora expostos, é possível formular uma definição do trabalhador coordenado digital que pode ser entendido como a pessoa física que, inserido em uma relação triangular, com personalidade e sem subordinação, mas mediante coordenação e remuneração, possui uma relação de trabalho *online*, que se dá por meio de uma plataforma digital, executado de forma

---

<sup>165</sup> SILVA, Otávio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, jan/abr 2005, p. 234.

<sup>166</sup> Ibid.

<sup>167</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação como forma de discriminação*. In: *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020, p. 144.

virtual ou com contato pessoal, a múltiplos tomadores, com duração limitada à execução de uma tarefa determinada e específica.

Ao propor a definição de trabalhador *crowdworker* e de multiterceirização (crowdsourcing), Zipperer<sup>168</sup> os conceituou nos seguintes termos:

À luz das características aqui estudadas poderíamos nos arriscar em conceituar o trabalhador *crowdworker* como sendo aquele trabalhador pessoa física que presta serviços individuais para diferentes requerentes, de forma inteiramente virtual ou com contato pessoal, de natureza onerosa, descontínua e limitada ao período da atividade, em uma relação triangular intermediada de forma online por uma plataforma virtual. Da mesma forma e a partir desse conceito ficar caracterizada a relação de multiterceirização ou crowdsourcing como terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido, geralmente grande, sob a forma de uma chamada aberta, em um relação triangular intermediada de forma online por plataforma virtual para contato direto entre trabalhador e requerente, sendo esta de natureza onerosa e descontínua, realizada com contato pessoal ou de forma virtual.

Outra definição que vale ser mencionada, é a descrita no projeto de lei italiano *Disegni di legge, Atto Senato n. 2934, XVII Legislatura*, apresentado em 5 de outubro de 2017<sup>169</sup>. Propondo a modificação da Lei n. 81, de 22 de maio de 2017, o referido P.L. visa acrescentar três novos dispositivos, mas em especial, o *art. 17-bis*, que define o trabalhador autônomo via plataforma digital como sendo atividade exercida por trabalhadores autônomos que não estão inscritos em registros ou ordens profissionais e não estão sujeitos a um regime obrigatório de previdência, oferecem seus serviços *online* através de sites e aplicativos especializados específicos, respondendo de tempos em tempos a solicitações de serviços de um ou mais clientes<sup>170</sup>.

<sup>168</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica*. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 149.

<sup>169</sup> *Disegni di legge, Atto Senato n. 2934, XVII Legislatura*, 5 ottobre 2017. Art. 1.1. [...] Art. 17-bis. - (Lavoro autonomo mediante piattaforma digitale). – 1. Ai fini del presente articolo, si intende per «lavoro autonomo mediante piattaforma digitale» l'attività svolta da prestatori di lavoro autonomo che, non essendo iscritti ad albi od ordini professionali e non essendo assoggettati a un regime di previdenza obbligatoria, offrono i propri servizi in rete mediante appositi siti specializzati e applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti.

<sup>170</sup> ITALIA. Senato della Repubblica. XVII Legislatura. *Disegni di legge, n. 2934*, 5 ottobre 2017. Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale. Disponível

Pelas definições dispostas, é possível perceber a nítida diferença entre o trabalhador coordenado digital, o autônomo, o subordinado e, também, o parassubordinado. Em relação a este último, tal diferença pode ser comprovada, inclusive, pela própria existência de um Projeto de Lei no Senado Italiano<sup>171</sup>, tratando o trabalhador de plataforma digital de maneira diversa do parassubordinado. Dentre as principais diferenças entre um e outro, apontadas nas justificativas do referido PL, está no fato de que o trabalhador de plataforma não pode ser considerado como dependente, uma vez que a sua renda advém do relacionamento de uma pluralidade de clientes; sendo o trabalho fragmentado em uma infinidade de tarefas de curta ou muito curta duração, e de forma não contínua; e, ainda, pelo fato de que a plataforma os transforma em autoempreendedores, que passam a ofertar o seu trabalho diretamente a clientes através da plataforma, deixando de prestar o seu trabalho a um único empreendedor.

Além de fixar os pressupostos à caracterização do trabalhador coordenado digital e, a partir daí, ter-se uma definição desse trabalhador, é importante, ainda, reiterar algumas características principais dessa modalidade de trabalho digital já percorridas no trabalho, com vistas a detectar os eventuais riscos inerentes à atividade e benefícios concedidos, para que seja demonstrada, portanto, a necessidade de uma regulamentação específica ao trabalhador coordenado digital.

Na grande maioria das relações de trabalho de plataforma digital, os trabalhadores coordenados digitais celebram com o empreendedor digital um contrato de prestação de serviços enquanto autônomo, independente, abrindo mão dos direitos e proteção trabalhistas conferidos em uma relação de emprego.

Em contrapartida, lhes são oferecidos os benefícios, enquanto “coordenados”, relacionados à flexibilidade e liberdade com relação ao trabalho a ser desempenhado, que pode ser exercido em diferentes plataformas, sem exclusividade, sempre que quiser e sem horário fixo, sendo possível, combinar o trabalho na plataforma com outras relações de trabalho (maximização da renda), momentos em família, de lazer ou estudos. Além disso, ainda que os trabalhadores estejam em casa por conta de possíveis enfermidades ou deficiências, caso essas limitações não sejam impeditivas ao trabalho, podem ser exercidas na plataforma.

---

em: <[http://www.senato.it/service/PDF/PDF\\_Server/BGT/01\\_059435.pdf](http://www.senato.it/service/PDF/PDF_Server/BGT/01_059435.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2019.

<sup>171</sup> Ibid.

Todavia, apesar dos potenciais benefícios ao trabalhador, que à primeira vista resultaria em melhoria na qualidade de vida e bem-estar do trabalhador, tais resultados podem não acontecer e, ao contrário, a relação de trabalho pode estar eivada de precariedade, colocando em risco a pessoa do trabalhador.

Nesse contexto, de trabalho “coordenado”, sem a proteção conferida pelo Direito do Trabalho, alguns riscos podem ser mencionados, dentre eles, aqueles relacionados aos seguintes aspectos: exploração do trabalho sem garantias protetivas e desconsiderando a hipossuficiência do trabalhador, mediante a sua desumanização (precariedade do trabalho); remuneração indigna; jornada de trabalho excessiva; ausência de transparência e negativa do direito de defesa nas avaliações realizadas pelos clientes/usuários; incerteza e instabilidade financeira e de trabalho.

Como mencionado, o trabalhador que, pretendendo obter os benefícios da flexibilidade, liberdade e autonomia tão propagados pelos empreendedores digitais ou pela dificuldade de reinserção no mercado de trabalho enquanto empregado, ao se deparar com os termos de uso da plataforma digital,<sup>172</sup> irá constatar que para fazer uso dela, será caracterizado enquanto autônomo e, sendo assim, não fará jus aos direitos trabalhistas previstos na legislação e negociações coletivas, incluindo remuneração mínima, limite de jornada, férias, descanso semanal remunerado, 13º salário, recolhimentos previdenciários, liberdade de associação sindical, dentre outros, nem mesmo, direito aos benefícios destinados aos outros trabalhadores da mesma empresa, que se enquadram na condição de empregados.<sup>173</sup>

Nesta seara, a Uber, por exemplo, apresenta-se como uma empresa de tecnologia que disponibiliza uma plataforma de aplicativos móveis ou sites para fornecer programas de transporte e/ou logística, sendo que ao divulgar os termos de uso da respectiva plataforma, válido tanto para o motorista quanto para os usuários/tomadores, deixa expresso que

[...] não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes, que não são

<sup>172</sup> CABIFY AGÊNCIA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA. *Termos de Uso*. Versão: 2017. Disponível em: <[https://assets.cabify.com/app/driver/terms/br/T%26C\\_CabifyBrazil\\_2017.pdf](https://assets.cabify.com/app/driver/terms/br/T%26C_CabifyBrazil_2017.pdf)>. Acesso em: 05 out. 2019.

<sup>173</sup> 99 TECNOLOGIA LTDA. *Termos de Uso*. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em: 05 jan. 2020.

empregados(as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas.<sup>174</sup>

De igual modo, a empresa iFood, empresa de tecnologia que atua como agente/intermediário no compartilhamento da atividade de entrega (entregadores independentes) entre restaurantes, bares e demais estabelecimentos comerciais parceiros e seus respectivos consumidores finais, permite que os estabelecimentos parceiros vendam os seus produtos aos clientes finais, valendo-se da plataforma, deixando claro, também, nos seus Termos de Uso, que a entrega será realizada por entregadores independentes, sem qualquer vínculo trabalhista. Assim, ressalta que “a atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativas a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores”. A esse respeito, a cláusula 2.7 do Termo de Uso do iFood<sup>175</sup> expressa:

2.7. OS ENTREGADORES RECONHECEM QUE SÃO INDEPENDENTES E NÃO EXCLUSIVOS, ATUANDO POR CONTA PRÓPRIA E QUE SE UTILIZAM DOS PRÓPRIOS RECURSOS PARA A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA, NÃO HAVENDO, PORTANTO, QUALQUER SUBORDINAÇÃO ENTRE O IFOOD E OS ENTREGADORES, SENDO ESTES LIVRES PARA, DE ACORDO COM A SUA CONVENIÊNCIA, ACEITAR OU RECUSAR, A QUALQUER MOMENTO, A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA. Os Entregadores, desde já, reconhecem que a relação jurídica estabelecida por estes Termos não cria vínculo empregatício, societário, de associação, mandato, franquia, ou de qualquer outra natureza entre o iFood e os Entregadores.

A empresa Rappi apresenta-se como uma plataforma digital de intermediação de negócios voltada para a compra, via mandato, de produtos em supermercados, restaurantes, farmácias e outros estabelecimentos diversos (fornecedores parceiros) e, de igual modo, afirma nos “Termos e Condições de Uso de Plataforma Virtual “Sou Rappi””, que a operadora e os entregadores são independentes entre si e cada um é inteiramente responsável por seus custos e

<sup>174</sup> UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. *Termos de Uso*. Atualizado em 22/02/2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 02 mar. 2020.

<sup>175</sup> IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. *Termos de Uso*. Versão: 17/03/2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>>. Acesso em: 02 abr. 2020.

atividades, com autonomia, e sem vínculo empregatício. A cláusula 11 do Termo de Uso da Rappi<sup>176</sup> assim estabelece:

#### 11. AUTONOMIA.

A relação mantida entre a OPERADORA e ENTREGADOR não configuram relações empregatícias de qualquer espécie, os quais serão regidos pelas normas de Direito Civil, não sujeitando as Partes aos deveres decorrentes da legislação trabalhista, nem atribuindo às mesmas os direitos correspondentes, não constituindo a plataforma RAPPI ferramenta não essencial para o desenvolvimento de sua atividade econômica e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o ENTREGADOR e a OPERADORA, podendo o ENTREGADOR livremente em qualquer momento realizar serviços de frente e entregas para quem desejar. Em decorrência do presente Termos e Condições, sob qualquer hipótese ou em qualquer situação, não se presumirá a eventual existência, ou se estabelecerá a presunção de qualquer vínculo societário e ou empregatício, ou obrigações de caráter trabalhista e previdenciário entre as partes, por si, seus contratados, prepostos e ou empregados, e não serão fiadoras das obrigações e encargos trabalhistas e sociais uma da outra, cabendo a cada PARTE a exclusividade e responsabilidade por tais obrigações, inclusive nas esferas civil e penal.

O contrato celebrado entre o empreendedor digital e o trabalhador coordenado digital se apresenta, normalmente, como um contrato de adesão, que desconsidera a hipossuficiência do trabalhador, seja ela econômica ou técnica, sendo que podem haver cláusulas que sejam complexas e incompreensíveis ao hipossuficiente, que poderá estar renunciando direitos sem perceber o alcance real de tal renúncia, causando-lhe prejuízos.

Stefano<sup>177</sup> observa que estes contratos geralmente são longos, de difícil entendimento, sem espaço para negociação e com termos que protegem os interesses dos empreendedores de plataforma muito acima dos direitos dos trabalhadores.

Na prática, conferindo o status de autônomo aos coordenados digitais, o que se observa é a exploração do trabalho sem garantias protetivas, sendo que no

<sup>176</sup> RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA. *Termos e Condições de Uso de Plataforma Virtual "Sou Rappi"*. Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>. Acesso: 02 abr 2021.

<sup>177</sup> STEFANO, Valerio de. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva: ILO, 2016, conditions of work and employment series, n. 71. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.



contrato de adesão, comumente todos os riscos e danos decorrentes da atividade são impostos ao trabalhador. Além desses pontos, os coordenados digitais não gozam de qualquer estabilidade financeira e de trabalho, pois podem ser desligados da plataforma a qualquer momento e a critério do empreendedor digital.

Outro risco provável na relação de trabalho do coordenado digital é a desumanização do trabalhador. A esse respeito, Stefano<sup>178</sup> observa que nas atividades executadas online, sem contato pessoal, constitui-se um novo grupo de “trabalhadores invisíveis” que, em virtude das transações das quais participam ocorrerem apenas virtualmente, através dos canais de TI, correm o risco de serem identificados como uma mera extensão de um dispositivo de TI ou plataforma online. Daí se falar em “desumanização” do trabalhador.

Supiot<sup>179</sup> ao afirmar a necessidade da redefinição do regime de trabalho, pontuou a necessidade de colocar a revolução da informática a serviço do progresso social, alertou que, ao mesmo tempo, pode-se dela extrair “o melhor” e o “pior”. O melhor a ser extraído da revolução da informática, refere-se à utilização da informatização e da robotização para “reduzir a pena dos homens e aumentar a autonomia e a realização pessoal no trabalho”. Mas por outro lado, o pior a ser extraído implica na possibilidade de pensar o homem conforme o modelo de um computador, sujeito ao tempo instantâneo, reatividade e competitividade sem limite, “avaliado a partir de indicadores numéricos de desempenho”, sem considerar o aspecto humano do trabalhador, promovendo uma completa desumanização do trabalho.

Como consequência dessa extensão e desumanização, tanto usuários/tomadores das plataformas quanto os empreendedores digitais, podem ter a percepção distorcida de que seria possível esperar dos trabalhadores de plataforma um resultado de trabalho tão perfeito e sem falhas quanto o resultado de um software ou ferramenta tecnológica e, se algo der errado, esses trabalhadores

---

<sup>178</sup> STEFANO, Valerio de. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva: ILO, 2016, conditions of work and employment series, n. 71. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.

<sup>179</sup> SUPIOT, Alain. *Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho*. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, Brasília, Volume IV, n. 03, 2018, Set-Dez/2018, p. 30.

poderão receber críticas ou *feedbacks* mais rígidos do que aqueles que são dados aos que trabalham mediante o contato pessoal, de forma *off-line*.

Nessa hipótese, além das consequências danosas no aspecto psíquico do indivíduo/trabalhador, tais *feedbacks* acarretam prejuízo à sua reputação enquanto trabalhador propriamente dito, em face da divulgação de suas avaliações pelas plataformas, podendo dificultar novas oportunidades de trabalho.

Em relação às avaliações, normalmente gerenciadas por algoritmos que automaticamente processam as informações enviadas pelos usuários/tomadores dos serviços realizados pelo trabalhador coordenado digital, o cliente fica livre para dar a “nota” que entende ser compatível com a atividade recebida, de forma que o trabalhador não possui o direito de questionar os motivos da avaliação, faltando-lhe a transparência e direito de defesa, situação esta que muito lhe prejudica, uma vez que as avaliações serão acessadas por outros potenciais clientes no futuro, que poderão “descartá-lo” por conta de uma má avaliação, que por sua vez, pode ter sido injusta e sem motivo real. Além disso, as avaliações podem ser utilizadas pelo empreendedor digital para a desativação ou exclusão do trabalhador da plataforma, tirando-lhe o direito de continuar trabalhando, e sem qualquer direito de defesa acerca da avaliação recebida.

Outro aspecto das avaliações, é o *backup* dessas informações, de modo que, embora as avaliações sejam feitas pelos clientes usuários, o seu detentor é o empreendedor digital que concentra as informações em seu poder, sem permitir ao trabalhador a portabilidade dos dados coletados. Esse comportamento prejudica o trabalhador pois este poderia usá-las como *backup* positivo a seu favor em outras plataformas, o que lhe traria maior independência, podendo optar por aquelas que lhe garantisse maiores benefícios sem que tivesse que abrir mão das avaliações positivas dadas em plataformas distintas.

Pelo fato do trabalhador coordenado digital estar inserido em um ambiente global, de múltiplos usuários, assim como de múltiplos prestadores que também se colocam à disposição da plataforma para exercerem o seu trabalho, emerge um cenário que contribui para uma acirrada concorrência de prestadores, situação esta que pode acarretar na desvalorização do trabalho e consequente redução na remuneração pela atividade. Assim, a remuneração que precisa ser justa, digna e condizente ao esforço realizado, passa a ser precária e injusta. Como resultado, para que seja possível auferir remuneração suficiente à sua subsistência, o

trabalhador economicamente dependente do trabalho na plataforma será submetido a longas jornadas de trabalho, sem qualquer limitação, haja vista o caráter flexível do seu contrato de prestação de serviços. Nesse caso, dois efeitos prejudiciais podem ser apontados: a baixa remuneração e a jornada excessiva de trabalho.

Diante da possibilidade dos riscos atribuídos aos trabalhadores coordenados digitais, surgem algumas questões que merecem reflexão e respostas, como as que seguem: a) considerando as transformações tecnológicas da Quarta Revolução Industrial, com efeitos nas relações laborativas, quais são os principais desafios do Direito diante da condição de vulnerabilidade do trabalhador coordenado digital? b) qual é o modelo de proteção jurídico-social adequado para acolher o expressivo avanço tecnológico e, ao mesmo tempo, garantir a proteção do trabalhador bem como dos empresários que precisam se adaptar a essa nova realidade?

Para que seja possível responder a tais questões, é fundamental admitir que, de fato, existe uma ruptura com os padrões anteriores de relação de trabalho e, assim, é preciso haver uma compatibilização entre os padrões anteriores e os emergentes. Não se trata, tão somente, de tentar enquadrar o trabalhador coordenado digital a uma das formas do padrão binário clássico do Direito do Trabalho, pois é essencial admitir o surgimento de uma nova categoria, que precisa ter seus direitos efetivamente protegidos.

Por sua vez, a justificativa para se admitir uma nova categoria não se resume apenas em dar uma resposta para a necessidade de se reduzir o custo do trabalho ou promover a simples redução da rigidez das leis trabalhistas; é necessário, principalmente, garantir aos coordenados digitais a proteção jurídica adequada à modalidade de trabalho realmente exercida, respeitando a sua liberdade, seu grau de autonomia e garantindo sua segurança jurídica.

Coloca-se, desse modo, a necessidade de uma real alteração no Direito do Trabalho e, a esse respeito, Supiot<sup>180</sup> destaca que não se trata de desregulamentação do Direito do Trabalho em prol da redução do custo do trabalho, da luta contra a rigidez do mercado de trabalho ou de simplesmente dar uma resposta satisfatória aos reclames de um mercado que se fez total, mas sim, trata-se

---

<sup>180</sup> SUPIOT, Alain. *Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho*. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, Brasília, Volume IV, n. 03, 2018, Set-Dez/2018, p. 28-29.

de buscar alternativas para um mundo mais livre e mais justo, considerando as complexidades atinentes ao trabalho no mundo contemporâneo.

Nesse sentido, Supiot<sup>181</sup> afirma:

Uma verdadeira reforma do Direito do Trabalho evidentemente não tem nada a ver com os sermões daqueles que reproduzem as ordens de adaptação dos homens às necessidades de um mercado que se fez total. Esses pregadores se inscrevem na linhagem dos “terríveis simplificadores”, dos quais Jacob Burckhardt anunciava a “absoluta brutalidade”. É de fato um abuso de linguagem qualificar de projetos de reforma do Direito do Trabalho os apelos à sua desregulamentação [...] Com efeito, não se pode confundir o transformismo, que reduz a política à submissão às restrições do mercado e à evolução dos costumes, com o verdadeiro reformismo, que consiste em colocar politicamente em obra a representação de um mundo mais livre e mais justo. Reformar o Direito do Trabalho exige considerar a extrema complexidade e as transformações profundas da divisão do trabalho no mundo contemporâneo, e imaginar, com base nisso, categorias jurídicas novas, próprias para favorecer a liberdade, a segurança e a responsabilidade de todos os trabalhadores.

Nesse sentido, o autor acrescenta que é preciso implementar uma reforma que “vai além do emprego”, de forma a englobar todas as formas de trabalho, com vistas a buscar a humanização do trabalho mediante a proteção dos direitos sociais, garantindo-se o “estado profissional da pessoa”, baseado nas noções de liberdade, justiça social e solidariedade.<sup>182</sup>

Isso não significa admitir os coordenados digitais como se fossem empregados, garantindo-lhes todos os direitos e proteção do Direito do Trabalho, mas sim, em equilibrar o nível de proteção adequada à real necessidade, atentando-se às claras diferenças entre o coordenado digital e o subordinado-empregado, como forma de se fazer valer os direitos sociais.

Supiot<sup>183</sup> também destaca que “as profundas transformações dos modos de vida e da organização do trabalho obrigam a romper com uma visão puramente quantitativa e instrumental do trabalho, que ignora a diversidade de suas formas e os problemas postos por sua articulação”. Afirma, ainda, que “seria preciso ser cego

---

<sup>181</sup> SUPIOT, Alain. *Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho*. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, Brasília, Volume IV, n. 03, 2018, Set-Dez/2018, p. 29.

<sup>182</sup> Ibid., p. 17.

<sup>183</sup> Ibid., p. 36-37.

para discordar da necessidade de uma profunda reforma do direito do trabalho”<sup>184</sup>. Assim, é preciso colocar o trabalho no centro da reflexão e da ação política e sindical, reconhecendo que o modelo “fordista” de emprego assalariado não pode mais ser o porto seguro dos trabalhadores no mundo futuro, sendo necessário pensar essa segurança para “além do emprego”.

Tal pensamento não pode representar um atraso na revolução tecnológica, mas ao contrário, ter um papel de avanço na medida em que contribui para colocar a economia a serviço dos homens. Para tanto, exige-se que a necessária reforma do Direito do Trabalho não se resuma às “políticas de emprego”, mas envolva uma nova política do trabalho que considere todas as formas de trabalho atuais.<sup>185</sup>

Ilustrando o significado de “pensar em todas as formas de trabalho” e a extensão dessa análise, Supiot<sup>186</sup> relembra a história contada por Michael Moore em “Tiros em Columbine”, a respeito do adolescente de quinze anos que assassinou sua vizinha após ter roubado um revólver de seu tio. Sua mãe, solteira, alistada em um programa de “pleno emprego”, trabalhava em dois trabalhos diferentes em tempo parcial, tendo que se ausentar de casa por doze horas por dia, sendo duas horas dedicadas ao transporte e, apesar de todo esforço, não conseguia dinheiro suficiente para pagar uma moradia. Em meio a esse contexto de dificuldades, teve que confiar o cuidado de seu filho ao seu irmão de modo que, após ter ocorrido o assassinato, a crítica unânime estigmatizou a mãe, questionando sua responsabilidade. No entanto, suas reais condições de vida não foram questionadas, ninguém analisou o duro regime de trabalho ao qual foi submetida para prover a subsistência da família. Tal realidade retrata a míope e simplificada preocupação da política baseada no emprego, sem levar em consideração todas as formas de trabalho, inclusive, o trabalho relativo às tarefas educativas, como forma de se cumprir o “direito ao respeito da vida privada e familiar”.

Por outro lado, também, não se pode relegar aos coordenados digitais a simples condição de trabalhador autônomo e independente, pois tal possibilidade pode vir a colocá-los em condição de precariedade do trabalho, razão pela qual a

---

<sup>184</sup> SUPIOT, Alain. Pour une réforme digne de ce nom. Et si l'on refondait le droit du travail. *Le Monde diplomatique*. 2017, octobre, p. 22-23. Disponível em: < <https://www.monde-diplomatique.fr/2017/10/SUPIOT/58009>>. Acesso em: 10 mai. 2021.

<sup>185</sup> SUPIOT, Alain. *Para além do emprego*: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, Brasília, Volume IV, n. 03, 2018, Set-Dez/2018, p. 36-37.

<sup>186</sup> Ibid, p. 39.

categoria dos coordenados digitais carecem de uma regulamentação específica. Neste aspecto, Supiot<sup>187</sup> alerta que a implementação de um “regime de trabalho realmente humano”, conforme denominado pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, apresenta-se como fundamental, diante do agravamento vertiginoso das desigualdades e do progresso das novas tecnologias.

O autor Emene enfatiza que as relações de trabalho que se desenvolvem no contexto da revolução tecnológica, especialmente as de serviços, são muito diferentes do trabalho realizado nas fábricas nas primeiras revoluções industriais, e complementa:

Na verdade, o contrato de trabalho, que foi concebido em um contexto diferente do que agora conhecemos, deve ser repensado. Com efeito, lembremos que as duas primeiras revoluções industriais deram origem ao direito do trabalho e ao contrato de trabalho como conhecemos hoje. Esse imperativo é ainda maior com a quarta revolução industrial que começamos a viver: marcada pela convergência das tecnologias digitais, físicas e biológicas, as quais antecipam que o mundo como o conhecemos mudará.<sup>188</sup>

Emene ressalta, ainda, que ao invés de ficar debatendo sobre o futuro do contrato de trabalho, se será extinto ou não com as novas regulamentações que estão por vir, o autor conclui que, na verdade, “deveria-se pensar mais globalmente sobre o trabalho como, por exemplo, a OIT começou a fazer em nível internacional. O trabalho pode ser pensado, como se viu, fora do contrato.” Acrescenta que teremos mais pessoas que mudarão o seu status profissional muitas vezes ao longo de suas vidas, mas o que está em jogo e merece atenção é analisar se os direitos conquistados com a condição de “empregado” serão preservados, tais como, a proteção de uma série de direitos fundamentais, em especial, o direito à seguridade social. Por fim, destaca que o “desafio para o futuro é, portanto, a consagração de

---

<sup>187</sup> SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, Volume IV, n. 03, 2018, Set-Dez/2018, p. 30.

<sup>188</sup> EMANE, Augustin. Del contrato de trabajo al contrato civil: ¿ilusión o realidad? In: ALARCÓN, Katherine Bermúdez; EMANE, Augustin (Coord.) *La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2019, p. 20. (tradução livre)

um conjunto de garantias ligadas ao emprego, que trará como vantagem evitar as tentações de *dumping* hoje conhecidas.”<sup>189</sup>

Em apresentação no IV Diálogo Nacional sobre o Futuro do Trabalho - evento realizado no Rio de Janeiro, organizado pela OIT em parceria com o IPEA, em maio de 2017- Pires<sup>190</sup> discorreu sobre o período de transição pelo qual está-se passando, marcado por dois elementos: a pluralização e os desafios da regulação do mundo do trabalho.

A pluralização deriva da coexistência das formas tradicionais de trabalho (próprias do século XX) e das formas emergentes (século XXI), ou seja, enquanto no século XX predominavam as relações de trabalho pautadas na preocupação com a proteção e garantias do trabalhador empregado, na continuidade do emprego, dedicação exclusiva e subordinação direta, o século XXI, tem sido marcado por vínculos temporários, trabalho intermitente ou sob demanda, caracterizado por crescimento indiscutível das “formas não convencionais ou atípicas de trabalho”, subcontratação e formas de subordinação indireta. Assim:

Segundo o relatório da OIT *Non-Standard Employment Around the World* (2016), têm substituído progressivamente as relações convencionais de trabalho nas economias desenvolvidas e já se apresentam como majoritárias nas economias em desenvolvimento.

O segundo elemento que marca esse período de transição, “diz respeito aos desafios que se impõem para a governança da regulação do mundo do trabalho”, que por sua vez, precisa abarcar a pluralização das formas de trabalho.

Portanto, nesse contexto da Quarta Revolução Industrial, em meio às profundas transformações nas relações de trabalho, é preciso reconhecer a insuficiência da classificação binária do Direito do Trabalho e impingir a classificação trinária ou tricotômica, com vistas a proteger o trabalhador coordenado digital, fruto da referida revolução.

---

<sup>189</sup> EMANE, Augustin. Del contrato de trabajo al contrato civil: ¿ilusión o realidad? In: ALARCÓN, Katerine Bermúdez; EMANE, Augustin (Coord.) *La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2019, p. 62. (tradução livre)

<sup>190</sup> PIRES, Roberto Rocha Coelho. *Desafios e Oportunidades para a Articulação entre Agentes Públicos, Sociais e Privados na Aplicação da Regulação*. In: Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. Brasil, OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.

Dessa forma, como resposta ao problema de pesquisa enfrentado no presente trabalho, defende-se a necessária formulação de regulamentação jurídica específica ao trabalhador coordenado digital, diante dos riscos apontados que podem acarretar em violação ao direito da dignidade da pessoa humana e aos direitos sociais.

A ausência da tutela aos coordenados digitais por parte do Direito do Trabalho, pelo fato desta atividade laboral não ser subordinada, estando ausente o vínculo de emprego, não pode impedir que o coordenado digital seja considerado uma nova categoria de trabalho específica, a qual, diante da vulnerabilidade do trabalhador, merece a devida proteção do Direito.

Nesse caso, não se trata de ofensa à isonomia entre o trabalhador coordenado digital e o subordinado, uma vez que, conforme já demonstrado, são categorias diferentes e, assim, merecem tratamento diferente. De igual forma, não pode o coordenado digital ter a mesma proteção do autônomo, pois em face do pressuposto da coordenação, não pode ser com ele confundido, sendo certo concluir pela ausência de violação ao princípio da isonomia e igualdade. Ademais, não há que se falar também em enfraquecimento do Direito do Trabalho, pois pelas próprias características do coordenado digital o Direito do Trabalho, pela sua natureza e alcance, já não lhe seria aplicado.

Entretanto, pelo fato do coordenado digital ser uma categoria intermediária, não existe óbice para que se constitua uma regulamentação jurídica própria, contemplando alguns direitos típicos do trabalhador empregado, mas sem a mesma extensão e completude.

Inclusive, cabe observar que tal situação já ocorreu, a exemplo da Lei n. 4.886/65, que regulamenta de forma específica a atividade do representante comercial, em especial, o disposto no art. 27 da referida lei que, à semelhança de direitos celetistas, prevê algumas garantias ao representante comercial, com nítido caráter protetivo, quais sejam: a) indenização devida ao representante pela rescisão do contrato fora dos casos previstos para justa causa de rescisão, cujo montante não poderá ser inferior a 1/12 (um doze avos) do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação; b) na hipótese de contrato a prazo certo, a indenização corresponderá à importância equivalente à média mensal da retribuição auferida até a data da rescisão, multiplicada pela metade dos meses resultantes do prazo contratual; c) o contrato com prazo determinado, uma vez



prorrogado o prazo inicial, tácita ou expressamente, torna-se a prazo indeterminado; d) conversão em prazo indeterminado de todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato, com ou sem determinação de prazo.

Outro exemplo, já analisado no presente trabalho, refere-se à proteção do profissional-parceiro, que também possui regulamentação específica na Lei 12.592/2012 e, em seu art. 1º-A, §§ 8º e 9º, determina a participação do sindicato da categoria profissional e laboral ou do Ministério do Trabalho, o que implica em reconhecer a preocupação legislativa de se proteger os direitos concernentes às condições de trabalho. Na mesma seara, o art. 1º-A, § 3º, da referida lei, prevê a obrigatoriedade de retenção e pagamento pelo salão-parceiro dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro, contribuindo, mais uma vez, para a proteção do trabalhador, que terá o recolhimento dos tributos referentes a sua atividade profissional, e ainda, terá a garantia de proteção previdenciária mediante o recolhimento das contribuições sociais e previdenciárias pelo salão-parceiro.

Considera-se importante resgatar a posição de Godinho<sup>191</sup> referente à categoria da trabalhadora doméstica, quando o autor destaca que a mesma não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho na fase clássica de sua institucionalização (1930 em diante) e, por isso, a categoria permaneceu no limbo jurídico durante décadas, excluída de qualquer proteção trabalhista, previdenciária e institucional, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço. A respectiva proteção foi instituída inicialmente mediante a Lei n. 5.859, de 1972, com apenas três direitos, sendo seguida pelas regras concessoras do Vale Transporte, na segunda metade dos anos de 1980; até que a Constituição de 1988 e seu art. 7º, parágrafo único, acresceram oito novos direitos à categoria doméstica; depois, outros direitos pela Lei n. 11.324, de 2006, consagrada a respectiva proteção por direitos trabalhistas, por intermédio da Emenda Constitucional n. 72, promulgada em 2013, que estende 16 novos direitos aos trabalhadores domésticos (alguns, tendo ainda caráter multidimensional); atingindo o seu ápice, por fim, com a LC n. 150, de 2015.

---

<sup>191</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 451-452.

Nesse sentido, Godinho<sup>192</sup> ainda faz uma ressalva afirmando que, embora existam relações empregatícias que se situam dentro do ramo juítrabalhista, a doméstica regula-se “por normatividade jurídica especialíssima, distinta dos demais empregados (ou, pelo menos, mais restrita).” E assim, acrescenta o autor<sup>193</sup>:

É o que se passa com os empregados domésticos no Brasil. [...] Sinteticamente, o Direito do Trabalho abrange todo e qualquer empregado (embora a categoria doméstica seja absorvida neste ramo jurídico mediante normatividade especial e restritiva). Abrange ainda determinados trabalhadores que não são empregados, mas que foram legalmente favorecidos pelo padrão geral da normatividade trabalhista (caso dos avulsos).

Diante do exposto, acredita-se não haver razões para o não reconhecimento do trabalhador coordenado digital enquanto categoria especial, fazendo jus a uma regulamentação jurídica própria, com direitos mínimos, que garantam a proteção do trabalhador e sejam preservados o direito constitucional da dignidade da pessoa humana e os direitos sociais. Defende-se assim, que este é o modelo adequado de proteção jurídico-social que acolherá o inevitável avanço tecnológico sem prejudicar a proteção do trabalhador, pois este será tutelado por uma regulamentação própria, e, ainda, contribuirá para com os empresários que precisam se adaptar a essa nova realidade, pois terão a segurança jurídica necessária nas contratações, estarão respeitando os direitos do trabalhador, bem como, poderão desenvolver o seu *core business* sem a oneração de encargos sociais típicos de uma relação empregatícia inexistente, com eficiência econômica.

E mais, para que essa proteção ao trabalhador seja eficiente e ao mesmo tempo não prejudique o empresário, que precisa se adaptar à nova realidade tecnológica, serão necessários arranjos institucionais, envolvendo a colaboração de entidades públicas e privadas dos mais variados setores da economia, sindicatos, secretarias de governo, poder judiciário, órgãos fiscalizadores do trabalho e representantes do Ministério Público, para que, juntos, possam formular políticas públicas e parcerias bem elaboradas, e assim, adotar as melhores práticas de governança. Acerca desses arranjos institucionais, bem como, do rol de direitos

---

<sup>192</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 53.

<sup>193</sup> Ibid., p. 53-54.

mínimos que devem ser contemplados na regulamentação própria, tais temas serão abordados no tópico 4.3, ao se estudar outras propostas de regulamentação aos respectivos trabalhadores.

Antes, porém, vale investigar como os tribunais trabalhistas brasileiros vêm decidindo os casos de reclamações oriundas do trabalho coordenado digital, de forma, inclusive, a se comprovar a real necessidade de uma regulamentação jurídica própria, diante da disparidade de entendimentos, bem como, diante do risco da ausência de proteção adequada a esses trabalhadores, mesmo com a presença da comprovada hipossuficiência, mas que por ausência de previsão legal, torna difícil a sua proteção.

## **4.2 DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS NOS CASOS DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMA DIGITAL**

Partindo da premissa de que no Direito Brasileiro vigora a classificação binária clássica do Direito do Trabalho, autônomo ou subordinado, este tópico tem como objetivo apresentar algumas decisões dos tribunais brasileiros nos casos de trabalho por meio de plataforma digital e, em especial, decisões do Tribunal Superior do Trabalho, acerca de reclamações trabalhistas que buscaram o reconhecimento do vínculo de emprego, requerendo daí os direitos trabalhistas decorrentes.

Dessa maneira, serão demonstrados as divergências dos julgados acerca do reconhecimento ou não do vínculo, da análise da presença ou não da subordinação.

Em face da pesquisa realizada no momento da elaboração do trabalho ora apresentado, constata-se o posicionamento majoritário da jurisprudência dos tribunais pelo não reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse sentido, três importantes decisões foram proferidas no âmbito do TST que merecem especial destaque e sobre as quais passa-se a discorrer e analisar.

De forma bastante abrangente e esclarecedora a 4ª Turma do TST, nos autos do RR n. 10555-54.2019.5.03.0179, por meio de seu relator, Ministro Ives Gandra Martins Filho, afastou o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa provedora da plataforma digital, conforme disposto na seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO  
ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA

PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO.

1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.

2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (Uber) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional.

3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em

alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos.

5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber.

Recurso de revista desprovido. (TST - RR: 10555-54.2019.5.03.0179, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/03/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/03/2021) (grifos nossos).

Acerca da transcendência jurídica (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT), no entendimento do ministro relator, Ives Gandra Martins Filho, acompanhado à unanimidade pelos membros da 4ª Turma do TST, embora já tivesse precedente dessa mesma turma sobre a matéria (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Relator: Alexandre Luiz Ramos), a transcendência jurídica mesmo assim estaria presente, pois a análise acerca de eventual vínculo de emprego envolvendo as recentes formas de trabalho entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais, ainda é nova no âmbito do TST, fato este que demanda a interpretação da legislação trabalhista acerca do tema.

Evidenciou-se que pelo fato de ainda não haver uma regulamentação legislativa específica acerca das novas formas de trabalho que incorporaram as tecnologias digitais no trato das relações interpessoais e causaram uma profunda transformação no Direito do Trabalho, cabe ao Estado-Juiz estar atento a essas mudanças de modo a distinguir os novos formatos de trabalho, de tal forma que não permita a ocorrência de fraudes na relação de emprego, mas por outro lado, não represente um freio ao desenvolvimento socioeconômico do país, na ânsia de aplicar as normas protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

Considerou-se que o momento atual vivencia a 4ª Revolução Industrial, da Era Virtual, que ainda carece de um marco regulatório legal para o trabalho com o

uso das plataformas digitais. Por essa razão, é preciso atenção para não enquadrar de forma equivocada os moldes antiquados estabelecidos para a relação de trabalho da 1ª Revolução Industrial, enquanto se vivencia a 4ª Revolução Industrial.

Na análise do mérito, houve o entendimento de que não há vínculo de emprego face à ausência de subordinação jurídica pois, ao trabalhador por aplicativo, é conferida ampla autonomia para escolher os dias, horários e forma de trabalho, sendo-lhe facultado desligar o aplicativo pelo tempo que desejar, sem metas a cumprir e sem que isso lhe acarrete sanções.

Acerca das “ordens” definidas pela empresa, entendeu-se que na realidade existe a necessidade de se observarem algumas cláusulas contratuais, dentre elas, valor dos serviços, código de conduta, avaliação pelos clientes, sempre no intuito de se preservar a confiabilidade e manutenção da plataforma digital no mercado, sem que haja a ingerência no modo de trabalho. Para o ministro relator, não se pode confundir a existência de regras de procedimento, que não tem o condão de caracterizar a subordinação jurídica, com o poder diretivo do empregador. Até porque,

[...] o estabelecimento de regras e sanções, ainda que sob a forma de adesão de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser inerente às negociações jurídicas – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, encontra respaldo nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre.

Com relação aos valores previamente definidos, os percentuais reservados ao trabalhador (entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário) são superiores ao que o TST vem admitindo como suficiente para se reconhecer a relação de parceria, e mais, tais percentuais elevados não são condizentes com o liame empregatício.

Quanto aos riscos assumidos pelo negócio, além dos custos pela prestação dos serviços (combustível, manutenção do veículo, IPVA, etc.), que são arcados pelo próprio trabalhador, os atos ilícitos, sinistros e multas são de sua responsabilidade, ainda que a empresa provedora da plataforma digital possa vir a ser responsável solidariamente em determinadas situações. A empresa, por outro lado, é responsável quanto ao custo do seu empreendimento (manutenção e aperfeiçoamento da plataforma, marketing, estrutura para atendimento aos clientes,

dentre outros), os quais não se confundem com os do serviço prestado pelo trabalhador.

Em relação à alegação de que estaria presente a subordinação estrutural, o ministro relator rechaçou tal entendimento sob o argumento de que, primeiramente, esse conceito que

[...] visa enquadrar como empregado qualquer profissional que se encontre inserido na organização do empreendimento, oferecendo labor indispensável aos fins da atividade empresarial, ainda que não esteja sob o seu comando direto, não encontra amparo na legislação trabalhista (arts. 2º e 3º da CLT).

Para o ministro relator, acompanhado de seus pares, deve ser respeitada a modernização das formas de trabalho, oriundas da nova dinâmica de mercado, do desenvolvimento tecnológico e de que não se constata a presença de fraude trabalhista, sendo certo que esses trabalhadores não se enquadram no conceito legal de subordinação, não cabendo ao Poder Judiciário ampliar os conceitos jurídicos para reconhecer o inexistente vínculo empregatício.

Em segundo lugar, mesmo que se entendesse pela aplicação do conceito de subordinação estrutural, para a 4ª Turma do TST esta não seria a hipótese dos autos, já que

[...] as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a Uber, têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

Nesse mesmo sentido, outra decisão da 4ª Turma TST, nos autos do AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Relator: Alexandre Luiz Ramos, veio assim ementada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO.

I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora,

Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que "o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré". Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de



Julgamento: 09/09/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/09/2020) (grifos nossos).

Constata-se no teor do acórdão, a observância da CLT de 1943 que ao definir a relação de emprego, tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. Entretanto, atualmente existem novas formas de trabalho que precisam ser analisadas, e enquanto não houver uma lei própria, específica, não pode o judiciário aplicar às novas relação de trabalho, de forma indiscriminada, o padrão da relação de emprego previsto na CLT.

Desse modo, na falta de legislação própria, destaca-se o entendimento de que o enquadramento da relação entre o trabalhador e a plataforma Uber deve se dar com base na legislação com a qual tiver maior afinidade, como é o caso do transportador autônomo, regulamentado pela Lei n. 11.442/2007, considerado como aquele que, na condição de proprietário do veículo, tem uma relação jurídica de natureza comercial.

Destaca-se, ainda, a menção de que o trabalhador da plataforma digital não exerce o seu trabalho “para”, e sim, “pela” plataforma, não atendendo, portanto, aos critérios estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT, já que o trabalhador

[...] pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista. (TST - AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 09/09/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/09/2020).

Por fim, dentre as decisões proferidas no âmbito do TST, cabe mencionar o julgado da 5ª Turma nos autos do RR n. 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, que apresenta a seguinte ementa:

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.

Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020) (grifos nossos).

Pela leitura desse acórdão, a 5ª Turma do TST, após reconhecer a transcendência jurídica da matéria (dado que o tema em questão ainda não foi suficientemente enfrentado pelo TST), firmou o entendimento quanto a ausência de vínculo empregatício e subordinação no caso do trabalho prestado por um motorista do aplicativo Uber, considerando, principalmente, que o trabalhador pode ficar *off-line*, sem delimitação de tempo, mediante autodeterminação e ampla flexibilidade do trabalhador para determinar a sua rotina, seus horários, locais em que deseja atuar e quantidade de clientes para atender por dia, sendo que tais condições são incompatíveis com a subordinação, pressuposto básico da relação empregatícia. Além disso, acrescenta que o recebimento de remuneração equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário é bastante para caracterizar um contrato de parceria, com evidente vantagem remuneratória, aspecto esse que também não é condizente em uma relação de emprego.

Outro ponto também destacado no julgado, refere-se ao fato do trabalhador aderir aos serviços de intermediação digital da plataforma, aceitando os termos e condições por ela estabelecidos, dentre eles, a possibilidade de avaliação do trabalhador pelos usuários/clientes. Houve o entendimento que tal avaliação consubstancia em uma ferramenta de *feedback* para os usuários finais acerca da qualidade dos serviços pelo trabalhador, o que é do interesse de todos os envolvidos. E mais, ainda que a plataforma possa se valer das avaliações para realizar o descredenciamento do trabalhador mal avaliado, esse fato interessa muito mais à coletividade de usuários, a quem mais beneficia a qualidade e confiabilidade dos serviços prestados.

Frisou-se, por fim, que o trabalho pela plataforma por meio da revolução tecnológica tem se revelado uma crescente alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego, pelo que tem acarretado intensas modificações nas relações de trabalho, de modo que a Justiça do Trabalho precisa estar atenta a essa nova realidade, preservando os princípios que norteiam a relação de emprego, mas desde que todos os seus elementos estejam presentes. Assim, a

[...] proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos. (TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020).

Na mesma linha de entendimento, demonstra-se a seguir outros julgados que decidiram pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, em decorrência da ausência do pressuposto “subordinação”. Resumem-se os principais fundamentos considerados nesse sentido:

- a) autodeterminação e ampla flexibilidade do trabalhador para determinar a sua rotina, seus horários, locais que deseja atuar e quantidade de clientes escolhida para atender por dia;
- b) possibilidade de recusar o trabalho;
- c) riscos assumidos pelo trabalhador, com bens próprios;
- d) ausência de fiscalização e direção/controlado do serviço prestado;

- e) divisão da remuneração entre as partes, sendo destinado ao trabalhador valor equivalente superior a 50%, equivalente à de um contrato de parceria;
- f) liberdade para se conectar e trabalhar a diferentes plataformas, sem exclusividade.

Algumas ementas de Tribunais Regionais do Trabalho, que se posicionam pelo não reconhecimento do vínculo empregatício ao trabalhador de plataforma digital, expõem-se a seguir:

RECURSO OBREIRO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. TRABALHO EM APLICATIVOS/PLATAFORMAS DIGITAIS. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE CONFIGURAÇÃO. Se a ré admite a prestação de serviços, atrai para si o ônus de demonstrar que o reclamante não trabalhou nos moldes do art. 3º da CLT, por se tratar de fato obstativo do direito obreiro, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso II, do CPC. Na hipótese, pela prova oral, foi possível constatar que a empresa não dirige/fiscaliza o serviço prestado e as tarefas inerentes ao trabalhador não são intransferíveis, porque o entregador selecionado é o que se encontra mais próximo do cliente. Além disso, os entregadores recebem de cada empresa beneficiada pela entrega e dividem os lucros com a plataforma digital. A recusa do trabalhador em fazer uma entrega não é punida, mas redirecionada a outro trabalhador, não havendo, ainda, carga horária definida pela reclamada, nem jornada de trabalho previamente fixada, com ampla liberdade e autonomia para que o aplicativo seja ativado e desativado quando for do interesse do obreiro. Por outro lado, não há que se falar em subordinação intrínseca ou estrutural com a primeira ré, que é uma empresa de entregas de produtos diversos, pois os serviços prestados pelo autor, embora imprescindíveis à consecução da atividade empresarial, não mais criam vínculo automático com a empresa, pois, com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, é considerada lícita a terceirização de serviços na atividade-fim e não apenas nas atividades-meio ou periféricas. As novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, o meio e o modo de realizar seu trabalho, qualquer que seja, optando, por um ou outro, entre vários aplicativos disponíveis gratuitamente na rede mundial de computadores, em decorrência do melhor preço, distância e outras condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, são suficientes para enquadrá-lo como autônomo, na medida em que, repise-se, inexistente personalidade com aqueles que disponibilizaram tais aplicativos. Considerando a atual crise no mercado de trabalho, com cerca de 13 milhões de desempregados, cremos existir, atualmente, raras formas de inclusão importantes na sociedade capitalista contemporânea, além da utilização dessas plataformas digitais para inserção no mercado de trabalho, devolvendo-lhes a dignidade, realização profissional, familiar, espiritual e a própria sobrevivência. Por isso, iniciativas e criatividades empresariais utilizando-se da revolução

tecnológica e plataformas em redes sociais, que possibilitam a inclusão, pelo trabalho, de enormes contingentes de cidadãos ao mercado de bens e consumo jamais devem ser desestimuladas. Pelo contrário, devem ser incentivadas, competindo ao Judiciário, ao Ministério Público e ao Ministério do Trabalho examinar detida e sistematicamente qualquer ilicitude ou vilipêndio à pessoa do trabalhador, que possa levar a um desvirtuamento da relação empregatícia, o que, neste caso, não vislumbramos. Dessarte, no caso em apreço, a reclamada se desincumbiu de seu encargo probatório satisfatoriamente, uma vez que teve êxito em demonstrar que o trabalho realizado por meio de aplicativos não caracteriza a pessoalidade, não-eventualidade e subordinação do trabalhador junto à empresa, não havendo como reconhecer o liame empregatício pretendido. Recurso a que se nega provimento. (TRT-1 - RO: 01006002120175010021 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Data de Julgamento: 10/12/2018, Gabinete do Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Publicação: 15/12/2018) (grifos nossos)

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA UBER. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. A subordinação jurídica é o traço definidor, por excelência, do contrato de trabalho e, havendo a possibilidade de recusa do reclamante em atender a passageiros cadastrados junto à reclamada, fica patente a ausência do mencionado requisito, haja vista que ao empregado não é dado recusar a prestação de serviços para o qual foi contratado, desde que respeitadas as disposições contratuais e legais, motivo pelo qual o vínculo de emprego não deve ser reconhecido. Milita contra o reclamante, ainda, o fato de reter 75% dos valores pagos pelos passageiros, importe que, na verdadeira relação de emprego, inviabilizaria o empreendimento da empregadora. (TRT-2 10011607320185020473 SP, Relator: ADALBERTO MARTINS, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 16/10/2019) (grifos nossos)

MOTOFRENTISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. A Consolidação obreira aponta os elementos da relação de emprego em seu artigo 3º ("Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário") e no artigo 2º ("Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços"). São, portanto: trabalho não-eventual, prestado intuitu personae por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade. No geral, esses requisitos não estão presentes nas relações entre entregadores e apps. Os entregadores são livres para prestar serviços se e quando quiserem. Podem ter um emprego ou mesmo se conectar aos apps concorrentes, alternando sua disponibilidade entre eles sempre que seja conveniente. A prova dos autos demonstra que o "motofrentista" do aplicativo da reclamada se coloca à disposição para trabalhar no dia que quiser, iniciando e terminando a jornada no momento que decidir, escolhendo a entrega que quer fazer e decidindo para qual aplicativo vai entregar, uma vez que pode se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos desejar. Assim, evidenciada a ausência de preenchimento dos requisitos para configuração da

relação empregatícia. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT-2 10004786120195020028 SP, Relator: BENEDITO VALENTINI, 12ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 13/03/2020) (grifos nossos)

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DO UBER. INEXISTÊNCIA. O reclamante tinha liberdade para não trabalhar, utilizava veículo próprio na prestação e arcava com os gastos ordinários do veículo (manutenção, impostos, seguro, etc.). Não sofria punições pelas ausências (desconexão momentânea da plataforma), tendo plena liberdade para não atender aos chamados. Em resumo, não havia subordinação jurídica nem se colocava à disposição da empresa. Eventuais sanções (como o desligamento temporário ou definitivo da plataforma) por descumprimento de regras contratuais não são exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em quaisquer tipos de contratos, em especial aqueles de trato sucessivo. Ausente a subordinação jurídica, afasta-se o pretense vínculo de emprego. (TRT-3 - RO: 00105115220175030002 0010511-52.2017.5.03.0002, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Decima Turma) (grifos nossos)

VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO. MOTORISTA. UBER. A relação mantida entre a reclamada e o reclamante provou-se de parceria civil, não havendo exercício do poder empregatício da primeira sobre o segundo, que não lhe era subordinado, portanto. (TRT-4 - ROT: 00209379620175040002, Data de Julgamento: 30/11/2020, 11ª Turma) (grifos nossos)

RECURSO ORDINÁRIO. INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS. NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO. AUTONOMIA DO PRESTADOR DE SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO AFASTADO. Ainda que o trabalho desenvolvido, enquanto motociclista, fosse realizado com onerosidade, razão não há para se reconhecer o vínculo empregatício se, do conjunto probatório, a autonomia do prestador de serviços se revelou inerente, possuindo o trabalhador total liberdade para escolher "se", "onde" e "quando" iria se conectar ao aplicativo para atender aos clientes dos restaurantes e do "ifood.com", assim como por "quanto tempo" permaneceria conectado, laborando em sua própria motocicleta, mediante preço pré-fixado por entrega, sem pessoalidade e sem punições. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (Processo: ROT - 0000422-95.2018.5.06.0019, Redator: Milton Gouveia, Data de julgamento: 24/09/2019, Terceira Turma, Data da assinatura: 25/09/2019) (TRT-6 - RO: 00004229520185060019, Data de Julgamento: 24/09/2019, Terceira Turma) (grifos nossos)

TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS. APLICATIVO UBER. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. A atividade de transporte remunerado privado individual de passageiros realizada por meio do aplicativo UBER denota ausência de subordinação jurídica entre o motorista que adere à plataforma do UBER e a empresa que o criou e mantém, podendo, inclusive, não aceitar algum serviço solicitado, realizar os

horários de prestação de serviços conforme a sua conveniência, inclusive podendo não trabalhar em algum período ao seu livre arbítrio, não havendo que falar em poder hierárquico da empresa que administra o aplicativo. (TRT-12 - RO: 00004014720205120031 SC, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, 3ª Câmara, Data de Julgamento: 02/12/2020) (grifos nossos)

O Superior Tribunal de Justiça, no mesmo sentido, em um processo movido por um motorista contra a empresa UBER, nos autos do conflito negativo de competência de n. 164544 MG 2019/0079952-0, de relatoria do Ministro Moura Ribeiro, julgado em 28/08/2019, na Segunda Seção, decidiu por unanimidade que, pelo fato da causa inicial ser referente ao contrato de intermediação digital para a prestação de serviços firmado entre as partes, os fundamentos de fato e de direito são de cunho eminentemente civil e não de relação de emprego. Acrescenta que para a relação de emprego restar configurada, faz-se necessária a presença dos pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, sendo certo que, na ausência de um desses pressupostos, o trabalhador será caracterizado como autônomo ou eventual.

Desse modo, o Superior Tribunal entendeu que os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER, pois os serviços são prestados de forma eventual, sem a percepção de salário fixo, sem horários pré-estabelecidos, fatos que descaracterizam o vínculo empregatício entre as partes.

Assim, uma vez afastada a relação de emprego, concluiu-se que a prestação de serviços por meio do sistema de transporte privado individual e utilizando provedores de rede de compartilhamento tem natureza de cunho civil. Segue a respectiva ementa:

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. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3.

As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (sharing economy), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.

(STJ - CC: 164544 MG 2019/0079952-0, Relator: Ministro MOURA RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2019, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 04/09/2019)

Em sentido oposto, alguns julgados apresentam entendimento pelo reconhecimento do vínculo empregatício, embora a grande maioria desses julgados tenham se dado em Primeira Instância, enquanto na Segunda Instância, prevalece entendimento diverso. Os principais fundamentos pelo reconhecimento do vínculo empregatício destacam-se a seguir:

- a) fazem-se presentes todos os pressupostos da relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação;
- b) a relação existente do trabalho na plataforma não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação, mas envolve os novos modelos de organização do trabalho à luz das novas concepções de subordinação estrutural ou do parassubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia;
- c) a subordinação se dá pela estruturação do algoritmo, meio telemático, que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço: tempo de entrega, preço do serviço e classificação do trabalhador;
- d) as avaliações são mecanismos de controle do trabalhador;
- e) existem mecanismos indiretos da plataforma que induzem o trabalhador a não recusar o trabalho;
- g) o valor é fixado pela plataforma e, ainda que haja a retenção em percentuais de 75% a 80%, as despesas do trabalhador são muito altas;



- f) embora exista liberdade para se conectar e trabalhar a diferentes plataformas, a exclusividade não é um pressuposto da relação de emprego.

Com base nos fundamentos elencados, apresentam-se alguns julgados que reconheceram o vínculo empregatício ao trabalhador de plataforma digital:

RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na graciosidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido. (TRT-2 10009633320195020005 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 05/03/2020) (grifos nossos)

TRT-2 10001238920175020038 SP, Relator: BEATRIZ DE LIMA PEREIRA. Inconformado com a r. decisão de primeiro grau de fl. 1504/1508, que julgou improcedente a ação trabalhista, recorre o demandante, ordinariamente, às fl. 1515/1558, pretendendo o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa UBER, bem como o pagamento das verbas dele daí derivadas, inclusive indenização por danos morais. [...] Do vínculo de emprego [...] As demandadas, como já mencionado anteriormente, negam a existência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Contudo, os elementos de prova existentes nos autos sinalizam em direção diversa. A habitualidade está amplamente comprovada pelos documentos juntados às fl. 230/372, pelo demandante, a indicar que, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual. A onerosidade, do mesmo modo, é inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, [...] pode ser paga por terceiros. Cumprasse assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria,

pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas [...] A personalidade, por seu turno, é inequívoca e confessada pelas demandadas. [...] admitem e confessam que o motorista deve ser sempre cadastrado [...] Por fim, resta examinar a alegação de ausência de subordinação [...] o valor a ser cobrado pelo usuário é "sugerido" pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta "...o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente...". Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada. Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário. Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas "...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite..." (fl.1101). Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego. Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média. [...] É preciso registrar, nesse passo, que a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e de que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual. Por isso, o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, a alteração introduzida pela Lei 12. 551/2011 no art. 6.º da CLT, é expressiva na direção ora apontada. De acordo

com o parágrafo único "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio." [...] Em consequência, considerando as peculiaridades do caso dos autos, acolho o inconformismo do demandante para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes no período indicado na inicial, qual seja, de 14/07/2015 a 14/06/2016, nos exatos termos do pedido (fl. 41). [...] (TRT-2 10001238920175020038 SP, Relator: BEATRIZ DE LIMA PEREIRA, 15ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 16/08/2018) (grifos nossos)

[...] TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os "motoristas parceiros" não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não-eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser

utilizado ao afirmar que "em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009". 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar/subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego.

**TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY.** 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana - o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento

da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados *Strengthening social protection for the future of work* e *Trabalho para um futuro mais brilhante*. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre.

**JURISPRUDÊNCIA COMPARADA.** 1. O trabalho em plataformas é uma questão global, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como "serviço de sociedade de informação" [...], mas como "serviço no campo do transporte". 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são *workers* e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do *Purposive Approach*, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber. 3. No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de *workers*, e não de *employees*, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a

liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela. 4. Acrescente-se que, em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à disposição da estrutura UBER. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA "MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA"). 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital", de 1.3.2021, afirma que: "Tudo isso apenas está se repetindo agora na" quarta "revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário-mínimo e limitar a jornada de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o" modelo de negócios "destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do" King Cotton "no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira." O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego. (TRT-15 - ROT: 00117101520195150032 0011710-15.2019.5.15.0032, Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 26/04/2021) (grifos nossos)

AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades" : negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE TELEMÁTICO. COMPROVAÇÃO. ADICIONAIS DEVIDOS. Embora se reconheça que o motorista de UBER tem certa autonomia para se pautar no seu cotidiano e distribuição do trabalho, a empresa, por outro lado, tem total possibilidade de exercer controle telemático sobre sua jornada, já que a atividade é exercida mediante uso de plataforma digital, com equipamento em conexão online, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho, e, por conseguinte, afasta a hipótese contida no art. 62, I, da CLT. Assim, comprovado o labor em horas extras, devidos são os adicionais, na forma da Súmula 340 do TST. Recurso a que se dá parcial provimento. RECURSO PATRONAL. DESLIGAMENTO DO AUTOR DA PLATAFORMA DE SERVIÇOS SEM AVISO PRÉVIO. AUSÊNCIA DE DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL INEXISTENTE. Embora reprovável pela falta do aviso prévio, a conduta da reclamada de desligar o autor de sua plataforma de serviços de forma imotivada, não tem o condão de gerar danos morais passíveis de reparação. A situação se assemelha aquela vivenciada pelo empregado típico dispensado sem justa causa por seu empregador sem aviso prévio e sem o recebimento das verbas rescisórias. Nessa hipótese, a jurisprudência, inclusive do C. TST, é vasta no sentido de que não há responsabilidade civil na espécie. Entende-se que a dispensa imotivada sem o cumprimento do quanto previsto na legislação enseja consequências próprias, cuja reparação se dá no âmbito material, não implicando, por si só, em violação aos direitos da personalidade e nem no reconhecimento in re ipsa do abalo. Recurso provido no aspecto. (TRT-13 - RO: 00006996420195130025 0000699-64.2019.5.13.0025, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/09/2020) (grifos nossos)

Diante dos julgados demonstrados, resta evidente, portanto, que não há entendimento pacífico acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício ao trabalhador coordenado digital. Mas a preocupação que deve permear também essa análise, é a proteção desse trabalhador que pode estar ameaçada. Assim, pelo fato de inúmeros julgados e, inclusive, do próprio TST, ter afastado o vínculo empregatício do trabalhador coordenado digital e, por consequência, manter ausente a proteção do Direito do Trabalho, tal fato comprova a real necessidade de uma regulamentação jurídica própria a essa nova categoria intermediária, sob pena de deixar esses trabalhadores sem qualquer proteção especial, mesmo diante da comprovada hipossuficiência, uma vez que inexistente previsão legal que o proteja.

#### **4.3 PROPOSTAS DE REGULAMENTAÇÃO AOS TRABALHADORES COORDENADOS DIGITAIS**

No contexto da Quarta Revolução Industrial que no presente trabalho se expõe, evidenciam-se importantes reflexos nas relações de trabalho, em especial, o surgimento dos trabalhadores coordenados digitais que, por sua vez, demonstra a insuficiência do tratamento binário do Direito do Trabalho aos novos trabalhadores emergentes, ainda que esse entendimento não seja um consenso na doutrina.

Ademais, vale ressaltar que essa não é uma percepção inédita, pois já em 2008, no Congresso realizado na Università Degli Studi di Roma Tor Vergata, idealizado para discutir o tema *Lavoro autonomo e diritto del lavoro: quali frontiere?* (Trabalho autônomo e direito do trabalho: quais são as fronteiras?), conforme disposto por Nascimento<sup>194</sup>, chegava-se à conclusão pelo reconhecimento da insuficiência da concepção binária – *autonomia-subordinação*, bem como pelo reconhecimento de uma concepção tricotômica ou trinária, como forma de abranger toda a multiplicidade de relações de trabalho na sociedade pós-industrial que não se enquadram rigorosamente nem como autônomos nem como subordinados.

Além desse ponto, Nascimento<sup>195</sup> defende também que essa retipificação atenderia não só aos interesses empresariais com a

---

<sup>194</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 215.

<sup>195</sup> Ibid.



[...] redução de custos do trabalho, de maximização da produtividade com menor contingente de trabalhadores, e de atendimento a exigências de especialização diante da nova tecnologia que interfere diretamente nos sistemas de produção de bens e prestação de serviços.

Como já demonstrado no tópico 4.1, por ocasião do Congresso mencionado, analisou-se também o trabalhador parassubordinado, o qual, embora tenha semelhanças, possui algumas diferenças com o trabalhador coordenado digital.

Parte da doutrina e jurisprudência adota a teoria restritiva do Direito do Trabalho e promove o enquadramento dos trabalhadores coordenados digitais como se autônomos fossem, a exemplo de alguns julgados anteriormente analisados, uma vez que tais defensores e julgadores entendem que estando ausente a heterodireção forte (submissão do trabalhador às ordens do empregador de forma constante e específica sobre os diversos aspectos do trabalho a ser executado), o pressuposto da subordinação não estará presente e, sendo assim, a título residual, só lhe resta o tratamento enquanto autônomo. Assim se caracteriza a aplicação restritiva do Direito do Trabalho, que caracteriza o trabalhador coordenado digital como autônomo e, uma vez caracterizado o trabalhador nessa categoria, ele não fará jus à proteção trabalhista.

Acerca da teoria restritiva, vale um destaque, pois de fato, enquanto o Direito não reconhecer uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, não cabe aos aplicadores da lei dar entendimento diverso ao que está posto e legislado. Situação análoga, verifica-se com o empregado doméstico, que por anos esteve sem a devida proteção trabalhista por ausência de proteção legal. Por sua vez, não cabe nesse caso, o ativismo judicial, razão pela qual também se justifica a urgência do reconhecimento da nova categoria do trabalhador coordenado digital, sob pena de deixá-lo sem a proteção do Direito que lhe é necessária.

Em sentido oposto, defendem alguns autores a teoria ampliativa do Direito do Trabalho, entendendo este como um organismo vivo que deve se amoldar automaticamente à evolução dos movimentos econômicos-sociais. Assim, a definição de subordinação deve ser ampliada, não ficando restrita à concepção subjetiva e clássica/tradicional (heterodireção forte), mas incluindo a concepção objetiva e a estrutural. Para os defensores dessa teoria ampliativa, dentre eles

Delgado<sup>196</sup>, o trabalhador coordenado digital, pelo fato de estar integrado e participando nos fins e objetivos empresariais (concepção objetiva), bem como, em virtude de sua inserção na dinâmica da organização e seu funcionamento (concepção estrutural), mediante a conjugação das concepções ou dimensões da subordinação clássica/tradicional, objetiva e estrutural, tais defensores defendem que os novos tipos de relação de trabalho poderão ser caracterizados como empregados subordinados.

Alguns ainda defendem que o trabalhador coordenado digital já está protegido pelo direito do trabalho pelo pressuposto da dependência, uma vez que o art. 3º, da CLT, considera empregado aquele que trabalha sob a dependência, e dessa forma, possui os mesmos direitos do trabalhador empregado subordinado.

Ainda, outra teoria defende que o coordenado digital está em uma relação de trabalho híbrida entre a autonomia e a subordinação, mas que deve estar sob o princípio protetivo do Direito do Trabalho. A proposta baseia-se na “estratégia trazida no Relatório Supiot de círculos concêntricos de tutelas diferenciadas que vão da autonomia à subordinação, sendo que o trabalho coordenado digital ocupa uma posição intermediária”. Desse modo, propõe-se, de acordo com Zipperer<sup>197</sup>:

[a] reinstitucionalização utilizada para redefinição de regras, leis, com a fortalecida participação do ente coletivo. O trabalhador empregado, no sentido do contingente protegido sob a segurança da subordinação plena, deve ser seguido por um novo status de classificação do trabalho com base em uma abordagem mais abrangente, capaz de conciliar a necessidade de liberdade e de segurança.

Por derradeiro, considerada a insuficiência da classificação binária do Direito do Trabalho para abranger os novos trabalhadores coordenados digitais, acredita-se ser necessária a formulação de uma regulamentação jurídica específica ao coordenado digital, que abranja direitos mínimos hábeis para a proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e seus direitos sociais, garantidos pela Constituição Federal.

---

<sup>196</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo : LTr, 2019, p. 353-354.

<sup>197</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho*. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 228-230.

Para elencar os direitos mínimos a serem contemplados na regulamentação específica, utiliza-se como referência a análise dos principais riscos que esses trabalhadores podem sofrer, de acordo com a pesquisa realizada e, em forma de antítese, sugere-se os seguintes direitos mínimos:

- a) Contrato contendo informações claras, objetivas e transparentes, principalmente sobre a remuneração:** é imprescindível ao coordenado digital que ele tenha clareza no contrato que formalize a sua relação de trabalho, constando as informações relacionadas à remuneração, descontos autorizados, trabalho a ser executado, forma e momento para dar o aceite ao trabalho, critério para as avaliações, hipóteses de rescisão, responsabilidades e outras informações relevantes para cada situação concreta. A redação deve ser simples e de fácil entendimento.
- b) Flexibilidade do trabalhador para recusar tarefas:** o trabalhador terá o direito de recusar tarefas, sem qualquer penalidade, podendo escolher entre as diversas oportunidades de trabalho.
- c) Ausência de exclusividade:** o empreendedor digital não poderá exigir que o coordenado digital tenha exclusividade de trabalho com uma única plataforma digital. Ele poderá trabalhar para diferentes plataformas, tendo o direito de escolher as tarefas que melhor lhe convier. Corroborando esta ideia, Oliveira <sup>198</sup> ressalta que:

[...] a pluralidade de tomadores é inerente ao trabalho autônomo, justamente porque ao dirigir sua atividade deve buscar o maior número de contratantes para, cada vez mais, expandir sua produção e seu decorrente proveito econômico.

De igual forma, ao coordenado digital também deve ser assegurada a possibilidade de trabalhar a diversos empreendedores digitais, sob pena de poder ser configurada a relação de emprego, conforme destaca Zipperer<sup>199</sup>: “a

<sup>198</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re)significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito)–Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. p.54.

<sup>199</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela*

exclusividade é uma consequência da subordinação e sua manifestação implica existência de relação de emprego [...]”.

- d) Liberdade de associação em sindicatos ou entidades de classe e reconhecimento das negociações coletivas (acordos e convenções coletivas):** os coordenados digitais poderão se associar em sindicatos ou entidades de classe, obtendo maior representatividade para os fins de auferir melhores condições de trabalho mediante a celebração de acordos e convenções coletivas. As organizações trabalhistas, além de ampliar a representatividade em cada setor, contribui também para que, expressando maior número de associados, possam obter melhores condições e poder de barganha para a aquisição de bens e serviços à categoria – benefícios em grupo (*pooling*). Na visão de Harris e Krueger<sup>200</sup>, a criação da categoria dos “trabalhadores independentes” poderia representar uma vantagem de eficiência potencial se esses trabalhadores se reunissem em grupo (*pooling*), com a finalidade de comprar ou administrar diretamente certos benefícios em massa, como apólices de seguro para automóveis, invalidez, saúde e outros. Assim poderiam se beneficiar de economias de escala e negociação com maior poder de barganha, que não estão disponíveis para uma contratação individual. Tais negociações coletivas poderão estipular direitos e obrigações que deverão ser cumpridas pelas partes com força de lei. Embora, pela natureza dos coordenados digitais e dispersão da internet, possa parecer difícil pensar em uma estrutura sindical concentrada, caberá aos sindicatos e associações ajustarem-se à nova realidade, para que possam gerar nos coordenados digitais a disposição de cooperarem entre si, com vistas a obterem melhores condições de trabalho e oportunidades. Nesse sentido, Zipperer<sup>201</sup> defende que os

---

modular do Direito do Trabalho. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 175.

<sup>200</sup> HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Dezembro, 2015. Disponível em: <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2021, p. 17.

<sup>201</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho*. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 230.

sindicatos sejam criativos para elaborarem "contramodelos válidos", recorrendo a uma atitude ativa, pautada na ciência, tecnologia e demais inovações.

- e) **Limitação máxima de jornada diária de trabalho na plataforma em que presta serviço:** esta deverá ser de até 8 horas diárias, e 44 horas semanais, podendo ser acrescida de até 2 horas extras diárias ou, ainda, mediante jornada de 12 x 36, com doze horas de trabalho e intervalo para descanso nas trinta e seis horas subsequentes ao período trabalhado - o limite de jornada é restrito ao máximo de horas que poderá ocorrer dentro da plataforma digital. Cada empreendedor digital será responsável por controlar o máximo da jornada a ser cumprida pelo coordenado digital em sua plataforma. Atingindo esse limite, o trabalhador terá que aguardar o período de descanso mínimo para realizar nova tarefa. E mais, se o empreendedor digital exigir do coordenado digital o trabalho em jornada mínima, com um mínimo de horas a ser executada, tal fato descaracterizará o *status* de coordenado digital face a indispensável autonomia e flexibilidade desse tipo de trabalhador, ensejando no reconhecimento do vínculo empregatício, enquanto trabalhador subordinado, sujeito às normas previstas no Direito do Trabalho.
- f) **Obrigatoriedade de retenção e pagamento pelo empreendedor digital dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias como contribuinte individual devidos pelo trabalhador:** a exemplo da Lei do salão-parceiro (Lei 12.592/2012), é importante que o empreendedor digital realize a retenção da cota-parte percentual, dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo coordenado digital. Essa obrigatoriedade de retenção e recolhimento pelo empreendedor digital contribui para a proteção do trabalhador, que terá o recolhimento dos tributos referentes a sua atividade profissional, e ainda, terá a garantia de proteção previdenciária mediante o recolhimento das contribuições sociais e previdenciárias.
- g) **Transparência e direito de defesa nas avaliações recebidas:** embora o gerenciamento dos trabalhadores se dê por meio de algoritmos, a partir das avaliações dos usuários/clientes, é necessário que as regras sejam divulgadas na sua totalidade ao trabalhador, de forma clara e transparente. Além disso, deve ser garantido ao trabalhador o direito de impugnar previamente as avaliações recebidas, antes que sejam consideradas no ranking avaliativo, já

que essas avaliações serão acessadas no futuro por outros potenciais clientes, que poderão “descartá-lo” por conta de uma má avaliação, que pode ter sido injusta e desmotivada.

- h) Direito ao trabalhador de portar o seu histórico de avaliações para diferentes plataformas digitais:** deverá ser garantido ao coordenado digital o *backup* de suas avaliações realizadas pelos clientes usuários, podendo o trabalhador usá-lo a seu favor em outras plataformas, como um diferencial de seus serviços. Zipperer ressalta que a reputação *online* confunde-se com os direitos de personalidade do trabalhador coordenado digital e, portanto, deve ter a proteção decorrente, como o direito à portabilidade das informações.<sup>202</sup>
- i) Possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias, salvo nos casos de justa causa expressos no contrato:** considerando que o coordenado digital não faz jus ao seguro desemprego, é imprescindível que lhe seja assegurado uma certa estabilidade no trabalho, razão pela qual se mostra razoável que para os casos de rescisão do contrato, haja ao menos um aviso prévio de, no mínimo, trinta dias, para que o trabalhador possa se organizar financeiramente e buscar outras oportunidades de trabalho.

O rol mínimo de direitos acima disposto é meramente exemplificativo, não havendo a pretensão de esgotá-lo nesta exposição.

No direito italiano, o Decreto-Lei de 3 de setembro de 2019, n. 101, convertido com alterações na Lei de 2 de novembro de 2019, n. 128, alterou o Decreto Legislativo de 15 de junho de 2015, n. 81, e dispôs sobre regras específicas para a proteção do trabalho realizado nas plataformas digitais e, em especial, para aqueles trabalhadores que, utilizando das plataformas, exercem atividades de entrega, os denominados “*riders*”.

A exemplo dos direitos mínimos sugeridos na presente tese, a legislação italiana também garantiu aos trabalhadores autônomos de plataformas digitais uma série de direitos, considerados como nível mínimo de proteção. Dentre eles, está previsto que os critérios da remuneração global poderão ser definidos por

---

<sup>202</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho*. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018, p. 226.

negociação coletiva pelas organizações sindicais, consideradas as modalidades de prestação do serviço e a organização do cliente, não sendo admitido que essa remuneração seja auferida exclusivamente pelas entregas realizadas, mas deve ser garantida uma remuneração horária mínima fixada por convenções coletivas nacionais de setores semelhantes ou equivalentes (art. 47, quater, n.ºs 1 e 2, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Para o trabalho realizado no período noturno, nas férias ou em condições meteorológicas desfavoráveis, deve ser garantido um subsídio complementar não inferior a 10% (dez por cento), a ser determinado por acordo coletivo ou, na sua falta, por decreto do Ministro do Trabalho e Políticas Sociais. (art. 47, quater, n.º 3, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Outros direitos garantidos aos “riders” no direito italiano merecem destaque, tais como:

- direito à formalização do contrato, e que as condições contratuais sejam feitas por escrito (art. 47, quater, n.º 3, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81);
- direito de receber qualquer informação útil sobre as condições aplicáveis ao contrato para a proteção dos seus interesses, direitos e segurança, podendo entrar em contato com a inspeção territorial do trabalho para solicitar à outra parte que forneça a informação no prazo de 15 dias, bem como o direito de receber indenização em caso de violação (art. 47 ter, n.ºs 1 e 2, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81);
- aplicação da disciplina de antidiscriminação e de proteção da liberdade e dignidade do trabalhador prevista para os trabalhadores subordinados, com previsão expressa de proibição de exclusão da plataforma ou redução de oportunidades de trabalho imputáveis à não aceitação do serviço (art. 47 quinquies, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81);
- proteção à privacidade e dos dados pessoais de acordo com as disposições do Regulamento da UE 2016/679 e do Decreto Legislativo n 196/2003 (art. 47 sexies, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81);

- seguro obrigatório de cobertura de acidentes do trabalho e doenças profissionais, com a consequente obrigação da plataforma digital de atender a todas as obrigações do empregador previstas no Decreto Presidencial n 1124/1965 e assegurar o cumprimento das normas de prevenção e segurança no trabalho a que se refere o Decreto Legislativo n 81/2008 (art. 47 septies, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81);
- um observatório permanente no Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, presidido pelo Ministro ou seu delegado e composto por representantes dos empregadores e dos trabalhadores designados pelas organizações sindicais mais representativas a nível nacional, a fim de garantir o monitoramento e avaliação permanente dos direitos previstos e propor revisões com base na evolução do mercado de trabalho e da dinâmica social (art. 47 octies, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

O Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação – CEPI da FGV Direito SP, no âmbito da pesquisa “Futuro do Trabalho & Gig Economy”, publicou relevante briefing temático que procurou mapear os projetos de lei que tramitaram no Congresso Nacional Brasileiro entre 2010 e 2020, acerca do trabalho sob demanda, em especial, identificando o cenário de discussão legislativa nacional antes da pandemia da COVID-19, que evidenciou a necessidade e importância da discussão sobre a regulação do tema em questão.

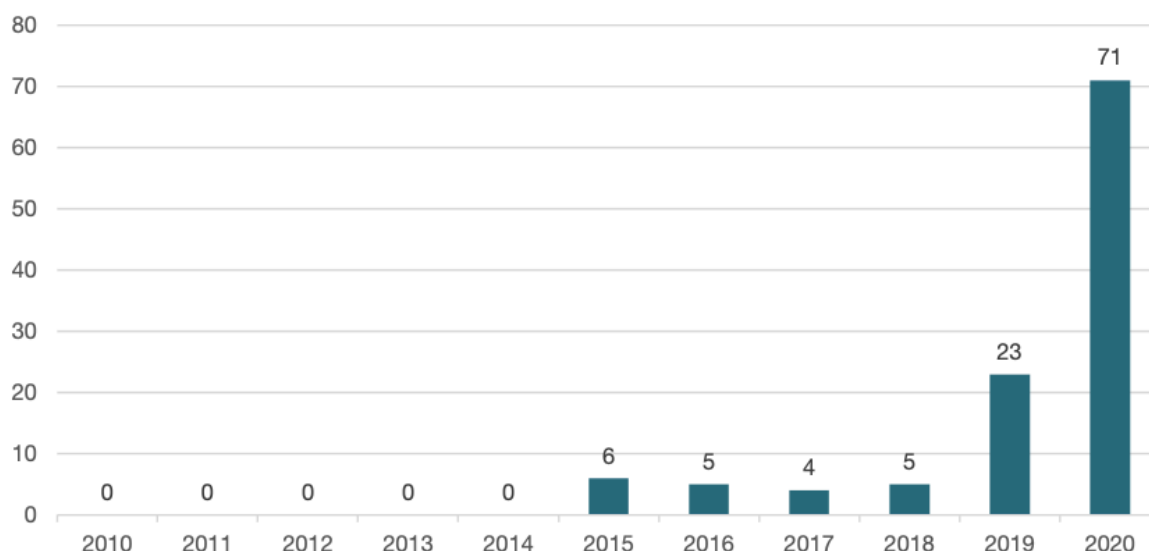
Após o processo de triagem, foram identificados 114 (cento e quatorze) projetos de lei no Congresso entre 2010 e 2020, visando a regulação do trabalho sob demanda, intermediado por plataformas digitais.

Para a triagem dos projetos de lei correlacionados ao tema objeto do estudo, foram considerados aqueles que continham as seguintes palavras-chaves: (i) "aplicativo de entrega"; (ii) "trabalhadores de aplicativo"; (iii) "entregadores"; (iv) "trabalho sob demanda"; (v) "trabalho de plataforma"; (vi) "trabalho freelancer"; (vii)



"economia de bico"; (viii) "crowdwork"; (ix) "trabalho intermitente"; (x) "uber"; (xi) "iFood"; (xii) "rappi". <sup>203</sup>

Gráfico 1– Quantidade de PLs apresentados por ano (2010-2020)



Fonte: CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021, p.3.

Na pesquisa realizada pelo CEPI-FGV buscou-se respostas para as seguintes perguntas norteadoras:

- De que trabalho sob demanda trata(va) o Congresso Nacional nas propostas legislativas relacionadas ao tema?
- Quais são as preocupações do legislador?
- Quais são os problemas identificados?
- Quais são as soluções propostas?
- Qual é o público-alvo dos PLs?
- Ao longo do marco temporal adotado, houve mudança no teor dos PLs? É possível notar tendências ao longo do período analisado?
- Qual é o regime jurídico proposto pelos PLs?<sup>204</sup>

Extraíram-se cinco principais conclusões da pesquisa. A primeira, aponta que é possível observar três ondas de atuação legislativa sobre o tema, sendo que o movimento de diversificação do escopo de aplicação dos projetos, iniciado em 2019,

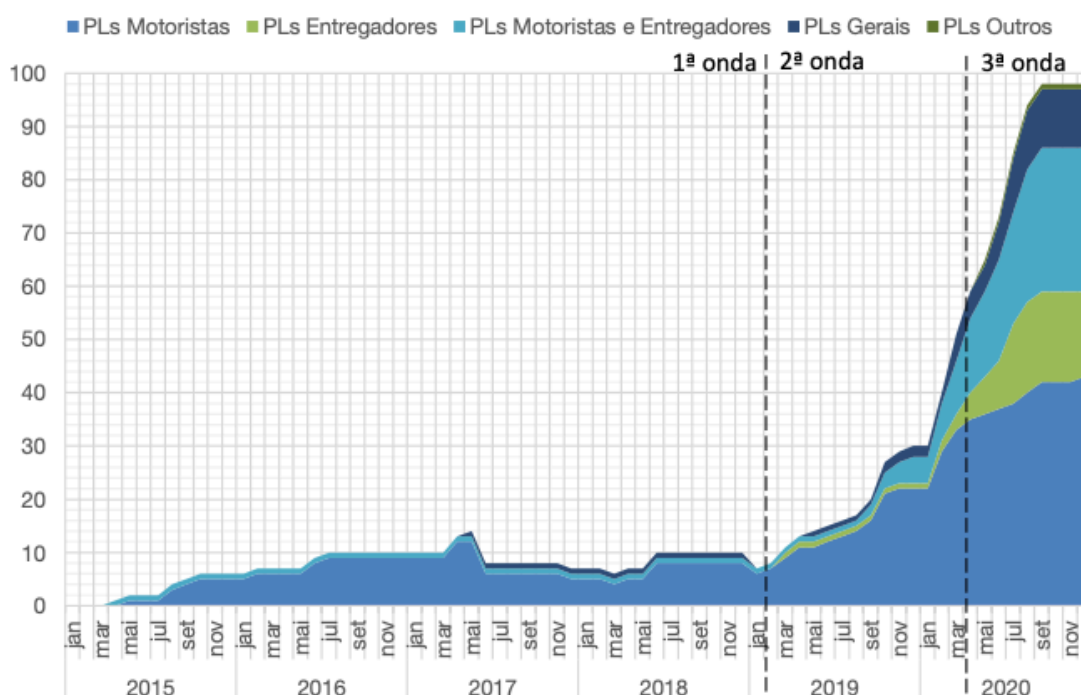
<sup>203</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #2: *Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020)* - Um oceano de possibilidades – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021, p.3.

<sup>204</sup> Ibid., p.2.

foi acelerado a partir dos acontecimentos de 2020, em especial, com a pandemia do COVID-19.<sup>205</sup>

O gráfico a seguir ilustra as três ondas identificadas na pesquisa e apontadas nas conclusões:

Gráfico 2 - Volume de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, por tipo de PL (2015-2020)



Fonte: CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021, p.6.

A segunda conclusão extraída foi a mudança de pauta, pois se antes os projetos versavam quase que exclusivamente sobre as atividades dos motoristas de transporte individual remunerado de passageiros, a partir do 2º trimestre de 2020 surgiu com maior intensidade os projetos voltados para os entregadores ou motoristas e entregadores.<sup>206</sup>

A terceira conclusão é a de que torna-se mais visível o impacto da COVID-19 e dos movimentos de entregadores ao se comparar a temática dos projetos na 2ª onda com os da 3ª onda, pois a pauta voltada para os consumidores e segurança pública cedem espaço para outra variedade de temas, principalmente aqueles

<sup>205</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #2: *Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020)* - Um oceano de possibilidades – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021, p.1.

<sup>206</sup> Ibid., p.1.

voltados à saúde do trabalhador e proteção contra doenças, renda e custos do trabalho e à governança das plataformas.<sup>207</sup> Na terceira onda, nota-se, também, um aumento significativo dos projetos e dos respectivos escopos, ampliando a temática para tratar dos entregadores, entregadores e motoristas ou trabalhadores de aplicativos em geral. Esse aumento do número de projetos e diversidade de escopo coincidiu com a pandemia do COVID-19, destacando-se o período marcado pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, que reconheceu o estado de calamidade pública.

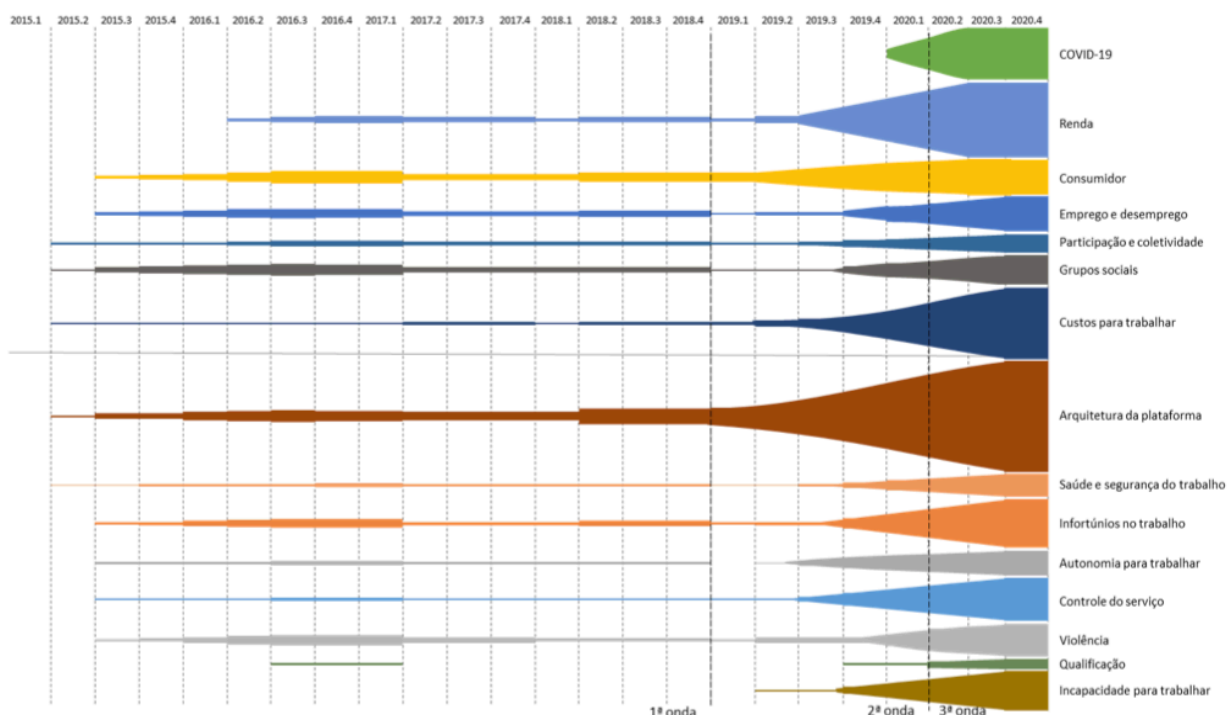
Com a pandemia, os serviços contratados a partir de uma plataforma digital, aplicativos e *delivery*, ficaram em evidência e tornaram-se a solução ideal para contribuir com o distanciamento social entre as pessoas, permitindo a continuidade da atividade econômica de diversos setores, tais como, restaurantes, farmácias, supermercados e outros, que puderam entregar seus produtos aos clientes na própria residência, sem qualquer aglomeração.

Dessa ampla utilização das plataformas digitais e dos serviços de *delivery*, as principais preocupações e pautas dos projetos de lei ficaram voltadas à saúde, acidentes de trabalho, COVID-19, governança das plataformas e renda, como se vê na figura que ilustra as mudanças de pauta:

---

<sup>207</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #2: *Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020)* - Um oceano de possibilidades – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021, p.1.

Figura 7 - Volume acumulado de PLs em tramitação, por trimestre, segundo preocupação ou pauta (2015-2020)



Fonte: CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021, p.7.

A quarta conclusão apontada, foi de que existe uma tendência a projetos mais pontuais se comparados a projetos mais abrangentes que visavam regulamentar o trabalho sob demanda.<sup>208</sup>

Para a análise da abrangência, foram estabelecidos 7 (sete) critérios pelo CEPI-FGV para que fosse possível auferir a abrangência dos projetos, na medida em que abordassem um ou mais critérios, de forma mais pontual ou abrangente. Os critérios foram: (i) definições e distinções de atores e atividades do ecossistema, (ii) caracterização do regime de trabalho dos prestadores, (iii) remuneração dos prestadores, (iv) condições de trabalho dos prestadores, (v) benefícios conferidos aos prestadores, (vi) governança algorítmica das plataformas e (vii) regulação das ações das plataformas.<sup>209</sup>

Após a análise dos 114 (cento e quatorze) projetos de lei pelo CEPI-FGV, em relação aos critérios estabelecidos, foi apresentado o seguinte resultado: 7 (sete) PLs abordaram todos os 7 (sete) critérios formulados e 5 (cinco) PLs deixaram de

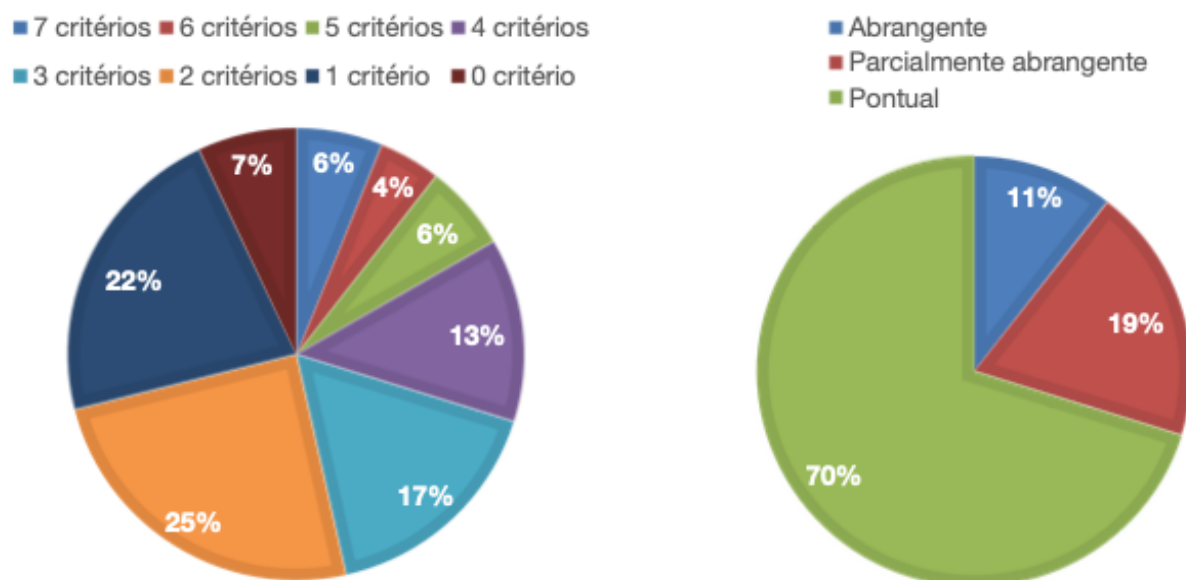
<sup>208</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #2: *Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020)* - Um oceano de possibilidades – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021, p.1.

<sup>209</sup> Ibid., p. 13.

abordar apenas um dos critérios, que totalizam 12 PLs com ampla diversidade temática, considerados abrangentes na pesquisa, representando 11%. Outros 7 (sete) PLs abordaram 5 (cinco) critérios e 15 (quinze) PLs abordaram 4 (quatro) critérios, que totalizam 22 (vinte e dois) PLs, considerados na pesquisa como parcialmente abrangentes e que representam 19%. Os demais PLs restantes abordaram de 0 (zero) a 3 (três) critérios e foram categorizados na pesquisa como pontuais, e representam 70%.<sup>210</sup>

No gráfico seguinte apresentam-se os percentuais mencionados:

Gráfico 3 - Distribuição dos 114 PLs examinados conforme a abrangência (2010-2020)



Fonte: CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021, p.13.

Por fim, a quinta conclusão foi no sentido de que existem diversas distinções acerca dos prestadores e das plataformas mencionadas nos diferentes projetos, fato este que denota as diferentes possibilidades e características diversas do trabalho sob demanda.<sup>211</sup>

Dos 114 projetos analisados, em 48 PLs, houve distinção de alguma forma entre os prestadores, tendo a pesquisa apontado 20 (vinte) classificações diferentes de prestadores de serviços, seja em função: da atividade (17), habitualidade (9),

<sup>210</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #2: Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020) - Um oceano de possibilidades – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021, p. 13.

<sup>211</sup> Ibid., p.1.

tempo de trabalho (6), meio de transporte (7), regime jurídico-previdenciário (5), ligação com a plataforma (5), hierarquia de taxistas (3), predominância da atividade (2), deficiência (2), idade (2), exclusividade (1), (des)caracterização de vínculo empregatício (11), infortúnios COVID-19 (5), cadastro em plataforma (3), curso profissionalizante (3), autorização para exercício da atividade (2), pessoalidade (2), associação (2), espécies de táxi (1) ou até mesmo em virtude de ser ou não proprietário do veículo (9) utilizado na prestação do serviço.<sup>212</sup>

Com relação à distinção entre as plataformas, em 23 PLs houve distinção de alguma forma, tendo a pesquisa apontado 10 (dez) classificações diferentes de plataformas quanto à abertura ao público (2), nacionalidade (1), finalidade lucrativa (2), caracterização tecnológica (15), caracterização jurídica (2), atividade (5), intermediação (1), cadastro (1), número de demandantes cadastrados (1) e caracterização como empregador (1).<sup>213</sup>

Acerca do escopo de aplicação dos 114 (cento e quatorze) projetos analisados, a pesquisa apontou que: 49% dos projetos referem-se exclusivamente a motoristas; 24% englobam motoristas e entregadores (de produtos e serviços); 16% se referem exclusivamente a entregadores (de produtos e serviços); 10% dirigem-se ao trabalho por aplicativos de forma geral; e 1% destina-se a prestadores de uma atividade específica, a saber, intérpretes e artistas em plataformas digitais.<sup>214</sup>

Um outro aspecto apontado na pesquisa é o de que se torna possível identificar pautas que sejam específicas quando associadas às atividades e demandas frequentes de acordo com cada grupo de trabalhador sob demanda. Para isso, criou-se alguns códigos baseados na: caracterização de regime (se celetista, específico, não-celetista ou outro), benefícios (aposentadoria, desemprego, previdenciário, licença-maternidade/paternidade, licenças diversas, infortúnios de incapacidade, infortúnios materiais, saúde, seguro, remuneração, reposição, auxílio, subsídio), condições de trabalho (geral, alimentação, descanso, duração, entreposto, informação, suporte, materiais, saúde e segurança, violência), remuneração, direito coletivo e diálogo social, preocupação com consumidor e COVID-19. Segue o

---

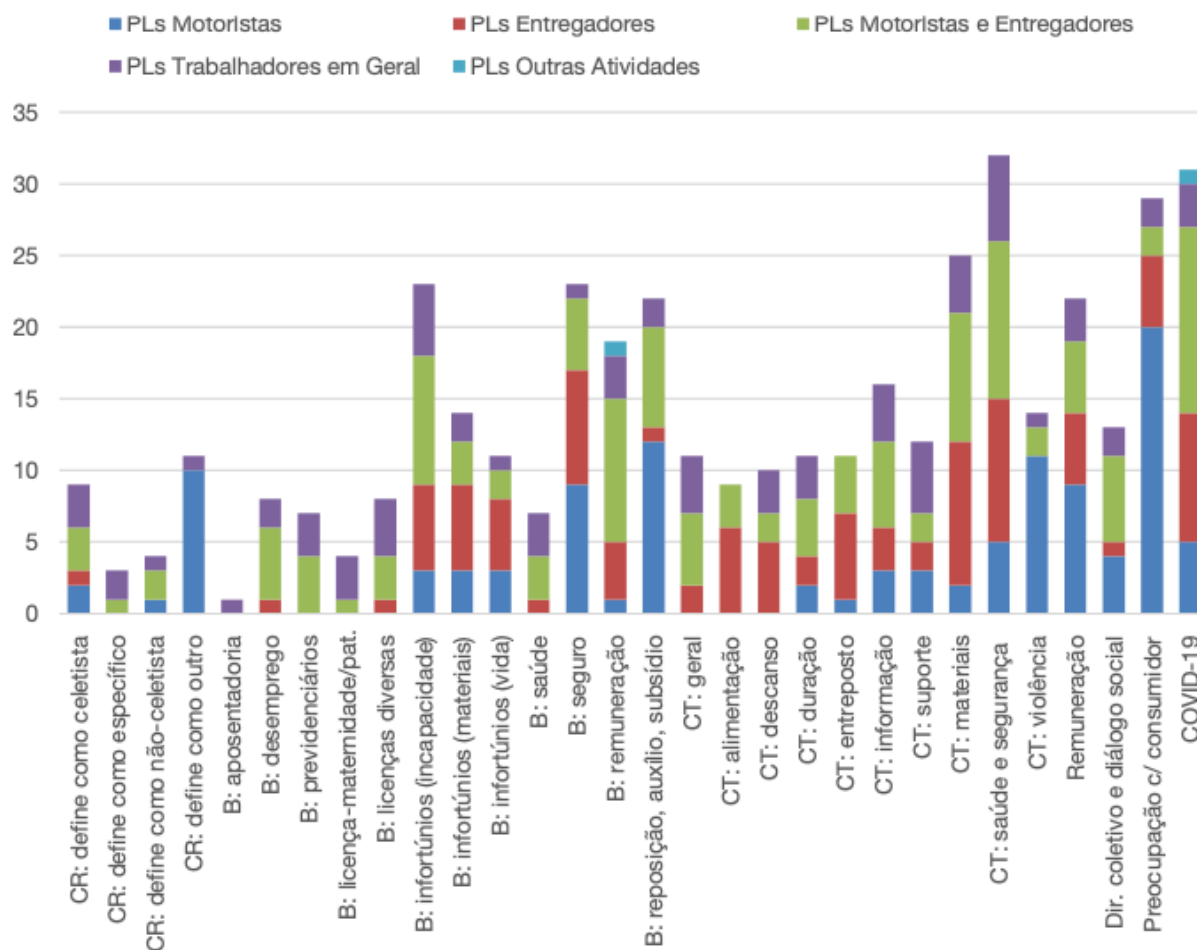
<sup>212</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #2: Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020) - Um oceano de possibilidades – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021, p. 11.

<sup>213</sup> Ibid., p. 12.

<sup>214</sup> Ibid., p.5.

gráfico que analisa a quantidade de proposições pelos códigos aplicados, segundo os tipos de PLs:

Gráfico 4 - Quantidade de proposições por códigos aplicados, segundo os tipos de PLs (2010-2020)



Legenda: CR: Caracterização de Regime; B: Benefícios; CT: Condições de Trabalho.

Fonte: CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021, p.9.

Dentre os projetos de lei da Câmara dos Deputados do Congresso Nacional Brasileiro mencionados na referida pesquisa do CEPI-FGV, destaca-se o PL n. 3748/2020, de autoria da deputada Tabata Amaral. Nele, propõe-se a regular o trabalho sob demanda, sem a aplicação das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O trabalho sob demanda no PL 3748/2020, em conformidade com o Art. 2º, *caput*, “é aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente

com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores.”

Tal projeto visa regulamentar essa modalidade de trabalho com três objetivos: garantir um nível de proteção social mínimo aos trabalhadores, assegurar um patamar remuneratório mínimo e assegurar condições mínimas de trabalho que garantam a redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador e medidas para prevenção do assédio, violência e discriminação.

A seguir discorre-se sobre alguns dos direitos previstos no PL 3748/2020.

A liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para a prestação do serviço é requisito essencial do trabalho sob demanda, sendo vedado à plataforma aplicar penalidades ao trabalhador, direta ou indiretamente, caso não aceite a proposta do serviço, bem como, a plataforma não pode vincular benefícios à realização de uma quantidade mínima de serviços realizados por período e, ainda, a não aceitação da proposta de serviço não deve influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços que lhe serão ofertados.

Em relação à ausência de exclusividade, fica vedado à plataforma exigir que o trabalhador não preste seus serviços a terceiros ou penalizá-lo caso trabalhe para outras plataformas, tendo plena liberdade para aceitar ou não as propostas de trabalho, definir os períodos de intervalo, descanso e férias, não podendo a plataforma exigir que o trabalhador fique à disposição para receber propostas de trabalho ou tempo mínimo à disposição.

Todavia, a plataforma poderá, sem descaracterizar o trabalho sob demanda e sem ensejar o vínculo empregatício, determinar a forma de prestação de serviços, realizar treinamentos aos prestadores de serviços sob demanda, impor regras de conduta, exigir padrões de qualidade e monitorar a realização do serviço.

Acerca da remuneração, o projeto prevê que esta poderá ser uma verba única, suficiente para garantir um salário-hora que não seja inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora, ou, quando estes forem inexistentes, ao salário mínimo-hora e, ainda, o salário-hora de trabalho será aquele auferido pelo tempo efetivo da prestação dos serviços, mas acrescido de 30% (trinta por cento) a título de tempo de espera. Essa remuneração será acrescida, também, de 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional; 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais; e, 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional de férias. As gorjetas



eventualmente pagas pelos clientes pertencerão integralmente aos trabalhadores. Toda essa remuneração deverá ser paga pela plataforma até o último dia útil da semana subsequente à sua realização.

Nas situações em que o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços demandados, a plataforma deverá indenizar os custos com insumos, depreciação e manutenção, proporcionalmente à utilização, por meio de um valor médio a ser fixado em negociação coletiva ou acordo individual.

Caberá à plataforma praticar medidas que sejam hábeis a reduzir os riscos à saúde e segurança do trabalhador, informando e capacitando os trabalhadores desses riscos, fornecendo-lhes os equipamentos de proteção individual ou coletiva e dando-lhes a respectiva instrução quanto à utilização. Tais medidas visam prevenir o trabalho em condições de fadiga, para que não haja repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores, para que não ocorra o descumprimento de normas pelos trabalhadores e que não acarretem consequências sociais ou ambientais negativas.

Um ponto de destaque no projeto é a preocupação em relação aos trabalhadores com deficiência, determinando que a plataforma adote medidas de acessibilidade para que seja possível a esses trabalhadores executarem os serviços por ela oferecidos.

O projeto prevê, ainda, a proteção social consistente no direito de perceber Seguro-Desemprego em caso de descadramento por iniciativa da plataforma, correspondente a um salário mínimo, que será concedido por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de dezesseis meses contados da data do descadramento que tenha originado a habilitação anterior. Somente serão computados para esse período os meses em que o somatório de remunerações auferidas pelo trabalhador for igual ou superior ao salário mínimo, podendo aproveitar o valor das remunerações que excederem o salário mínimo em outro mês ou agrupar as remunerações inferiores ao mínimo em diferentes meses para atingir o salário mínimo em um mês.

Contudo, para fazer jus ao Seguro-Desemprego, o trabalhador precisará: ter trabalhado por pelo menos quinze meses em regime de trabalho sob demanda nos últimos vinte e quatro meses que anteceder a data do descadramento; não estar usufruindo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada da

previdência social, com exceção do auxílio acidente e pensão por morte; e, não possuir renda própria de qualquer natureza que seja suficiente à manutenção de sua família.

Embora o trabalhador sob demanda não tenha vínculo empregatício, deverá ser filiado ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, na qualidade de segurado empregado, cabendo à plataforma realizar a inscrição do trabalhador, bem como, arrecadar e recolher as contribuições, descontando-as da remuneração a ser paga ao trabalhador.

Em caso de eventual incapacidade para o trabalho por motivo de saúde, os trabalhadores sob demanda deverão apresentar o respectivo atestado médico à plataforma, que pagará a remuneração do terceiro ao décimo quinto dia de afastamento, calculada com base na média das remunerações auferidas nos cento e vinte dias anteriores ao afastamento ou, no caso de trabalhadores cadastrados recentemente, desde a data de cadastramento.

Ao trabalhador sob demanda será assegurado salário-família, a ser pago de forma mensal, diretamente pelo INSS, que terá como parâmetro o salário-de-contribuição da competência anterior à que o benefício será pago e, também, terá direito ao salário-maternidade a ser pago pelo INSS após período de carência correspondente a dez contribuições mensais, assegurado o valor de um salário mínimo e que consistirá em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses. Em caso de parto antecipado, a carência será reduzida em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado.

Por fim, o PL 3748/2020 determina que ao regime de trabalho sob demanda aplica-se o disposto no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata das convenções coletivas de trabalho.

O autor Todolí-Signes<sup>215</sup> também sugere a criação de uma relação especial de trabalho, adaptado às particularidades dos trabalhadores das plataformas digitais, de forma a proteger e garantir os direitos básicos aos trabalhadores sem, contudo, impedir o normal desenvolvimento do setor. Para tanto, ressalta os seguintes

---

<sup>215</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021, passim.

elementos que devem ser considerados nessa nova relação a ser criada, mediante regulamentação especial:

- 1) Autonomia: a relação de trabalho dos trabalhadores que prestam os serviços por meio das plataformas digitais, deve deixar expresso que essa relação seja dotada de autonomia, de forma independente, sendo que a empresa poderá emitir instruções essenciais para o bom funcionamento do negócio.<sup>216</sup>

No caso dos trabalhadores coordenados digitais, embora haja “autonomia”, vale destacar que essa não é absoluta. O que existe, na verdade, é uma “autonomia coordenada”, em que o empreendedor digital, detentor da plataforma digital, pode estabelecer as diretrizes gerais para que a realização do trabalho que será executado pelo trabalhador, e cabendo àquele que executar aceitá-lo ou não, com flexibilidade, tendo a conotação de que ambas as partes possuem medidas de “autonomia” para atingirem o objetivo comum, mas coordenadas entre si.

- 2) Liberdade para o trabalhador estabelecer a sua jornada de trabalho: caberá ao trabalhador definir suas horas e dias de trabalho. Todavia, a regulamentação deverá prever um imperativo máximo de horas de trabalho semanais, com o objetivo de evitar o excesso de jornada e estimular a distribuição do trabalho e reduzir o desemprego. Essa jornada máxima a ser prevista na norma deve ser global a cada trabalhador, computando todas as horas trabalhadas nas diferentes plataformas digitais em que presta seus serviços. Assim, ao empreendedor da plataforma digital seria possível definir tão somente a carga horária máxima de horas que poderão ser trabalhadas, mas não o mínimo, que ficará a critério do trabalhador.<sup>217</sup>

Conforme já mencionado na presente tese, considera-se necessário prever uma jornada de trabalho máxima nas plataformas em que o coordenado digital preste serviços, para evitar jornadas excessivas e que prejudiquem a saúde e direitos básicos do trabalhador. Seguindo os parâmetros do empregado subordinado, sugere-se que a regulamentação específica preveja e imponha uma limitação de jornada diária de trabalho na plataforma que deverá ser de até 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser acrescida de até 2 horas extras diárias ou,

---

<sup>216</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021. p. 21-22.

<sup>217</sup> Ibid., p. 22-23.

ainda, mediante jornada de 12 x 36, com doze horas de trabalho e intervalo para descanso nas trinta e seis horas subsequentes ao período trabalhado. Vale destacar, por outro lado, que se o empreendedor digital exigir do coordenado digital o trabalho em jornada mínima, com um mínimo de horas a ser executada, tal fato descaracteriza o status de coordenado digital face a indispensável autonomia e flexibilidade desse tipo de trabalhador, implicando o reconhecimento do vínculo empregatício, como trabalhador subordinado, sujeito às normas previstas no Direito do Trabalho.

Todolí-Signes sugere que a jornada seja global, devendo ser aplicável a cada trabalhador, computando todas as horas trabalhadas nas diferentes plataformas digitais que o trabalhador preste serviços. No entanto, a comunicação entre as plataformas torna-se algo complexo, para que tal sistema de horas possa funcionar adequadamente. Até porque, poderão existir tarefas demandadas por empresas em diferentes locais do mundo, sem vínculo com outras plataformas. Nesse sentido, acredita-se que o limite de jornada deve ser observado e vigiado por cada empreendedor digital dentro do seu negócio local, não sendo responsabilizado caso o coordenado digital, por conta própria, exceda a jornada em outras plataformas. Ao invés desse protecionismo, caberá ao próprio trabalhador o controle, com autonomia e flexibilidade, para zelar e respeitar esses limites, de forma que não se auto prejudique.

**3)** Liberdade para prestar os seus serviços para diferentes plataformas ou aplicativos: a regulamentação da nova classe de trabalhadores deve impedir a assinatura de acordos de exclusividade com os empreendedores digitais. A inexistência de uma norma como essa favorece que empresas possam monopolizar os trabalhadores de um setor, impedindo-os de trabalharem para outras plataformas e limitando a escolha dos consumidores.<sup>218</sup>

Um dos pressupostos à caracterização do coordenado digital identificada nessa pesquisa, refere-se ao fato de que o trabalho a ser executado deve ser fragmentado e descontínuo, de curta e limitada duração ao usuário. É essencial que o trabalho possa ser prestado a uma infinidade de usuários, sem exclusividade e

---

<sup>218</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021, p. 23.

sem que haja a obrigatoriedade de única fonte de trabalho e renda. Torna-se essencial que o trabalhador possa ter a flexibilidade para trabalhar com diversas plataformas digitais, optando por aquela que lhe ofereça as melhores condições de trabalho. Tal pressuposto contribui para que o trabalhador seja mais valorizado, dada a concorrência entre as plataformas, bem como, favorece os consumidores com a possibilidade de optarem pelas diferentes plataformas, escolhendo aquela que melhor lhe atender, nos mais variados aspectos.

- 4)** Responsabilidade dos trabalhadores pelos danos causados: afastando-se do critério clássico, caberá aos trabalhadores serem responsabilizados pelos danos que causarem aos clientes em virtude de negligência cometida durante o trabalho, bem como, pelos danos que causar à marca ou reputação da plataforma digital.<sup>219</sup>

Diferentemente dos empregados subordinados, em que o empregador responde pelos atos negligentes praticados pelo empregado, Todolí-Signes sugere que na relação triangular entre plataforma digital (intermediário), usuário/cliente e trabalhador, a responsabilidade pela execução do trabalho seria do coordenado digital. Tal situação, todavia, poderia ser justificada pelo fato de que a plataforma digital enquanto mero intermediário na relação jurídica, em tese não poderia ser responsável pela execução do trabalho, já que não teria o domínio da situação ou sequer poderia influenciar na execução, mas apenas o trabalhador, executor da tarefa, sendo deste a responsabilidade pelos atos praticados.

No entanto, vale trazer à discussão o disposto no Código de Defesa do Consumidor (CDC), que deverá ser aplicado nas relações de consumo com o cliente/usuário, independentemente da relação de trabalho havida entre o empreendedor digital e o coordenado digital.

O art. 3º, *caput* e §2º do CDC, a seguir transcrito, ao definir a figura do fornecedor e prestador de serviços, o fez de forma bastante ampla, considerando como tal todos aqueles que participam da cadeia do fornecimentos dos serviços, não importando se a relação se dá de forma direta ou indireta, contratual ou extracontratual.

---

<sup>219</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021, p. 23.

Art. 3º Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços. [...] § 2º Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.

Desse modo, serão solidariamente responsáveis todos aqueles que participarem e atuarem em cooperação na relação de consumo com o cliente/usuário. Nesse sentido, afirma Marques<sup>220</sup>:

O art. 3º do CDC bem especifica que o sistema de proteção do consumidor considera como fornecedores todos os que participam da cadeia de fornecimento de produtos e da cadeia de fornecimento de serviços (o organizador da cadeia e os demais partícipes do fornecimento direto e indireto, da prestação de serviços), não importando sua relação direta ou indireta, contratual ou extracontratual com o consumidor.

A solidariedade entre os fornecedores que participarem da cadeia dos serviços é determinada, em especial, nos seguintes dispositivos do CDC:

Art. 7º. Parágrafo único. Tendo mais de um autor a ofensa, todos responderão solidariamente pela reparação dos danos previstos nas normas de consumo.

Art. 14. O fornecedor de serviços responde, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos relativos à prestação dos serviços, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua fruição e riscos.

Art. 25. É vedada a estipulação contratual de cláusula que impossibilite, exonere ou atenue a obrigação de indenizar prevista nesta e nas seções anteriores.

§ 1º Havendo mais de um responsável pela causação do dano, todos responderão solidariamente pela reparação prevista nesta e nas seções anteriores.

§ 2º Sendo o dano causado por componente ou peça incorporada ao produto ou serviço, são responsáveis solidários seu fabricante, construtor ou importador e o que realizou a incorporação.

---

<sup>220</sup> MARQUES, Claudia Lima. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. *Revista de Direito do Consumidor*, vol. 111, ano 26, São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2017, p. 260.

Art. 34. O fornecedor do produto ou serviço é solidariamente responsável pelos atos de seus prepostos ou representantes autônomos.

Art. 47. As cláusulas contratuais serão interpretadas de maneira mais favorável ao consumidor.

Ao estudar a definição do fornecedor no contexto do consumo compartilhado e a questão da solidariedade dos agentes envolvidos, Marques<sup>221</sup> destaca:

O reflexo mais importante, o resultado mais destacável da visualização da cadeia de fornecimento, do aparecimento plural dos sujeitos-fornecedores, é a solidariedade entre os participantes da cadeia mencionada nos arts. 18 e 20 do CDC e indicada na expressão genérica “fornecedor de serviços” do art. 14, caput, do CDC. E, como afirma a jurisprudência: “Os arts. 7º, parágrafo único, e 25 do CDC impõem a todos os integrantes da cadeia de fornecimento a responsabilidade solidária pelos danos causados por fato ou vício do produto ou serviço”. Aplicado o CDC ao consumo compartilhado, mesmo que o fornecedor direto seja um civil, a solidariedade entre o intermediador digital, verdadeiro fornecedor (e guardião) do acesso, parece clara.

Mister também destacar o Art. 34 do CDC, que bem frisa a responsabilidade do organizador da cadeia pelos seus representantes frente ao consumidor. [...] Por fim, mencione-se que a economia do compartilhamento é muito típica das informações online, vivendo da reputação do vendedor ou fornecedor e da estrutura e legitimidade do próprio site ou, sistema de transporte como o Uber.

Acerca da incidência do CDC nas relações de consumo realizadas na internet, toma-se como fundamento o dispositivo expresso na lei, em especial, do previsto no art. 2º, V e art. 7º, XIII, ambos da Lei 12.965/14 (Marco Civil da Internet), que estatuem:

Art. 2º A disciplina do uso da internet no Brasil tem como fundamento o respeito à liberdade de expressão, bem como:

[...]

V - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

Art. 7º O acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania, e ao usuário são assegurados os seguintes direitos:

[...]

XIII - aplicação das normas de proteção e defesa do consumidor nas relações de consumo realizadas na internet.

<sup>221</sup> MARQUES, Claudia Lima. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. *Revista de Direito do Consumidor*, vol. 111, ano 26, São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2017, p. 260-261.

Outro fator que influencia a visão ampla e qualificadora do fornecedor de serviços, em especial acerca da solidariedade, é o princípio da confiança e boa-fé contratual, que decorrem do uso da “marca”. Isto ocorre porque, além da comodidade, muitos consumidores valem-se do uso do aplicativo ou plataforma digital (intermediários), pois em virtude da marca do intermediário estar consolidada, acreditam e confiam que o serviço será executado a contento, crendo que os trabalhadores por ela selecionados e vinculados à plataforma são competentes para tais trabalhos.

Assim, constata-se uma relação de confiança e fidelidade, que cria uma “catividade”. Quando se trata de grandes marcas consolidadas, inclusive internacionalmente, ou grandes grupos empresariais como empresas de transporte, cadeias de restaurantes e outros serviços, que colocam-se disponíveis na economia compartilhada por meio de plataformas digitais, tais “marcas” criam um sentimento de confiança e catividade, ao ponto de fazer o consumidor ou grupo de consumidores optarem somente pelos fornecedores ou grupo de fornecedores que estiverem compartilhando, ainda que em cooperação, da marca/imagem/status.

A eventual quebra de confiança, faz com que haja tanto a responsabilidade do fornecedor aparente como também do fornecedor indireto, pois o dever de escolha e vigilância dos parceiros cooperados na cadeia do fornecimento de serviços é responsabilidade do fornecedor, sendo impossível, pelo sistema do CDC<sup>222</sup>:

[...] transferir aos membros da cadeia responsabilidade exclusiva, ou impedir que o consumidor se retrate, diante da escolha posterior de um membro novo na cadeia. Em outras palavras, na conexidade contratual está a responsabilidade do guardião de acesso.

A esse respeito, Marques<sup>223</sup> afirma que “na economia do compartilhamento os aplicativos são só as estradas (highways) por onde passam os contratos, como pontes entre os consumidores e fornecedores, sustentadas pelos pilares, da Internet”. Todavia, é impossível não visualizar a conexão, coligação ou interdependência entre a pluralidade de atores e de vínculos, características pós-modernas, da economia do compartilhamento. Desse modo, “se para consumir,

---

<sup>222</sup> MARQUES, Claudia Lima. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. *Revista de Direito do Consumidor*, vol. 111, ano 26, São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2017, p. 261 e 263.

<sup>223</sup> Ibid, p. 258-259.



hoje, o consumidor necessita de dois ou mais contratos, o destino destes está coligado ou interdependente”, indicando a presença da solidariedade.

A autora acrescenta que a plataforma digital não atua apenas como um facilitador, já que por vezes, torna viável ou “estrutura um determinado modelo de negócio”. Assim, o site ou aplicativo, além de permitir “o acesso à highway”, exerce o papel de uma espécie de “*gatekeeper*” (‘guardião do acesso’), que assume o dever, ao oferecer o serviço de intermediação ou aproximação, de garantir a segurança do modelo de negócio, despertando a confiança geral ao torná-lo disponível pela Internet”, com responsabilidade em rede (*network liability*), sendo que, contudo, a extensão de responsabilidade será dada mediante a análise de cada caso em concreto, a partir do “nível de intervenção que tenha sobre o negócio”.<sup>224</sup>

Ao contrário da solidariedade, e para exemplificar a posição de Todolí-Signes, referente à relação triangular entre plataforma digital (intermediário), usuário/cliente e trabalhador, a responsabilidade pela execução do trabalho seja restrita ao trabalhador, a empresa Uber, nos seus Termos de Uso, mediante termo adesivo, estabelece cláusula excludente de responsabilidade, atribuindo toda e qualquer responsabilidade pelo serviço ou produto aos terceiros fornecedores, conforme exposto a seguir:<sup>225</sup>

#### **Brasil - Termos de Uso**

##### **Serviços e Conteúdo de Terceiros(as).**

Os Serviços poderão ser disponibilizados e acessados em conexão com Serviços e conteúdo de terceiros(as) (inclusive publicidade) que a Uber não controlará. Você reconhece que termos de uso e políticas de privacidade diferentes poderão ser aplicáveis ao uso desses serviços e conteúdo de terceiros(as). A UBER não endossa esses serviços e conteúdo de terceiros(as) e **a UBER não será, em hipótese alguma, responsável por nenhum produto ou serviço desses(as) terceiros(as) fornecedores(as)**. Além disto, Apple Inc., Google, Inc., Microsoft Corporation ou BlackBerry Limited e/ou suas subsidiárias e afiliadas internacionais serão terceiros(as) beneficiários(as) deste Contrato, caso você acesse os Serviços usando aplicativos desenvolvidos para dispositivos móveis baseados em Apple iOS, Android, Microsoft Windows, ou Blackberry, respectivamente. Esses(as) terceiros(as) beneficiários(as) não são partes deste Contrato e não são responsáveis pela prestação dos

<sup>224</sup> MARQUES, Claudia Lima. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. *Revista de Direito do Consumidor*, vol. 111, ano 26, São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2017, p. 255-256.

<sup>225</sup> UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. *Termos de Uso*. Atualizado em 13/10/2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

Serviços ou por qualquer forma de suporte aos Serviços. Seu acesso aos Serviços usando esses dispositivos está sujeito às condições estabelecidas nos termos de serviços dos respectivos terceiros(as) beneficiários(as). (grifo e negrito nosso)

Do mesmo modo, a empresa Rappi, plataforma digital de intermediação de negócios voltada para a compra, via mandato, de produtos em supermercados, restaurantes, farmácias e outros estabelecimentos diversos (fornecedores parceiros), cuja entrega é realizada por trabalhadores autônomos (coordenado digital), também, nos termos de uso, inclui cláusula excludente de responsabilidade, como se vê:

**Termos e condições de uso da plataforma RAPPI:**

**21.limitação de responsabilidades:**

O uso dos serviços ou do download por meio da PLATAFORMA é feito ao próprio critério e risco do Consumidor e com o seu acordo de que será o único responsável por quaisquer danos ao seu sistema de computador ou perda de dados resultantes de tais atividades. O Consumidor também entende e concorda que a Operadora não tem controle sobre redes de terceiros que possam ser acessadas durante o uso da PLATAFORMA, portanto, atrasos e interrupções de outras transmissões de rede estão completamente fora do controle da Operadora. Também não se pode imputar a Operadora por quaisquer caso de atos fortuitos ou de força maior, que venham a causar danos a quaisquer das Partes. **Em nenhum caso, a Operadora será responsável perante o USUÁRIO ou terceiros por quaisquer danos, incluindo, sem limitação, aqueles resultantes de perda de dados, serviços de terceiros oferecidos por meio da PLATAFORMA ou no caso de quaisquer atos dos Mandatários.** Em nenhum momento a Operadora solicitará ao USUÁRIO informações que NÃO forem necessárias para seu vínculo com o Mandatário ou para a facilitação do pagamento.<sup>226</sup> (grifo e negrito nosso)

A despeito de conter nos termos de usos das plataformas digitais cláusula excludente de responsabilidade pelos danos causados aos clientes/usuários por atos praticados pelos trabalhadores coordenados digitais, a jurisprudência dos tribunais brasileiros em grande parte tem estendido a responsabilidade solidária aos empreendedores digitais, uma vez que o art. 25 do CDC estatui que “É vedada a estipulação contratual de cláusula que impossibilite, exonere ou atenua a obrigação

<sup>226</sup> RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA. *Termos e Condições de Uso da Plataforma “Rappi”*. Disponível em: <[https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-da-plataforma-rappi/?\\_ga=2.53252968.1132469324.1617416877-1550943566.1617416877](https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-da-plataforma-rappi/?_ga=2.53252968.1132469324.1617416877-1550943566.1617416877)>. Acesso em: 02 abr. 2021.

de indenizar prevista nesta e nas seções anteriores.” Para exemplificar o entendimento jurisprudencial, apresentam-se algumas decisões:

RECURSO INOMINADO RECORRENTE: UBER DO BRASIL [...] VOTO DA PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA Quanto à preliminar de ilegitimidade passiva ventilada pela Recorrente, sabe-se que o CDC, em seu sistema de proteção do consumidor, e capitaneado pelo paradigma *standart de qualidade*, ao definir a figura do fornecedor em seu art. 3º, considera assim todos os que participem da cadeia de fornecimento de produtos e da cadeia de fornecimento de serviços, em toda a sua complexidade, não importando sua relação direta ou indireta, contratual ou extracontratual com o consumidor. Assim, define a responsabilidade solidária do fabricante, produtor, comerciante, distribuidor, enfim de todos os que desenvolvam atividades tipicamente profissionais com certa habitualidade (fornecimento de produtos) e atividades de prestação de serviços (fornecimento de serviços). Essa visão ampliadora e qualificadora das relações de consumo introduzida pelo CDC, sobretudo no que tange a solidariedade, tem seu berço nos princípios da confiança e boa-fé contratuais e evidencia-se imprescindível à boa aplicação do Código Consumerista, na medida em que revigora a figura dos deveres anexos de cuidado, informação, segurança, cooperação e boa-fé presentes nas relações sociais mesmo antes da conclusão do contrato, e ainda depois de exauridas as prestações principais ou em caso de contratos nulos ou inexistentes, pois são deveres de conduta humana, somente indiretamente dirigidos a prestação contratual. Desse modo, em que pese a demandada não seja remunerada diretamente pelos consumidores, auferir lucro com o serviço prestado, sendo remunerado indiretamente. Assim, ante às razões invocadas, encartada a responsabilidade solidária, insta o afastamento da preliminar de ilegitimidade. DO MÉRITO [...] Em que pese a ré arguir ausência de relação de consumo, uma vez que os motoristas não seriam seus prepostos e, sim, meros usuários do aplicativo por ela desenvolvido, urge salientar que se unem para a prestação de um serviço ao consumidor, com intuito de obter lucros e, embora os consumidores não realizem pagamentos à recorrente, esta se beneficia indiretamente, ou seja, ainda que não receba qualquer quantia diretamente do usuário do serviço, auferir vantagens (não precisa ser necessariamente uma vantagem pecuniária) em razão de sua atividade, enquadrando-se nos termos do § 2º do art. 3º do CDC. [...] Assim sendo, ante ao exposto, voto no sentido de CONHECER e NEGAR PROVIMENTO ao recurso interposto (TJ-BA - RI: 02092448720198050001, Relator: CRISTIANE MENEZES SANTOS BARRETO, TERCEIRA TURMA RECURSAL, Data de Publicação: 26/02/2021)

Recurso inominado. Acidente de veículo. Abalroamento causado por motorista de aplicativo (UBER). Reconhecida a responsabilidade solidária entre o condutor causador do acidente e o aplicativo (UBER). Sentença de procedência. Motorista que estava a serviço do aplicativo, pois estava disponível a aceitar qualquer corrida caso solicitada, momento em que causou o acidente. Condição de

consumidora equiparada da vítima. Art. 17 do CDC. Aplicado o Código de Defesa do Consumidor. Verificada a responsabilidade solidária entre as partes que integraram a cadeia de consumo, motorista e aplicativo. A não existência de relação de emprego entre o motorista e o aplicativo não afasta o fato de que, perante o consumidor, ambos auferem lucro e, portanto, integram a cadeia de consumo. Responsabilidade solidária, art. 14 CDC. Sentença mantida. Recurso improvido.

(TJ-SP - RI: 00212308620198260405 SP 0021230-86.2019.8.26.0405, Relator: Paulo Ricardo Cursino de Moura, Data de Julgamento: 01/07/2020, 1ª Turma Cível, Data de Publicação: 03/07/2020)

JUIZADO ESPECIAL. CONSUMIDOR. 99 TAXIS. TRANSPORTE DE PASSAGEIRO. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA REJEITADA. APLICABILIDADE DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. RISCO DA ATIVIDADE. AMEAÇA SOFRIDA PELO CONSUMIDOR. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. PROPORCIONAL. RECURSO CONHECIDO. PRELIMINAR REJEITADA. NÃO PROVIDO. 1. Cinge-se a controvérsia na responsabilidade da empresa recorrente (99 TAXIS) pela ameaça proferida pelo motorista cadastrado em sua plataforma contra o passageiro. Trata-se de relação de consumo, pois a recorrente se enquadra no conceito de fornecedora de serviços nos termos do art. 3º do CDC, bem como o autor se encaixa no conceito de consumidor, pois adquiriu o serviço de transporte como destinatário final (art. 2º do CDC). 2. Preliminar de ilegitimidade passiva. Independentemente da existência ou não de relação empregatícia entre a recorrente e o motorista cadastrado em sua plataforma, todos que participam da cadeia de consumo, auferindo vantagem econômica ou de qualquer outra natureza, por intermediarem transações entre o consumidor e terceiros devem responder solidariamente aos prejuízos causados (Art. 3º, § 2º; art. 7º, parágrafo único e art. 25, § 1º, do CDC). Preliminar de ilegitimidade passiva rejeitada. 3. Trata-se de responsabilidade objetiva, por não depender da demonstração da culpa (risco da atividade). Desta forma, uma vez verificada falha na prestação de serviço por parte do motorista acionado pelo autor (Id. 5332820), por meio do aplicativo disponibilizado pela empresa recorrente, patente é o dever de indenizar. 4. A conduta do motorista em ameaçar o autor, mandando mensagens intimidadoras, caracteriza a ofensa aos direitos da personalidade do autor, a qual é indenizável através de condenação extrapatrimonial. 5. O valor fixado a título de danos morais (R\$ 3.000,00) deve ser mantido, pois a sua modificação somente deverá ocorrer em casos de evidente excesso ou de que seja realmente irrisório, o que não restou demonstrado. 6. Recurso CONHECIDO E NÃO PROVIDO Preliminar rejeitada. Condene a recorrente vencida ao pagamento de honorários de sucumbência, que fixo em 10% (dez por cento) sobre o valor da condenação (art. 55 da Lei 9.099/95). A ementa servirá de acórdão, conforme art. 46 da Lei n. 9.099/95. (TJ-DF 07070266120188070016 DF 0707026-61.2018.8.07.0016, Relator: JOÃO LUÍS FISCHER DIAS, Data de Julgamento: 26/09/2018, 2ª Turma Recursal dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais do DF, Data de Publicação: Publicado no DJE: 03/10/2018. Pág.: Sem Página Cadastrada.)

5) Salário mínimo pelo tempo de prestação de serviços: embora seja de difícil regulamentação a questão de um salário mínimo, pois é o trabalhador quem define quantas horas deseja trabalhar, e qual será o horário a ser cumprido, a existência de um salário mínimo garantido pode prejudicar as previsões de custos da empresa. Mas se o pagamento se der tão somente pelo tempo efetivamente trabalhado, pelo estrito tempo de serviço prestado ao cliente, não haverá dificuldades da empresa em pagar tal remuneração mínima. A dificuldade se encontra nos tempos de espera, no período em que o trabalhador está disponível na plataforma à espera de um cliente. Uma solução equitativa seria considerar que a hora à disposição da empresa pelo trabalhador corresponderia à hora “improdutiva”, mas permitindo que uma negociação coletiva possa modificar tal disposição. Mediante acordos coletivos a remuneração pelo tempo de espera poderia ser fixado em valores abaixo do salário mínimo ou até mesmo extinta qualquer remuneração para tais situações.<sup>227</sup>

A questão de se fixar um salário mínimo aos coordenados digitais realmente é um desafio difícil, se forem consideradas as horas em que o trabalhador estiver à espera de um cliente, conectado e à disposição da plataforma. Tal situação revela-se uma tarefa árdua, dado que o coordenado digital não é um trabalhador com exclusividade a uma plataforma, podem ocorrer situações em que ao mesmo tempo, durante à espera por um cliente, esse trabalhador possa estar conectado a duas ou mais plataformas digitais, aguardando pelo cliente que lhe oferecerá o trabalho de maior relevância e remuneração.

Assim, não será possível atribuir o tempo de espera a uma ou outra plataforma digital, mas tão somente considerar, para fins de jornada de trabalho, o período em que efetivamente prestar o serviço contratado.

Ademais, podem ocorrer situações em que o trabalhador, no tempo de espera por um cliente, esteja executando tarefas domésticas ou de próprio lazer, optando por atender e iniciar o seu trabalho apenas quando lhe convier, sendo possível concluir que, de fato, não se torna possível a mensuração do tempo de espera dos coordenados digitais para fins de se fixar uma remuneração mínima.

Harris e Krueger<sup>228</sup>, ao proporem a figura do “trabalhador independente” e elencar os princípios da nova classificação de trabalhadores, mencionam a

<sup>227</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021, p. 23.

<sup>228</sup> HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Dezembro, 2015. Disponível em:

incomensurabilidade das horas de trabalho como sendo um desses princípios. Afirmam ser amplamente indeterminável, impossível ou profundamente problemático, em muitas circunstâncias, mensurar as horas de trabalho dos novos trabalhadores emergentes. Como justificativa, apontam que se um trabalhador laborar para dois intermediários ao mesmo tempo, não será possível determinar ou repartir o total de horas de trabalho à disposição do empreendedor digital, aguardando por uma possível oportunidade de trabalho. Ressaltam que os trabalhadores independentes trabalham por conta própria e no seu próprio tempo e, por tal razão, as horas de trabalho não podem ser repartidas e medidas para os fins de atribuição de benefícios ou avaliação de ganhos por hora, não fazendo sentido impor aos empreendedores digitais que fornecessem benefícios baseados em horas de trabalho, como horas extras e salário mínimo.

Os autores acrescentam ainda que, embora os trabalhadores independentes exerçam um labor árduo, fazendo jus a essas proteções, é possível admitir que esses trabalhadores trocaram essas proteções pela flexibilidade que o novo arranjo e relação de trabalho na era digital lhes permite.<sup>229</sup>

Dadas essas dificuldades e particularidades, entende-se ser fundamental que a questão do salário mínimo seja definida por auto-regulamentação, mediante a garantia da liberdade de associação e do reconhecimento das negociações coletivas, diante de cada caso concreto, levando em consideração as especificidades de cada setor e relação de trabalho executado, considerando também os custos envolvidos para a execução do trabalho que, porventura, sejam assumidos pelo coordenado digital.

A questão do salário mínimo por hora trabalhada não diz respeito tão somente ao labor, pois existem custos que envolvem a relação de trabalho do coordenado digital e que, se ficar sob a única responsabilidade do trabalhador, o cálculo do salário mínimo deverá abranger outras variáveis diversas, para que a remuneração do trabalhador seja justa e digna. Mais uma vez, essa fixação de salário mínimo mostra-se complexa quando se pensa em criar uma regulamentação jurídica específica a todos os trabalhadores coordenados digitais. Todavia, pode-se conjecturar ser possível essa fixação a partir da análise de cada caso concreto, da

---

<[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2021, p. 13.

<sup>229</sup> Ibid.

análise de cada setor e trabalho a ser executado, considerando todas as variantes possíveis, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

**6)** Compensação de despesas: a lei especial deve permitir que as empresas possam exigir dos trabalhadores que eles tenham bens não consumíveis para poderem fazer parte da plataforma, como por exemplo, telefone, carro, computador, etc, e esses bens não devem ser pagos pela empresa. Todavia, os bens de consumo que são necessários para a execução do trabalho ou quaisquer despesas relacionadas exclusivamente com a prestação do serviço, essas deverão serem pagas pela plataforma.<sup>230</sup>

Conforme mencionado na proposição 5, anteriormente exposta, a compensação de despesas está intimamente ligada à questão da remuneração a ser paga ao trabalhador. Assim, considerando que o coordenado digital tem como característica a autonomia coordenada, com flexibilidade, cabendo a ele buscar os meios e bens de consumo duráveis ou não duráveis para a execução de seu trabalho, a compensação de despesas também encontra óbice em sua fixação prévia. Afinal, não se revela razoável impor ao empreendedor digital que arque com o pagamento ou reembolso de despesas relacionadas com a prestação do serviço, a qual se coloca como fruto da escolha e autonomia do trabalhador.

Embora possa ocorrer a devida compensação dessas despesas pelo empreendedor digital, entende-se que tal situação revela-se muito específica e particular para cada trabalho a ser executado e seu respectivo setor, de modo que esse assunto deve ser mais adequadamente tratado em acordos e convenções coletivas, e não em regulamentação jurídica especial.

**7)** Aplicação subsidiária do Direito do Trabalho: para as situações jurídicas não previstas no regulamento específico, aplica-se subsidiariamente as prescrições previstas no Direito do Trabalho, inclusive.<sup>231</sup>

Embora a aplicação do Direito do Trabalho possa trazer aos coordenados digitais maior proteção no trabalho, acredita-se que pelo grau de autonomia e flexibilidade conferido à nova classe de trabalhadores, muitos dos princípios e

<sup>230</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021, p. 23-24.

<sup>231</sup> Ibid., p. 24.

disposições ali contidos tornam-se incompatíveis, razão pela qual entende-se que a aplicação subsidiária não deva ocorrer.

O que se pretende com o reconhecimento da nova classe de trabalhadores e a criação de uma regulamentação específica é, portanto, garantir aos coordenados digitais os direitos mínimos à sua proteção no trabalho, como forma de impedir a precariedade do trabalho, observando-se os direitos sociais e da dignidade da pessoa humana, próprios de um trabalho digno.

O autor Freitas Júnior<sup>232</sup> também sugere uma tabela indicativa de uma agenda preliminar para iniciativas regulatórias do poder público aos trabalhadores em plataformas digitais, a saber:

Tabela 1 – Agenda de objetivos regulatórios para o trabalho sob demanda em plataformas

OBJETIVOS	CRITÉRIOS	POSSIBILIDADES
<b>Levar em conta a diversidade de atividades e profissões</b>	Fixação de parâmetros que orientem a classificação da natureza do vínculo Complementaridade de normas regulamentares	Variadas naturezas de vínculo (emprego, autônomo, trabalho intermitente) Normas gerais e específicas, suplementadas por estatutos profissionais quando for o caso
<b>Limitação na quantidade de trabalho</b>	Fixação de parâmetros máximos de quantidade de horas ou unidades de serviço por frações de tempo	Exigência de publicidade dos termos de contrato ou regulamento em que tais parâmetros sejam dispostos
<b>Salário-mínimo no equivalente hora</b>	Disposição legal explicitando a obrigatoriedade para todos os trabalhadores	Além dos benefícios sociais econômicos evidentes, permitiria reduzir as distâncias entre empregados típicos, intermitentes e autônomos eventuais
<b>Cobertura previdenciária, em caso de acidente de trabalho, bem como fixação de normas de segurança e de higiene para o trabalho</b>	Elaboração de Normas Regulamentadoras direcionadas ao trabalho sob demanda em plataformas (em aplicativo e crowdwork)	Exigência de publicidade das normas no site da plataforma Obrigatoriedade de que tais normas sejam observadas onde quer que se encontre o trabalhador

<sup>232</sup> FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. *On demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 121.



<b>Idade mínima</b>	Constitucional	Exigência de controle pelas plataformas. Agravamento de sanções específicas para a atividade
<b>Limites para o exercício do poder diretivo: autorregulamentação associada à transparência</b>	Fixação de normas de balizamento na aplicação de sanções e de limites no acesso a dados privados desnecessários de qualquer espécie	Exigência de publicidade das normas no site da plataforma Exigência de estatuto de governança publicado no site e depositado em órgãos da Administração Abertura de acesso à fiscalização administrativa
<b>Obrigatoriedade da negociação coletiva do trabalho</b>	Disposição legal explicitando extensão às plataformas da regra do art. 616 da CLT e dos preceitos da Convenção 98 da OIT	Aprimoramento da regulação por meio da autonomia privada coletiva, em complemento àquelas da autorregulamentação

Fonte: Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, 2020, p. 121.

Em Relatório da OIT<sup>233</sup>, voltado a estabelecer premissas sobre o futuro do trabalho - “Trabalhar para um futuro melhor” – recomenda-se o estabelecimento de uma “Garantia Universal do Trabalho”, incluindo: a) direitos fundamentais dos trabalhadores: liberdade de associação e efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva e livre de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação; e, (b) um conjunto de condições básicas de trabalho: (i) remuneração adequada; (ii) limites de horas de trabalho; e (iii) locais de trabalho seguros e saudáveis.

Em outra contribuição da OIT, com o relatório de pesquisa referente à análise das “Plataformas digitais de trabalho e o futuro do trabalho – rumo ao trabalho decente no mundo online”, apresentam-se 18 critérios que visam garantir um trabalho decente no trabalho digital das plataformas. São eles<sup>234</sup>:

1. Abordar a classificação incorreta de emprego.
2. Permitir que os *crowdworkers* exerçam sua liberdade de associação e negociação coletiva.
3. Aplicação do salário mínimo vigente de acordo com a localização dos trabalhadores.

<sup>233</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO). *Work for a brighter future* – Global Commission on the Future of Work. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020, p. 39. (Tradução livre)

<sup>234</sup> Ibid., p. XIX-XX.

4. Garantir transparência nos pagamentos e taxas cobradas pela plataforma.
5. Garantir que os trabalhadores independentes na plataforma tenham flexibilidade para recusar tarefas.
6. Cobertura de custos de trabalho perdido em caso de problemas técnicos com a tarefa ou plataforma.
7. Estabelecer regras estritas e justas para regular o não pagamento.
8. Garantir que os termos do serviço nos contratos sejam apresentados em formato legível aos humanos, isto é, de forma clara e concisa.
9. Informar aos trabalhadores sobre por que eles recebem classificações desfavoráveis.
10. Estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os usuários da plataforma.
11. Garantir que os trabalhadores possam contestar o não pagamento, avaliações negativas, resultados dos testes de qualificação, acusações de violações do código de conduta e prestação de contas.
12. Estabelecer um sistema de revisão do cliente que seja tão abrangente quanto a revisão do trabalhador sistema.
13. Garantir que as instruções da tarefa sejam claras e validadas antes da publicação de qualquer trabalhos.
14. Permitir que os trabalhadores possam visualizar e exportar o histórico completo de trabalho e de reputação a qualquer momento, que seja legível aos humanos e passível de importação por sistema.
15. Permitir que os trabalhadores continuem uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma sem pagar uma taxa desproporcionalmente alta.
16. Garantir que clientes e operadores de plataforma respondam às comunicações dos trabalhadores de forma rápida, educada e substantivamente.
17. Informar os trabalhadores da identidade de seus clientes e da finalidade do trabalho.
18. Garantir que tarefas que podem ser psicologicamente estressantes e prejudiciais sejam claramente marcadas pelos operadores de plataforma de maneira padrão.

Além desses critérios, o referido Relatório recomenda, ainda, outros três, visando adaptar os sistemas de proteção social, de forma que os trabalhadores de plataforma tenham acesso à cobertura de proteção social<sup>235</sup>:

1. Adaptar os mecanismos de seguro social para cobrir os trabalhadores em todas as formas de trabalho, independentemente do tipo de contrato.

<sup>235</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020, p. XX. (Tradução livre)

2. Usar a tecnologia para simplificar os pagamentos de contribuições e benefícios.
3. Instituir e fortalecer mecanismos universais de proteção social financiados por impostos.

Ademais, para que essa proteção ao trabalhador seja eficiente e ao mesmo tempo não prejudique o empresário, que também precisa se adaptar à nova realidade tecnológica, são necessários arranjos institucionais, envolvendo a colaboração de entidades públicas e privadas dos diversos setores da economia, os sindicatos, secretarias de governo, poder judiciário e órgãos fiscalizadores do trabalho, bem como representantes do Ministério Público, para que possam, juntos, praticar políticas públicas e parcerias bem elaboradas, adotando as melhores práticas de governança.

Considera-se, assim, que a mera regulamentação jurídica própria aos trabalhadores coordenados digitais, não resolve o problema da falta de proteção do trabalhador e respectivo equilíbrio empresarial, especialmente porque a ausência de articulação e arranjo institucional nesse sentido, pode favorecer o risco de sobreposição de atividades, com desperdício de tempo e esforços, além da possibilidade de entendimentos divergentes, que podem derivar em demandas judiciais.

Nesse sentido, ao pesquisar os desafios e oportunidades para a articulação entre agentes públicos, sociais e privados na aplicação da regulação Pires<sup>236</sup> conclui que:

Esse cenário laboral complexo traz desafios às instituições de regulação tradicionais, como, a inspeção, a justiça do trabalho e os sindicatos. A resposta exige uma governança da regulação do trabalho mais robusta, sofisticada e com capacidade de assegurar condições de trabalho decente em meio à transição para um futuro do trabalho incerto, plural e repleto de riscos para o trabalhador. [...] Nesse quadro, os trabalhos desenvolvidos pelas instituições do tripé se tornam mais incertos, menos eficazes e dependentes de uma maior articulação entre si. O contexto atual e futuro das relações de trabalho faz com que a proteção dos direitos do trabalho requeira uma governança mais sofisticada e um funcionamento, ao mesmo tempo, mais flexível e articulado do tripé. Essa articulação precisa

---

<sup>236</sup> PIRES, Roberto Rocha Coelho. Desafios e Oportunidades para a Articulação entre Agentes Públicos, Sociais e Privados na Aplicação da Regulação. In: *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*. Brasil, OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020, p. 87-90.

envolver também outros atores que possam contribuir com o esforço de produção e de garantia de condições decentes de trabalho, como ONGs, movimentos sociais, sindicatos e outros órgãos governamentais (e.g. institutos de pesquisa, agências de fomento, bancos públicos e agências reguladoras), dentre outros. [...] Há carência de instrumentos formais de entendimento, parceria e colaboração. [...] A ausência de uma melhor articulação entre estas instituições têm efeitos negativos perceptíveis. Os achados iniciais da pesquisa indicaram que os órgãos encontram-se todos sobrecarregados em função da sobreposição de esforços. [...] Como conclusão, a produção de sinergias entre os atores e o desenvolvimento de um padrão de governança mais sofisticado para os atuais sistemas de regulação e garantia de direitos do trabalho apontam possíveis caminhos para a provisão de cobertura legal às relações de trabalho atípicas. No médio e longo prazo, as soluções locais resultantes do poder criativo dessas articulações poderão ir se cristalizando em instrumentos jurídicos de maior alcance e maior aderência aos desafios associados à garantia de condições adequadas no futuro do trabalho.

Também nessa perspectiva, Harris e Krueger<sup>237</sup> defendem a proposta de modernização do Direito do Trabalho para o Século XXI, com a criação de uma terceira via - o “trabalhador independente” - e elaboram uma análise econômica da proposta, concluindo que essa nova regulamentação irá reduzir a incerteza jurídica, aumentar a eficiência econômica e fortalecer o pacto social.

Acreditam os autores que a incerteza jurídica será reduzida em curto e longo prazo, na medida em que a criação da nova categoria irá refletir a verdadeira realidade dos trabalhadores independentes, mais do que as definições atualmente existentes de “empregado” e “autônomo”. Mas para isso, será necessário que a nova lei não contenha linguagem ambígua, bem como, de que seja interpretada pelo judiciário no contexto das circunstâncias factuais do mundo real. Desse modo, será possível evitar a incerteza adicional que uma mudança na lei pode introduzir no curto prazo, à medida que novas regras estatutárias, regulatórias e judiciais são interpretadas.

Como resultado, empregadores, trabalhadores, advogados, reguladores e juízes que buscam aplicar essa nova definição aos fatos de um caso específico

---

<sup>237</sup> HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Dezembro, 2015. Disponível em: <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 03 abr. 2021, p. 25-26.

podem chegar a uma conclusão sobre como a lei se aplica a esses trabalhadores de forma mais fácil e menos incerta.<sup>238</sup>

Acerca da eficiência econômica que a proposta de criação da terceira categoria pode trazer, afirma-se, com base nos autores citados, que o status do trabalhador independente permite que os intermediários (empreendedores digitais) forneçam benefícios de uma maneira mais eficiente do que se fosse adquirido no status de autônomo. Por exemplo, se os empreendedores digitais podem fornecer benefícios de seguro de vida mais baratos do que os trabalhadores poderiam comprá-los por conta própria (poder de barganha), então é criado um excedente (eficiência econômica) que permite que ambos os lados se beneficiem, com a redução de custos.

Além disso, os aplicativos online emergentes e o uso dos computadores e da tecnologia da informação, têm o potencial de reduzir significativamente os custos de transação associados à contratação e monitoramento do fornecimento de certos serviços.<sup>239</sup>

Por derradeiro, considera-se que a criação da nova categoria de trabalhadores fortalece o pacto social, à medida que visa proteger os trabalhadores de condições de trabalho perigosas, bem como, de fornecer a eles um nível mínimo de segurança econômica a partir da definição de normas de justiça. Isto pois, o pacto social passa a ser prejudicado a partir do momento que a classificação dos trabalhadores independentes (coordenados digitais) são enquadrados na condição de autônomos.

Dado que a nova categoria emergente de trabalho não se encaixa perfeitamente na relação empregado-empregador, a criação dessa nova categoria de trabalhadores pode ajudar a fortalecer o pacto social pois, a partir daí, os benefícios do pacto social passam a ser devidamente adequados à nova relação de trabalho, como a proteção dos direitos civis e o direito de negociação coletiva. Tal situação possibilita que se coloque mais trabalhadores sob a proteção do pacto social.<sup>240</sup>

---

<sup>238</sup> HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015. Disponível em: <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 03 abr. 2021, p. 25.

<sup>239</sup> Ibid., p.25-26.

<sup>240</sup> Ibid, p. 26.

## CONCLUSÃO

Durante o longo caminho que vai desde a Primeira até a Quarta Revolução Industrial, também denominada como Segunda Era da Máquina ou, simplesmente, Revolução Tecnológica, as relações de trabalho sofreram profundas alterações, passando pelo trabalho manual, mecânico, industrial, em linha de montagem e produção em massa, até o surgimento dos computadores e da internet.

Nota-se hodiernamente, a presença da sofisticação, avanço e a integração das tecnologias, que já estavam disponíveis, mas que na Quarta Revolução Industrial colocam-se em outra dimensão, envolvendo profundas novidades tecnológicas, dentre elas, a inteligência artificial (IA), robótica, biotecnologia, a internet das coisas (IoT, na sigla em inglês), impressão em 3D, ciência dos materiais, nanotecnologia, veículos autônomos, armazenamento de energia, computação quântica, dentre outras, que estão revolucionando a sociedade.

Presencia-se, assim, um momento de “disrupção tecnológica”, expressão utilizada para demonstrar a ruptura com padrões anteriormente adotados e a adoção de novas formas tecnológicas, que passam a interferir na vida em sociedade em suas diversas dimensões, especialmente nas relações de trabalho. Trata-se, assim, de uma quebra de paradigmas que implica em transformações sociais.

Como devidamente exposto, constata-se que o amplo acesso à internet, a facilidade para aquisição de *smartphones*, *tablets* e computadores, promoveu uma radical transformação do comportamento das pessoas, bem como das empresas, que passam a contar com inúmeras ferramentas tecnológicas aptas a proporcionar maior eficiência, rapidez e redução de custos às empresas, e também prometendo melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores. Surgem, a todo momento, novos aplicativos e softwares, com a finalidade de integrar as pessoas, por meio da colaboração e compartilhamento, tudo de forma rápida e prática, reduzindo custos e excesso de burocracia.

Mas para isso acontecer, torna-se necessária a incorporação e assimilação dessas novas alternativas e tecnologias pelas empresas e trabalhadores, no exercício de suas atividades e, como consequência, a forma de produção e serviços são alterados, com redução de custos.

Como já aconteceu nas últimas revoluções industriais, acredita-se que, de igual forma, algumas profissões deixarão de existir, assim como outras novas surgirão. O trabalho braçal, em algumas atividades, bem como aqueles que são mecânicos e repetitivos, ou trabalho manual de precisão, darão espaço à automação, viabilizando as indústrias com supervisões inteligentes e autônomas por meio de algoritmos; táxis autônomos; consultores por meio da inteligência artificial; ensino a distância facilmente replicado, reduzindo a necessidade de professores presenciais, conseqüentemente, redução de custos e de mão-de-obra; dentre outras várias possibilidades. Nesse contexto, também aquelas profissões de profissionais liberais como advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretores de seguros ou bibliotecários terão o seu trabalho parcial ou completamente automatizados.

Paralelamente, para aqueles trabalhadores “substituídos”, outras atividades estarão disponíveis, para as quais haverá a necessidade de adquirir conhecimento tecnológico habilidade criativa, para que se possa explorar a infinidade de oportunidades que virão a surgir, garantindo sua inserção no novo modelo de trabalho. Assim, a tecnologia, ao mesmo tempo que substitui algumas atividades e tarefas antes realizadas pelo ser humano, também cria oportunidades de novos trabalhos e ocupações que podem ser exercidas.

Nesse aspecto, a sociedade precisa estar aberta para acompanhar a inevitável evolução tecnológica e, por meio dela, ser capaz de criar novas oportunidades de negócios.

Exemplificando a necessidade da incorporação dessa realidade tecnológica, vale destacar o importante papel da tecnologia no contexto da pandemia do Coronavírus – Covid-19, em especial, no contexto do estado de calamidade pública decretado no Brasil, a partir de 20 de março de 2020.

Dentre as medidas adotadas para o enfrentamento da Covid-19 destaca-se o distanciamento social que tem como objetivo evitar o contato direto com pessoas infectadas, para que seja possível frear a transmissão do coronavírus, facilmente retransmitido e, com isso, evitar uma sobrecarga no sistema de saúde, já que este não tem condições de atender a todos os infectados em um só momento.

Ocorre que, esse distanciamento social colocou inúmeras empresas, escolas, governos, trabalhadores, enfim, todos, em uma situação atípica, ocasião

em que a tecnologia passou a ser uma importante resposta para solucionar as restrições impostas pelo referido distanciamento social.

Trabalhadores, empresas e órgãos públicos, por exemplo, passaram a adotar o sistema de *home office*, muitas vezes com trabalho *online*, reuniões via videoconferência, envio de relatórios por e-mails ou mensagens via aplicativos. Comércio e restaurantes passaram a se valer do uso das plataformas digitais e aplicativos para a venda de seus produtos, no sistema *delivery*. As escolas e universidades tiveram que adotar o ensino *online*, tendo os professores que adaptarem as suas aulas para o universo digital e, os alunos, também, se acostumarem com esse ensino digital. Festas, aniversários e encontros familiares e de amigos adotaram a forma digital, recorrendo à videoconferência, a partir do próprio smartphone ou computador. Consultas, diagnósticos e receitas médicas *online*, dando maior celeridade nos atendimentos e evitando o contato direto com pessoas infectadas.

Em resumo, emerge toda uma sociedade que passa a trabalhar, aprender e viver com o uso da tecnologia, que se torna uma ferramenta essencial às suas atividades, sendo certo que, particularmente nesse contexto de pandemia, se não fosse o uso da tecnologia, inúmeras atividades e trabalhos não poderiam estar sendo executados.

Assim, necessário se faz reconhecer que a revolução tecnológica, trazida pela Quarta Revolução Industrial e acelerada pela pandemia do Coronavírus, apresenta-se como uma realidade que precisa ser admitida e, desse modo, implica também em exercitar-se diariamente em busca das melhores oportunidades e soluções.

Dentre os principais desafios da Quarta Revolução Industrial nas relações de trabalho, pode-se citar que, além das inovações terem influenciado os tipos de trabalho, modificou, ainda, as formas de relação do trabalho entre empreendedores e trabalhadores, bem como o local do trabalho, a jornada e a sua própria rotina. Por sua vez, amplia-se a autonomia do trabalhador por meio das inovações tecnológicas, ainda que se mantenha a relação de emprego, com subordinação.

Em alguns casos, não se trata de autonomia excludente ou incompatível com o trabalho subordinado, e sim, trata-se de uma autonomia relativa. Um exemplo refere-se ao teletrabalho, modalidade em que o trabalhador tem liberdade para escolher o local do trabalho, embora essa condição não afaste o vínculo do trabalho



subordinado, quando presentes os requisitos para a relação de emprego. No teletrabalho, a preocupação maior se refere ao resultado do trabalho, abrindo espaço para a autonomia do trabalhador, para se chegar ao resultado definido. Nesse aspecto, o local de trabalho passa a ser uma opção do trabalhador, que pode escolher pelo ambiente que melhor lhe favoreça, sendo que uma vez cumprida a tarefa imposta pelo teletrabalho, independentemente de onde foi cumprida, o objetivo da relação de trabalho restará cumprido.

Também a jornada é afetada por essa autonomia, na medida em que no teletrabalho dispensa-se o controle da jornada, ampliando a autonomia ou liberdade do trabalhador por meio das inovações tecnológicas.

Nesse cenário, resta claro a existência de desafios a serem vencidos, que vão desde a incorporação e assimilação dessas novas alternativas e tecnologias pelas empresas e trabalhadores, para que possam exercer as suas atividades adaptando-as à nova realidade, como também, para a sociedade em geral, que passa a conviver com a tecnologia em todos os aspectos da vida humana.

De igual forma, o Direito também é desafiado a acompanhar essa nova realidade, diante de inovadoras formas de trabalho e, assim, precisa encontrar o equilíbrio necessário para que, ao mesmo tempo, possa proteger o trabalhador, preservando o direito a um trabalho digno, que respeite a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais, e também, possa contribuir com os empresários, que buscam se adaptar a esse novo cenário tecnológico, com redução de custos, dando-lhes a segurança jurídica necessária ao pleno exercício das suas atividades.

Dentre as inúmeras inovações tecnológicas existentes, que impactaram substancialmente as relações de trabalho, destacam-se as plataformas digitais, em especial, as plataformas de intermediação, que correspondem a modelos de negócios virtuais, digitais e tecnológicos, que conectam e integram demandantes de serviços ou produtos (tomadores/usuários/clientes) aos prestadores (trabalhadores/proprietários de bens). As plataformas, por meio da tecnologia, aproximam os usuários/clientes que precisam ter as suas necessidades atendidas, àqueles que precisam trabalhar ou oferecer os seus serviços ou bens. Trata-se de uma relação triangular: de um lado tem-se o tomador/usuário dos serviços, de outro o prestador e, como elo integrador, a plataforma digital.

Nesse modelo de negócios de intermediação de serviços, pode-se citar por exemplo, a empresa Uber, empresa de tecnologia que atua no segmento de

transporte particular de passageiros, a qual envolve: o motorista particular do veículo (trabalhador/proprietário de bens), o cliente/usuário (tomador) e, como elo integrador, a plataforma Uber. De forma semelhante, têm-se as plataformas Dog Hero, Rappi, Loggi, iFood.

Desse modo, uma terminologia que tem sido bastante utilizada para as plataformas de intermediação é o termo *crowdsourcing*, que pode ocorrer *online* ou *off-line*. Considera-se *online* quando as tarefas são realizadas remotamente, ou seja, quando podem ser executadas sem o encontro físico entre as partes. De outro modo, a *crowdsourcing off-line* implica na situação em que na realização da atividade ou tarefa existe o encontro físico entre o trabalhador e o tomador, a exemplo das plataformas Uber e Rappi. Embora as tratativas se deem na plataforma virtual, a execução do trabalho não ocorre de forma virtual, mas presencialmente.

Muito se discute se as condições de trabalho desses trabalhadores das plataformas digitais, oriundos da Quarta Revolução Industrial, podem ou não ser consideradas um trabalho digno, ou se, na verdade, o que existe é a precariedade do trabalho promovida pelas plataformas digitais, já que por ausência de regulamentação jurídica própria, os trabalhadores são enquadrados como autônomos, prestadores de serviços.

Embora não exista um conceito ou uma definição única acerca da precariedade do trabalho ou precarização do trabalho, pode-se dizer que tal fenômeno está associado ao processo de desvalorização do trabalho, de modo que o importante é apenas o produto do trabalho – o capital, e não a forma e condições pelas quais se chega ao resultado – o trabalho. A precarização confere autonomia e supremacia do capital em detrimento da proteção do trabalhador e, com isso, fragiliza a remuneração e flexibiliza direitos e as relações de trabalho, rompendo com a ideia do emprego estável. Promove a desarticulação dos trabalhadores mediante o enfraquecimento das formas de organização coletiva, que visam o estabelecimento de direitos e proteção aos trabalhadores e, enfim, representa um processo de desumanização do trabalho, com menor atenção ao trabalhador, fragilizando a proteção que lhe é necessária.

A precariedade se dá, portanto, quando o trabalho deixa de ser a atividade praticada pelo ser humano que promove a sua satisfação pessoal, social, profissional e econômica, mediante o esforço físico e intelectual em condições adequadas, formais, seguras e com dedicação equilibrada de tempo, para

representar a exploração econômica do trabalho humano, independente das condições de trabalho e sem proteção ao trabalhador, sendo a força de trabalho um produto passível de compra informal, por um preço cada vez menor implicando em menor responsabilidades ao tomador.

Ao analisar os benefícios conferidos pela revolução tecnológica aos trabalhadores, aparentemente, tem-se a sensação de estar diante de uma nova economia, que se pode chamar de “ganha x ganha”, quando os consumidores/tomadores ganham (redução dos preços e comodidade), os empreendedores digitais ganham (renda por disponibilizar a plataforma digital – novas oportunidades de negócios) e os prestadores/trabalhadores também ganham (novos postos de trabalho com flexibilidade).

Entretanto, essa impressão superficial de haver apenas benefícios, da relação ganha x ganha, não reflete verdadeiramente a realidade, sendo importante analisar os pontos positivos e negativos do trabalhador das plataformas digitais, com vistas a auferir eventual precariedade.

Dentre os principais pontos positivos e negativos do trabalho via plataformas digitais, pode-se citar: a flexibilidade do trabalhador de escolher o trabalho, jornada e local de trabalho; possibilidade de auferir renda extra quando necessário; ausência do poder diretivo direto, típico do contrato de emprego; gerenciamento dos trabalhadores por meio de algoritmos; eventual ausência de transparência acerca dos critérios de programação dos algoritmos; grau de dependência; possível excesso de trabalho; assunção do risco da atividade pelo trabalhador; ausência de direitos trabalhistas; contrato de adesão; dentre outros.

Constata-se que a flexibilidade do trabalhador tem sido um diferencial para a opção do trabalhador em migrar para o trabalho de plataforma, pois pode escolher o local de trabalho, horário, quanto tempo irá se dedicar (jornada) e quando trabalhar (decisão do trabalhador). Tem certa autonomia para decidir sobre a forma do próprio trabalho, podendo, inclusive, optar por trabalhar na plataforma apenas quando precisar complementar a renda, como forma de obter renda extra, sem estar “preso” ao trabalho, sem um vínculo de trabalho. A ausência do poder diretivo direto pelo empreendedor, com a supervisão direta e presencial, contribuiu, também, para ampliar a sensação de liberdade do trabalhador.

No entanto, a eventual necessidade financeira pode contribuir para a precariedade do trabalho, particularmente quando, por consequência da baixa

remuneração, o trabalhador precisar trabalhar por muito tempo, com jornadas excessivas, em virtude da dependência do trabalho, de modo que, quanto maior o grau de dependência, maiores as chances de precariedade por excesso de trabalho.

O gerenciamento dos trabalhadores por meio de algoritmos e a eventual ausência de transparência acerca das diretrizes aos algoritmos, também fragilizam a condição do trabalhador. Embora não haja o poder diretivo direto e pessoal do empreendedor, a supervisão ao trabalhador por algoritmo não representa ausência de fiscalização, pelo contrário, torna-se ainda mais presente com a utilização da tecnologia, pois esta pode registrar o tempo exato de trabalho e o local de sua realização. Assim, o trabalho pode ser completamente supervisionado de modo virtual.

Com relação a eventual ausência de transparência na programação dos algoritmos pelas plataformas, muitas vezes as regras não são divulgadas na sua totalidade, de forma clara e transparente, mas apenas por meio de normas gerais. Além disso, a avaliação pelos usuários, com notas de zero a cinco, sem direito de impugnação pelo trabalhador, também pode fragilizar a sua condição e colocar em risco o seu trabalho, gerando instabilidade e insegurança. A falta de segurança, decorrente da ausência de vínculo no trabalho, sem garantias de permanência e estabilidade, a falta de conhecimento completo das regras e do direito de impugnar as avaliações recebidas, são fatores que acarretam em instabilidade e insegurança, e que ensejam a precariedade do trabalho.

Por sua vez, a assunção do risco da atividade nas plataformas passa a ser do trabalhador, que na maioria das vezes se utiliza de bens próprios para a realização do trabalho, como se fosse um microempresário individual.

Da mesma forma, o contrato celebrado entre os trabalhadores e os empreendedores das plataformas, normalmente implica em um contrato de adesão, com cláusulas impostas pelos empreendedores, que podem colocar o trabalhador dependente do trabalho, em condição de precariedade. Nesse sentido, geralmente, o trabalho será exercido sem a proteção dos direitos trabalhistas e sem vínculo de emprego, mas como trabalho autônomo, com todos os riscos assumidos pelo trabalhador.

Diante das principais características do trabalho nas plataformas digitais, pode-se perceber a dificuldade de enquadramento jurídico desses trabalhadores de plataformas como empregados, mediante trabalho subordinado, pois possuem certa

autonomia e flexibilidade; todavia, diante das fragilidades comumente impostas e das características próprias do trabalho em plataforma, não detém o mesmo grau de autonomia dos autônomos. Nesse sentido, em decorrência dessas contradições, conclui-se na presente tese, pela necessidade de criar-se uma nova categoria de trabalhadores - o trabalhador coordenado digital, rompendo com a classificação clássica do Direito do Trabalho e, ao mesmo tempo, conferindo a essa nova categoria a necessária proteção de direitos, com vistas à garantia de um trabalho digno.

Além desse ponto, de forma semelhante ao trabalhador coordenado digital, muitas atividades não apresentam de forma clara os pressupostos de uma relação empregatícia, nem mesmo de uma genuína relação de trabalho autônomo, dificultando o seu enquadramento no contexto da clássica dicotomia do Direito do Trabalho: subordinado x autônomo. Desta feita, tais atividades situam-se na chamada zona cinzenta, implicando no desenvolvimento de um trabalho que não possui um padrão claro para ser enquadrado nas regras e pressupostos do trabalhador empregado ou do trabalhador autônomo. Como exemplo, toma-se o profissional-parceiro que atua no contrato de parceria em salão de beleza, bem como o representante comercial, cujas atividades encontram-se regulamentadas por legislação específica. Ainda, no direito estrangeiro, pode-se citar como constante dessa zona cinzenta, o trabalhador parassubordinado.

Embora na jurisprudência brasileira seja possível encontrar menção ao trabalhador parassubordinado, não se faz presente, até o momento, nenhuma regulamentação jurídica que trate do trabalhador coordenado digital, o que impede a atribuição de efeitos jurídicos intermediários aos parassubordinados, cabendo a necessária distinção ao debate doutrinário. Sendo assim, o tratamento conferido na jurisprudência dá-se, ora pelo reconhecimento da relação de emprego, ora como autônomo, a depender da presença ou não dos pressupostos fáticos-jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, atinentes ao trabalhador empregado.

Após relacionar algumas decisões jurisprudenciais, tornou-se possível perceber que os julgados que entenderam pelo não reconhecimento do vínculo empregatício ao coordenado digital, o fizeram por ausência do pressuposto “subordinação”, sendo que os principais fundamentos considerados foram: a) autodeterminação e ampla flexibilidade do trabalhador para determinar a sua rotina, seus horários, locais que deseja atuar e quantidade de clientes escolhida para

atender por dia; b) possibilidade de recusar o trabalho; c) riscos assumidos pelo trabalhador, com bens próprios; d) ausência de fiscalização e direção/controle do serviço prestado; e) divisão da remuneração entre as partes, sendo destinado ao trabalhador valor superior a 50%, equivalente a de um contrato de parceria; f) liberdade para se conectar e trabalhar em diferentes plataformas, sem exclusividade.

Em sentido oposto, os julgados que entenderam pelo reconhecimento do vínculo empregatício, em sua grande maioria deram-se em Primeira Instância, sendo que na Segunda Instância prevaleceu o entendimento diverso. Os principais fundamentos considerados para o reconhecimento do vínculo foram: a) presença de todos os pressupostos da relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação; b) a relação existente do trabalho na plataforma não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação, mas envolvem os novos modelos de organização do trabalho à luz das novas concepções de subordinação estrutural ou do parassubordinado, considerando especialmente o avanço da tecnologia; c) a subordinação se dá pela estruturação do algoritmo, meio telemático, que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço: tempo de entrega, preço do serviço e classificação do trabalhador; d) as avaliações são mecanismos de controle do trabalhador; e) existem mecanismos indiretos da plataforma que induzem o trabalhador a não recusar o trabalho; f) o valor é fixado pela plataforma e, ainda que haja a retenção em percentuais de 75% a 80%, as despesas do trabalhador são muito altas; g) embora exista liberdade para se conectar e trabalhar em diferentes plataformas, a exclusividade não é um pressuposto da relação de emprego.

Pela análise da jurisprudência, resta evidente, portanto, que não há entendimento pacífico acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício ao trabalhador coordenado digital. Contudo, a preocupação que também deve permear essa análise, refere-se à proteção desse trabalhador, a qual pode estar ameaçada.

Assim, pelo fato de inúmeros julgados e, inclusive, do próprio TST, terem afastado o vínculo empregatício do trabalhador coordenado digital e, por consequência, estar ausente a proteção do Direito do Trabalho, tal fato comprova a real necessidade de uma regulamentação própria a essa nova categoria intermediária, sob pena de deixar esses trabalhadores sem qualquer proteção especial, mesmo diante da comprovada hipossuficiência, uma vez que inexistente previsão legal que os proteja.

Como se vê, diante da ausência de uma regulamentação específica, ainda que na situação fática não se reconheça plenamente o caráter de subordinação ou de autonomia, o judiciário permanece impedido de conferir um tratamento intermediário e equilibrar a proteção necessária, tendo que decidir dentro dos limites da classificação binária do Direito do Trabalho, que ora se mostra insuficiente.

Desse modo, a partir da pesquisa e do estudo que fundamentam o presente trabalho, conclui-se que a classificação binária clássica do Direito do Trabalho – subordinado x autônomo, não é capaz de abranger satisfatoriamente os trabalhadores coordenados digitais, dado que estes possuem características que os assemelham aos trabalhadores autônomos (por exemplo, a liberdade de jornada e de local de trabalho), também possuem características que os assemelham aos subordinados, especialmente no que diz respeito à dependência e conformação à estrutura e organização postas pelo empreendedor digital, já que precisam cumprir as inúmeras diretrizes impostas pelas plataformas, inexistindo autonomia plena.

Nesse contexto, surge o desafio de se tutelar essa nova relação de trabalho advinda da Quarta Revolução Industrial, para que, dada a fragilidade na relação contratual esses trabalhadores, estes não fiquem desprotegidos e sujeitos a um ambiente de precariedade, sendo necessário garantir direitos mínimos que possam assegurar a dignidade do trabalhador.

Assim, aponta-se na presente tese para o imprescindível reconhecimento do gênero *tertius* do “trabalhador coordenado digital”, visando a necessidade de se resguardar os direitos desse novo trabalhador, optante de um modelo flexível de trabalho, com certo grau de autonomia e independência, mas que carece de proteção jurídica; sendo também necessário assegurar aos empresários proprietários das plataformas digitais a segurança jurídica e a previsibilidade da modalidade da contratação; bem como assegurar, aos usuários clientes, a devida reparação dos danos e garantia dos serviços contratados.

A ausência de uma regulamentação jurídica específica gera riscos e incerteza, uma situação que pode prejudicar todas as partes envolvidas e impedir a continuidade de relações de trabalho benéficas. Ademais, essa incerteza prejudica tanto os trabalhadores, que desconhecem os direitos e benefícios de que podem usufruir, como prejudica também, os donos das plataformas digitais, que podem enfrentar custos incertos, relativos a um eventual passivo trabalhista. Além disso, tanto o empresário quanto o trabalhador poderão sofrer com os custos e desgastes

naturais típicos dos litígios judiciais incertos, que podem eventualmente surgir para decidir acerca do real enquadramento do trabalhador.

Assim, a partir da análise das características e peculiaridades do trabalhador coordenado digital, para efeitos conclusivos da presente tese, elencam-se alguns pressupostos aptos a definir esse novo trabalhador, quais sejam: (i) relação de trabalho online, por meio de uma plataforma digital, em ambiente virtual, digital e tecnológico, pela utilização da internet; (ii) relação triangular entre os trabalhadores, os tomadores (usuários) e os empreendedores digitais (empresas de plataforma); (iii) trabalho por pessoa física e com personalidade, embora, em caráter secundário, excepcional e eventual, possa haver pontual substituição do trabalhador ou o auxílio de terceiros na execução do trabalho; (iv) trabalho fragmentado e descontínuo, de curta e limitada duração ao usuário; (v) trabalho coordenado (diretrizes gerais para a realização do trabalho pelo trabalhador com autonomia coordenada), sem subordinação; e, (vi) onerosidade.

A partir desses pressupostos, o trabalhador coordenado digital pode ser entendido como a pessoa física que, inserido em uma relação triangular, com personalidade e sem subordinação, mas mediante coordenação e remuneração, possui uma relação de trabalho online, que se dá por meio de uma plataforma digital, executado de forma virtual ou com contato pessoal, a múltiplos tomadores, com duração limitada à execução de uma tarefa determinada e específica.

Dada essa definição é possível perceber a nítida diferença entre o trabalhador coordenado digital, o autônomo e o subordinado.

Na prática, conferindo o status de autônomo aos coordenados digitais, o que se observa é a exploração do trabalho sem garantias protetivas, sendo que nos contratos de adesão normalmente firmados, todos os riscos e danos decorrentes da atividade são impostos ao trabalhador. Além disso, os coordenados digitais não gozam de qualquer estabilidade financeira e de trabalho, pois podem ser desligados da plataforma a qualquer momento e a critério do empreendedor digital.

Foi a partir da observação do cenário tecnológico disruptivo que apresenta os riscos atribuídos aos trabalhadores coordenados digitais que, na tese ora apresentada, buscou-se resposta para o problema de pesquisa inicialmente proposto: qual é o modelo de proteção jurídico-social adequado para acolher o expressivo avanço tecnológico e, ao mesmo tempo, garantir a proteção do trabalhador e dos empresários que precisam se adaptar a essa nova realidade?



Percorrendo o caminho do método dedutivo, comprovou-se a premissa maior formulada, constatando que a Quarta Revolução Industrial é uma revolução tecnológica “disruptiva” que implica em significativa ruptura com os padrões anteriormente adotados e a adoção de novas formas de se viver, relacionar e trabalhar, representando uma quebra de paradigmas que implicou em relevantes transformações sociais.

Confirmou-se também a premissa menor de que, em função do caráter disruptivo houve o surgimento de novos trabalhadores, com características específicas que fogem à classificação binária clássica do Direito do Trabalho, bem como, de que o empreendedor digital nesse contexto, necessita adaptar-se à nova realidade, cabendo ao direito conferir a esse empreendedor digital a segurança jurídica adequada nas contratações dessas novas modalidades de trabalho. A comprovação desta premissa assenta-se no fato de que o trabalhador coordenado digital possui pressupostos e definição própria, cabendo ao direito prover proteção jurídica específica a esse novo trabalhador e, por consequência, trazer segurança jurídica ao empreendedor digital nas contratações.

Por fim, de forma conclusiva, confirmou-se a hipótese de que é preciso repensar o Direito e suas categorias clássicas de relação de trabalho, já que o padrão binário clássico, limitado ao trabalhador autônomo e subordinado, são insuficientes à nova realidade, tanto para o trabalhador que necessita da proteção jurídica adequada, como também para o empresário, que precisa adaptar-se às exigências do novo mercado com segurança. Para tanto, junto dessa regulamentação jurídica própria, evidencia-se a necessidade de arranjos institucionais e políticas públicas, com a colaboração de entidades públicas e privadas dos diversos setores da economia, dos sindicatos, secretarias de governo, Poder Judiciário, órgãos fiscalizadores do trabalho e representantes do Ministério Público, para que, juntos, possam celebrar parcerias bem elaboradas que representem o interesse comum.

Frisa-se por fim, que a justificativa para se admitir uma nova categoria de trabalhadores, não se resume apenas a dar uma resposta para a necessidade de se reduzir o custo do trabalho ou a simples redução da rigidez das leis trabalhistas, mas também, responde à necessidade de garantir aos coordenados digitais a proteção jurídica adequada à modalidade de trabalho realmente exercida, respeitando a sua liberdade, o grau de autonomia e a segurança jurídica.

Cumprе ressaltar, ademais, que não cabe falar, nesse contexto, em enfraquecimento do Direito do Trabalho, considerando que pelas próprias características do coordenado digital, o Direito do Trabalho, pela sua natureza e alcance, já não lhe seria aplicado. Outrossim, compreende-se que, pelo fato do coordenado digital ser uma categoria intermediária, não há óbice para que haja uma regulamentação própria, contemplando alguns direitos típicos do trabalhador empregado, porém, sem a mesma extensão e completude.

A esse respeito, conforme exposto no último capítulo desse trabalho, foram apresentadas algumas propostas de regulamentação aos trabalhadores coordenados digitais.

Constatou-se que parte da doutrina e jurisprudência adotam a **teoria restritiva do Direito do Trabalho**, que se dá com o enquadramento dos trabalhadores coordenados digitais como se fossem autônomos, pois entendem que permanece ausente a heterodireção forte (submissão do trabalhador às ordens direta do empregador de forma constante e específica sobre os diversos aspectos do trabalho a ser executado) e, com isso, o pressuposto da subordinação não se encontra presente. Todavia, uma vez caracterizado o coordenado digital nessa categoria, conforme comprovado na presente pesquisa, ele não fará jus a qualquer proteção trabalhista e, enquanto hipossuficiente, estará desprotegido e correndo o risco de ficar submetido à precariedade do trabalho. Muitos dos trabalhadores coordenados digitais não possuem os meios para se protegerem e terem uma condição digna, já que os benefícios assegurados pelo Direito do Trabalho estão disponíveis apenas para os empregados. E, ainda, pelo fato de não estarem reunidos em sindicatos e associações que possam representá-los e defenderem seus interesses específicos como categoria dos coordenados digitais, perdem o poder de barganha nas negociações com os proprietários das plataformas digitais.

Em sentido oposto, alguns autores defendem a **teoria ampliativa do Direito do Trabalho**, entendendo este como um organismo vivo que se deve amoldar automaticamente à evolução dos movimentos econômicos-sociais. Assim, a definição de subordinação deveria ser ampliada, não ficando restrita à concepção subjetiva e clássica/tradicional (heterodireção forte), mas incluindo a concepção objetiva e a estrutural. Desse modo, pelo fato do trabalhador coordenado digital estar integrado e participando dos fins e objetivos empresariais (concepção objetiva), bem como, em virtude de sua inserção na dinâmica da organização e seu

funcionamento (concepção estrutural), mediante a conjugação das concepções ou dimensões da subordinação clássica/tradicional, objetiva e estrutural, os defensores da teoria ampliativa, apontam que os novos tipos de relação de trabalho podem ser caracterizados como empregados subordinados.

Entretanto, em análise a esta perspectiva teórica, considera-se, nesse trabalho, que esse enquadramento equivocado pode prejudicar tanto os interesses do trabalhador quanto os do empresário digital. Isto porque muitos trabalhadores preferem manter a independência e flexibilidade acerca de como, quando e por quanto tempo realizar o seu trabalho, mas, ao serem enquadrados como “empregados”, seus “empregadores” poderão agir como tal e ampliar as diretrizes aos seus “funcionários”, decidindo por tolher a liberdade de horário e flexibilidade antes praticada, exercendo controle real da jornada de trabalho. Assim, com o status de “empregado”, a atual flexibilidade e autonomia existente pode deixar de existir.

Ao mesmo tempo, os empreendedores digitais também poderão ser prejudicados com a elevação de seus custos empresariais em um mercado competitivo, não havendo a correta neutralidade e racionalidade para esse enquadramento de vínculo empregatício, mesmo que atividade a ser exercida seja incompatível com o trabalho subordinado. Nesse ponto, vale dizer que não se pode atrelar a questão dos custos ou a pretensão de ampliar os lucros do empreendedor digital com a restrição de direitos trabalhistas ou às custas de direitos trabalhistas. É preciso ter a neutralidade necessária para dar o enquadramento jurídico correto, assegurando os direitos do trabalhador conforme as suas particularidades e necessidades, e não por extensão ou ampliação forçada.

A despeito dessas duas correntes doutrinárias, defende-se, nessa tese que o caráter disruptivo da Quarta Revolução Industrial também está presente na classificação das relações de trabalho, que revela a insuficiência da classificação binária do Direito do Trabalho, podendo-se concluir pela necessidade da classificação trinária ou tricotômica entre autônomo, subordinado e coordenado digital, sendo que para este último, deverá ser criada uma regulamentação jurídica própria, que abranja direitos mínimos hábeis a proteger a dignidade da pessoa humana do trabalhador e os seus direitos sociais, garantidos na Constituição Federal.

Considera-se ser este o modelo adequado de proteção jurídico-social que possibilitará o avanço tecnológico sem prejudicar a proteção do trabalhador, pois lhe

será garantida proteção jurídica adequada, e, ainda, contribuirá para com os empresários que precisam se adaptar a essa nova realidade, pois estes terão a segurança jurídica necessária nas contratações, estarão respeitando os direitos do trabalhador, bem como, poderão desenvolver o seu *core business* sem a oneração de encargos sociais típicos de uma relação empregatícia inexistente, garantindo maior eficiência econômica.

Acerca dos direitos mínimos a serem contemplados na necessária regulamentação específica, para os fins de enumerá-los, utilizou-se como referência a análise dos principais riscos desses trabalhadores detectados na presente pesquisa, e em forma de antítese, sugeriu-se os seguintes direitos mínimos a serem garantidos, com propósito meramente sugestivo e exemplificativo: (i) contrato contendo informações claras, objetivas e transparentes, principalmente sobre a remuneração; (ii) flexibilidade do trabalhador para recusar tarefas; (iii) ausência de exclusividade de trabalho com uma única plataforma digital; (iv) liberdade de associação em sindicatos ou entidades de classe e reconhecimento das negociações coletivas (acordos e convenções coletivas); (v) limitação máxima de jornada diária de trabalho na plataforma em que presta serviço, que deverá ser de até 8 horas diárias, e 44 horas semanais, podendo ser acrescida de até 2 horas extras diárias ou, ainda, mediante jornada de 12 x 36, com doze horas de trabalho e intervalo para descanso nas trinta e seis horas subsequentes ao período trabalhado; (vi) obrigatoriedade de retenção e pagamento pelo empreendedor digital dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias como contribuinte individual, devidos pelo trabalhador; (vii) transparência e direito de defesa nas avaliações recebidas; (viii) direito ao trabalhador de portar o seu histórico de avaliações para diferentes plataformas digitais; (ix) possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias, salvo nos casos de justa causa expressos no contrato.

Assim, finaliza-se esse trabalho, defendendo-se a posição de que, uma vez assegurados os direitos mínimos do novo modelo de trabalhador (coordenado digital), mediante regulamentação jurídica própria, arranjos institucionais, políticas públicas e conscientização coletiva, torna-se possível aproveitar o avanço tecnológico desse contexto de Quarta Revolução Industrial e retirar dessa realidade tecnológica as melhores oportunidades para todos os atores envolvidos.

## REFERÊNCIAS

AIRBN. *Hospedagem em 3 passos*. Disponível em: <<https://www.airbnb.com.br/d/hostin/matianainde>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

AIRBN. *Garantimos tudo para você*. Disponível em: <<https://www.airbnb.com.br/d/hostin/prosperitysc>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. *Estatuto do trabalho autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?* Curitiba: Juruá, 2020.

ALVES, Amauri Cesar. *Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2004.

ALVES, Eliete Tavelli. *Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. *A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

ASCHOFF, Nicole Marie. The Smartphone Society. *Jacobin*, New York, 17 mar. 2015. Disponível em: <<http://jacobinmag.com/2015/03/smartphone-usage-technology-aschoff>>. Acesso em: 15 jan. 2020 (tradução livre).

\_\_\_\_\_. *The smartphone society: technology, power, and resistance in the new gilded age*. Boston: Beacon Press, 2020.

AUGUSTE, Bryron et al. *Common ground for independent workers*. Disponível em: <<https://wtfecconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de Barros. Trabalhadores intelectuais. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3a Reg., Belo Horizonte, v.39, n.69, p.147-165, jan. /jun.2004. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_69/Alice\\_Barros.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2020.

BÍBLIA. A.T. Provérbios. In: BÍBLIA. Português. *Bíblia sagrada: contendo o antigo e o novo testamento*. Tradução de João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada no Brasil. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

BOTSWAN, Rachel. Defining the sharing economy: what is collaborative consumption-and what isn't? Are Airbnb, Zipcar, Etsy, and Uber really all doing the

same thing? Or do we need better definitions of this new economic force? *Fast Company*, 2015. Disponível em: <<https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

\_\_\_\_\_.; ROGERS, Roo. *What's mine, is yours: the rise of collaborative consumption*. Harper Business, 2010.

BOUCINHAS FILHO, Jorge C.; ALVARENGA, Rúbia Z. de. O dano existencial e o direito do trabalho. *Revista TST*, Brasília, v. 79, nº2, p. 240-261, abr/jun 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/39828>>. Acesso em: 05 jan. 2021.

BOWER, Joseph L.; CHRISTENSEN, Clayton M. Disruptive Technologies: catching the wave. *Harvard Business Review*, january-february, 1995.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 18 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 3748, de 2020*. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020)>. Acesso em: 18 fev. 2021.

\_\_\_\_\_. *Decreto Legislativo n. 6/2020, de 20 de março de 2020*. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. *Emenda Constitucional n. 45/2004, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm)>. Acesso em: 13 out. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 13 jul. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 13 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 12.592, de 18 de janeiro de 2012*. Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure,

Depilador e Maquiador. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12592.htm). Acesso em: 12 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014*. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm). Acesso em: 02 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm). Acesso em: 02 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 8.420/92, de 8 de maio de 1992*. Introduz alterações na Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965, que regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8420.htm). Acesso em: 13 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 4.886/65, de 9 de dezembro de 1965*. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4886.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4886.htm). Acesso em: 13 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016*. Altera a lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm). Acesso em: 12 jan. 2020.

CABIFY AGÊNCIA DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA. *Termos de Uso*. Versão: 2017. Disponível em: [https://assets.cabify.com/app/driver/terms/br/T%26C\\_CabifyBrazil\\_2017.pdf](https://assets.cabify.com/app/driver/terms/br/T%26C_CabifyBrazil_2017.pdf). Acesso em: 05 out. 2019.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. In: POLIDO, Fabrício B. P.; BARBATO, Maria R.; MOURA, Natália C. *Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos: estudos e perspectivas críticas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

CHESKY, Brian. *Shared City*, 2014. Disponível em: <https://medium.com/@bchesky/shared-city-db9746750a3a>. Acesso em: 25 fev. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EMANE, Augustin. Del contrato de trabajo al contrato civil: ¿ilusión o realidad? In: ALARCÓN, Katherine Bermúdez; EMANE, Augustin (Coord.) *La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2019.

ESPAÑA. Jefatura del Estado. *Ley 20/2007, de 11 de julio*. Estatuto del trabajo autónomo. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>>. Acesso em: 10 mai 2021.

FGV DIREITO SP. CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #2: *Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020)*. Um oceano de possibilidades. Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021. Disponível em: <[http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30268/gig\\_bt2\\_retrospetivaleg\\_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30268/gig_bt2_retrospetivaleg_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 18 mar. 2021.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. *On demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.

GARCÍA, Rosa María Morato. El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente em España. *Revista Complejus*, v. 1, n. 1, jan./jun. 2010.

GETNINJAS S/A. *Termos e condições gerais de uso do site*. Disponível em: <<https://www.getninjas.com.br/termos-de-uso>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the "independent worker"*. Dezembro, 2015. Disponível em: <[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2021.

HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. *Wired Magazine*, jun. 2006. Disponível em: <<http://www.wired.com/2006/06/crowds>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

IFOOD.COM. AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. *Portal do Entregador*. Termos de Uso. Versão: 17/03/2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>>. Acesso em: 02 abr. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. *Work for a brighter future*. Global Commission on the Future of Work. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.



ITALIA. Senato della Repubblica. XVII Legislatura. *Disegni di legge, n. 2934, 5 ottobre 2017*. Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale. Disponível em: <<http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01059435.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

\_\_\_\_\_. Presidenza del consiglio dei ministri. Normattiva Il Portale Della Legge Vigente. *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81*. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Disponível em: <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81!vig=2021-04-17>>. Acesso em: 17 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Presidenza del consiglio dei ministri. Normattiva Il Portale Della Legge Vigente. *Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101*. Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. Disponível em: <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2019-09-03;101!vig=2021-04-17>>. Acesso em: 17 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Presidenza del consiglio dei ministri. Normattiva Il Portale Della Legge Vigente. *Legge 2 novembre 2019, n. 128*. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. Disponível em: <<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2019;128>>. Acesso em: 17 mar. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2019.

LIMA, Fernando R. de S.; ROCHA, Bruno A. B.; WALDMAN, Ricardo L. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 14, nº1, jan./jul, 2020.

MARQUES, Claudia Lima. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. *Revista de Direito do Consumidor*, vol. 111, ano 26. São Paulo: Ed. RT, maio-jun. 2017.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto e CAMPAGNOLI, Adriana de F. Pilatti. A flexibilização como alternativa a legalização de práticas laborais. *Salão Parceiro*. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 7, n. 66, março 2018. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129649/2018\\_rev\\_trt09\\_v0007\\_n0066.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129649/2018_rev_trt09_v0007_n0066.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 05 jan. 2020.

MEZZAROBÀ, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. *Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MUNERATI, Ligia Ramia. O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir. *Cielo Laboral.com*. Disponível em: <<http://www.cielolaboral.com/o-trabalho-nas-plataformas-on-line-natureza-da-relacao-de-trabalho-e-tutelas-a-garantir/>>. Acesso em: 05 jan. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re)significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

PINTO, F. C. S.; PSCHIEDT, K. R. . *Inovação e soberania: a necessidade do investimento estatal em P&D: o investimento estatal em tecnologia como forma de manutenção de hegemonia*. Novos estudos jurídicos, v. 21, nº2, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.14210/nej.v21n2.p421-441>>. Acesso em: 06 jun 2020.

PIRES, Roberto Rocha Coelho. Desafios e Oportunidades para a Articulação entre Agentes Públicos, Sociais e Privados na Aplicação da Regulação. In: *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*. Brasil, OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/ilobrasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/ilobrasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. Centro Universitário do Distrito Federal. v. III, n. 1 (Jan./Jun. 2017). Brasília, DF, 2017 [on-line]. Disponível em: <<https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v3i1.105>>. Acesso em: 05 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. *A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico*. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

\_\_\_\_\_. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA. *Termos e Condições de Uso da Plataforma “Rappi”*. Disponível em: <[https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-da-plataforma-rappi/?\\_ga=2.53252968.1132469324.1617416877-1550943566.1617416877](https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-da-plataforma-rappi/?_ga=2.53252968.1132469324.1617416877-1550943566.1617416877)>. Acesso em: 02 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. *Termos e Condições de Uso de Plataforma Virtual "Sou Rappi"*. Disponível em: <<https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

RAVANELLE, Alexandra. *Microentrepreneur or Precariat? Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing*. Disponível em: <[https://www.uu.nl/sites/default/files/iwse\\_2015.28\\_microentrepreneur\\_or\\_precariat\\_workshop\\_abstract\\_ravenelle\\_march\\_2015\\_0.pdf](https://www.uu.nl/sites/default/files/iwse_2015.28_microentrepreneur_or_precariat_workshop_abstract_ravenelle_march_2015_0.pdf)>. Acesso em: 23 fev. 2019.

RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Eds.). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Labour Office, 1989.

ROMITA, Arion Sayão. Competência da Justiça do Trabalho para ações sobre relações de trabalho: trabalho eventual. *Revista Justiça do Trabalho*, ano 22, n. 258, jun./2005.

SANTANA, P. C.; LEUZINGER, M. D. A democracia, os meios de comunicação e a Internet no mundo globalizado. In: *XXVI Encontro Nacional do CONPEDI*, 2017, Brasília. Direito, Governança e Novas Tecnologias, 2017. p. 59-76. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/roj0xn13/30w3w5qf/8Dh362S7Xz6KwtF5.pdf>>. Acesso em: 06 jun 2021.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Otávio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, jan/abr 2005.

\_\_\_\_\_. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

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

STEFANO, Valerio de. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Geneva: ILO, 2016, conditions of work and employment series, n. 71. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acesso em: 02 mar. 2020.

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, Volume IV, n. 03, 2018, p. 17-52, Set-Dez/2018.

\_\_\_\_\_. *Pour une réforme digne de ce nom. Et si l'on refondait le droit du travail*. Le Monde diplomatique. 2017, octobre, p. 22-23. Disponível em:

<<https://www.monde-diplomatique.fr/2017/10/SUPIOT/58009>>. Acesso em: 10 mai. 2021.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional nº 45/2004. *Revista LTr*, v. 69, nº1, p. 19-20, Jan./2005.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo*. Publicado em março de 2015. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)>. Acesso em: 31 jan. 2021.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. *Termos de Uso*. Atualizado em 22/02/2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 02 mar. 2020.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CrH*, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, Maio/Ago. 2016, disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n77/0103-4979-ccrh-29-77-0313.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2019.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O Direito do Trabalho no limiar do século XXI. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*. Belo Horizonte, v. 63, n. 37, jul. 1999.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho*. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018.

99 TECNOLOGIA LTDA. *Termos de Uso*. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em: 05 jan. 2020.