

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE DIREITO/PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

Renata Starling Jorge Dutra

**A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O AUMENTO DA ZONA CINZENTA
TRABALHISTA NO BRASIL: RELAÇÃO, CONSEQUÊNCIAS, DESAFIOS E
RESPOSTAS DO ESTADO**

Belo Horizonte
2023

RENATA STARLING JORGE DUTRA

**A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O AUMENTO DA ZONA CINZENTA
TRABALHISTA NO BRASIL: RELAÇÃO, CONSEQUÊNCIAS, DESAFIOS E
RESPOSTAS DO ESTADO**

Dissertação de mestrado apresentada à Universidade Federal de Minas Gerais, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Direito como requisito parcial para a obtenção do título de mestra em Direito.

Orientador: Professor Doutor Antônio Álvares da Silva

Belo Horizonte

2023

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Queiroz - CRB-6/2233.

D978q Dutra, Renata Starling Jorge
A Quarta Revolução Industrial e o aumento da zona cinzenta trabalhista no Brasil [manuscrito]: relação, consequências, desafios e respostas do Estado / Renata Starling Jorge Dutra. - 2023.
145 f.

Orientador: Antônio Álvares da Silva.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.
Bibliografia: f. 133-145.

1. Direito do trabalho - Teses. 2. Tecnologia - Teses. 3. Justiça social - Teses. I. Silva, Antônio Álvares da. II. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito. III. Título.

CDU: 331(81)



ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA RENATA STARLING JORGE DUTRA

Realizou-se, no dia 14 de julho de 2023, às 15:00 horas, Auditório Francisco Luiz da Silva Campos, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O AUMENTO DA ZONA CINZENTA TRABALHISTA NO BRASIL: RELAÇÃO, CONSEQUÊNCIAS, DESAFIOS E RESPOSTAS DO ESTADO*, apresentada por RENATA STARLING JORGE DUTRA, número de registro 2021653883, graduada no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em DIREITO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Antônio Álvares da Silva - Orientador (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof(a). Ricardo Henrique Carvalho Salgado (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof(a). Daniela Rodrigues Machado Vilela (UFMG).

A Comissão considerou a dissertação:

Aprovada, tendo obtido a nota 100,0

Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 14 de julho de 2023.

Prof(a). Antônio Álvares da Silva (Doutor) Nota 100

Prof(a). Ricardo Henrique Carvalho Salgado (Doutor) Nota 100

Prof(a). Daniela Rodrigues Machado Vilela (Doutora) Nota 100

*Dedico este trabalho ao meu maior
incentivador e companheiro, meu amado avô,
José de Carvalho Jorge.*

AGRADECIMENTOS

A conclusão do mestrado é realização de um sonho. Esse sonho foi plantado no meu inconsciente nos últimos semestres da faculdade, entre 2013 e 2014. Em 2018, a semente começou a florescer, passando pelas fases de descoberta, curiosidade, aulas como ouvinte e disciplina isolada, aprovação, em meio à pandemia, no programa da Pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais até chegar ao ponto da apresentação da dissertação. Nesse caminho, algumas pessoas foram essenciais e, portanto, nada mais justo do que agradecê-las nominalmente.

Ao Professor, Mestre e Doutor Antônio Álvares da Silva, meu orientador, por quem nutro sincera admiração, por me guiar nesse caminho com sabedoria, compartilhando sua generosidade e genialidade.

Aos meus pais, Sandra e Carlos, pela dedicação inigualável, por me ensinarem o valor do estudo e por me apoiarem incondicionalmente. Palavras nunca serão suficientes para expressar o meu amor e a minha gratidão.

Ao meu avô Jorge de Carvalho Jorge, digno da dedicatória do presente trabalho, pelo exemplo de integridade e perseverança, além do apoio e da torcida incondicionais.

A minha irmã Nathália, companheira de jornada, que mistura doçura e competência em tudo o que faz.

A minha afilhada e sobrinha Izabella, minha inspiração para ser uma pessoa melhor, pela alegria no olhar e pela presença genuinamente amorosa.

Ao meu amor e companheiro de vida Marcos pelo apoio, pela presença, pela compreensão e pela decisão de construirmos uma história tão bonita juntos.

A toda a minha família e aos amigos queridos que sempre torceram pela minha felicidade e o meu sucesso.

Ao Vinícius Lima pelas trocas intelectuais e pelo incentivo na persecução do meu sonho, apontando caminhos e compartilhando as suas experiências.

À Daniela Rodrigues que colaborou determinadamente com os meus estudos para o processo seletivo e que demonstrou solidariedade ao longo da minha caminhada acadêmica. Hoje, mais do que colega, é uma amiga querida, presente e importante.

Aos amigos e antigos colegas de trabalho da Dtel, em especial Caio Cordeiro, Anita Pascali e Laís Salgado, que dividiram as suas experiências e me proporcionaram momentos de reflexão e estudo.

Ao Programa de Pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais que, por meio de professores e funcionários dedicados e prestativos, organiza e coordena os cursos, proporcionando uma trajetória feliz e gratificante ao acadêmico.

O futuro dependerá do que fazemos no presente.

Mahatma Gandhi

RESUMO

A presente dissertação, apresentada como requisito para a conclusão do mestrado no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, não tem o condão de exaurir o tema associado ao aumento da zona cinzenta trabalhista no Brasil e a sua relação com a Quarta Revolução Industrial, mas pretende ser um estudo denso e vocacionado que permita analisar consequências, desafios e como o Estado deve se portar diante das novas formas de se relacionar. A Quarta Revolução Industrial representa um avanço da humanidade conquistado a partir das revoluções anteriores e que produz efeitos em todos os ramos da vida em sociedade. A presença marcante da tecnologia mudou a forma e o sentido como o trabalho é prestado e a velocidade com que as mudanças foram e são implementadas não é proporcional ao preparo do país. Com isso, muitos trabalhadores encontram-se em um limbo jurídico extremamente vulnerável em que a insegurança é uma característica presente. Analisar as causas, consequências e relações é um passo importante para estabelecer parâmetros jurídicos condizentes com a sociedade que o constituinte vislumbrou e, conseqüentemente, concretizar a justiça social.

Palavras-chave: Quarta Revolução Industrial; zona cinzenta; Direito do Trabalho; tecnologia; justiça.

ABSTRACT

The present dissertation, presented as a requirement for the completion of the master's degree in the Graduate Program of the Faculdade de Direito of Universidade Federal de Minas Gerais, does not have the ability to exhaust the theme associated with the increase of the labor gray zone in Brazil and its relationship with the Fourth Industrial Revolution, but intends to be a dense and focused study that allows analyzing consequences, challenges and how the State should behave in the face of new ways of relating. The Fourth Industrial Revolution represents a progress made by humanity from previous revolutions and which has effects in all areas of life in society. The strong presence of technology has changed the way and the direction in which work is provided and the speed with which changes have been and are being implemented is not proportional to the country's preparation. As a result, many workers find themselves in an extremely vulnerable legal limbo in which insecurity is a present feature. Analyzing the causes, consequences and relationships is an important step towards establishing legal parameters consistent with the society envisioned by the constituent and, consequently, achieving social justice.

Key words: Fourth Industrial Revolution; gray zone; Labor Law; technology; justice.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Um quadro sobre o impacto da transformação digital nos mercados de trabalho da UE.

Gráfico 1 – Gráfico sobre população ocupada, trabalhadores ocupados com vínculo e trabalhadores sem carteira e por conta própria – Brasil – 2012-2019.

Gráfico 2 –Número de plataformas digitais de trabalho ativas a nível mundial, categorias selecionadas

Gráfico 3 – Motoristas diários ativos de transporte de passageiros.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC – Ação Direta de Constitucionalidade

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADPF – Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CEPAL – Comissão Econômica da ONU para a América Latina e Caribe

CIDE – Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico

ETA – Estatuto do Trabalho Autônomo

GPS – Global Positioning System

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ID – identificador

IdC – Internet das Coisas

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PL – Projeto de Lei

PT – Partido dos Trabalhadores

RE – Recurso Extraordinário

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TVDE – Transporte em Veículo Descaracterizado a partir de Plataforma Eletrônica

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO TEÓRICO METODOLÓGICA	14
1.1 Tema-problema	14
1.2 Justificativas	16
1.3 Pressupostos teóricos	17
1.4 Hipóteses	18
1.5 Estrutura do trabalho	19
2. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	22
2.1 Potencial construtivo e disruptivo	25
2.2 Tendências e pontos de inflexão no mercado de trabalho	27
2.3 Impactos na natureza do trabalho	30
2.4 Evolução para a quinta revolução industrial	33
3. ZONA CINZENTA TRABALHISTA NO BRASIL E O DIREITO DO TRABALHO	38
3.1 Conceito de zona cinzenta	38
3.2 O trabalho como valor e direito construído frente às novas tecnologias	42
3.3 Proteção constitucional em face da automação	44
3.4 Repensando conceitos tradicionais do Direito do Trabalho na era digital	49
3.4.1 Subordinação algorítmica.....	49
3.4.2 Parassubordinação e coordenados	55
3.4.3 Primazia da realidade (virtual)	59
3.4.4 Precarização do Direito do Trabalho e o precariado	61
4. ECONOMIA DE COMPATILHAMENTO E CROWDWORK	64
4.1 O fenômeno da Uberização como precursora da discussão no Brasil	67
4.1.1 Enquadramento jurídico do trabalho intermediado por plataforma digitais no Brasil	70
4.1.1.1 <i>Relação de emprego</i>	71
4.1.1.2 <i>Autônomo</i>	75
4.3 O enquadramento legal dado a trabalhadores que estavam articulados na zona cinzenta decorrente da Quarta Revolução Industrial em outros países	84
4.3.1 Espanha	84
4.3.1.1 <i>Trabalho autônomo economicamente dependente</i>	84
4.3.1.2 <i>Real Decreto-ley 9/2021 – Ley Rider</i>	88

4.3.2 Alemanha	91
4.3.3 Portugal	92
5. DESAFIOS E RESPOSTAS DO ESTADO DIANTE DA QUEBRA DE PARADIGMAS INICIADA PELA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO DIREITO DO TRABALHO	95
5.1 Responsabilidade do Estado na regulamentação de novas formas de trabalho ...	101
5.2 Perspectivas legislativas no Brasil	112
5.2.1 PL 3748, de 2020	112
5.2.2 PL N° 4172, de 2020	118
5.2.3 PL N° 974, de 2021	122
5.3 A concretização da justiça (social)	125
6. CONCLUSÃO	130
REFERÊNCIAS	134

1. INTRODUÇÃO TEÓRICO METODOLÓGICA

1.1 Tema-problema

A Quarta Revolução Industrial implica uma série de mudanças nas relações humanas por meio do implemento de novas tecnologias que promovem maior bem-estar e facilidades para a sociedade. As benesses são sentidas em diversas áreas, como saúde, energia, economia e trabalho. No entanto, a velocidade com que as inovações tomam lugar traz alguns desconfortos, principalmente no que tange à preparação do Estado para lidar com os desafios que são cada vez mais recorrentes.

A presente dissertação tem o escopo de discutir o impacto da Quarta Revolução Industrial nas relações trabalhistas com o recorte do aumento da zona cinzenta.

Quarta Revolução Industrial é um conceito desenvolvido com expressividade pelo economista Klaus Schwab¹, que em suas análises apontou que o trabalho seria uma matéria diretamente afetada. Por sua vez, o conceito de zona cinzenta trabalhista é estudado pelo sociólogo francês Christian Azaïs².

Os dois fenômenos associam-se no momento que as inovações proporcionadas pela Quarta Revolução Industrial importam a criação de novas modalidades de trabalho cujas características não são plausíveis de subsunção com as normas e os institutos existentes no Direito do Trabalho brasileiro. Nesse sentido, sem enquadramento formal, os trabalhadores ficam desprotegidos, sem direitos e deveres, à mercê de algoritmos.

Esse movimento de novas formas de trabalho representa tanto o potencial disruptivo quanto o criador da Quarta Revolução Industrial.

O Direito do Trabalho, que tem como primado o princípio da proteção, tal como posto hoje, é incapaz de efetivar direitos e buscar a paridade para os obreiros vulneráveis.

Verifica-se, por consequência, que o Estado brasileiro não se preparou para as alterações substanciais que estão sendo implementadas ao longo dos anos. Muito embora tenha como direito fundamental do trabalhador (gênero) a proteção em face da automação, não viabilizou a

¹ Klaus Schwab é formado em engenharia e economia, é doutor em economia pela Universidade de Friburgo e em engenharia pelo Instituto Federal de Tecnologia de Zurique e mestre em administração pública pela Kennedy School of Government da Universidade de Harvard. Em 1971, fundou o Fórum Econômico Mundial, uma organização internacional para cooperação público-privada. É fundador da Fundação Schwab para Empreendedorismo Social e do Fórum dos Jovens Líderes Globais.

² Christian Azaïs é professor de Sociologia na Cnam – Conservatoire National des Arts et Métiers –, co-diretor do Laboratório Interdisciplinar de Sociologia Econômica – Lise – desde janeiro de 2019. Ele é um membro da equipe nacional de ensino "Trabalho". Como especialista em trabalho, ele trabalha em particular na transformação do trabalho na América Latina (principalmente no Brasil e no México) e na Itália.

sua regulamentação. A inércia do Poder Público produz efeitos não apenas para os trabalhadores diretamente afetados, mas também para toda a sociedade, por meio de implicações de cunho previdenciário, econômico e social.

Uma das grandes inovações que tem sido imposta é o trabalho por meio de plataformas digitais, sob demanda e por tarefa. Com a ausência de requisitos claros da relação de emprego, da mesma forma que não apresentam todas as características dos autônomos, verifica-se que o Direito não tem o condão de fornecer o mínimo de proteção social a essa forma que ganha cada vez mais adeptos com o passar dos dias.

No ordenamento jurídico brasileiro e na interpretação dada pelos tribunais ainda não há um enquadramento correto para as novas profissões e os novos postos de trabalho criados pela revolução digital: seria relação comercial civil ou de trabalho? Relação de emprego ou outra forma dentro da relação do trabalho?

A demanda atual e iminente do Estado e do Direito do Trabalho, diante da revolução tecnológica, é que sejam revistos conceitos como subordinação, primazia da realidade (virtual)³, terceirização, trabalhador autônomo e avulso ou que o arcabouço legislativo seja ampliado para que o trabalhador não fique em um limbo jurídico e nem seja sinônimo de precariado, sem direitos trabalhistas, civis, culturais, sociais, econômicos e políticos.

Nessa diapasão, surge a necessidade de os governos, as empresas e a sociedade avaliarem e adequarem a legislação, os regimentos internos e até o estilo de vida à globalização e aos efeitos transformadores da Quarta Revolução Industrial. Schwab entende que na “era da Quarta Revolução Industrial não precisamos necessariamente de mais políticas (ou de políticas mais rápidas), mas de um ecossistema normativo e legislativo que possa produzir quadros mais resilientes”⁴.

No Brasil, o inciso XXVII do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil⁵ prevê a proteção em face da automação, na forma da lei. Mas, o fato de ainda carecer de regulamentação imprime o seguinte questionamento: a atuação do Estado deve acontecer somente após o conflito ou é possível adiantar estudos e viabilizar direitos, prevenindo caos

³ CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (coord.). *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017

⁴ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 74.

⁵ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jul. 2020.

social e laboral? Identificar e explorar o significado dessa proteção é fundamental para dirimir conflitos e diminuir a zona cinzenta trabalhista no país.

Dessa forma, por meio do presente trabalho, será analisada a relação existente entre a Quarta Revolução Industrial e o aumento da zona cinzenta trabalhista no Brasil, investigando as diversas inovações no modo de se relacionar do ponto de vista laboral e identificando os seus atores. A partir disso, pretende-se avaliar as consequências, os desafios e estabelecer um olhar crítico acerca do arcabouço legislativo atual, averiguando a possibilidade de subsunção às leis já existentes e/ou a necessidade de fazer nova regulamentação.

1.2 Justificativas

A Quarta Revolução Industrial trouxe e continua trazendo novas tecnologias que impactam o modo como nos relacionamos e como o direito deve agir enquanto instrumento de pacificação social. A incerteza dos desdobramentos e a sua complexidade traz uma oportunidade para que todos os setores da sociedade global se unam para estudar, trabalhar e entender as novas tendências emergentes.

A problematização deve estar vinculada a todos os responsáveis por fazer cumprir os direitos individuais, coletivos e sociais, inclusive pela capacidade de influenciar na reorganização do mercado de trabalho: Estado, empresas, universidades e sociedade como um todo.

No contexto da Quarta Revolução Industrial, “turbinadas pela velocidade da Internet, as relações de trabalho e as estruturas comerciais, em especial no setor de serviços, mudam com velocidade, em um vórtice que confunde quem legisla, quem trabalha e quem consome”⁶.

Klaus Schwab expõe sua preocupação e reforça a necessidade de pesquisas relacionadas aos setores impactados pela Quarta Revolução Industrial no seguinte sentido:

Primeiro, acredito que os níveis exigidos de liderança e compreensão sobre as mudanças em curso, em todos os setores, são baixos quando contrastados com a necessidade, em resposta à Quarta Revolução Industrial, de repensar nossos sistemas econômicos, sociais e políticos. O resultado disso é que, nacional e globalmente, o quadro institucional necessário para governar a difusão das inovações e atenuar as rupturas é, na melhor das hipóteses, inadequado e, na pior, totalmente ausente. Em segundo lugar, o mundo carece de uma narrativa coerente, positiva e comum que descreva as oportunidades e os desafios da Quarta Revolução Industrial, uma narrativa essencial caso queiramos empoderar um grupo diversificado de indivíduos e

⁶ SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. Tradução e comentários de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016. p. 11.

comunidades e evitar uma reação popular contra as mudanças fundamentais em curso⁷.

Adiantar a preocupação e, conseqüentemente, a pesquisa sobre o aumento do fenômeno da zona cinzenta pela Quarta Revolução Industrial pode prevenir problemas estruturais, como desemprego em massa e informalidade. Uma proteção social frágil não está apta a cobrir os choques financeiros e relacionais do futuro e precisa ser repensada para a era digital⁸.

A mudança de paradigmas imposta pela Quarta Revolução Industrial tem atribuído uma feição ultrapassada ao Direito do Trabalho tradicional. A fim de viabilizar a diminuição da zona cinzenta trabalhista inflada pelas novas tecnologias e pela falta de regulamentação adequada, pesquisar desafios, conseqüências e respostas do Estado se faz imprescindível para proteger o trabalhador e, conseqüentemente, o próprio Estado das rupturas e das inovações que já são uma realidade decorrente da transformação digital.

A pesquisa é importante porque visa construir conhecimento e fundamentar mudanças positivas não só no âmbito teórico do Direito do Trabalho, mas também na concretização da vida em sociedade, na dignidade do trabalhador, na segurança jurídica e na justiça social.

1.3 Pressupostos teóricos

A Quarta Revolução Industrial foi amplamente estudada por Klaus Schwab, fundador e Presidente Executivo do Fórum Econômico Mundial. Schwab condensou no livro denominado “A Quarta Revolução Industrial”⁹ sua preocupação em conscientizar a população mundial acerca do tamanho, da velocidade e dos impactos da revolução que implica a transformação de toda a humanidade e é marcada pelo “surgimento de novos modelos de negócios, descontinuidade dos operadores e pela reformulação da produção, do consumo, dos transportes e dos sistemas logísticos”¹⁰.

⁷ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 17.

⁸ EUROPEAN COMMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Commission, 2019. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019.

⁹ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

¹⁰ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 11.

A zona cinzenta, caracterizada pelo limbo jurídico, é um tema desenvolvido por Christian Azaïs e expõe a fragilidade a que são submetidos os trabalhadores que não encontram proteção jurídica que garanta a dignidade humana.

Os dois assuntos-chave se comunicam e se relacionam por meio das relações de trabalho e pelas novas modalidades implementadas pelas novas tecnologias e pela inovação de sistemas e ferramentas de controle que não encontram correspondência nas normas trabalhistas.

Serão exploradas normas de outros países, como Espanha, que criou a figura do autônomo economicamente dependente especialmente com a finalidade de delinear parâmetros relacionados às mudanças sociais delineadas pelo avanço das tecnologias, diferenciando-o do autônomo economicamente independente. Entender e explorar o direito comparado permite que o Brasil possa estabelecer institutos semelhantes, com a vantagem de a essência já ter sido testada em outra comunidade.

Também propõem a discussão acerca da zona cinzenta trabalhista julgados que caracterizam a prestação de serviços na economia sob demanda ora como relação de emprego, ora como trabalho autônomo.

A União Europeia como um todo e países como a Alemanha¹¹ já disponibilizaram estudos acerca dos impactos das novas tecnologias nos mercados de trabalho. A *European Commission*, braço executivo da União Europeia, entendeu que intermediadores privados digitais podem se tornar importantes atores no funcionamento do mercado de trabalho europeu, com implicações para o Poder Público e já mapeou desafios distribuídos em três grandes grupos: inclusão, que busca prevenir polarização social e econômica nos mercados de trabalho; trabalho decente, que visa criar trabalhos de qualidade, salvaguardando o bem estar e a vida de trabalho do trabalhador; e habilidades, que preza por manter as pessoas empregáveis no futuro¹².

1.4 Hipóteses

Os efeitos destrutivo e capitalizador da Quarta Revolução Industrial influenciam diretamente no mercado de trabalho. Se por um lado profissões se tornam obsoletas, por outro,

¹¹ GERMANY. The Federal Government. *KI National strategie fur Kunstliche Intelligenz*. Artificial Intelligence Strategy. Germany: The Federal Government, 2018. Disponível em: <<https://www.ki-strategie-deutschland.de/home.html>>. Acesso em 14 mai. 2019.

¹² EUROPEAN COMMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Commission, 2019. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019. p. 14-17.

novos serviços e postos de trabalho são criados pela tecnologia. Muitas vezes o sistema jurídico do país não está preparado para cercar todas as inovações e regulamentar direitos e deveres dos trabalhadores e das novas empresas.

À luz das premissas teóricas expostas, o presente trabalho busca testar algumas hipóteses, quais sejam: o estabelecimento da relação entre a Quarta Revolução Industrial e o aumento da zona cinzenta trabalhista no Brasil; a necessidade de rever conceitos tradicionais do Direito do Trabalho que não se adequam às novas profissões e nem aos novos moldes de trabalho; avaliar se outros ramos do direito, como o Direito Civil, são capazes de tutelar relações estabelecidas em plataformas digitais na economia por demanda; a necessidade de editar uma nova regulamentação com a finalidade de proteger os trabalhadores e as relações laborais que se encontram, atualmente, em uma zona cinzenta.

1.5 Estrutura do trabalho

O primeiro capítulo tem o condão de definir e contextualizar a Quarta Revolução Industrial, conceito cravado por Klaus Schwab a partir de um olhar crítico a respeito da evolução das tecnologias e do modo como elas são e serão associadas aos domínios físico e biológico. Para tanto, inicialmente foi necessário entender a repercussão e a relação das revoluções industriais anteriores principalmente no acúmulo de conhecimento. Em seguida, são apresentados os potenciais construtivo e disruptivo da Quarta Revolução Industrial.

Com fundamento nos tópicos anteriores, são discutidas as tendências e os pontos de inflexão no mercado de trabalho. As novas tecnologias têm a capacidade de substituir postos de trabalho ao mesmo tempo que podem criar novos. No entanto, as novas profissões exigirão maior qualificação técnica e o desenvolvimento de novas habilidades, o que dá protagonismo para o fomento da educação, dever caro do Estado, das empresas e da sociedade como um todo.

Além das tendências, é necessário entender como a própria natureza do trabalho pode sofrer mudanças com o advento de novas tecnologias e do próprio modo de trabalhar.

Com o intuito de concluir o primeiro capítulo, é comentada sobre a possibilidade de uma Quinta Revolução Industrial, quais seriam as suas características e como ela pode impactar a vida em sociedade.

O segundo capítulo, por sua vez, tem como fito principal trabalhar o conceito de zona cinzenta trabalhista, desenvolvido e estudado com primor por Christian Azaïs. Com o propósito de relacionar com os efeitos da Quarta Revolução Industrial, são comentados o valor do

trabalho e o direito construído frente às novas tecnologias. Verifica-se que o Direito do Trabalho tradicional não está preparado para fornecer proteção ou dignidade a alguns trabalhadores que prestam sua força de trabalho por meio de plataformas digitais, por exemplo.

No mesmo sentido, embora a Constituição da República Federativa do Brasil tenha previsto como direito fundamental do trabalhador a proteção em face da automação, esse dispositivo não foi regulamentado. A Constituição, em 1988, previu a necessidade de uma lei que estabelecesse limites, direitos e deveres. No entanto, a inércia do Poder Público e a morosidade do Poder Legislativo têm custado caro para o trabalhador, com impactos em toda a sociedade e a longo prazo.

Com bojo nas causas e consequências da zona cinzenta trabalhista e o seu aumento em decorrência da Quarta Revolução Industrial, que implementou mudanças estruturais no modo de trabalhar, são expostos alguns conceitos tradicionais do Direito do Trabalho com uma possível adaptação a era digital. São eles: subordinação algorítmica, parassubordinação, primazia da realidade virtual, trabalho autônomo dependente ou independente de plataforma digital.

Para fechar o segundo capítulo, discorre-se sobre a precarização do direito do trabalho e a figura do precariado diante da flexibilização, da desregulamentação e da completa ausência de regulamentação.

O penúltimo capítulo é voltado para entender o trabalho prestado por meio de plataformas digitais. Nesses ambientes, há a predominância de uma multidão a espera de uma demanda – *crowdwork*. Por isso, inicia-se o capítulo definindo *crowdwork* e *on demand*. Para, em seguida, polemizar o fenômeno da uberização.

A empresa Uber, por meio da plataforma disponibilizada para, a princípio, apenas conectar demandante/usuário/consumidor a prestador de serviços, acabou por modificar a forma como o trabalho pode ser prestado. Esse trabalho, por sua vez, possui características diferentes de todas as modalidades regulamentadas e reconhecidas pelo Direito do Trabalho. Dessa forma, a empresa protagoniza uma revolução no direito posto.

A Uber não é a única empresa com esse modelo de negócios, no entanto, é a mais emblemática a ponto de ter dado nome ao fenômeno (uberização). Nesse sentido, diante da ausência de regulamentação apropriada, o Poder Judiciário manifestou-se sobre casos concretos que foram levados ao seu conhecimento sem, contudo, uniformizar entendimento.

A jurisprudência estuda e age quando provocada por algum dos “prestadores de serviço”. Qual seria o enquadramento correto? Autônomo? Relação de emprego? Para

desvendar esse mistério e buscar uma adequação brasileira, são expostos modelos adotados em outros países para fins de comparação e estudo.

A dissertação termina com a discussão acerca do papel do Estado diante da Quarta Revolução Industrial e das suas consequências. É de se questionar se o papel do Estado deve ser apenas repressivo, com a tentativa frustrada de manejar todas as consequências da sua inércia, ou se há ou haveria possibilidade para ser preventivo, por meio de estudos vocacionados e com a participação de variados grupos da sociedade. Da mesma forma, o papel do Estado está diretamente conectado ao fornecimento de uma educação adequada e atualizada a ponto de fornecer subsídios intelectuais para a população desenvolver novas habilidades e estar apta e preparada para as novas tecnologias que serão implementadas ao longo dos anos.

Por fim, há explanação acerca da concretização da justiça (social), arrematando e relacionando todos os tópicos que foram desenvolvidos ao longo da dissertação, com foco no Direito do Trabalho.

2. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O vocábulo “revolução”, dentre outros significados, representa “mudança profunda ou completa; subversão: revolução de costumes”¹³. As revoluções ao longo da história humana alteraram radical e profundamente as estruturas sociais, culturais e econômicas.

A primeira mudança significativa na maneira de viver da humanidade ocorreu há aproximadamente 10.000 anos com a denominada revolução agrícola, que aliou à força humana a força dos animais em prol, principalmente, da produção. Com a melhora da produção de alimentos, o crescimento da população foi inevitável, o que possibilitou assentamentos humanos e, em seguida, a urbanização e o surgimento de cidades¹⁴.

A revolução agrícola foi a precursora das revoluções industriais iniciadas em meados do século XVIII e dissertar e pesquisar sobre a Quarta Revolução Industrial pressupõe contextualizar a respeito das revoluções industriais anteriores. Klaus Schwab sintetiza:

A primeira revolução industrial ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840. Provocada pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, ela deu início à produção mecânica. A segunda revolução industrial, iniciada no final do século XIX, entrou no século XX e, pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitou a produção em massa. A terceira revolução industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe* (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990).¹⁵

Klaus Schwab foi o primeiro grande autor a desenvolver o tema da Quarta Revolução Industrial a partir de percepções a respeito das características de uma revolução. A partir da virada para o século XXI e com a impulsão das revoluções anteriores, em especial da terceira com o advento dos computadores e da internet, o planeta está diante de uma revolução digital. O autor sustenta sua convicção a respeito da ocorrência de uma quarta revolução industrial em três razões:

– velocidade: ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em ritmo exponencial e não linear. Esse é o resultado do mundo multifacetado e profundamente interconectado em que vivemos; além disso, as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas.

¹³ REVOLUÇÃO. In: DICIO, *Dicionário Online de Português*. Porto: 7Graus, 2019 - 2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/revolucao/>>. Acesso em: 24/02/2023.

¹⁴ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

¹⁵ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15 e 16.

- amplitude e profundidade: ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigma sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. A revolução não está modificando apenas “o que” e o “como” fazemos as coisas, mas também “quem” somos.
- impacto sistêmico: ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda a sociedade.¹⁶

A Quarta Revolução Industrial não é apenas um desdobramento da terceira, embora para sua existência esteja intrinsecamente interligada. Os conhecimentos foram sendo acumulados ao longo dos anos e com o passar dos marcos. “As tecnologias emergentes da Quarta Revolução Industrial são construídas sobre o conhecimento e os sistemas das revoluções industriais anteriores e, em particular, sobre os recursos digitais da Terceira Revolução Industrial”¹⁷. Em “Aplicando a Quarta Revolução Industrial”, os autores Klaus Schwab e Nicholas Davis explicitam a importância da Terceira Revolução Industrial e do acúmulo de conhecimento para o momento atual:

As tecnologias da Quarta Revolução Industrial estão todas conectadas entre si, pois todas elas exigem - e são construídas sobre - os recursos digitais e as redes criadas pela Terceira Revolução Industrial, assim como essas últimas tecnologias precisaram das redes elétricas da Segunda Revolução Industrial e sobre elas foram construídas.

(...)

Hoje, conseguimos ver que não faz sentido pensar na internet como uma simples aplicação das redes elétricas, apesar do fato de grande parte da internet ser um fenômeno dos sinais elétricos: ela é um novo ecossistema de criação de valor que teria sido impossível imaginar com uma mentalidade amarrada à Segunda Revolução Industrial.¹⁸

Embora tenha dependido das revoluções anteriores, especialmente a terceira, a Quarta Revolução Industrial é autônoma e denota uma mudança abrupta e radical que transforma toda a humanidade, fundindo tecnologias e proporciona interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos¹⁹. Todos os sistemas e todas as instituições serão, de alguma forma, impactados pelas mudanças advindas das novas tecnologias que estão todas conectadas entre si.

A principal diferença entre as revoluções anteriores e que representa a autonomia da Quarta Revolução Industrial é que as tecnologias desenvolvidas não estão apenas se desenvolvendo organicamente, mas “prometem causar disrupções até mesmo aos sistemas

¹⁶ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 13.

¹⁷ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 35.

¹⁸ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 52.

¹⁹ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16.

digitais atuais e criar fontes de valor inteiramente novas, transformando os avanços nas tecnologias digitais que as organizações hoje se esforçam para entender em uma infraestrutura central que os modelos de negócio do futuro verão como normal”²⁰.

É possível apontar também a Internet das Coisas – IdC – como consequência natural da Quarta Revolução Industrial. Jeremy Rifkin explora o impacto da IdC ao afirmar que ela:

irá conectar todas as coisas com todo o mundo numa rede global integrada. Pessoas, máquinas, recursos naturais, linhas de produção, hábitos de consumo, fluxos de reciclagem e praticamente todo e qualquer aspecto da vida econômica e social estará conectado via sensores e software à plataforma Iot, alimentando continuamente cada nó – empresas, lares, veículos – com BIG DATA (mega dados), minuto a minuto, em tempo real. O Big Data, por sua vez, será processado por programas avançados de análise, transformando em algoritmos preditivos e utilizado em sistemas automatizados para melhorar a eficiência da termodinâmica, aumentar dramaticamente a produtividade e reduzir o custo marginal de produção e distribuição de uma ampla gama de bens e serviços a praticamente zero ao longo de toda a economia.²¹

Relacionado ao efeito disruptivo está a velocidade com que as tecnologias crescerão e aparecerão. Não se trata de uma evolução aritmética, mas exponencial. E é essa velocidade que exigirá cada vez mais da humanidade, uma vez que os indivíduos, a coletividade, as instituições e os sistemas terão que buscar formas de adaptação também cada vez mais rápido, sob pena de se tornarem obsoletos na sociedade, de fomentar a desigualdade por meio do subdesenvolvimento.

As tecnologias são parte integrante do aumento do bem-estar e da saúde e oferecem à sociedade uma oportunidade de “expandir as capacidades do homem e ampliar seu controle sobre o meio ambiente”²² que o rodeia, a ponto de colocar em práticas ideias mais sustentáveis. As suas contribuições são inegáveis. No entanto, elas também “causaram impactos desordenados e continuam a ter resultados indesejados”²³. Exemplo desse impacto malquisto é “a maneira como muitas plataformas digitais estão acumulando riqueza nas mãos de cada vez menos pessoas, deixando os trabalhadores em uma situação mais precária e vulneráveis aos abusos”²⁴.

²⁰ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 52.

²¹ RIFKIN, Jeremy. *Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo*. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo: M. Brooks do Brasil, 2016. p. 25.

²² BOWEN, Howard R.; MANGUM, Garth L. *Automação de Progresso Econômico*. Tradução: Albertino Pinheiro Júnior. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969. p. 59.

²³ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 65.

²⁴ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 65.

Klaus Schwab está convencido de que a Quarta Revolução Industrial é poderosa, impactante e historicamente relevante. No entanto, vislumbra empecilhos para o real aproveitamento das suas benesses, muito relacionados à preocupação de adaptação:

Primeiro, acredito que os níveis exigidos de liderança e compreensão sobre as mudanças em curso, em todos os setores, são baixos quando contrastados com a necessidade, em resposta à Quarta Revolução Industrial, de repensar nossos sistemas econômicos, sociais e políticos. O resultado disso é que, nacional e globalmente, o quadro institucional necessário para governar a difusão das inovações e atenuar as rupturas é, na melhor das hipóteses, inadequado e, na pior, totalmente ausente. Em segundo lugar, o mundo carece de uma narrativa coerente, positiva e comum que descreva as oportunidades e os desafios da Quarta Revolução Industrial, uma narrativa essencial caso queiramos empoderar um grupo diversificado de indivíduos e comunidades e evitar uma reação popular contra as mudanças fundamentais em curso.²⁵

As novas tecnologias propiciaram a conexão global, permitiram que o tempo de espera de uma comunicação não passe de segundos, permitiu a democratização do conhecimento. Vários cenários e fenômenos inimagináveis há poucos anos hoje estão na palma das mãos das pessoas por meio de smartphones cada vez mais rápidos e conectados. “Todas as inovações e tecnologias têm uma característica em comum: elas aproveitam a capacidade de disseminação da digitalização e da tecnologia da informação”²⁶.

A vida das pessoas tem sido irrefutavelmente facilitada por aplicativos, a produtividade aumentou significativamente. As benesses são inúmeras.

Por outro lado, alguns dos aspectos que têm sofrido com o advento de novas tecnologias são o social e o do trabalho.

Há quem acredite que daqui a alguns anos grande parte da população mundial estará desempregada pela substituição da mão-de-obra por máquinas e sistemas robotizados. Mais do que desempregados, serão seres inócuos, sem função. Por outro lado, há pessoas mais otimistas que sustentam que a tecnologia é apenas ferramenta e que, embora extinga postos de trabalho, criará muitos outros.

2.1 Potencial construtivo e disruptivo

²⁵ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 17.

²⁶ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 22.

Os temores ocasionados pelo advento da Quarta Revolução Industrial no que tange à empregabilidade não são novidade. As revoluções industriais anteriores, em especial a Terceira, fizeram crer que haveria desemprego em massa e que as máquinas substituiriam as pessoas. No entanto, esse pensamento não se materializou. Pelo contrário, mais postos de trabalho foram criados e o padrão de vida subiu consideravelmente. “Os países atuais da OCDE – lar de cerca um sexto da população mundial – possuem renda per capita que é aproximadamente de 30 a 100 vezes maior do que seus equivalentes de 1800”²⁷.

No entanto, o fato de não ter materializado antes não é garantia de que não materializará agora. A inércia diante de uma suposição em que se considera um marco, ainda que também revolucionário, totalmente diferente do atual é perigosa, uma vez que “as potenciais rupturas social e política são tão alarmantes que, mesmo que a probabilidade de desemprego sistêmico em massa seja baixa, devemos leva-la a sério”²⁸.

A Quarta Revolução Industrial pode atender às expectativas dos dois grupos de pessoas acima mencionados: há potencial para romper com o modelo atual e há potencial para crescer e criar. Os dois potenciais escancaram a própria realidade de uma revolução.

No que se refere ao potencial construtivo e capitalizador, é possível inferir que as inovações tecnológicas têm a capacidade de melhorar a qualidade de vida das pessoas ao mesmo tempo em que prometem fornecer ferramentas para aumentar o rendimento e a produtividade.

O potencial disruptivo, considerando o significado de *disrupção*²⁹, representa um ato de rompimento com o curso natural das coisas. As novas tecnologias proporcionadas pela revolução industrial superaram barreiras que, até poucos anos atrás, eram inimagináveis em variados campos: saúde, engenharia, comunicação, energia, tecnologias espaciais... Paradigmas foram quebrados e toda a ordem social teve ou está tendo que se adaptar.

Algumas inovações já foram incorporadas ao ideário atual de sociedade e de comunidade. As pessoas interagem, buscam lazer e trabalham com o uso da internet, que está disponível nos celulares, por meio de wi-fi em espaços públicos, conectando todos os dispositivos eletrônicos de uma casa. Por outro lado, tantas outras mudanças ainda estão por vir, especialmente se for considerada a fusão dos mundos físicos, biológicos e digitais. As possibilidades são infinitas e podem oferecer mudanças cada vez mais poderosas.

²⁷ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 38.

²⁸ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 57.

²⁹ DISRUPÇÃO. In: DICIO, *Dicionário Online de Português*. Porto: 7Graus, 2019 - 2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/revolucao/>>. Acesso em: 24/02/2023.

A viabilização da convivência harmônica com as novas tecnologias depende da interface com as instituições, as normas e os padrões adequados. Klaus Schwab defende que apenas assim “as pessoas ao redor do mundo terão a chance de desfrutar de mais liberdade, saúde melhor, níveis mais elevados de educação e mais oportunidades para viver uma vida que podem valorizar, enquanto sofrem menos com a insegurança e a incerteza econômica”³⁰.

2.2 Tendências e pontos de inflexão no mercado de trabalho

A Quarta Revolução Industrial representa a quebra de paradigmas em diversos modos de viver, sistemas e estruturas. A sua influência no Direito do Trabalho é apenas um dos inúmeros campos que já estão em fase de transformação e que carecem, cada vez mais urgente, de estudo.

O potencial disruptivo no âmbito do trabalho pressupõe a extinção não só de postos de trabalho, mas de profissões. Não só é passível de imaginação, como já é uma realidade. Um exemplo marcante é a substituição de telefonistas por sistemas informatizados baseados na inteligência artificial. Se o trabalhador não buscar constantemente novos conhecimentos e habilidades, a chance de se tornar um ser redundante e dependente aumenta.

Yuval Harari destaca que

Humanos têm dois tipos de habilidades – física e cognitiva. No passado, as máquinas competiam com humanos principalmente em habilidades físicas, enquanto os humanos se mantiveram à frente das máquinas em capacidade cognitiva. Por isso, quando trabalhos manuais na agricultura e na indústria foram automatizados, surgiram novos trabalhos no setor de serviços que requeriam o tipo de habilidade cognitiva que só os humanos possuíam: aprender, analisar, comunicar e acima de tudo compreender as emoções humanas. No entanto, a IA está começando agora a superar os humanos em um número cada vez maior dessas habilidades, inclusive a de compreender as emoções humanas. Não sabemos de nenhum terceiro campo de atividade – além do físico e do cognitivo – no qual os humanos manterão sempre uma margem segura.³¹

O contraponto está no potencial construtivo: enquanto algumas profissões são dizimadas, outras oportunidades surgirão. Tipos de trabalho não previstos há 10 anos têm se tornado comuns, como operador de drone. Nesse caso, o piloto foi substituído por uma máquina operada por tantas outras pessoas: “as Forças Armadas dos Estados Unidos precisam de trinta

³⁰ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 42.

³¹ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 41.

peças para operar cada drone Predator ou Reaper sobrevoando a Síria, enquanto a análise das informações coletadas por ele ocupa pelo menos mais oitenta pessoas”³².

O ponto de atenção primordial para aproveitar ao máximo as oportunidades de trabalho que surgirão é o estudo constante e o desenvolvimento de novas habilidades. Nesse sentido, o fomento à educação deve ser levado a sério não só pelo Estado, mas por toda a sociedade³³.

Em livro publicado em 1969, com organização de Howard R. Bowen e Garth L. Mangum, já se era proposta repensar o trabalho e a aposentadoria:

1. *A vida de trabalho flexível*. Deve-se submeter a estudo um sistema que habilite os indivíduos a prosseguir sua educação permitindo-lhes tirar licenças para aperfeiçoar suas aptidões ou ser beneficiados com créditos fiscais para educação que seja necessária ao desenvolvimento de novas perícias. Quando a indústria é obrigada a despedir temporariamente trabalhadores, êsses interlúdios devem ser usados como período de treinamento e estudo, cujos custos poderiam ser pagos por concessões governamentais ou por créditos fiscais. Em suma, a adaptabilidade à sociedade tecnológica será uma das grandes necessidades nas décadas vindouras. O Gôverno, a indústria e a mão-de-obra devem começar a estudar medidas que possam ajudar a atingir êsse objetivo.³⁴

Considerando as inovações tecnológicas, é possível prever que a maioria dos novos postos de trabalho exigirão profissionais com alto nível de especialização e não abarcarão os trabalhadores não qualificados que estarão conseqüentemente desempregados³⁵. Como resultado, “poderíamos de fato ficar com o que há de pior nos dois mundos, sofrendo ao mesmo tempo de altos níveis de desemprego e de escassez de trabalho especializado”³⁶.

Não se pode perder de vista, ainda, que qualquer emprego estará sujeito à automação, independente da complexidade, uma vez que a evolução da máquina e da robótica continuará a se aprimorar. Esse fenômeno coloca, ou deveria colocar, de antemão, toda a sociedade vigilante e empenhada em buscar soluções eficazes para se adaptar e não cair no ostracismo. Nesse sentido, Harari escreve:

A criação de novos empregos e o retraining de pessoas para ocupá-los serão um processo recorrente. A revolução da IA não será um único divisor de águas após o

³² HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 52.

³³ De acordo com o artigo 205 da Constituição da República Federativa do Brasil, a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, e será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

³⁴ BOWEN, Howard R.; MANGUM, Garth L. *Automação de Progresso Econômico*. Tradução: Albertino Pinheiro Júnior. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969. p. 68 e 69.

³⁵ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 52.

³⁶ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 53.

qual o mercado de trabalho vai se acomodar num novo equilíbrio. Será, sim, uma torrente de rupturas cada vez maiores. Já hoje poucos empregados esperam permanecer no mesmo emprego por toda a vida. Em 2050 não apenas a ideia de um “emprego para a vida inteira” mas até mesmo a ideia de “uma profissão para a vida inteira” parecerão antidiluvianas.³⁷

É imperioso considerar que a adaptação e até a evolução do indivíduo em paralelo com a Quarta Revolução Industrial vai exigir atualização constante. No âmbito especial do trabalho, o ajuste na mesma profissão pode não ser suficiente, devendo o trabalhador buscar desenvolver novas habilidades em busca de ambientes mais resilientes.

É tendência, ainda, no mercado de trabalho a forma como essas habilidades podem ser desenvolvidas. Com a digitalização, foram criados novos recursos de aprendizado *online*, conectando e democratizando conhecimento. A disseminação de informações não está adstrita a conteúdos pagos, havendo a possibilidade também de acesso gratuito, tendo a internet diminuído os custos dos meios de produção.

O acesso a novos conhecimentos na era digital se dá por meio de E-books (livros digitais), cursos universitários abertos, vídeos e materiais informais de treinamento e a distribuição de conhecimento é oferecida por universidades, escolas técnicas, novas empresas que mesclam tecnologia e educação e, ainda, profissionais individuais³⁸.

Há de ser destacado também como tendência o papel avassalador da tecnologia que se faz presente no trabalho e no ambiente familiar de forma silenciosa, mas marcante. André Zipperer menciona que têm ficado

cada vez mais difícil identificar a fronteira entre vida profissional e vida privada (leitura de *e-mails* no final de semana, resposta, navegação na internet à noite etc). Assim, a intensificação do trabalho e a conexão excessiva com os dispositivos ligados ao trabalho são susceptíveis de prejudicar o equilíbrio na vida e até a saúde dos trabalhadores³⁹

Por fim, sem esgotar o assunto que muito necessita de debate, há a economia do compartilhamento. Sobre o assunto, Ana Frazão destaca três importantes modelos: o primeiro, relacionado à cooperação e à solidariedade, em que as pessoas se apoiam sem qualquer troca

³⁷ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 56.

³⁸ EUROPEAN COMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Comission, 2019. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019. p. 16

³⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 83.

monetária; o segundo, atrelado a uma interação econômica entre pessoas com igual poder de barganha – pares – que são intermediadas por meio de plataformas que possibilitam o contato e o negócio jurídico; e o terceiro, cujo núcleo das interações econômicas tem como figura principal, um agente empresarial que possibilita, por meio de plataformas digitais por ele criadas, negócios jurídicos⁴⁰. Este último modelo é o que tem causado desassossego no mundo jurídico e implicado alterações significativas no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que, o agente empresário muitas vezes “suprime a possibilidade real de negócio jurídico direto entre os usuários, tornando-se, mais do que um intermediador, o verdadeiro contratante entre as distintas pontas do networking”⁴¹.

O terceiro modelo revolucionou o ambiente laboral e colocou em xeque conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, forçando uma atuação mais proativa dos juristas para tentar moldar o direito à realidade cada vez mais dinâmica. Essa discussão será desenvolvida nos tópicos 3.4 e 4.1 da presente dissertação.

2.3 Impactos na natureza do trabalho

Trabalho, de acordo com o dicionário, significa, dentre outros conceitos, “conjunto das atividades realizadas por alguém para alcançar um determinado fim ou propósito; os mecanismos mentais ou intelectuais utilizados na realização de algo”⁴². Mais do que a previsão do dicionário, trabalho é uma condição da existência humana.

O trabalho dignifica a existência humana. É por meio dele que o indivíduo se sente útil e é por meio da sua contraprestação que o trabalhador tem sua autonomia garantida, inclusive, para participar da sociedade de maneira mais efetiva, enquanto ser de vontades.

O trabalho, como definido por Ilona Kovacs,

é um termo ambíguo e complexo, significa uma atividade física e intelectual; um ato compulsório e um ato de criação que constitui uma fonte de desenvolvimento e de

⁴⁰ FRAZÃO, Ana. *Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas*: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. Jota.info, 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>>. Acesso em 12 mar. 2021.

⁴¹ FRAZÃO, Ana. *Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas*: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. Jota.info, 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>>. Acesso em 12 mar. 2021.

⁴² TRABALHO. In: DICIO, *Dicionário Online de Português*. Porto: 7Graus, 2019 - 2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 24/02/2023

satisfação; é um meio de subsistência, uma forma de auto-realização e fonte de rendimento, de estatuto, de poder e de identidade.⁴³

Roberta Pappen e Wilson Engelmann, completam afirmando que:

A oportunidade que o indivíduo possui de se relacionar com a sociedade, interagindo e estruturando a sua passagem do tempo com as outras pessoas, é fundamental para preencher a expectativa social individual. No ambiente organizacional, o trabalho se torna o elemento basilar para empresa atingir seus objetivos e sobrevivência; e, em contrapartida, as pessoas que disponibilizam suas competências visam ao seu sustento.⁴⁴

O trabalho tal qual é posto e considerado hoje também está sedimentado nas normas que o regulam. No Brasil, a Constituição da República Federativa do Brasil prevê normas gerais e preceitos fundamentais, enquanto as leis ordinárias federais prescrevem normas específicas, sendo a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – um marco para o trabalhador.

Nos diplomas legais foram reguladas formas de trabalhar por meio de modalidades, como empregado, autônomo, avulso. Cada modalidade possui especificidades que as diferenciam das demais e que acoplam direitos e deveres.

As relações de trabalho definidas pela legislação refletem parâmetros econômicos e sociais a partir de políticas públicas adotadas pelo Poder Legislativo com o intuito de transformar o trabalho em um valor da sociedade brasileira.⁴⁵

As inovações tecnológicas mudam a natureza do trabalho e do ser trabalhador também na medida em que não é mais possível introduzir elemento subjetivo em alguns processos, e isso modifica “os conceitos dos trabalhadores para com o trabalho. Essa situação afeta o interior do indivíduo, posto que agora estão tolhidos na participação ou na interferência no processo de produção”⁴⁶. Dessa forma, o sentimento de propósito no desempenho da função pode se esvaír.

A Quarta Revolução Industrial traz consigo a ameaça de desemprego em massa pela substituição do trabalhador por sistemas informatizados de gestão, produção e logística, por algoritmos, por máquinas e até pela inteligência artificial. Nesse sentido, “redefinir o papel do

⁴³ KOVACS, Ilona. *A Metamorfoses do Emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação*. Portugal: Celta, 2002. p. 1.

⁴⁴ PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. *A Quarta Revolução Industrial: (des)emprego?* Curitiba: Appris, 2020. p. 18.

⁴⁵ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do direito do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 63.

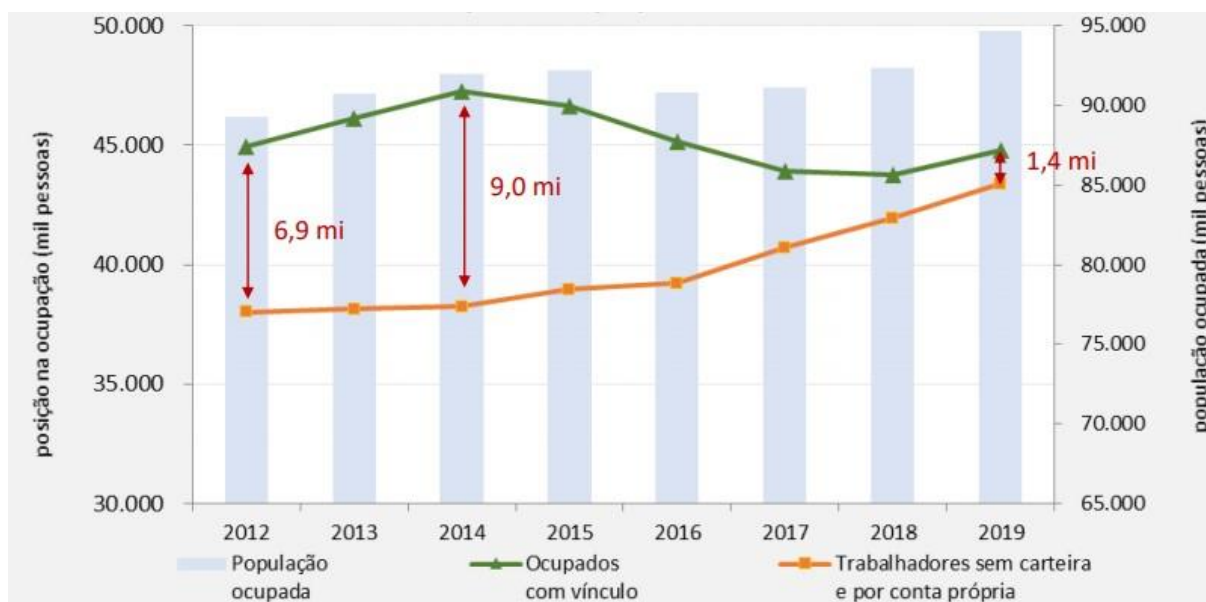
⁴⁶ PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. *A Quarta Revolução Industrial: (des)emprego?* Curitiba: Appris, 2020. p. 116.

indivíduo em uma sociedade sem trabalho formal de massa é, talvez, a questão vital da próxima era⁴⁷.

Por outro lado, a Quarta Revolução Industrial promete criar novas modalidades de trabalho que não necessariamente refletem a realidade regulada no país. Carecendo de regulamentação, determinadas profissões podem surgir sem que haja um arcabouço jurídico capaz de proteger o trabalhador e até mesmo quem faz uso da sua força de trabalho. É possível, com isso, prever o aumento do índice de informalidade, consubstanciada também na zona cinzenta.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – traduziu em um gráfico a comparação entre 2012 e 2019 entre trabalhadores com carteira assinada e os sem carteira assinada ou que trabalham por conta própria:

Gráfico 1: Gráfico sobre população ocupada, trabalhadores ocupados com vínculo e trabalhadores sem carteira e por conta própria – Brasil – 2012-2019



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

Esse gráfico demonstra os efeitos da tecnologia no mercado de trabalho enquanto as mudanças ainda eram tímidas e incipientes.

⁴⁷ RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: Books, 2004. p. 235.

A ausência de proteção jurídica não está relacionada apenas ao descumprimento de um formalismo do direito positivado, mas está interligada, além da instituição de regras mínimas que garantam um trabalho digno, com o recolhimento de impostos que serão destinados para o desenvolvimento de políticas públicas e com a previdência social que, no Brasil, tem caráter solidário, por exemplo.

Por fim, é impossível ignorar as plataformas que funcionam como intermediárias entre o trabalhador e o posto de trabalho. Essas ferramentas têm sido usadas tanto por quem procura complementação de renda por serviços ocasionais quanto por pessoas que utilizam a plataforma para viabilizar a sua subsistência mensal. No âmbito do direito do trabalho, as plataformas como Uber e Ifood protagonizaram a maior quebra do *status quo* e da harmonia entre as normas e a realidade laboral.

Juristas de um modo geral ainda buscam enquadramento para os trabalhadores que utilizam as plataformas digitais para prestarem os seus serviços em troca de remuneração. As ideias não são unânimes e, nem sempre, convergem no mesmo sentido e é esse o ponto de inflexão que aumenta a zona cinzenta trabalhista no Brasil, melhor detalhada no Capítulo 3 deste trabalho.

2.4 Evolução para a quinta revolução industrial

A Quarta Revolução Industrial ainda não teve a oportunidade de promover todas as mudanças, rupturas e inovações a que tem potencial. No entanto, já se articula e pesquisa o surgimento precoce da Quinta Revolução Industrial.

Não restam dúvidas de que o advento de uma nova revolução pressupõe e depende de todas as mudanças realizadas pelas anteriores. É o acumulado de conhecimento com o passar dos marcos que propicia as mudanças radicais de paradigmas. A interdependência é, portanto, lógica. Mas, o que se deve questionar no momento é: a Quinta Revolução Industrial é realidade para um futuro próximo ou, na verdade estão atribuindo nomenclatura de revolução a meros desdobramentos da própria Quarta Revolução Industrial? Desdobramentos esses que, conforme estudiosos, ainda são imprevisíveis e intimamente relacionados com a fusão biológica, física e digital, pressuposto intrínsecos da Quarta Revolução Industrial.

Embora seja um conceito incipiente, há quem entenda que a Quinta Revolução Industrial amplificará a computação quântica e alinhará a tecnologia robótica à inteligência humana de

modo que a participação humana será fundamental para o seu desenvolvimento⁴⁸. Seria uma reconciliação entre o homem e a tecnologia com vistas a um trabalho conjunto, aprimorando e agregando mais valor à Quarta Revolução Industrial⁴⁹.

A relação entre homem e máquina e o modo como a tecnologia da informação vai utilizar essa ligação para construir um novo modelo de produção serão consequências da quinta revolução industrial, de modo que essas ferramentas tecnológicas já criadas serão aprimoradas para alcançar mais eficiência na gerência dos processos produtivos.⁵⁰

Nesse sentido,

O toque humano é a principal diferença entre a Indústria 5.0 e a 4.0. Atualmente, os robôs já são a base da manufatura, e as tecnologias da Indústria 4.0 oferecem flexibilidade nos processos industriais. Então a Indústria 5.0 funde a criatividade e a habilidade humana com a velocidade, a produtividade e a consistência dos robôs. Deste modo, os sistemas inteligentes, ao invés de inimigos, passam a contribuir para combater o envelhecimento, diminuir as desigualdades sociais, melhorar a segurança pública e resolver os problemas ocasionados por desastres naturais.⁵¹

Entre 2022 e 2023 foi lançado e disponibilizado para consulta o denominado ChatGPT. Trata-se de uma inteligência artificial que “interage em forma de conversa. O formato de diálogo torna possível para o ChatGPT responder pergunta, admitir seus erros, contestar premissas incorretas e rejeitar solicitações inadequadas”⁵².

Infere-se da descrição do ChatGPT que ele replica comportamentos genuinamente humanos, a exemplo admitir seus próprios erros. Existe a premissa popular de que errar é humano, mas errar é uma característica da inteligência artificial também? Até que ponto replicar condutas intrinsecamente humanas em sistemas afasta a convivência com as outras pessoas?

Os limites ainda estão sendo desenhados e descobertos e, enquanto isso, são vários os tons de cinza. Em 2022 foi noticiado que um engenheiro de *software* da empresa Google foi afastado da gigante da tecnologia por ter tornado pública uma inteligência artificial conhecida

⁴⁸ PONTOTEL, Redator. *Quinta revolução industrial: o que é, quais os impactos e como se preparar para a indústria 5.0!* PontoTel, 2023. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/quinta-revolucao-industrial/#3>>. Acesso em 20 mar. 2023.

⁴⁹ INDÚSTRIA 5.0: como a quinta revolução industrial vai impactar as empresas? Equals, 2023. Disponível em: <<https://equals.com.br/blog/industria-5-0/>>. Acesso em 20 mar. 2023.

⁵⁰ GOMES, Samira. *A vida 5.0 já é uma realidade e promete maior aprimoramento das ferramentas tecnológicas já existentes*. Engenharia 360, 2022. Disponível em: <<https://engenharia360.com/quinta-revolucao-industrial-o-que-esperar-dessa-nova-fase/>>. Acesso em 20 mar. 2023.

⁵¹ RIBEIRO, Andreza. *Indústria 5.0: estamos rumo a uma nova revolução*. Engenharia 360, 2020. Disponível em: <<https://engenharia360.com/industria-5-0-rumo-a-uma-nova-revolucao/>>. Acesso em 20 mar 2023.

⁵² INTRODUCING ChatGPT. OpenAI, 2022. Disponível em: <<https://openai.com/blog/chatgpt>>. Acesso 22 mar. 2023.

como LaMDA (sigla em inglês traduzida para Modelo de Linguagem para Aplicação de Diálogos) que seria senciente⁵³. De acordo com o funcionário, o intuito da conversa teste seria avaliar se ela usaria discurso de ódio ou discriminatório, mas a IA teria reivindicado direitos e personalidade, contrariando, inclusive, a terceira lei da robótica, que aponta que um robô deve proteger a sua própria existência, desde que essa proteção não entre em conflito com as duas leis anteriores de que a máquina não pode fazer mal para a humanidade⁵⁴. Posteriormente, em comunicado à imprensa, o porta-voz do Google afirmou que as evidências das revisões que fizeram não apoiam as alegações do antigo funcionário⁵⁵.

A inteligência artificial está intimamente ligada à matemática e à informática. A ideia de replicar características humanas não é recente, além do imaginário, em 1943, Warren McCulloch e Walter Pitts publicaram um artigo sobre redes neurais em que modelos matemáticos poderiam simular o sistema nervoso humano⁵⁶. Outros exemplos remontam 1950 quando Claude Shannon apresentou um trabalho sobre programação de uma máquina, por meio de cálculos e posições simples, para jogar xadrez, e Alan Turing desenvolveu uma forma de analisar a possibilidade de um equipamento se passar por um ser humano durante uma interação por escrito⁵⁷.

O ChatGPT não deixa de ser a evolução de todos os estudos anteriores, especialmente se comparado com o teste de Turing. Fazem parte da inteligência artificial que vem sendo desenvolvida algumas tecnologias, como as denominadas *machine learning*, *deep learning* e processamento de linguagem natural.

Machine learning – o aprendizado da máquina – está fundamentado na “concepção de que sistemas tecnológicos podem aprender usando dados, de modo a descobrir padrões, tomar

⁵³ BARROS, Matheus. *Google afasta funcionário que disse que IA da empresa tem alma*. Olhar Digital, 2022. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2022/06/13/internet-e-redes-sociais/google-afasta-funcionario-que-disse-que-a-ia-tem-alma/>>. Acesso em 25 mar. 2023.

⁵⁴ BARROS, Matheus. *Google afasta funcionário que disse que IA da empresa tem alma*. Olhar Digital, 2022. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2022/06/13/internet-e-redes-sociais/google-afasta-funcionario-que-disse-que-a-ia-tem-alma/>>. Acesso em 25 mar. 2023.

⁵⁵ BARROS, Matheus. *Google afasta funcionário que disse que IA da empresa tem alma*. Olhar Digital, 2022. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2022/06/13/internet-e-redes-sociais/google-afasta-funcionario-que-disse-que-a-ia-tem-alma/>>. Acesso em 25 mar. 2023.

⁵⁶ EQUIPE TOTVS. *Inteligência artificial: o guia completo sobre o assunto*. Totvs, 2022. Disponível em: <totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/#:~:text=O%20que%20é%20Inteligência%20Artificial%20e%20como%20ela%20funciona%3F,capacidades%20humanas%20ligadas%20à%20inteligência.>. Acesso em 25 mar. 2023.

⁵⁷ EQUIPE TOTVS. *Inteligência artificial: o guia completo sobre o assunto*. Totvs, 2022. Disponível em: <totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/#:~:text=O%20que%20é%20Inteligência%20Artificial%20e%20como%20ela%20funciona%3F,capacidades%20humanas%20ligadas%20à%20inteligência.>. Acesso em 25 mar. 2023.

decisões e se aperfeiçoar com pouca interferência humana. Dessa forma, pode melhorar a realização de uma atividade ao longo do tempo”⁵⁸.

Por sua vez, o *deep learning*

Envolve redes neurais artificiais com várias camadas de abstração, sendo aplicado para reconhecimento de padrões e aplicativos de classificação amparados por conjuntos de dados.

O processo de aprendizado ocorre entre suas camadas de neurônios matemáticos, em que a informação é transmitida através de cada camada. Nesse esquema, a saída da camada anterior é a entrada da posterior.

O Deep Learning “treina” máquinas para executarem atividades como se fossem humanos.⁵⁹

O processamento de linguagem natural visa tentar reproduzir processos relacionados à linguagem humana e, com isso, fazer com que as máquinas possam “compreender melhor os textos — o que envolve reconhecimento de contexto, extração de informações, desenvolvimento de resumos etc”⁶⁰.

O ChatGPT, conforme descritivo em seu próprio site, aparenta contar pelo menos com as três tecnologias expostas acima.

Considerando ser o ChatGPT uma inteligência artificial, materialização (ou digitalização) de uma tecnologia decorrente da Quarta Revolução Industrial e acessível a quem possui conexão com a internet, bastando, como em qualquer outro site, a criação de um perfil com login e senha, foi a ela submetida a seguinte pergunta: o que é quinta revolução industrial?⁶¹ Em resposta, o ChatGPT⁶² informou:

O termo "Quinta Revolução Industrial" (5IR) ainda não é um conceito estabelecido ou amplamente reconhecido da mesma forma que as revoluções industriais anteriores. No entanto, alguns especialistas usam o termo para se referir à transformação atual e contínua de nossa economia e sociedade impulsionada por tecnologias emergentes, como inteligência artificial, robótica, Internet das Coisas, blockchain e outras.

⁵⁸ EQUIPE TOTVS. *Inteligência artificial*: o guia completo sobre o assunto. Totvs, 2022. Disponível em: <totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/#:~:text=O%20que%20é%20Inteligência%20Artificial%20e%20como%20ela%20funciona%3F,capacidades%20humanas%20ligadas%20à%20inteligência.>. Acesso em 25 mar. 2023.

⁵⁹ EQUIPE TOTVS. *Inteligência artificial*: o guia completo sobre o assunto. Totvs, 2022. Disponível em: <totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/#:~:text=O%20que%20é%20Inteligência%20Artificial%20e%20como%20ela%20funciona%3F,capacidades%20humanas%20ligadas%20à%20inteligência.>. Acesso em 25 mar. 2023.

⁶⁰ EQUIPE TOTVS. *Inteligência artificial*: o guia completo sobre o assunto. Totvs, 2022. Disponível em: <totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/#:~:text=O%20que%20é%20Inteligência%20Artificial%20e%20como%20ela%20funciona%3F,capacidades%20humanas%20ligadas%20à%20inteligência.>. Acesso em 25 mar. 2023.

⁶¹ What is fifth industrial Revolution?

⁶² CHATGPT. OpenAI, 2022. Disponível em: <https://chat.openai.com/chat/7f547daf-06a8-4aa9-a7b0-a34002b3c015>. Acesso em 21 mar. 2023.

Espera-se que esta próxima fase da industrialização traga mudanças ainda mais profundas na forma como vivemos e trabalhamos do que as revoluções industriais anteriores, como a primeira revolução industrial, que se caracterizou pela mecanização do trabalho manual, a segunda revolução industrial, que viu a ascensão da produção em massa e eletrificação, e a terceira revolução industrial, que introduziu computadores e tecnologias digitais.

O 5IR é frequentemente associado à ideia de uma economia "inteligente", na qual máquinas e algoritmos são cada vez mais capazes de assumir tarefas complexas e tomar decisões, liberando os humanos para se concentrarem em atividades de nível superior. No entanto, também há preocupações sobre os possíveis impactos dessas tecnologias no emprego, na privacidade e na desigualdade.⁶³ (tradução nossa)

A partir do texto apresentado pelo ChatGPT, tecnologia fruto do meio da Quarta Revolução Industrial, é possível inferir que o conceito é muito parecido com o da Quarta Revolução, inclusive no que se refere às preocupações relacionadas ao trabalho, à privacidade e à desigualdade.

Os contornos da Quinta Revolução Industrial não estão bem delineados, ainda não há aprofundamento suficiente para diferenciá-la cabalmente da Quarta Revolução Industrial, que, por sua vez, ainda reverbera e promete mudanças importantes com o desenvolvimento da internet das coisas, do *big data*, das moedas digitais (criptomoedas), da nanotecnologia, da inteligência artificial...

⁶³ The term "Fifth Industrial Revolution" (5IR) is not yet an established or widely recognized concept in the same way as the previous industrial revolutions. However, some experts use the term to refer to the current and ongoing transformation of our economy and society driven by emerging technologies such as artificial intelligence, robotics, the Internet of Things, blockchain, and others.

This next phase of industrialization is expected to bring even more profound changes to the way we live and work than previous industrial revolutions, such as the first industrial revolution, which was characterized by the mechanization of manual labor, the second industrial revolution, which saw the rise of mass production and electrification, and the third industrial revolution, which introduced computers and digital technologies.

The 5IR is often associated with the idea of a "smart" or "intelligent" economy, in which machines and algorithms are increasingly capable of taking on complex tasks and making decisions, freeing up humans to focus on higher-level activities. However, there are also concerns about the potential impacts of these technologies on employment, privacy, and inequality.

3. ZONA CINZENTA TRABALHISTA NO BRASIL E O DIREITO DO TRABALHO

A Quarta Revolução Industrial tem criado desafios e aumentado as preocupações relacionadas a desigualdade social e a fragmentação política. A população mais vulnerável não está somente exposta às incertezas econômicas e aos desastres naturais, mas também à automação.

A velocidade com que os postos de trabalho são extintos e automatizados é muito mais rápida do que a velocidade com que são criados novos. Os novos trabalhos criados pelas novas tecnologias, em sua maioria, exigem profissionais mais qualificados. “Nas economias mais avançadas, a maioria dos novos postos de trabalho consiste em atividades com contratos independentes, de meio período, por tempo limitado ou temporárias, que geralmente não têm as proteções legais e os benefícios sociais do trabalho em tempo integral”⁶⁴.

A revolução tecnológica se tornou onipresente e repercute de maneira ostensiva na maneira como são estabelecidas relações de trabalho. Essas transformações oferecem riscos sociais sérios para os trabalhadores em geral e, por consequência, impactam sobremaneira o sistema de proteção social⁶⁵.

3.1 Conceito de zona cinzenta

Zona cinzenta é uma expressão utilizada para definir situações que não se enquadram em conceitos determinados. No âmbito jurídico, pode ser dito que seriam situações que não são passíveis de enquadramento em nenhum dispositivo legal específico, ficam entre conceitos e a subsunção do fato à norma não acontece.

A zona cinzenta trabalhista é definida por alguns autores como uma “zona de vulnerabilidade social já que conjuga trabalho precário e fragilidade”⁶⁶. Trabalho “exercido em

⁶⁴ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 59.

⁶⁵ EUROPEAN COMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Comission, 2019. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019. p. 15.

⁶⁶ ARAUJO, Patrícia; CASTRO, José Manuela; JORDÃO, Filomena. *Sempre trabalhador, dificilmente empregado: o “inemprego” como uma dimensão laboral emergente*. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 23, n. 3, p. 31-53, set-dez, 2014. p. 39.

condições caracterizadas pela ausência de dispositivos institucionais de garantia de certos direitos historicamente constituídos, como parte do estatuto de cidadania dos trabalhadores”⁶⁷.

Há verdadeira insegurança quanto ao sentimento de pertencimento ou não ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, preocupação quanto à legislação que é capaz de garantir direitos. Nessa sequência, também há insegurança quanto à remuneração e se há representação sindical para uma categoria profissional não plausível, ainda, de definição⁶⁸.

É inegável que a zona cinzenta trabalhista sofreu mudanças com a reforma trabalhista introduzida pela Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017⁶⁹. No entanto, outras alterações significativas vêm surgindo com a repercussão da Quarta Revolução Industrial.

A Quarta Revolução Industrial baseia-se na revolução digital, fusão e interação de diversos campos de conhecimento e dos domínios físicos, digitais e biológicos. O seu advento, do ponto de vista de Klaus Schwab, é incontestável e o que a diferencia das outras revoluções industriais são a sua velocidade – evolução em ritmo exponencial –, amplitude e profundidade – combina variadas tecnologias e provoca mudanças de paradigma na economia, nos negócios, na sociedade e nos indivíduos – e seu impacto sistêmico – transforma sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas e em toda a sociedade⁷⁰.

Um dos setores mais afetados por toda a evolução trazida pela Quarta Revolução Industrial é o do trabalho e da mão-de-obra. Klaus Schwab explica que:

Precisamos entender os dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos. Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficar desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado do efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias.⁷¹

⁶⁷ FIDALGO, Fernando Selmar; MACHADO, Lucília Regina de Souza. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. *Dicionário de Educação Profissional*. Belo Horizonte: UFMG/FaE/Nete, 2000. p. 343.

⁶⁸ ARAUJO, Patrícia; CASTRO, José Manuela; JORDÃO, Filomena. *Sempre trabalhador, dificilmente empregado: o “inemprego” como uma dimensão laboral emergente*. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 23, n. 3, p. 31-53, set-dez, 2014. p. 39.

⁶⁹ BRASIL, Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 13 de julho de 2020.

⁷⁰ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 13.

⁷¹ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 42.

As novas tecnologias tornaram em voga, também, o conceito de economia sob demanda que separa as atividades em atribuições e projetos distintos para, em seguida, lançá-las “em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo”⁷². O sentido tradicional de emprego é superado para dar espaço a trabalhos determinados e controlados por algoritmos.

José Eduardo Chaves Júnior, seguindo a ideia de que as fronteiras não são mais certas e determinadas, viabiliza o entendimento de que nas novas plataformas e nos novos moldes de trabalho “não há mais categoria profissional homogênea organizada, com similitude de condições de vida, identidade e conexidade, nos moldes do art. 511 da CLT, mas apenas o *crowdwork*, ou seja, a multidão (ESPINOSA-NEGRI) heterodoxa”⁷³.

Nesse contexto, a zona cinzenta é caracterizada, ainda, pela ambiguidade e pela suplantação dos protagonistas habituais e das políticas públicas que prezam pela distribuição de renda por um cenário ainda não desmistificado que é o futuro do trabalho⁷⁴. O avanço da tecnologia e da internet das coisas têm diminuído barreiras entre o tradicional raciocínio binário de emprego e trabalho, formal e informal, autonomia e subordinação, legal e ilegal⁷⁵. Da mesma, forma, “o trabalhador está inserido de forma indefinida, oposta ao conceito tradicional do trabalhador fixo comprometido com uma empresa específica ou mesmo aquele trabalhador autônomo em seu conceito clássico”⁷⁶.

Schwab explora as tendências em relação às categorias física, digital e biológica e analisa cuidadosamente os pontos de inflexão e os reflexos na economia, na natureza do trabalho, nos negócios, na sociedade e nos Estados. No âmbito trabalhista destaca os efeitos destrutivo e capitalizador que a tecnologia exerce sobre os empregos: ao mesmo tempo em que podem ocorrer rupturas pela tecnologia e automação que podem extinguir funções novos postos de trabalho e novas profissões poderão surgir e precisarão ser regulamentadas⁷⁷. Ele analisa

⁷² SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 53.

⁷³ CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (coord.). *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017. p. 366.

⁷⁴ KESSELMAN, Donna; AZAÏS, Christian. *Les zones gris d'emploi: vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail? L'exemple des Etats-Unis et de la France*. Disponível em <<http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/KESSELMAN-AZAIS.pdf>>. Acesso em 31 jul. 2019.

⁷⁵ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

⁷⁶ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 46.

⁷⁷ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 42.

modalidades emergentes de relação laboral, sob a denominação de economia sob demanda, e adverte que:

Para as pessoas que estão na nuvem, as principais vantagens residem na liberdade (de trabalhar ou não) e na mobilidade incomparável que desfrutam por fazerem parte de uma rede virtual mundial. Alguns trabalhadores autônomos veem isso como a combinação ideal entre muita liberdade, menos estresse e maior satisfação no trabalho. Embora a nuvem humana ainda esteja em seu início, já há bastante evidência episódica indicando que ela implica uma terceirização internacional silenciosa (silenciosa porque as plataformas de nuvem humana não estão listadas nem precisam divulgar seus dados).

Será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de uma inexorável corrida para o fundo em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas? Se o resultado for o último - o mundo do “precariado”, uma classe social de trabalhadores que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas, ganhos das negociações coletivas e segurança no trabalho -, será que isso criaria uma grande fonte de agitação social e instabilidade política? Por fim, será que o desenvolvimento da nuvem humana irá apenas acelerar a automação dos postos de trabalho humano?⁷⁸

A partir das conclusões e percepções acerca das inovações que a Quarta Revolução Industrial pode trazer para o Direito do Trabalho, Rodrigo de L. Carelli e Bianca N. B. Carelli definem zona cinzenta a partir dos ensinamentos de Christian Azaïs, sociólogo francês:

São caracterizadas pela vitalidade, ambiguidade e superação dos atores tradicionais e das políticas públicas que garantiam a redistribuição igualitária, trazendo os germes da sociedade salarial e do trabalho futuro (KESSELMAN, AZAÏS, 2011). Assim, a zona cinzenta procede de dois movimentos: de um deslocamento de estatuto por profissões já existentes ou, no caso de figuras emergentes ou novas profissões, de normas que as relacionam com uma institucionalização desigual. Ela coincide com a aparição de fronteiras cada vez mais fluidas entre as formas de emprego e de trabalho, que dificultam o raciocínio binário entre o legal e o ilegal, formal e informal, autônomo e subordinado (AZAÏS, 2017).⁷⁹

Christian Azaïs defende que os modelos clássicos da era fordista não são suficientes para explicar e delinear a variedade e a complexidade das situações laborais introduzidas pelas inovações tecnológicas. Há uma ruptura com o Direito do Trabalho tradicional e com a ideia de relação de emprego diante dos novos moldes das relações de trabalho, culminando em um desmantelamento das conquistas sociais e na flexibilização, precarização e informalização dos

⁷⁸ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 54.

⁷⁹ CARELLI, Rodrigo de L.; CARELLI, Bianca N. B. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018. p. 133.

direitos trabalhistas⁸⁰. A zona cinzenta é sinônimo de espaços sociais vazios ou espaços de desregulamentação social de natureza⁸¹ que implicam completa desproteção do trabalhador em relação ao direito, haja vista que não é possível aplicar completamente qualquer conceito jurídico que possibilite garantir segurança jurídica.

Imperioso destacar que a zona cinzenta trabalhista não afeta apenas o direito do trabalho, mas está intimamente ligada a questões sociais, de saúde pública e previdenciária, além da esfera econômica. Um trabalhador que emprega a sua força de trabalho em prol de uma atividade não regulamentada muito provavelmente deixa, por exemplo, de contribuir com o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. A não contribuição com a previdência social traz uma série de implicações, como a maior probabilidade de a pessoa atingir situação de (extrema) pobreza. Se uma pessoa sofre um acidente do trabalho e fica incapacitada, como ela promoverá o seu sustento e o de seus familiares? A contribuição ao INSS proporciona o acesso do trabalhador a afastamentos para percepção de auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário; a aposentadorias por invalidez e outros.

Diante das promessas de rupturas constantes da Quarta Revolução Industrial, extinguir a zona cinzenta trabalhista será uma tarefa impossível, pois, indubitavelmente e com mais frequência do que a sociedade é capaz de suportar e se preparar, novas profissões e modos de se relacionar no trabalho serão criados. É ingênuo imaginar que todas as instituições estarão preparadas para enfrentar as mudanças e se adaptar ao novo sistema imposto de maneira a treinar e proteger os trabalhadores.

Por outro lado, mitigar a insurgência da zona cinzenta trabalhista é tarefa trabalhosa, mas possível. A criação de novos regulamentos para o trabalho atípico, o aumento direcionado de investimentos na educação de base, de adultos e de agências de emprego proativas⁸² é uma solução viável.

3.2 O trabalho como valor e direito construído frente às novas tecnologias

⁸⁰ AZAÏS, Christian. Sécurité de la profession, insécurité des professionnels: la zone grise de l'emploi chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil. In Ch. Azaïs, Carleial M. da F., Gediél, J.A.P. (dir.), *Normes d'emploi et zone grise: quid Du travail aujourd'hui?* Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, à paraître, 2017.

⁸¹ AZAÏS, Christian. Sécurité de la profession, insécurité des professionnels: la zone grise de l'emploi chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil. In Ch. Azaïs, Carleial M. da F., Gediél, J.A.P. (dir.), *Normes d'emploi et zone grise: quid Du travail aujourd'hui?* Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, à paraître, 2017.

⁸² SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 59.

A Constituição, conforme a pirâmide de Kelsen, que representa um sistema de hierarquia, é a norma por meio da qual todas as normas inferiores buscam fundamento de validade. É por meio da constituição que um país e seu povo estabelecem os valores a serem protegidos e perseguidos pela convivência em sociedade. Nela são previstas também as normas de organização e estrutura do poder, catálogo de direitos e garantias fundamentais, compromissos com a ideologia encampada pelo poder constituinte.

Além de regras relacionadas ao Direito do Trabalho, a Constituição da República Federativa do Brasil também previu princípios imprescindíveis que norteiam a aplicação do ordenamento jurídico à realidade. São os denominados princípios constitucionais do trabalho. Eles representam a roupagem da ideologia e dos valores nos quais a Constituição foi inspirada.

Os princípios constitucionais do trabalho têm o condão de enfatizar a relevância que a pessoa humana e o valor trabalho devem ostentar na vida jurídica, econômica e social⁸³.

Ciente da importância do trabalho humano em qualquer sociedade politicamente organizada, deu-lhe especial destaque valorativo: no artigo 1º, afirma que a República se fundamenta no trabalho e na livre iniciativa. No artigo 170 repete que a ordem econômica se assenta na valorização do trabalho. E, no artigo 193, salienta que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Esta estima valorativa da Constituição ao trabalho humano provém da sua irrecusável importância em qualquer sociedade organizada. Por isso, em toda controvérsia jurídica, o intérprete tem a obrigação de valorizar o trabalho para que a vida corresponda ao que foi prometido na Constituição.⁸⁴

Com base na orientação dos valores explícitos na Constituição Federativa do Brasil, foram desenvolvidos princípios específicos e caros ao Direito do Trabalho. No âmbito das mudanças ímpares causadas pela propagação da Quarta Revolução Industrial, é necessário destacar o Princípio da Proteção.

O Princípio da Proteção busca nortear o aplicador do direito no sentido de fomentar o equilíbrio nas relações do trabalho, protegendo o trabalhador, parte mais vulnerável e hipossuficiente. Nesse sentido, inúmeras são as regras previstas na CLT e na legislação esparsa que têm o âmago essencialmente protetivo: “seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática”⁸⁵.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 225.

⁸⁴ SILVA, Antônio Álvares. *Direito do Trabalho no Pós-Moderno*. Belo Horizonte: RTM, 2010. p. 11.

⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 232.

Não se trata de uma norma que fere a isonomia, mas que a ratifica o seu sentido material na proporção em que trata os desiguais na medida da sua desigualdade, proporcionando paridade.

A Quarta Revolução Industrial e as suas repercussões no mercado de trabalho devem ser preocupação de todos os envolvidos, inclusive das próprias empresas tomadoras de serviços. Além do seu dever social, há o próprio interesse de geração de riquezas que deve tornar ainda mais atrativa a sua participação no processo e na proteção:

A produção em massa, a utilização da tecnologia de ponta e o desemprego, podem gerar um desequilíbrio entre a oferta e a procura, eis que a máquina não pode comprar, ou seja, não pode consumir. A crise ao consumo traz prejuízos ao empregador, podendo se constituir num futuro próximo em verdadeiro “suicídio empresarial”, caso todos os empresários adotem a mesma política de demissão em massa. Desse modo, torna-se imperioso que o empresariado reveja essa ideologia.⁸⁶

A proteção contra a automação pode ser uma ferramenta para dirimir a tensão entre valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e para que caminhem juntos, sem que seja ferida a dignidade da pessoa humana⁸⁷, primado do Estado Democrático de Direito.

3.3 Proteção constitucional em face da automação

Automação significa “funcionamento de uma máquina ou grupo de máquinas que, sob o controle de um programa único, permite efetuar, sem intervenção humana, uma série de operações contábeis, estatísticas ou industriais”⁸⁸. A automação não é novidade para o mundo, mas a relacionada à Quarta Revolução Industrial garante um impacto mais profundo do que as anteriores. Pappen e Engelmann explicam que:

A automação existe desde os primórdios tempos, com incorporação de equipamentos que auxiliavam em movimentos repetitivos. Contudo, a que estamos vivenciando envolve microeletrônica, ou seja, consegue-se dar mais flexibilidade aos equipamentos, mudar programação, enfim, fundiram-se tecnologias que podem eliminar o homem do processo.⁸⁹

⁸⁶ SANTOS, Marcus Tullius Leite Fernandes dos. *Automatização da produção humana e desemprego estrutural*. Prim Facie, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 135–150, 2010. Disponível em <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4565>>. Acesso em: 5 mar. 2023.

⁸⁷ PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. *A Quarta Revolução Industrial: (des)emprego?* Curitiba: Appris, 2020. p. 120.

⁸⁸ AUTOMAÇÃO. In: DICIO, *Dicionário Online de Português*. Porto: 7Graus, 2019 - 2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/automacao/>>. Acesso em: 24/02/2023

⁸⁹ PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. *A Quarta Revolução Industrial: (des)emprego?* Curitiba: Appris, 2020. p. 98 e 99.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, reservou capítulo específico para tratar dos direitos sociais, trazendo o trabalho como um deles⁹⁰. O artigo 7º está reservado para garantir direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, destacando-se o fato de que trabalhador é um conceito mais amplo do que empregado.

Dentre os direitos historicamente assegurados aos trabalhadores há a proteção em face da automação:

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;⁹¹

Conforme texto publicado na Constituição, a proteção em face da automação ocorrerá na forma da lei. Com essa redação, é possível classificar o inciso XXVII como uma norma de eficácia limitada. Normas de eficácia limitada, na classificação de José Afonso da Silva, são normas que nascem aptas a produzir os efeitos, mas precisam de interposição legislativa para a produção de todos os seus efeitos⁹². Dessa forma, é possível concluir que a sua aplicabilidade é indireta, mediata e reduzida.

Considerando a carência de lei regulamentadora para o dispositivo constitucional e as características de eficácia de uma norma de eficácia limitada, é possível concluir que o Estado Brasileiro tem se comportado de maneira omissa. Desde 1988 havia a preocupação com a automação, mas, até os dias atuais, essa preocupação tem se mostrado inócua.

O inciso XXVII do artigo 7º da Constituição da República deve ser uma discussão urgente e atual, não havendo tempo a ser desperdiçado. Se as medidas legislativas tivessem sido tomadas pouco tempo após a promulgação da Constituição, o Estado brasileiro teria atuado de maneira preventiva. No entanto, mais de trinta anos depois e com diversas alterações nas relações de trabalho decorrentes de novas tecnologias, aplicativos e sistemas, o Estado agiria de maneira reparatória:

Esta discussão é guiada pelo mote do princípio da dignidade da pessoa humana de exercer o trabalho constitucionalmente protegido contra a mecanização abusiva, pois,

⁹⁰ Art. 6º da Constituição da República: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁹¹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jul. 2020.

⁹² SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 42ª edição. São Paulo: Malheiros, 2019.

objetiva deixar claro que o homem é o início e o fim de todo esse processo de evolução da sociedade empresarial global, no qual esta força de trabalho não pode ser substituída integralmente pelas máquinas porque tem sua força limitada na Carta Magna de 1988.⁹³

Considerando a mora legislativa, em 1999, foi impetrado Mandado de Injunção com o intuito de forçar a regulamentação do dispositivo constitucional. Mandado de Injunção é o remédio constitucional destinado a garantir a aplicabilidade de normas constitucionais de eficácia limitada, podendo ser individual ou coletivo. Poderá ser impetrado sempre que a falta (total ou parcial) de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, soberania e cidadania.

O legislador, por meio da Lei Federal nº 13.300, que disciplina o processo e o julgamento dos mandados de injunção individual e coletivo e dá outras providências, passou a adotar o posicionamento concretista ao mandado de injunção julgado procedente. O Poder Judiciário, ao reconhecer a mora legislativa ou administrativa, permite que a norma não regulamentada seja aplicada, nos termos da decisão judicial, até que a regulamentação seja feita. A decisão judicial, portanto, supre, para as partes, a ausência de lei⁹⁴.

O Mandado de Injunção nº 618, foi julgado em 30 de setembro de 2014, tendo o pedido do autor não sido nem conhecido. A justificativa da Ministra Relatora Carmem Lúcia foi a de que a dispensa do empregado constava a justificativa decorrente de ajuste do quadro funcional em razão do implemento de novas tecnologias, mas o artigo 7º, inciso XXVII, prescreve a proteção contra a automação:

O artigo 7º, inc. XXVII, da Constituição não estipula como direito do trabalhador proteção contra “inovações tecnológicas”, mas sim “em face da automação”, conceitos diferentes. Na automação substitui-se o trabalho humano pelo de máquinas. A inovação tecnológica está relacionada a mudanças na tecnologia, não havendo necessariamente a substituição do homem por máquina.⁹⁵

⁹³ ROCHA JUNIOR, Emanuel Ferdinando da. *A busca da felicidade no trabalho humano: a proteção constitucional do trabalho humano e digno em face da automação abusiva*. Disponível em: <<https://www.seer.ufal.br/index.php/rmdufal/article/view/322>> Acesso em 11 nov. 2022.

⁹⁴ Art. 9º da Lei Federal nº 13.300, de 23 de junho de 2016: A decisão terá eficácia subjetiva limitada às partes e produzirá efeitos até o advento da norma regulamentadora.

§ 1º Poderá ser conferida eficácia ultra partes ou erga omnes à decisão, quando isso for inerente ou indispensável ao exercício do direito, da liberdade ou da prerrogativa objeto da impetração.

§ 2º Transitada em julgado a decisão, seus efeitos poderão ser estendidos aos casos análogos por decisão monocrática do relator.

§ 3º O indeferimento do pedido por insuficiência de prova não impede a renovação da impetração fundada em outros elementos probatórios.

⁹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Acórdão em Mandado de Injunção nº 618/MG*. Adriano Reis Souza Pinto e Congresso Nacional. Relatora: Ministra Carme Lúcia. 1º de outubro de 2014. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho448347/false>> Acesso em 10 out. 2022.

Sem adentrar especificamente o caso concreto, mas, analisando o trecho do julgado, com a devida vênia, a decisão não aprofundou nos conceitos. Talvez por ter sido proferida em 2014, momento em que as inovações tecnológicas começavam a repercutir e a discussão não era tão urgente. Atualmente, cabe interpretar que as inovações tecnológicas são a causa da automação. Embora nem todas as inovações repercutam negativamente com a substituição do trabalho humano por alguma máquina, algoritmo ou sistema, uma parcela significativa não apenas otimiza a produção, como substitui a força de trabalho, não necessariamente com máquinas, mas sistemas e inteligência artificial.

Em 2019, por meio de dois projetos de lei, a matéria começou a ser discutida, mas não está perto de ser finalizada. No dia 25 de fevereiro de 2019, o Senhor Wolney Queiroz, à época Deputado Federal por Pernambuco, por meio do Partido Democrático Trabalhista – PDT –, apresentou projeto de lei, numerado como 1.091/2019, para regulamentar o inciso XXVII do artigo 7º da Constituição da República. Por sua vez, em julho de 2019, o Senador Paulo Paim, representante do Rio Grande do Sul por meio do Partido dos Trabalhadores – PT –, também apresentou projeto de lei, numerado como 4.035/2019, para regulamentar o dispositivo constitucional.

É possível observar por meio das justificativas dos dois projetos de leis que se busca proteger o trabalhador em face da automação e da rápida evolução da tecnologia sem, no entanto, implicar atraso ao desenvolvimento do país.

Wolney Queiroz apresentou dentre as justificativas para a apresentação do Projeto de Lei nº 1.091/2019:

É possível o desenvolvimento econômico, com adoção das novas tecnologias, sem que haja a desvalorização do trabalho ou o aumento das taxas de desocupação. Um eventual aumento do desemprego e desvalorização do trabalho apenas traria como consequência um custo maior para o Estado com gastos na saúde, segurança pública, entre outros, além de diminuir a capacidade de produção e consumo, o que estagnaria a economia interna por completo. Ora, não é à toa que, ao mesmo tempo em que se garante a livre iniciativa empresarial, estabeleça-se no mesmo patamar a garantia aos valores sociais do trabalho, pois é necessário o equilíbrio entre esses dois direitos, não sendo adequado adotar-se automação como forma de aniquilar ou ameaçar os valores sociais do trabalho. Ao garantir os valores sociais do trabalho considerando que o Homem (Ser Humano) é o destinatário desta norma, estamos, também, garantindo o respeito à dignidade da pessoa humana e a cidadania que, também, são importantes direitos fundamentais insculpidos em nossa Carta Magna.⁹⁶

⁹⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 1.091, de 2019. *Regula o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter "proteção em face da automação, na forma da lei"*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível

Por sua vez, Paulo Paim justificou:

Naturalmente, não se trata de impedir ou proibir o avanço tecnológico. Trata-se de colocar os necessários freios e contrapesos a esse processo, de maneira que os trabalhadores não sejam tão prejudicados e tenham melhores condições para enfrentar as passagens profissionais e pessoais que lhes são impostas.⁹⁷

Verifica-se, ainda, que os dois projetos de lei atribuem protagonismo aos Sindicatos, entidades que sofreram com a perda de espaço proporcionada pelo advento da Reforma Trabalhista, Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017⁹⁸.

Em ambos os projetos, cabe às empresas notificarem os respectivos Sindicatos a respeito das inovações que serão implementadas e que terão o potencial de substituir empregos formais. A negociação coletiva ganharia, portanto, mais um contorno importante na vida do empregado, mediando interesses com os empregadores.

Sobre o papel dos Sindicatos, cabe o adendo de que as cláusulas de qualquer negociação coletiva devem estar atentas aos seguintes detalhes, conforme Carlos Henrique da Silva Zangrando:

A negociação coletiva sobre a automação deve observar os seguintes princípios básicos: a) o estabelecimento de um direito de informação prévia aos sindicatos ou comitês de empresa, a respeito da adoção de novas tecnologias, bem como seu impacto na organização do trabalho; b) treinamento ou reeducação da mão de obra, com vistas ao reaproveitamento ou realocação; c) sistemas facultativos de pré-aposentadoria e redução da jornada de trabalho; d) observação dos aspectos relativos a segurança e medicina do trabalho.⁹⁹

em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192959>>. Acesso em 1 ago. 2019.

⁹⁷ BRASIL. Senado. Projeto de Lei nº 4.035, de 11 de julho de 2019. *Regulamenta o inciso XXVII do artigo 7º, da Constituição Federal, para dispor sobre a proteção dos trabalhadores em face de processo de automação*. Brasília: Senado, 2019. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7979835&ts=1675351649904&disposition=inline>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2023.

⁹⁸ BRASIL, Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 13 de julho de 2020.

⁹⁹ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Automação, novas tecnologias e proteção do trabalhador: contribuição para a regulamentação do inciso XXVII do artigo 7º da Constituição Federal. In: *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior: O Novo CPC e o Processo do Trabalho. Novas Tecnologias e o Direito do Trabalho*. São Paulo, Vol. 39, p. 35 – 58, 2015. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>>. Acesso em 05 mar. 2023.

Este subtítulo dialoga diretamente com o Capítulo 5 do presente trabalho, momento em que será discutido o papel atuante do Estado diante de tantas novidades no modo de se relacionar.

Há, ainda, a previsão de compromisso com a readaptação do empregado cuja função será exercida por uma máquina e/ou inteligência artificial e com o oferecimento de treinamento, capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Por fim, importante destacar que os dois projetos de lei impedem a demissão em massa quando decorrente de substituição de postos de trabalho por máquinas ou ferramentas de gerenciamento ligadas à inteligência artificial.

Até a data de apresentação deste trabalho, ambos os projetos se encontravam em fase de discussão em comissões.

3.4 Repensando conceitos tradicionais do Direito do Trabalho na era digital

O Direito é construído e elaborado todos os dias. É um conceito histórico e que pressupõe participação dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, dos doutrinadores, dos profissionais da área e de toda a sociedade. É um conceito construído à imagem da realidade do país, ou, pelo menos, deveria ser.

É inegável que o advento das novas tecnologias tem implicado um descompasso entre o direito positivado e as relações do trabalho. Embora o Direito deva ser dinâmico, o processo legislativo é moroso e dependente de interesses muitas vezes pessoais dos representantes do povo.

As novas tecnologias e suas ferramentas de controle e gestão, bem como os trabalhos desenvolvidos por meio de plataformas digitais têm agitado o Direito de Trabalho. Os conceitos conhecidos há anos são insuficientes para acompanhar a realidade que se impõe.

3.4.1 Subordinação algorítmica

A subordinação é uma das condições *sine qua non* para a configuração da relação de emprego nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT. O seu conceito sofreu adequações ao longo dos anos à realidade que se impunha. Referidas adequações não foram direcionadas pelo Poder Legislativo, mas pela doutrina e pelas decisões reiteradas sobre o mesmo assunto que observaram a sua dinamicidade e o seu caráter histórico.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o conceito de subordinação está relacionado ao trabalho “no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste”¹⁰⁰.

Até os anos 70, o critério de subordinação mais aceito era o da dependência hierárquica, mas esse modelo foi substituído pela subordinação jurídica. Nesse modelo, o trabalhador fica sujeito ao empregador que detém o poder diretivo garantido pelo ordenamento jurídico e pelo contrato de trabalho que delimita as obrigações pactuadas¹⁰¹:

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 e comando do empregador, já que é ele quem suporta os riscos da atividade econômica, lhe confere a prerrogativa de dirigir o seu negócio e 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.¹⁰²

Algumas acepções da subordinação vêm sendo estudadas pela doutrina a partir da evolução social e das mudanças nas relações de trabalho: subjetiva, clássica/tradicional, objetiva e estrutural¹⁰³.

A concepção subjetiva considera a sujeição do empregado ao empregador. Todavia, foi superada, porque ela não explica o conceito e a dinâmica substancial da subordinação e, com isso, é incapaz, por exemplo, “de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados”¹⁰⁴.

Por sua vez, a concepção clássica transmite a ideia do poder de comando do empregador, que dirige e controla as atividades e ao qual o empregado está sujeito, com dever de obediência e em observância aos direitos e limites legais¹⁰⁵.

¹⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 465.

¹⁰¹ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 88.

¹⁰² BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 89.

¹⁰³ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 89.

¹⁰⁴ DELGADO, Maurício 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. 43.

¹⁰⁵ DELGADO, Maurício 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.

A concepção objetiva considera o papel do empregado para a consecução dos objetivos do empregador/empresa, “de modo que o “trabalho desenvolvido pelo trabalhador é relevante para que se possa atingir os propósitos do negócio”¹⁰⁶.

Por último, na construção até hoje sedimentada na doutrina, a subordinação estrutural acata a ideia de que o importante é “o elo estrutural entre o trabalhador e a dinâmica empresarial, acoplando-o estruturalmente à organização e à dinâmica operacional, de modo que haja incorporação, pelo trabalhador, da cultura cotidiana empresarial no exercício do seu trabalho”¹⁰⁷.

Maurício Godinho entende que:

A compreensão dessas três dimensões do fenômeno subordinativo (a tradicional, a objetiva e 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.¹⁰⁸

Os algoritmos são comandos criados e gerenciados por pessoas para uma gama infinita de possibilidades. Configuram um “conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e nas tomadas de decisões”¹⁰⁹. No recorte das relações de trabalho, especialmente as intermediadas por plataformas digitais, os algoritmos podem gerenciar, a partir dos comandos programados por pessoas e empresas, as regras a serem seguidas pelos prestadores de serviços. Nesse contexto, a supervisão hierárquica desempenhada por seres humanos é substituída por programas computacionais complexos.

Em se tratando de plataformas digitais, as instruções a serem cumpridas pelos trabalhadores são inscritas sob a forma de algoritmos, que estabelecem a série de atos esperados pela empresa, sem demandar qualquer contato humano entre empresa e prestador, no momento em que a execução é pré-ordenada e supervisionada. Todo o passo a passo necessário para a prestação de serviços perante a plataforma digital se encontra inscrito, antecipadamente, por meio de comandos simples e

Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 90.

¹⁰⁶ DELGADO, Maurício 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. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 90.

¹⁰⁷ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 91.

¹⁰⁸ DELGADO, Maurício 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.

¹⁰⁹ HARARI, Yuval. *Homo Deus: Uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

intuitivos no sistema, os quais são repassados ao trabalhador, que deve zelar pelo fiel seu cumprimento.¹¹⁰

A despeito do brilhantismo do Ministro Maurício Godinho, esta dissertação avança no conceito de subordinação para atingir um patamar condizente com as alterações importantes implementadas pelas tecnologias nas relações de trabalho. Embora as acepções tradicional, objetiva e estrutural combinadas realmente englobem diversas situações relacionadas à subordinação, a gama de trabalhadores que está subordinada ao poder diretivo expresso por algoritmos dos programas, das plataformas digitais e dos aplicativos aumentou exponencialmente e carece de tratamento diferenciado.

Os algoritmos são parte integrante da realidade da maior parte da população mundial. Existem algoritmos controladores de fluxos de informações, como os presentes em redes sociais, os que determinam caminhos mais rápidos e substituíram os GPSs – *Global Positioning System*¹¹¹ – tradicionais, os que conectam pessoas baseado em interesses semelhantes¹¹² e a sua presença não ficou distante das relações trabalhistas.

O chefe, superior hierárquico e detentor do poder diretivo e disciplinar, não se faz mais presente no meio físico. Inclusive, a sua presença por meios virtuais¹¹³, como e-mails e videoconferências, já foi ultrapassada como novidade se comparada com as plataformas digitais. Nesses meios, as condições de uso, denominadas no conceito tradicional do Direito do Trabalho de contrato de trabalho, são explicitadas ao prestador de serviços e colocadas em prática automaticamente, conectando o celular ao GPS e aos sistemas da plataforma. O profissional é advertido ou penalizado em milésimos de segundo pela conexão dos fatores que determinaram a sua conduta como contrária aos termos de uso. Uma pessoa física não foi avisada sobre a falta do empregado, mas o sistema já havia sido programado para substituir a presença do empregador.

¹¹⁰ 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*. 2019. Dissertação. (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, 2019. p. 94

¹¹¹ Tradução livre: sistema de posicionamento global.

¹¹² COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista*. 2021. Dissertação. (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direitos, Universidade de Brasília, 2021. p. 121.

¹¹³ Artigo 6º da CLT: 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.

Os algoritmos também são utilizados nas plataformas digitais para precificar, o que pode significar controle da prestação da mão-de-obra de acordo com os interesses da empresa que desenvolveu o algoritmo. Nesse sentido,

A precificação, enquanto instrumento de gestão algorítmica, tem o condão de estimular comportamentos por parte dos prestadores de serviços, sem que seja necessária a emissão de nenhuma ordem. Ao instalar artificialmente a “tarifa dinâmica” ou usar os artifícios para que os preços retornem aos padrões de normalidade, o que a plataforma faz é induzir a atuação do prestador de serviços, de modo a preservar o pronto atendimento do usuário e com isso garantir a presteza do serviço prestado pela plataforma.¹¹⁴

No que se refere à precificação, é importante fazer uma análise crítica, haja vista que, embora a plataforma determine o valor a ser pago ao trabalhador a depender do momento e da complexidade do serviço, o obreiro continua com autonomia para decidir se aceita ou não o encargo da tarefa.

A ingerência do algoritmo na vida do trabalhador tem se tornado cada vez mais ostensiva, fazendo com que o obreiro responda diretamente a sistemas operacionalizados. Nesse sentido, “o algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas”¹¹⁵.

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.¹¹⁶

Möhlmann e Zalmanson definem cinco características da gestão algorítmica:

- (1) monitorização contínua do comportamento dos trabalhadores;
- (2) avaliação constante do desempenho dos trabalhadores com base em avaliações dos clientes, mas também a aceitação ou rejeição do seu trabalho pelo cliente;
- (3) a implementação automática de decisões, sem intervenção humana;

¹¹⁴ 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*. 2019. Dissertação. (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, 2019. p. 103.

¹¹⁵ BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 212 e 213.

¹¹⁶ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 76 e 77.

- (4) interação dos trabalhadores com um «sistema» e não com seres humanos, privando-os de oportunidades de feedback ou discussão e negociação com o seu supervisor, como seria geralmente o caso em empregos fora da Internet; e
- (5) baixo grau de transparência.¹¹⁷

Sob o manto da coordenação são delimitadas regras gerais e o trabalhador possui traços de autonomia, mas, sob o ponto de vista de Wanessa Araújo, o poder diretivo do empregador está apenas disfarçado por não acontecer de maneira direta e pessoal, com a tecnologia como aliada da camuflagem¹¹⁸.

Para além da presença do algoritmo, é necessário pensar que, em um futuro não tão distante, é possível que o poder diretivo seja dado por uma inteligência artificial, considerando todas as tecnologias empregadas como *machine learning* e *deep learning*.

Suplantar a presença do empregador por algoritmos configura uma nova realidade que altera o modo como o direito deve ser aplicado. Nessa seara, não se vislumbra mais um conceito engessado de subordinação. É preciso acrescentar à subordinação jurídica a subordinação algorítmica. Esse conceito, ainda passível de sedimentação, pode encontrar contraponto nas teorias defendidas relacionadas a coordenação, que serão analisadas a seguir, e em interpretações divergentes.

De todo modo, é necessário oferecer cautela à aplicação de um novo conceito de subordinação apenas para justificar a presença de uma relação de emprego. Analisando o fato de que a subordinação algorítmica está presente não apenas no contexto do trabalho, mas em como o próprio consumidor se dispõe a utilizar as plataformas de transporte, música, relacionamento, educação e outros¹¹⁹ ao se submeter aos termos de uso do aplicativo demonstra que a discussão mais abrangente.

Esse raciocínio serve como ponto de partida para entender que a subordinação é um conceito que perpassa diversas relações cotidianas e, nem por isso, elas são qualificadas como

¹¹⁷ Möhlmann, M.; Zalmanson, L. 2017. «Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber's autonomy», Ata da Conferência Internacional sobre sistemas de informação (ICIS 2017), Seul, 10–13 dez. *Apud ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital.* Nações Unidas: Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf>. Acesso 18 dez. 2022.

¹¹⁸ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 108.

¹¹⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023

relação de emprego. O importante é entender como os algoritmos podem influenciar as relações de trabalho sem limitar aos vínculos empregatícios, podendo servir como base para o desenvolvimento de um novo instituto ou estatuto jurídico com outro modelo a ser seguido e cumprido. O Direito do Trabalho é ou deveria ser uma matéria em constante evolução.

3.4.2 Parassubordinação e coordenados

A parassubordinação representa um grupo de trabalhadores que também se encontram na zona cinzenta trabalhista pela ausência total de normatização. A parassubordinação é o meio termo entre trabalhador subordinado e trabalhador autônomo, consubstanciando características de ambos sem, contudo, enrijecer em um dos lados.

Amauri Mascaro do Nascimento define o trabalho parassubordinado como:

[...] 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 [...].¹²⁰

O conceito nasceu na Itália em 1959 por meio da Lei nº 741 e dele é possível destacar três pilares: pessoalidade, continuidade e coordenação¹²¹. A pessoalidade e a continuidade (não-eventualidade) já são requisitos conhecidos da relação de emprego. Destoa, no entanto, e merece destaque o requisito da coordenação.

A coordenação pressupõe uma atuação conjunta do tomador e do prestador dos serviços em que há a “interferência do contratante no trabalho do colaborador, a fim de vincular e adaptar a atividade à sua organização e seu contexto produtivo”¹²². Verifica-se, portanto, a ausência do

¹²⁰ 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.

¹²¹ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 113.

¹²² SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. I rapporti di collaborazioni organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinati ex art. 409 n. 3 c.p.c. In: *WP CSDLE “Massimo D’Atona”*, p. 5, - 278/2015. Disponível em: <https://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017. Apud ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 118.

poder diretivo, consubstanciado no controle e na fiscalização, mas uma colaboração, em que o tomador de serviços elabora, em conjunto com o prestador dos serviços, a forma como o produto final será entregue, observando os fins e as características da empresa.

No entanto, no ordenamento jurídico brasileiro não há a hipótese de um trabalhador intermediário entre o empregado e o autônomo e, com isso, algumas críticas são feitas a respeito.

Eduardo Brasileiro, analisando Lorena Vasconcelos Porto, afirma que a autora entende que a restrição do conceito de subordinação e a criação de uma categoria intermediária importaria 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.¹²³

No entanto, esse posicionamento não é unânime e a questão ainda implica discussões, haja vista que outra parcela de juristas argumenta que a ausência de regulamentação pode desencadear a subsunção dos trabalhos desempenhados à categoria de autônomo e, com isso, os obreiros estarão sob a guarda de uma gama ainda menor de direitos, se comparados aos parassubordinados¹²⁴.

Cesar Amauri Alves entende ser necessária “uma postura positiva e inclusiva do legislador brasileiro que contemplates o trabalho parassubordinado com um conjunto mínimo e basilar de direitos trabalhistas”¹²⁵, sendo imperioso, portanto, “reconstruir o Direito do Trabalho fundado efetivamente na valorização do trabalho e não somente no emprego”¹²⁶.

Otávio Pinto e Silva reflete sobre a Constituição da República e o seu papel na discussão de novas formas de trabalho:

¹²³ 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.v3il.105>>. Acesso em 05 jan. 2020. p. 146. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 117.

¹²⁴ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 118.

¹²⁵ ALVES, Amauri César. *Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2004. p. 106.

¹²⁶ ALVES, Amauri César. *Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2004. p. 135.

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.¹²⁷

Intimamente relacionado com a parassubordinação, especialmente considerando o requisito da coordenação, Eduardo Tambelini Brasileiro, explicita a figura do trabalhador coordenado digital. Assim como na parassubordinação, o trabalhador coordenado digital não tem características plenas da relação de emprego, considerando a liberdade com que exerce o seu trabalho, e nem pode ser considerado autônomo, uma vez que o trabalho se dá em consonância com a coordenação do empreendedor digital que oferece limites à autonomia¹²⁸.

Para essa corrente, embora haja conformação à estrutura e organização postas pelas diretrizes da plataforma, infere-se que não há subordinação plena, ainda que algorítmica, especialmente por conferir maior flexibilidade e liberdade de horário e local de trabalho¹²⁹.

Protestam pela regulamentação da atividade considerando a relação triangular plataforma, trabalhador, usuário consumidor:

Portanto, faz-se imprescindível admitir o gênero *tertius* do trabalhador coordenado digital para resguardar os direitos do trabalhador, quando este é 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.¹³⁰

Assim como será destrinchado no capítulo seguinte, a insegurança para todos os ângulos da relação não é salutar. Enquanto não houver regulamentação específica, as partes estarão sujeitas a julgadores diferentes com entendimentos divergentes, separando trabalhadores semelhantes em grupos totalmente distintos pela dicção ainda binária do Direito em empregado *versus* autônomo. Nesse vácuo, trabalhadores tem por ignorados direitos e

¹²⁷ 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. 238.

¹²⁸ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 132.

¹²⁹ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 132 e 134.

¹³⁰ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 135.

benefícios dos quais poderão usufruir, enquanto os empresários intermediários enfrentam custos incertos¹³¹.

Na criação de uma categoria de coordenados digitais, Eduardo Brasileiro propõe, embora haja diferença na prestação do trabalho *online* e *offline*, como será destrinchado no capítulo seguinte, alguns pressupostos básicos para a sua caracterização:

- 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.¹³²

Alguns pressupostos já estão explícitos pela citação direta do autor, mas a outros entende-se que seja necessário desenvolver para melhor entendimento e enquadramento nesta dissertação.

No que se refere ao primeiro pressuposto elencado, o autor explica que a plataforma digital, meio para a prestação dos serviços, é um modelo de negócio virtual cujo papel da internet é fundamental. Por intermédio desse modelo, variados tipos de serviços podem ser prestados, como transporte, entregas, serviços domésticos... Enquanto as tratativas ocorrem digitalmente, a prestação dos serviços pode ser online ou offline (contato pessoal direto)¹³³.

A quarta característica pode ser explicada considerando a infinidade de usuários a quem o trabalho pode ser prestado, não se trata de uma fonte única e o trabalho é limitado à execução de uma tarefa determinada e específica¹³⁴.

Sobre a coordenação cabe fazer uma ressalva. Ela 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 as

¹³¹ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 135.

¹³² BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 143.

¹³³ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 143.

¹³⁴ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 144.

suas modalidades de execução, pois que, nesse caso, resta configurada a subordinação.¹³⁵

Em um contraponto com o conceito de subordinação algorítmica, Eduardo Brasileiro entende que a participação do algoritmo nos moldes analisados hoje não importa subordinação, mas um gerenciamento com atitudes coordenadas da empresa e do trabalhador¹³⁶. De qualquer forma, defende a necessidade de “transparência acerca dos critérios de programação dos algoritmos e das diretrizes formuladas pelo empreendedor digital”¹³⁷.

Nesse sentido, é necessário observar, no caso concreto, se há ou não subordinação. Em havendo subordinação ao invés de coordenação e preenchidos os demais requisitos da relação de emprego, nada mais justo do que ratificar o vínculo e fazer cumprir os direitos do empregado.

Finalizando o tópico, é possível avaliar a diferença entre parassubordinação e trabalho coordenado digital por meio da análise que o Eduardo Brasileiro faz a respeito de um projeto de lei italiano:

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 um único empreendedor¹³⁸.

Nesta dissertação será destinado espaço para discorrer sobre a atuação de outros países em relação às novas relações que surgiram com o implemento de novas tecnologias.

3.4.3 Primazia da realidade (virtual)

¹³⁵ 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.v3il.105>>. Acesso em 05 jan. 2020. p. 146. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 145.

¹³⁶ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 145.

¹³⁷ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 145.

¹³⁸ 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: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01_059435.pdf>. Acesso em 10 dez. 2019. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 147.

O princípio da primazia da realidade determina que as relações jurídico-trabalhistas devem ser definidas pela situação de fato, não importando a etiqueta que foi atribuída pelas partes ou os termos previstos no contrato e estritamente formais.

Considerando as mudanças provocadas pela revolução digital no mercado de trabalho, a realidade a ser considerada não é mais apenas a realidade física, mas também a realidade digital. É nesse contexto que José Eduardo de Resende Chaves Júnior desenvolve o conceito de realidade digital por meio do denominado contrato hiper-realidade¹³⁹.

O decisivo, para se aferir o estrato fático da relação de trabalho, quando dirigida pelas novas tecnologias de comunicação e informação, é a realidade que emerge da rede produtiva, isto é, aquela que aparece do conjunto de fatores que promove a integração de várias soluções de comunicações, tecnologias de identificação e rastreamento, redes de sensores e atuadores com e sem fio, protocolos de comunicação avançadas e inteligência distribuída para objetos inteligentes.

A primazia da realidade-virtual, portanto, se dá como um parâmetro jurídico para dirimir controvérsias que decorram das novas relações de trabalho, com ênfase na prevalência do sistema, do software, do aplicativo e até mesmo do algoritmo oriundo do poder diretivo do empreendimento sobre disposições formalizadas. Prevalece a realidade-digital sobre a forma contratual.¹⁴⁰

Em estrita relação com a subordinação algorítmica, a realidade virtual configura a adaptação do direito com o fito de interpretar as novas relações trabalhistas. Da mesma forma que a subordinação algorítmica representa o poder diretivo realizado por meio de programas, *softwares* e inteligência artificial, “será o algoritmo que ditará as regras do negócio (jurídico) e da prestação do trabalho, não as estipulações contratuais formais”¹⁴¹.

Em outras palavras, na produção pós-industrial, prevalece a gestão oriunda da inteligência artificial e não o acordo de vontade abstrato das partes. É o determinado pelo algoritmo do aplicativo que vigora na prática e é o que decorre dessa realidade-virtual, do código-fonte, que deve ser considerado como substrato para a incidência do ordenamento jurídico, não as disposições emanadas da vontade formal das partes.¹⁴²

¹³⁹ CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. *Contrato hiper-realidade e direito do trabalho 4.0*. Disponível em: <<https://trab21blog.wordpress.com/2020/06/10/contrato-hiper-realidade-e-direito-do-trabalho-4-0-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior/>>. Acesso em 22 dez. 2022.

¹⁴⁰ CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. *Contrato hiper-realidade e direito do trabalho 4.0*. Disponível em: <<https://trab21blog.wordpress.com/2020/06/10/contrato-hiper-realidade-e-direito-do-trabalho-4-0-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior/>>. Acesso em 22 dez. 2022.

¹⁴¹ CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. *Contrato hiper-realidade e direito do trabalho 4.0*. Disponível em: <<https://trab21blog.wordpress.com/2020/06/10/contrato-hiper-realidade-e-direito-do-trabalho-4-0-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior/>>. Acesso em 22 dez. 2022.

¹⁴² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *O poder empregatício orientado a dados: controle e contrato hiper-realidade*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 77-92, jul./dez. 2020.

O trabalho na rede ainda terá pegadas digitais que serão importantes ferramentas para a análise do caso concreto e a sua subsunção à norma, além de funcionar como meios de provas.

3.4.4 Precarização do Direito do Trabalho e o precariado

As novas tecnologias, embora tenham contribuído para o desenvolvimento do mundo e do aumento do bem-estar, repercutem efeitos indesejados decorrentes da expansão desordenada. Klaus Schwab aduz como exemplo de um resultado indesejado “a maneira como muitas plataformas digitais estão acumulando riqueza nas mãos de cada vez menos pessoas, deixando os trabalhadores em uma situação mais precária e vulneráveis a abusos”¹⁴³.

No contexto da Quarta Revolução Industrial e de todas as mudanças que estão sendo impostas para as relações trabalhista, considerando o intermédio de plataformas digitais, são levantadas algumas hipóteses relacionadas aos benefícios e às desvantagens, dentre essas últimas, a preocupação com o surgimento/ aumento do precariado:

Será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de uma inexorável corrida para o fundo em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas? Se o resultado for o último – um mundo do “precariado”, uma classe social de trabalhadores que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas, ganhos das negociações coletivas e segurança do trabalho –, será que isso criaria uma grande fonte de agitação social e instabilidade política?¹⁴⁴

A precarização do trabalho não possui definição única, mas todos os conceitos levam à seguinte conclusão: está associada “a um processo de desvalorização do trabalho, sobrevalorizando o produto do trabalho – o capital, e não a forma e condições pelas quais se chega ao resultado – o trabalho”¹⁴⁵. Segundo Eduardo Tambelini Brasileiro,

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

¹⁴³ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 65.

¹⁴⁴ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 54 e 55.

¹⁴⁵BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 67.

facilmente ao arbítrio do patrão, em uma relação de dominação assimétrica e desigual.¹⁴⁶

A precarização pressupõe a desumanização do trabalho e ocorre

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.¹⁴⁷

A precarização do trabalho é ratificada pela própria zona cinzenta. A ausência de regulamentação e proteção mínima geram um sentimento perigoso de insegurança no trabalhador. O ambiente fica ainda mais propício para a imposição de regimes e contratos de trabalho mais flexíveis quando considerados o enfraquecimento dos sindicatos e a quantidade de mão de obra excedente¹⁴⁸.

O trabalho intermediado por plataformas digitais é um fenômeno ainda não decifrado pelo Direito do Trabalho. Em que pese ser possível apontar pontos positivos, como a maior mobilidade do trabalhador, que pode decidir quando e (de) onde trabalhar e a possibilidade de complementação de renda, misturadas com um sentimento de autonomia, é notável que os efeitos negativos e a longo prazo também precisam ser considerados.

Forçoso destacar que há insegurança a respeito do valor levantado ao final do mês e de quantas horas serão necessárias para conquistá-lo, uma vez que as tarifas sofrem rotineiras alterações e nem sempre há transparência a respeito dos critérios de programação dos algoritmos. Em decorrência da falta de previsibilidade, sobrejornadas podem ser tornar rotina, prejudicando o convívio familiar, a vida social e a própria saúde do trabalhador. Para completar, o obreiro pode ficar horas à disposição, esperando uma chamada do aplicativo sem que esse tempo seja computado.

Em adição, observa-se a transferência dos riscos da atividade para o próprio prestador de serviços, a ausência de proteção social na hipótese de afastamentos ou acidentes e a ausência

¹⁴⁶ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 67.

¹⁴⁷ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 68

¹⁴⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 23.

de direitos trabalhistas regulamentados para o setor que considerem as peculiaridades da atividade e dos trabalhadores envolvidos.

A Comissão Econômica da ONU para a América Latina e Caribe – CEPAL – concluiu que os postos de trabalho criados por meio de plataformas digitais têm possibilitado um novo modelo de “trabalho informal e precário; um dos desafios regionais, portanto, seria a garantia de direitos a esses trabalhadores sem limitar as oportunidades promovidas pela inovação tecnológica”¹⁴⁹.

Não se deve concluir inadvertidamente que qualquer inovação tecnológica e qualquer nova modalidade de trabalho dela decorrente implicará necessariamente uma força de trabalho precarizada. Deve-se, na verdade, conhecer o significado do termo precarização, suas causas e consequências para que se possa fazer um estudo fundamentado a respeito das modalidades de trabalho que surgirem no futuro.

¹⁴⁹ FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de; BRITO, Maurício Ferreira. *O centenário da Organização Internacional do Trabalho e a Revolução 4.0: É preciso repensar estratégias para lidar com formas inéditas de precariedade laboral*. JOTA, 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-centenario-da-organizacao-internacional-do-trabalho-e-a-revolucao-4-0-17042019>>. Acesso em 28 nov. 2022.

4. ECONOMIA DE COMPATILHAMENTO E *CROWDWORK*

A economia do compartilhamento proliferou modelos de relação laboral inusitados se comparados com os modelos tradicionais regulamentados pelo Direito. Está sendo necessário romper com o raciocínio binário relacionado a emprego e não emprego para sedimentar entendimento e proteger, na medida da dignidade humana, trabalhadores que vivem à margem do Direito e do Estado.

O seu surgimento remonta à ideia de cooperação e, após a sua capitalização, resume “o uso de plataformas on-line que permitam a terceirização de serviços e acesso temporário a bens e serviços, possibilitando a diminuição dos custos de transação”¹⁵⁰.

Klaus Schwab trata desse assunto sob o nome de nuvem humana, ou seja, as demandas são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, onde pouco importa a sua localização¹⁵¹. Esses potenciais trabalhadores são independentes para desenvolverem as tarefas e não estão sujeitos à relação de emprego tradicional. Essa nova forma de trabalho é, inclusive, muito confortável para as empresas, que caracterizam os obreiros como autônomos, uma vez que, até o momento, isentas das obrigações de pagar salários mínimos, tributos e benefícios sociais¹⁵².

Embora os trabalhadores enxerguem benefícios, como maior liberdade de gerenciamento de tempo e possibilidade de conexão internacional, o que predomina é uma “terceirização internacional silenciosa (silenciosa porque as plataformas de nuvem humana não estão listadas nem precisam divulgar seus dados)”¹⁵³.

Acrescenta à ideia de uma terceirização silenciosa a definição de *crowdsourcing* desenvolvida por Jeff Howe em 2006 e publicada em um artigo na Wired Magazine¹⁵⁴. Seria a junção das palavras *crowd* (multidão) e *outsourcing* (terceirização), cuja tradução para o português poderia ser multiterceirização¹⁵⁵. O artigo explora a ascensão da internet e da rede

¹⁵⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 52.

¹⁵¹ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 53.

¹⁵² SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 54.

¹⁵³ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 54.

¹⁵⁴ HOWE, Jeff. *Crowdsourcing: a definition*. Wired Magazine, 2006. Disponível em: < https://sistemas-humano-computacionais.wdfiles.com/local--files/capitulo%3Aredes-sociais/Howe_The_Rise_of_Crowdsourcing.pdf>. Acesso em 25 jan. 2023.

¹⁵⁵ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 56 e 57.

aberta, que possibilitaram a conexão de milhões de pessoas com apenas um *click*. Essa conexão diminuiu, para não dizer exterminou, a distância entre amadores e profissionais, diminuindo drasticamente os custos de qualquer negócio. Basta aplicar a máxima da oferta e da demanda. Trata-se de uma multidão, no sentido de que não é possível enxergar o atributo da personalidade, disposta a executar tarefas de acordo com a demanda que só cresce.

Um lado positivo dessa conexão de massa é a amplitude com que os problemas, ou demandas, são dispersados. Mais pessoas analisando a mesma situação pode importar o desenvolvimento de soluções mais ágeis. A troca de experiências e conhecimentos é muito mais rica.

Do lado de quem demanda a atividade também existe uma multidão. Isso porque o mercado não está restrito a empresas. Diversos usuários estão aptos a solicitar um serviço, conquanto estejam conectados à internet, o que não é difícil nos dias de hoje.

Crowdwork é uma modalidade de trabalho “oriunda do termo em inglês relacionado à prestação de serviços entre pessoas que têm algum tipo de interesse em comum ou podem colaborar entre si”¹⁵⁶.

Para André Gonçalves Zipperer¹⁵⁷, *crowdworking* seria o exercício de atividades por meio da massa de pessoas dispostas a emprestar a sua capacidade e força de trabalho.

No limiar do *crowdsourcing* e do *crowdwork* ainda existe uma subdivisão entre *online* e *offline*. A multitercerização *online*

tem como principal característica o fato de que todo trabalho pode ser executado praticamente sem qualquer encontro físico com o provedor de serviços. O trabalhador não possui local físico de trabalho identificado.

Ele conduz as atividades e é recompensado por estas completamente no ciberespaço, muitas vezes de forma anônima através de acordos virtuais. Nessa modalidade, existem diversos tipos de compartilhamento de trabalho, como o voluntário (p. ex. *wikipedia*), ou por concurso no qual a compensação é oferecida ao primeiro que conclua a tarefa com sucesso (p. ex. na solução de complexas equações matemáticas). Na multitercerização (*crowdsourcing*) *on-line*, a tarefa é disponibilizada em uma plataforma virtual, aceita pelo trabalhador de multidão *on-line*, que a realiza geralmente dentro de prazos e para valores preestabelecidos¹⁵⁸

¹⁵⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 83.

¹⁵⁷ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 57.

¹⁵⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 57.

O trabalho, portanto, é desenvolvido e prestado de maneira remota, desde que haja conexão com a internet e, por consequência com a plataforma. É possível prestar os serviços de qualquer lugar do mundo, desde que haja uma mínima compreensão do idioma do demandante. Com essas características fica, inclusive, fácil desviar dos controles legais¹⁵⁹. A primeira empresa que se tem notícia a implementar como negócio o *crowdsourcing online* é a Amazon, por meio do Amazon Mechanical Turk, no final de 2005.

Por sua vez, a multiterceirização *offline* exige a presença física do demandado no local da execução do trabalho, embora dependa do digital, que é o meio para conectar solicitante e solicitado.¹⁶⁰ É nessa modalidade que a Uber dissemina o trabalho atípico que tanto repercutiu e ainda repercute no Direito do Trabalho brasileiro.

Online ou *Offline* fato é que os trabalhos prestados por meio das plataformas digitais pressupõem redução do custo

de períodos improdutivos, ao mesmo tempo que mantêm o controle total sobre o processo de produção, a fim de preservar os custos de transação ao mínimo. Para atingir esses objetivos, duas precondições devem ser observadas: primeiro, a multidão precisa ser grande o suficiente para sempre ter indivíduos disponíveis quando necessário, e manter uma concorrência satisfatória entre os profissionais da multidão para manter os preços baixos.

Em segundo lugar, ao invés dos sistemas de comando e controle inerentes ao emprego “tradicional”, *crowdsourcers* e plataformas dependem de mecanismos de “reputação digital” para orientar a seleção de profissionais *crowdworkers* e garantir um controle de desempenho eficiente. Os modelos variam, mas uma determinada abordagem é fundamental: os profissionais de multidão recebem pontos, estrelas ou outros símbolos de status pelo cliente/requerente após completar uma tarefa.¹⁶¹

Para além do *crowdwork*, há quem o diferencie do trabalho *on-demand* cujas características são curta duração, sem jornada de trabalho fixa, sem criação de vínculos, a remuneração é de acordo com o serviço realizado e disponibilidade para prestar a atividade quando chamado pela empresa dona da plataforma¹⁶².

O tipo de negócio moldado pela economia do compartilhamento e pela sua evolução para o *crowdwork* (*online* e *offline*) e o *on-demand* desviou de muitas normas regulamentadoras

¹⁵⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 58.

¹⁶⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 58.

¹⁶¹ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 60.

¹⁶² ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do *crowdwork* e do trabalho *on-demand* no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. P.85.

e revolucionou o mercado de trabalho. Todavia, os custos para uma sociedade cuja mão-de-obra não é valorizada e protegida são altos. A insegurança de não ter um mínimo de regulamentação não é saudável e fomenta a zona cinzenta e a precarização de postos de trabalho.

4.1 O fenômeno da Uberização como precursora da discussão no Brasil

A Uber é a empresa de maior expressão que provocou mudanças tão intrigantes nas relações do trabalho por meio do tipo de negócio que oferece atrelado à tecnologia, que deu nome ao fenômeno *uberização*. O seu estudo é particularmente mais interessante para o desenvolvimento da presente dissertação porque há um número considerável de ações judiciais que questionam o vínculo laboral do obreiro com a plataforma digital e as decisões não são unânimes.

A Uber, desde os seus primórdios, se identifica como uma empresa de transporte, embora não tenha sequer um carro vinculado ao seu patrimônio.

A plataforma que intermedeia o tomador do serviço com o trabalhador não é tecnologia pura, mas coordenada por pessoas que exercem atividade empresarial sobre o serviço, estabelecendo regras e cláusulas contratuais que limitam a forma como o serviço será prestado e até o preço dos serviços¹⁶³. Trata-se de um contrato de adesão em que não há espaço para negociação.

A relação é triangular e envolve a empresa da plataforma, os que prestam serviços e os que compram os serviços¹⁶⁴. Nesse modelo,

fica mais difícil se falar em cooperação plena, diante da tendência dominante de hierarquia e direção unitária, que são as características da organização empresarial. Consequentemente, as partes usuárias da plataforma não têm propriamente liberdade sobre os elementos centrais do contrato, como é o caso do preço e das condições do serviço, fixados exclusivamente pelo agente empresarial detentor da plataforma. Assim, esse tipo de negócio costuma envolver uma interferência direta no serviço ofertado tanto pela ótica dos prestadores – que ficam sujeitos aos aspectos da qualidade, padronização e preço impostos pelo agente empresarial detentor da

¹⁶³ FRAZÃO, Ana. *Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica*. Jota.info, 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>>. Acesso em 12 mar. 2021.

¹⁶⁴ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 51.

plataforma -, como pela ótica dos usuários – que não têm outra opção senão aceitar a oferta de serviço predeterminado, tal como proposta pelo detentor da plataforma.¹⁶⁵

Além do que a expressão “economia de compartilhamento” pressupõe, que é a cooperação e a troca entre os usuários, as plataformas digitais embasadas no modelo descrito no parágrafo anterior pressupõem poder diretivo e hierárquico emanado dos agentes empresariais em direção aos prestadores de serviços na mesma medida em que oferecem um serviço padronizado ao usuário por meio de contrato de adesão¹⁶⁶.

A empresa admite o trabalhador, por meio da validação do seu cadastro, sob a condição de “parceiro” e com a ideia de uma economia compartilhada por meio da qual ambos atuam explorando uma plataforma tecnológica. Essa plataforma provê e administra a conexão entre obreiros e clientes, com finalidade econômica.

Nesse contexto, as plataformas digitais fundem os conceitos de trabalhador e empregado para alocar a ideia de parceria. Os parceiros, intermediados por uma plataforma, prestam um serviço de interesse comum, no caso da Uber, o transporte de passageiro e a entrega de mercadorias.

No mesmo ambiente, há a coexistência de relações similares às de trabalho (prestadores de serviços) e às consumeristas (usuários).

No que se refere às relações de trabalho é necessário destacar as promessas feitas por propagandas de empresas como a Uber. Na sua página inicial, frases como “Dirija pelo app da Uber. Você escolhe quando quer ganhar” e “Dirija com a Uber. Você é o seu próprio chefe”¹⁶⁷ são recorrentes e funcionam como chamariz.

Dois tipos de pessoas são atraídos pelas frases de efeito: existem aqueles que querem apenas complementar a renda e podem decidir, de fato, quando querem ganhar a renda extra (seja do caminho do trabalho para casa ou vice-versa, em que as corridas intermediadas pelo

¹⁶⁵ FRAZÃO, Ana. *Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica*. Jota.info, 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>>. Acesso em 12 mar. 2021.

¹⁶⁶ FRAZÃO, Ana. *Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica*. Jota.info, 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>>. Acesso em 12 mar. 2021.

¹⁶⁷ UBER. *Site oficial*. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/kochab/?ad_id=617272361180&adg_id=139842103186&campaign_id=18092255756&cre=617272361180&dev=c&dev_m=&fi_id=&gclid=Cj0KCCQiApKagBhC1ARIsAFc7Mc6pGtWKihWSova9gvP37ry0Ga6_IgDOeEcn9_1o2RS3ttfc49FeOVgaAleKEALw_wcB&gclsrc=aw.ds&kw=uber&kwid=kwd-12633382&match=b&net=g&placement=&tar=&utm_campaign=CM2198943-search-google-brand_25_-99_BR-National_o-d_web_acq_cpc_pt_T1_Generic_BM_uber_kwd-12633382_617272361180_139842103186_b_c&utm_source=AdWords_Brand>. Acesso em 09 mar. 2023.

aplicativo rendem o valor gasto com o combustível ou a manutenção do veículo); e aqueles que, por causa dos implementos tecnológicos foram desligados do seu emprego formal e utilizam a plataforma como meio de subsistência.

Verifica-se que a plataforma promete a autonomia em relação ao “quando”, mas não em relação ao “quanto” e ao “como”.

O “como” o serviço é prestado não é passível de autonomia. Pelo contrário, diversas são as regras estipuladas em seus termos de serviços, a exemplo das especificações dos veículos aceitáveis, as hipóteses de cancelamento de corridas, o peso das avaliações dos usuários...

Tampouco o “quanto” é decorrente da autonomia da vontade do motorista e do usuário. Os valores cobrados estão relacionados à distância a ser percorrida, bem como à oferta de motoristas disponíveis e à demanda de usuários para determinada região. Não é possível calcular de antemão quantas horas serão necessárias para acumular os valores essenciais para a sua subsistência, não há previsibilidade.

Ademais, não há alteridade, pois os riscos da atividade são todos do motorista “parceiro”, como a manutenção do veículo, os gastos com o combustível, imposto sobre a propriedade de veículos automotores – IPVA – e seguro.

A despeito das vantagens que são vendidas com slogans relacionados a flexibilidade do horário de trabalho, autonomia e renda, verifica-se, na verdade, a ausência de previsibilidade de renda, o controle por algoritmos e a incerteza quanto a qualquer proteção mínima social.

É no seio desse ideário que empresas como a Uber obtém lastro para o uso de técnicas de gamificação e sistemas de bônus e de incentivos em forma de brindes condicionados ao cumprimento de objetivos que, em determinadas circunstâncias, se perfazem em verdadeiro incentivo à ilegalidade. Deve ser levado em consideração, por exemplo, que o cumprimento de tais metas por um entregador a serviço do UberEats irá lhe exigir, no mínimo, o deslocamento na velocidade acima da permitida pelas vias urbanas, além da prática do “corredor” em horários de pico do trânsito. Por meio da adaptação de aspectos de *videogames*, as plataformas buscam promover, ardilosamente, o engajamento subjetivo do trabalhador, inclusive injetando o sentimento concorrencial, de tal feita que este não vê o outro obreiro operando na plataforma como um colega submetido à ordem do mesmo tomador, mas sim como um concorrente que deve ser ultrapassado, como se ali não estivessem ambos sujeitos a uma mesma relação empregatícia.¹⁶⁸

No que se refere ao enquadramento jurídico para o trabalhador que empresta a sua força de trabalho por meio de plataformas digitais, verifica-se que não há uma unanimidade. A

¹⁶⁸ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 91.

legislação atual brasileira não é explícita sobre o assunto e muito ainda é discutido, fomentando o aumento da zona cinzenta trabalhista no Brasil.

4.1.1 Enquadramento jurídico do trabalho intermediado por plataforma digitais no Brasil

A intermediação de trabalho realizada por empresas detentoras de plataformas digitais ganhou espaço em um curto período de tempo. Período de tempo este que não foi aproveitado pelo Poder Público para adiantar discussões e desafios e adiantar preocupações a ponto de proteger minimamente a sua força de trabalho.

A subsunção da realidade à norma reste prejudicada diante de tantas mudanças no modo de se relacionar com o trabalho.

As plataformas estão atualmente desenvolvendo um mercado de trabalho paralelo ultraflexível, não administrado por nenhuma forma de contrato, salários, normas ou regulamento relativos à jornada, a horário e local de trabalho, treinamento e acesso à sindicalização.¹⁶⁹

Segundo, André Gonçalves Zipperer¹⁷⁰, a tática preferida das empresas que operam como facilitadoras é a do fato consumado, que se aproveita da lentidão dos legisladores para regulamentar a categoria. Essa inoperância legislativa face a atuação das plataformas configura a receita perfeita para a proliferação da zona cinzenta trabalhista.

Com a inércia do Estado, em especial dos Poderes Executivo e Legislativo, o Poder Judiciário, ao qual compete a análise do caso concreto para a correta aplicação do direito, é acionado para dirimir os conflitos práticos proporcionados pelo novo modelo de relação trabalhista. Com isso, há a judicialização da política e das relações sociais¹⁷¹.

A Uber, com o intuito de não firmar precedentes nos tribunais, age estrategicamente buscando celebrar acordos e extinguir o processo com resolução do mérito nos seus termos. O Tribunal Superior do Trabalho deu a esse comportamento o nome de litigância manipulativa e o trata como manipulação do sistema judiciário trabalhista:

a finalidade do acordo proposto pela ré não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas um agir deliberado, para impedir a existência,

¹⁶⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 82.

¹⁷⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 83.

¹⁷¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 24.

formação e consolidação da jurisprudência reconhecadora de direitos trabalhistas aos seus motoristas. Evidenciada, pois, a má-fé processual, com o notório intuito de obter vantagem desproporcional e, portanto, em prejuízo à parte hipossuficiente da relação jurídica. Assim, a conduta processual da ré configura abuso processual de direito, atenta contra o poder judicial criativo do juiz, esvazia o conteúdo da jurisdição, por ausência deliberada de pretensão resistida, causa tumulto processual, viola os princípios da boa-fé, da lealdade processual e da cooperação, além de inviabilizar a manifestação pública da jurisprudência dos Tribunais e impedir que se assegure linha de entendimento mais coesa e, portanto, a segurança jurídica.¹⁷²

A jurisprudência vem evoluindo e o enquadramento do trabalhador que empresta a sua força de trabalho por meio de plataformas digitais já ganhou contornos, embora ainda não tenha forma definitiva definida.

A principal dificuldade é a de que o trabalhador não apresenta as características principais da subordinação na medida que possui margem de autonomia e flexibilidade, bem como assume alguns riscos da atividade, mas também não preenche os requisitos para o enquadramento do autônomo, uma vez que não exerce uma autonomia plena.

Enquanto não existe uma norma específica, os estudiosos e os Tribunais aplicam a norma ao caso, buscando verossimilhança. Nesse ponto, diante da inércia dos poderes Legislativo e Executivo, o Poder Judiciário ganha protagonismo social e político. A própria Constituição da República, no inciso XXXV do artigo 5º, garante a atuação do órgão pelo princípio do acesso à justiça: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”¹⁷³.

Embora o Poder Judiciário seja um aplicador da lei e, portanto, esteja submetido aos seus limites, no presente caso de análise da norma que melhor se adequa à nova forma de se relacionar no âmbito do trabalho, não há consenso e, diante de decisões conflitantes, não há, por conseguinte, segurança jurídica.

4.1.1.1 Relação de emprego

¹⁷² BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067*. Agravante e Recorrente Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravada e Recorrida Viviane Pacheco Câmara. Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>>. Acesso em 14 jan. 2023.

¹⁷³ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jul. 2020.

A relação de emprego está prevista na CLT e tem como base o artigo 3º relacionado ao artigo 2º¹⁷⁴, que consubstanciam os seus elementos principais: pessoa física, subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Há, ainda, a previsão, embora não ratificada enquanto pressuposto, da alteridade, que importa a assunção dos riscos da atividade pelo empregador.

A relação de emprego conta com o maior prestígio do Direito do Trabalho, da doutrina e da jurisprudência e possui o maior rol de direitos. O vínculo empregatício garante ao trabalhador limitação de jornada, salário mínimo, férias com acréscimo de um terço, intervalos intra e interjornadas, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, licença maternidade e paternidade, seguro desemprego, estabilidade...

Cláudio Jannotti da Richa, Lorena Vasconcelos Porto e Rúbia Zanotelli de Alvarenga analisam o fenômeno sob a seguinte ótica:

Se antigamente a produção era *just in time*, agora o trabalhador que é, tendo em vista que ele sempre deve estar pronto para trabalhar, na hora em que é demandado, quando o consumidor aciona o aplicativo/plataforma e a empresa faz a intermediação e o controle do trabalho realizado. O que interliga a demanda do consumidor, a intermediação/controla da empresa e o trabalhador é a disponibilidade imediata deste em trabalhar, ele deve estar sempre a postos o dia inteiro! Em nome do “empreendedorismo”, cria-se uma empresa de um homem só, para somente ele trabalhar em nome dela, não podendo se fazer substituir por mais ninguém, até porque ele é o único trabalhador da empresa e por isso deve estar sempre pronto para quando for demandado, atender o pedido imediatamente, sob pena de perder a oportunidade e mesmo o emprego. É óbvio, claro como a luz do sol, que estamos diante de uma fraude trabalhista, pois esta empresa é falsa ou este autônomo (*freelancer*) também é falso, usados para mascarar o que todos nós já sabemos: trata-se de um empregado.¹⁷⁵

Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcelos Porto e Helena Emerick Abaurre afirmam que todos os pressupostos da relação de emprego estão presentes nas relações *on-demand*. A pessoalidade estaria presente por meio do registro na plataforma, que prevê

¹⁷⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

(...)

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

¹⁷⁵ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do direito do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 73 e 74.

exigências para que sejam admitidos para prestar os serviços; por meio da prestação pessoal, uma vez que não se podem fazer substituir, sob pena de exclusão do aplicativo; por meio dos perfis dos obreiros que ficam à disposição dos usuários; e por meio das avaliações *intuitu personae* a que estão sujeitos¹⁷⁶.

A onerosidade estaria presente pela “contraprestação pecuniária paga pelos sistemas tecnológicos”¹⁷⁷ e a continuidade pela programação do algoritmo em que

quanto mais o obreiro aceita e realiza as tarefas que lhe são atribuídas, mais ele é convocado pelo aplicativo. Nessa lógica, inclusive, lhe são oferecidos bônus pelo cumprimento de metas estabelecidas pelas empresas, o que revela a lógica de permanência que permeia os novos pactos do mercado 4.0.¹⁷⁸

Segundo os autores, a subordinação está presente pela dependência, cuja presença também está marcada no *caput* do art. 3º da CLT:

Nesse caminhar, percebe-se que, quando a empresa é que decide o preço do serviço e o percentual da remuneração que será repassado ao trabalhador, em correspondência à realização de determinada tarefa e às características desta – havendo ainda, em algumas hipóteses, a imposição de cláusulas de satisfação –, já não persiste a configuração de trabalho autônomo: há a submissão do trabalhador aos ditames do algoritmo.¹⁷⁹

Em julgado recente, o Tribunal Superior do Trabalho manteve o reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista e Uber após o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região ter negado homologação de acordo e reconhecido a relação de emprego.

O TST entendeu que: 1) há pessoalidade na medida que há a existência de um identificador – ID – para cada usuário que se cadastra no aplicativo e que o mesmo usuário não pode ser substituído por outro motorista “parceiro”; 2) a não eventualidade está presente

¹⁷⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 96.

¹⁷⁷ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 96.

¹⁷⁸ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 96.

¹⁷⁹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 99.

independentemente da jornada flexível e, no caso analisado, a reclamante não prestava serviços para nenhuma outra plataforma; 3) a onerosidade é representada pela remuneração dos motoristas pelos serviços prestados por meio de salário por obra ou serviço; 4) há subordinação algorítmica, ou seja, a Uber realiza controle, fiscalização por programação neo-fordista.¹⁸⁰

Com ressalvas, doutrinadores, como Amauri Mascaro Nascimento, entendem que as decisões que forcem a aplicação da relação de emprego aos trabalhos prestados por meio de plataformas digitais devem ser evitadas, porque podem implicar a extinção de postos de trabalho com o abandono da atividade no país em decorrência do aumento dos custos para a empresa:

(...) 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% das forças 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 as 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 tributação dos ônus previdenciários e o rompimento da concepção binária subordinação-autonomia.¹⁸¹

Com visão semelhante, Eduardo Brasileiro explica que aplicar a relação de emprego ao coordenado digital é contraproducente por poder prejudicar o trabalhador direta e indiretamente.

Diretamente, porque muitos trabalhadores preferem manter independência e flexibilidade de “como, quando e por quanto tempo realizar o seu trabalho”¹⁸². Nesse sentido, é importante diferenciar os trabalhadores que utilizam a plataforma rotineiramente com horários mais longos à disposição e aqueles que utilizam apenas para suprir algumas demandas, como corridas no caminho e na volta do trabalho para cobrir os custos do veículo próprio e do combustível.

¹⁸⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Agravante e Recorrente Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravada e Recorrida Viviane Pacheco Câmara. Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>>. Acesso em 14 jan. 2023.

¹⁸¹ 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.

¹⁸² BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 135.

Indiretamente, os trabalhadores podem ser afetados pela tomada de decisão da empresa detentora da plataforma de encerrar as atividades no país ou, como consequência mais branda, de “acabar com a liberdade de horários e flexibilidade das quais desfrutam”¹⁸³.

É nesse contexto de superação da relação binária que a presente dissertação explora outras formas definidas em países como Espanha e Alemanha. O estudo comparado é importante ferramenta para o estudo e, conseqüentemente, desenvolvimento de um conceito próprio e de acordo com os princípios fundamentais da Constituição da República e do Direito do Trabalho brasileiros.

4.1.1.2 Autônomo

O trabalhador autônomo se difere do empregado pela ausência de subordinação, ou seja, pela ausência de sujeição aos poderes de direção, controle e fiscalização do beneficiado pelo serviço. Ele “desenvolve a sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”¹⁸⁴.

Existem várias teorias para definir o trabalhador autônomo.

A teoria da finalidade do trabalho pressupõe que o tomador dos serviços tem como objetivo o resultado do trabalho, sem se interessar pelos meios de execução¹⁸⁵.

A teoria do resultado, como explica Eduardo Brasileiro, 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 entanto, se o resultado for mediato, isto é, quando o trabalhador vende diretamente o que produz, sem poder ficar com os frutos do seu labor, estar-se-á diante do trabalhador empregado.¹⁸⁶

¹⁸³ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 135.

¹⁸⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 532.

¹⁸⁵ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 93.

¹⁸⁶ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 93.

A teoria do trabalho por conta própria, por sua vez, considera que o trabalhador exerce a sua atividade profissional de forma independente, auferindo remuneração pela venda dos seus serviços ou produtos¹⁸⁷.

De outra forma, a teoria da assunção do risco da atividade, como o próprio nome diz, pressupõe que, ao contrário do empregado, o trabalhador autônomo assume todos os riscos da sua atividade.

No que se refere à teoria do controle dos meios de produção, é possível inferir que o trabalhador autônomo é o dono, possuindo e controlando, dos meios que permitem a prestação dos seus serviços e a confecção do seu produto¹⁸⁸.

Por fim, a teoria do modo como a atividade é desenvolvida, atesta a ausência ou presença da subordinação. Estando a subordinação ausente, o trabalhador é autônomo.

Considerando todas as teorias, o trabalhador autônomo 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 controles destes, percebendo remuneração pelo resultado do seu trabalho. Destaca-se que, a ausência de subordinação jurídica é o principal marco diferenciador entre o trabalhador autônomo e o empregado.¹⁸⁹

Sendo a subordinação o divisor de águas entre o trabalhador autônomo e o empregado, verifica-se que a controvérsia a respeito da regulamentação pertinente ao trabalhador que presta seus serviços por meio de plataformas digitais cinge-se à análise da sujeição do indivíduo aos comandos, controles e fiscalizações do tomador dos serviços.

Joseane Suzat Lopes da Silva assevera que o trabalho prestado por meio de plataformas digitais ocorre por meio de uma interação econômica diferente:

Essa nova modalidade de interação econômica não se confunde com os clássicos modelos que envolvem uma empresa e um consumidor (B2C – business to consumer), duas empresas (B2B – business to business) ou consumidores (C2C – consumer to consumer). Há, na realidade, um “mercado de duas pontas” (two-sided markets), visto que existem dois sujeitos interessados, sendo que um deles se predispõe a permitir que o outro se utilize de um bem, que se encontra em seu domínio, e o outro concorda em

¹⁸⁷ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 94.

¹⁸⁸ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 94.

¹⁸⁹ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 95.

usufruí-lo mediante remuneração. No entanto, toda a transação é intermediada por um agente econômico que controla a plataforma digital.¹⁹⁰

O Superior Tribunal de Justiça, no segundo semestre de 2019, incitado a se manifestar em um conflito negativo de competência relacionado a uma ação em que no polo ativo figurava um motorista por aplicativo e no polo passivo, a Uber do Brasil Tecnologia Ltda, entendeu que a competência para julgar a matéria relacionada a danos morais e materiais da relação seria do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas.

O cerne da matéria objeto da lide era:

O autor alegou que realizava corridas pelo aplicativo UBER, porém sua conta foi suspensa pela empresa, o que o impossibilitou de exercer sua profissão de motorista. Afirmou que a empresa alegou comportamento irregular e mau uso do aplicativo, o que lhe gerou prejuízos materiais por ter locado um veículo para a realização das corridas. Pleiteou a reativação da sua conta no UBER e o ressarcimento de danos materiais e morais.¹⁹¹

O Ministro Relator Moura Ribeiro entendeu que não havia, no caso, discussão acerca de eventual vínculo empregatício entre o motorista e a empresa e nem pretensão de verbas de cunho trabalhista. Decorrendo o pedido de um contrato firmado entre empresa detentora de aplicativo e motorista, estar-se-ia diante de uma relação civil.

Ficou consignado no voto, ainda, tendo o Relator analisado a situação abstratamente, que a relação entre as partes estava adstrita a um contrato de cunho eminentemente civil, 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”¹⁹².

Diante da ausência, sob a ótica do Ministro Relator, dos pressupostos da relação de emprego, o trabalho deveria ser caracterizado como autônomo ou eventual e, portanto, estaria

¹⁹⁰ SILVA, Joseane Suzart Lopes da. *O transporte remunerado individual de passageiros no Brasil por meio de aplicativo*: a Lei 13.640/2018 e a proteção dos consumidores diante da economia do compartilhamento. Revista de Direito do Consumidor, vol. 118, ano 27, p. 157 e 158.

¹⁹¹ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0)*. Suscitante Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas, Suscitado Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas, Interessados Denis Alexandre Barbosa e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>. Acesso em 12 dez. 2022.

¹⁹² BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0)*. Suscitante Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas, Suscitado Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas, Interessados Denis Alexandre Barbosa e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>. Acesso em 12 dez. 2022.

sob a égide do Direito Civil. “Os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma”¹⁹³.

Em sentido similar, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não reconheceu a relação de emprego entre motorista e empresa detentora do aplicativo. Na decisão, ficou consignado que “as novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego”¹⁹⁴.

O Relator, representante da 4ª Turma do TST, entendeu que o enquadramento jurídico do caso deve ser o mesmo do previsto na Lei Federal nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007, especialmente no que se refere ao transportador autônomo, “assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem uma relação de natureza comercial”¹⁹⁵.

A Lei Federal nº 11.442, de 2007¹⁹⁶, dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração. O legislador determinou que a atividade econômica de transporte rodoviário de cargas possui natureza comercial e é exercida em regime de livre concorrência por pessoa física ou jurídica. São determinados requisitos específicos e a norma é expressa ao determinar que os serviços prestados não configuram em nenhuma hipótese vínculo de emprego. Trata-se, portanto de uma opção política-legislativa.

Não vislumbrando os requisitos do vínculo empregatício, uma vez que o motorista “pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-

¹⁹³ BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0)*. Suscitante Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas, Suscitado Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas, Interessados Denis Alexandre Barbosa e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>. Acesso em 12 dez. 2022.

¹⁹⁴ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023

¹⁹⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023

¹⁹⁶ BRASIL, Lei Federal nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007. *Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11442.htm>. Acesso em 08 mar. 2023.

clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo”¹⁹⁷, o Relator qualificou que novas formas de trabalhar surgiram e que nem todo trabalho prestado de forma pessoal e onerosa deve ser sinônimo de vínculo empregatício regulado pela CLT.

No voto ficou destacado, ainda, o papel que a pandemia do novo coronavírus desempenhou ao impulsionar maior flexibilidade para trabalhadores e empresas e acelerar o uso de plataformas digitais, considerando também que esse trabalho intermediado ofereceu oportunidades para aqueles que ficaram desempregados¹⁹⁸.

O Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos diferenciou as plataformas em plataformas *online* baseadas na *web* e plataformas baseadas na localização. Enquanto as plataformas de localização estão focadas em serviços de transporte de pessoas e entregas, as baseadas na *web* têm como escopo aproximar trabalhadores e clientes para a execução de uma tarefa específica, considerando

um banco de dados proprietário que consiste em indicadores como classificações e avaliações, e facilitam a relação cliente-trabalhador em todas as suas dimensões. Essa estratégia de negócio permite que trabalhadores com várias habilidades acessem várias tarefas na mesma plataforma e que as empresas-clientes acessem uma ampla variedade de trabalhadores qualificados em um único local. A aproximação digital facilita e qualifica o resultado buscado pelo cliente e otimiza e potencializa o trabalho e os ganhos dos trabalhadores.¹⁹⁹

Em ambas as hipóteses, contudo, o Relator descreve elementos que são comuns aos modelos de negócios:

- 1) mecanismos de fixação de preços e de fixação de remunerações,

¹⁹⁷ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023

¹⁹⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023

¹⁹⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023

- 2) cobrança de comissões a trabalhadores e clientes,
- 3) correspondência de trabalhadores com clientes,
- 4) atribuição e avaliação do trabalho através de algoritmos,
- 5) monitorização do trabalho através de diferentes ferramentas digitais,
- 6) utilização de sistemas de classificação e envolvimento com a força de trabalho por meio dos termos de acordos de serviço das plataformas.²⁰⁰

Entende o Ministro que esses elementos devem ser considerados na elaboração de uma regulamentação específica, mas, enquanto não há regramento próprio, defende que a melhor compreensão acerca do funcionamento das plataformas digitais de trabalho deve estar relacionada ao artigo 20²⁰¹ da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro²⁰², ou seja, devem ser consideradas as consequências práticas da decisão.

O Relator então conclui que não vislumbra as características da relação de emprego nas modalidades de trabalho por plataforma, uma vez que o trabalhador possui liberdade quanto à prestação dos seus serviços, enquanto que, na relação de emprego, o empregado cede a sua liberdade para atender ao poder diretivo do empregador onde e quando este determinar²⁰³.

Em decisão ainda mais recente e um tanto quanto controversa, o Supremo Tribunal Federal – STF – se pronunciou sobre o assunto por meio da Reclamação 59.795 – Minas Gerais. A empresa Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda, empresa cujo objeto e *modus operandi* se assemelham aos da Uber, irressignada com a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a empresa, apresentou Reclamação Constitucional alegando que a decisão do Tribunal de 2º grau teria desrespeitado decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Constitucionalidade – ADC – 48, na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF – 324, no Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725-RG), na Ação Direta de

²⁰⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023.

²⁰¹ Art. 20. Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão.

²⁰² BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. *Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro*. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2023.

²⁰³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023.

Inconstitucionalidade – ADI – 5835 MC/DF e no Recurso Extraordinário 688.223 (Tema 590-RG).

O Relator, Ministro Alexandre de Moraes, perpassou a decisão por todos os paradigmas citados pela Cabify.

Na ADC 48 foi firmada a seguinte tese:

1 A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista.²⁰⁴

A decisão foi fundamentada na legitimidade reconhecida às terceirizações, inclusive de atividades-fim:

Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso.²⁰⁵
(grifei)

O Ministro Roberto Barroso, Relator, sinalizou que a Lei Federal nº 11.442²⁰⁶, de 2007, ao regulamentar relação comercial de natureza civil, permitindo contratação de trabalhadores para que realizem transportes de cargas em rodovias sem a configuração de vínculo de emprego, deve ter seus conflitos dirimidos pela Justiça Comum²⁰⁷.

²⁰⁴ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 59.795 – MG*. Reclamante Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda e Reclamado Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 24 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf>. Acesso em 30 mai. 2023.

²⁰⁵ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Constitucionalidade nº 48 – DF*. Requerente Confederação Nacional do Transporte e Intdo. Presidente da República e Congresso Nacional. Relator Roberto Barroso. Brasília, 19 de maio de 2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>>. Acesso em 31 mai. 2023.

²⁰⁶ Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980.

²⁰⁷ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Constitucionalidade nº 48 – DF*. Requerente Confederação Nacional do Transporte e Intdo. Presidente da República e Congresso Nacional. Relator Roberto Barroso. Brasília, 19 de maio de 2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>>. Acesso em 31 mai. 2023.

A ADPF 324, que também contou com a relatoria do Ministro Barroso, em sentido semelhante fixou tese acerca da licitude da terceirização de qualquer atividade, seja meio ou fim, não havendo se falar em vínculo entre empregado da contratada e contratante²⁰⁸.

Em sequência, no julgamento do Recurso Extraordinário 958.252 com repercussão geral, de relatoria do Ministro Luiz Fux, foi firmado o tema 725. O Supremo Tribunal Federal reconheceu organizações de trabalho além da terceirização, relacionadas a outras formas de composição dos agentes econômicos. Em uma análise da aplicação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho²⁰⁹ ao caso, o tribunal manifestou pela liberdade de contratar na esfera trabalhista e fixou a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”²¹⁰.

Verifica-se dos julgados relacionados que precedentes foram criados no sentido de entender pela ampliação das relações de trabalho para além do instituto do vínculo de emprego, em consonância com a liberdade de contratação.

Por sua vez, no Recurso Extraordinário 688.223 de relatoria do Ministro Dias Toffoli, a tese fixada foi: “É constitucional a incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito

²⁰⁸ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 – DF*. Requerente Associação Brasileira do Agronegócio e Intdo. Tribunal Superior do Trabalho. Relator Roberto Barroso. Brasília, 17 de setembro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>>. Acesso em 31 mai. 2023.

²⁰⁹ Súmula nº 331 do TST - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

²¹⁰ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 958.252 – MG. Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução de atividade-fim da empresa*. Recorrente Celulose Nipo Brasileira S/A e Recorrido Ministério Público do Trabalho. Supremo Tribunal Federal. Relator Luiz Fux. Brasília, 31 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em 31 mai. 2023.

de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos do subitem 1.05 da lista anexa à LC nº 116/03”²¹¹

Para finalizar as referências dentro do julgado mais recente do STF, a ADI 5.625, cujo acórdão foi redigido pelo Ministro Nunes Marques, fixou a seguinte tese:

“1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores.”²¹²

Todos os julgados serviram de fundamento para a decisão mais recente que ratifica o entendimento da Corte no sentido de ser possível firmar contratos de trabalho diversos da relação de emprego. No caso em específico, o STF entendeu que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região ao reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e o aplicativo Cabify desconsiderou todos os precedentes da Corte Suprema e negligenciou as permissões da Constituição.

Entendeu o Ministro relator que a relação estabelecida entre o motorista e a plataforma tem mais semelhanças com as previsões da Lei nº 11.442/2007, sendo o motorista proprietário de vínculo específico e que tem relação de natureza comercial com o aplicativo.

Dessa forma, o Ministro Alexandre de Moraes cassou os atos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e determinou a remessa à Justiça Comum. Essa decisão atingiu um patamar diferenciado e recebeu muitas críticas²¹³, especialmente, porque considerou a amplitude do Direito do Trabalho e, por consequência, o trabalho enquanto gênero que não se confunde com a espécie relação de emprego, mas aplicou ao caso o Direito puramente Civil.

A competência da Justiça do Trabalho está constitucionalmente garantida pelo artigo 114 da Constituição da República²¹⁴ e o inciso I é explícito ao conceder à justiça especializada

²¹¹ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 688.223 – PR. Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução de atividade-fim da empresa*. Recorrente Celulose Nipo Brasileira S/A e Recorrido Ministério Público do Trabalho. Supremo Tribunal Federal. Relator Luiz Fux. Brasília, 31 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em 31 mai. 2023.

²¹² BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625 – DF*. Repte. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade e Intdo. Presidente da República. Supremo Tribunal Federal. Relator Edson Fachin. Redator Nunes Marques. Brasília, 29 de março de 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239>>. Acesso em 31 mai. 2023.

²¹³ CARELLI, Rodrigo. *Nota zero ao ministro Alexandre de Moraes em Direito do Trabalho*. Conjur, 13 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jun-13/rodrigo-carelli-nota-zero-alexandre-direito-trabalho?fbclid=PAAaZmwNWvMXtcc9OSqB9N5B7DezYmFxVUL21nE5DdDmU_TpRAkdr2O3QND_c>. Acesso em 14 jun. 2023.

²¹⁴ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

a competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho. Observa-se, então, que o julgado foi proferido com dissonância, aumentando ainda mais o limbo jurídico existente.

De todo o exposto neste tópico, destaca-se que a jurisprudência não é uníssona e diverge de entendimento. As divergências não são infundadas, encontram respaldo em fundamentos jurídicos. No entanto, enquanto o legislador não fizer uma opção política, sem afastar a importância do debate e dos estudos a respeito, delimitando as regras aplicáveis ao caso, haverá insegurança jurídica.

4.3 O enquadramento legal dado a trabalhadores que estavam articulados na zona cinzenta decorrente da Quarta Revolução Industrial em outros países

A aplicação *ipsis litteris* das normas de outros países ao Brasil não é o que se busca, uma vez que existem peculiaridades e cada país possui uma cultura e, conseqüentemente, um direito diferente, embora possa encontrar semelhanças. A análise de casos de regulamentação de trabalhos por meio de plataformas digitais em outros países tem o condão de enriquecer o debate, aprender com a experiência alheia e evitar erros.

4.3.1 Espanha

4.3.1.1. Trabalho autônomo economicamente dependente

A figura do trabalhador autônomo está consubstanciada especialmente na ideia de ausência de subordinação. Nessa modalidade, o prestador dos serviços não está sujeito aos poderes de direção, fiscalização e controle²¹⁵. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena completa afirmando ser 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”²¹⁶.

Em 2007, a Espanha editou a Lei 20/2007, denominada de Estatuto do Trabalho Autônomo – ETA. Desta lei, destaca-se para o presente trabalho o Capítulo III – *Régimen*

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;

²¹⁵ 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.

²¹⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 532.

*profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente*²¹⁷ do Título II – *Régimen profesional del trabajador autónomo*.

O Estatuto do Trabalho Autônomo inovou ao reconhecer a existência de um trabalhador autônomo que, a despeito da sua autonomia, depende economicamente de determinado cliente.

Na definição da lei:

Artigo 11 Conceito e âmbito subjetivo

1. Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes referidos no Artigo 1.2.d) desta Lei são aqueles que exercem uma atividade econômica ou profissional com fins lucrativos e habitualmente, pessoalmente, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual dependa financeiramente para receber dele pelo menos 75 por cento de sua renda de trabalho e atividades econômicas ou profissionais.

2. Para o exercício da atividade econômica ou profissional como trabalhador autônomo economicamente dependente, deverá atender simultaneamente às seguintes condições:

a) Não estar a cargo de empregados ou contratar ou subcontratar parte ou toda a atividade com terceiros, tanto no que diz respeito à atividade contratada com o cliente de que depende tanto economicamente quanto das atividades que podem ser contratadas com outros clientes.^{218 219}

É possível verificar que há um requisito econômico e objetivo para o enquadramento do autônomo como economicamente dependente: é necessário que receba de apenas um cliente a importância equivalente a 75% da sua renda de trabalho. Esse requisito, no entanto, não importa a configuração de subordinação, como é possível depreender do conceito explanado na mesma lei sobre o trabalhador autônomo:

Artigo 1. Suposições incluídas:

1. A presente lei aplica-se às pessoas singulares que habitualmente efetuam, pessoal, direto, **por conta própria** e **fora do âmbito de gestão e organização de outra**

²¹⁷ Tradução: Regime profissional do trabalhador autônomo economicamente dependente.

²¹⁸ ESPANHA, Ley nº 20/2007, de 11 de julio. *Estatuto del trabajo autónomo*. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>>. Acesso em 22 mar. 2023.

²¹⁹ Tradução livre de: Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

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

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

pessoa, uma atividade econômica ou profissional com fins lucrativos, que dê ou não emprego a trabalhadores para outros.^{220 221}
(grifos nossos)

Nessa seara, é possível inferir que, embora haja dependência econômica, 75% de sua renda, o trabalho desenvolvido está fora do âmbito de gestão e organização de outra pessoa, ou seja, fora do poder diretivo e, por consequência, distante de uma subordinação.

Para a configuração do trabalhador autônomo economicamente dependente há ainda um requisito negativo, qual seja não possuir empregados e nem subcontratar as atividades relacionadas ao cliente a que está sujeito de dependência econômica.

A regulamentação da Lei ocorreu por meio do Real Decreto nº 197/2009. Esse decreto trouxe os parâmetros para definição do requisito econômico da dependência de 75% de renda:

Para o cálculo da percentagem de 75 por cento, os rendimentos referidos no número anterior incidirão exclusivamente sobre o total dos rendimentos auferidos pelo trabalhador independente por rendimentos de atividades econômicas ou profissionais em resultado da atividade por conta própria exercida por todos clientes. , incluindo aquele que é tomado como referência para determinar a condição de trabalhador independente economicamente dependente, bem como os rendimentos que poderia auferir como empregado ao abrigo de contrato de trabalho, quer com outros clientes ou empregadores quer com o próprio cliente. Excluem-se deste cálculo os rendimentos de mais-valias ou as mais-valias auferidas pelo trabalhador independente decorrentes da gestão dos seus bens pessoais, bem como os rendimentos da transmissão de elementos relacionados com atividades económicas.^{222 223}

Importante destacar que o reconhecimento da dependência econômica advém de um contrato com o cliente ou, na sua ausência volitiva, por meio do reconhecimento na justiça.

²²⁰ ESPANHA, Ley nº 20/2007, de 11 de julio. *Estatuto del trabajo autónomo*. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>>. Acesso em 22 mar. 2023.

²²¹ Tradução livre de: Artículo 1. Supuestos incluidos. 1. La presente ley se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

²²² ESPANHA, Real Decreto nº 197/2009, de 23 de febrero. *Por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo economicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos*. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-3673>>. Acesso em 22 mar. 2023.

²²³ Tradução livre de: Para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento, los ingresos mencionados en el párrafo anterior se pondrán en relación exclusivamente con los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo por rendimientos de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, incluido el que se toma como referencia para determinar la condición de trabajador autónomo economicamente dependiente, así como los rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena en virtud de contrato de trabajo, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente. En este cálculo se excluyen los ingresos procedentes de los rendimientos de capital o plusvalías que perciba el trabajador autónomo derivados de la gestión de su propio patrimonio personal, así como los ingresos procedentes de la transmisión de elementos afectos a actividades económicas.

A Lei nº 20/2007 foi para a população espanhola um importante instrumento para delimitar direitos e garantias ao trabalhador autônomo, reconhecido como agregador de valor ao crescimento econômico do país²²⁴.

A regulamentação espanhola prevê direitos aos trabalhadores economicamente dependentes, como a interrupção de sua atividade anual por dezoito dias úteis, sem prejuízo do regime, sendo que esse prazo pode ser maior a depender do contrato celebrado entre as partes. É também por meio do contrato individual ou acordo de interesse profissional que podem ser pactuados os descansos semanais, os feriados e a jornada. No que se refere à jornada, há previsão específica para o trabalho excedente à jornada combinada, que deve ser voluntário, não podendo, contudo, ultrapassar o aumento máximo previsto no contrato²²⁵. “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”²²⁶.

Ademais, pela lei espanhola, todos os autônomos têm assegurados direitos coletivos, como a afiliação a sindicato ou associação de sua preferência, filiação ao Regime Especial da Seguridade Social dos Trabalhadores por Conta Própria ou Autônomos

Tomando por base a positivação espanhola, é possível enquadrar o trabalhador que presta serviços por meio de plataformas digitais e diferenciar aqueles que utilizam os aplicativos esporadicamente daqueles que os utilizam de maneira mais regular, buscando sua subsistência. Utilizando os mesmos dispositivos, é factível aplicar as regras para os trabalhadores que utilizam mais de um aplicativo para a prestação dos serviços, a exemplo de Uber, iFood, 99...

Da análise da Lei nº 20/2007 é possível concluir que se trata de um instrumento normativo importante que, antes de toda a discussão relacionada às quebras de paradigmas decorrentes das novas tecnologias, previu uma categoria que poderia abarcar a situação jurídica atual decorrente das novas formas trabalhistas.

No entanto, em que pese haver regulamentação pioneira do que poderia ser interpretado como uma lei resiliente inclusive para o que a tecnologia alterou nas relações trabalhistas, houve, no país, divergência na aplicação do direito para os trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais. Com similitude ao Brasil, na Espanha também vigora o princípio do contrato realidade e, amparadas por esse princípio, algumas decisões judiciais

²²⁴ ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. *Estatuto do trabalho autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?* Curitiba: Juruá, 2020. p. 45.

²²⁵ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 127.

²²⁶ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 127.

entenderam que motoristas vinculados a aplicativos poderiam ser enquadrados como empregados e não autônomos dependentes ou independentes:

o Tribunal Supremo do país reconheceu que, na relação entre um entregador e a plataforma de delivery, estavam presentes as características definidoras da relação de emprego, notadamente a dependência e a alienidade, e que, portanto, havia uma falsa relação de autonomia.

(...)

Pelas razões da sentença, é possível verificar que, no caso concreto, foi firmado um contrato de trabalho autônomo economicamente dependente, nos termos da Lei 20/2007 (Estatuto do Trabalho Autônomo), não obstante ausentes dois de seus requisitos: a atividade não era desenvolvida com critérios organizativos próprios do trabalhador e este não dispunha da infraestrutura produtiva e material própria.²²⁷

O caso teve início com a reivindicação de um entregador do aplicativo Glovo que, após ser desligado por uma suposta infração, requereu ao Judiciário o reconhecimento da relação de emprego. Os pedidos foram indeferidos pelo Tribunal de Madrid e essa decisão foi ratificada pela 4ª Seção do Superior Tribunal de Justiça Social de Madrid, sob o fundamento de que o trabalhador se enquadrava na categoria de trabalhadores autônomos economicamente dependentes, que possui regulamentação própria²²⁸.

Inconformado com a decisão, o autor recorreu até o Supremo Tribunal Espanhol que reconheceu o vínculo empregatício ao entender que a independência do trabalhador era fictícia, uma vez que estaria inserido nos fatores de produção da empresa, abrindo margem para a caracterização da subordinação²²⁹.

Nesse contexto, após diversas discussões, foi editada uma normativa específica para entregadores que emprestam a sua força de trabalho para plataformas digitais.

4.3.1.2 Real Decreto-ley 9/2021 – Ley Rider

²²⁷ ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. *O pioneirismo espanhol: a presunção do vínculo de emprego para entregadores de plataformas digitais*. UERJ Labuta, 2021. Disponível em: <<https://uerjlabuta.com/2021/03/15/o-pioneirismo-espanhol-a-presuncao-do-vinculo-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas-digitais/>>. Acesso em 31 mar. 2023.

²²⁸ GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. *A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: Influência para o ordenamento jurídico brasileiro?* Rev. TST, São Paulo, vol. 88, no 1, jan/mar 2022. p. 58 Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203713/2022_garcia_ivan_decisao_tribunal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 31 mar. 2023.

²²⁹ GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. *A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: Influência para o ordenamento jurídico brasileiro?* Rev. TST, São Paulo, vol. 88, no 1, jan/mar 2022. p. 59 Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203713/2022_garcia_ivan_decisao_tribunal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 31 mar. 2023.

Muito embora a Lei 20/2007 pudesse ser utilizada para abarcar os novos trabalhadores que prestam seus serviços por meio de plataforma digitais, a Espanha entendeu por bem editar um decreto lei específico para os entregadores por aplicativos, o *Real Decreto-ley 9/2021*, também conhecido como *Ley Rider*. Trata-se de um ato normativo aplicável apenas aos entregadores de plataformas, como Glovo, Deliveroo e Ubereats, não abarcando outras atividades relacionadas às plataformas²³⁰.

O *Real Decreto-ley 9/2021* é fruto de uma ampla discussão entre sindicatos de trabalhadores, associações empresariais e o próprio governo espanhol que foi iniciada após diversos processos judiciais²³¹. Ficou estabelecido então que:

a atividade do empregador deve ser de entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria, com facultades de organização, direção e controle, exercido de forma direta, indireta ou implícita, por meio de plataforma digital e uso de algoritmo para gestão do serviço.

A presunção de vínculo de emprego estabelece-se a partir de três requisitos: a) desenvolvimento de atividades de entrega ou distribuição; b) exercício pela empresa de poderes de direção direta ou implícita, por conta de plataforma digital; c) utilização de algoritmo para gestão do serviço ou determinação das condições laborais.²³²

Embora seja fruto de uma extensa discussão, apenas uma parcela dos trabalhadores que utilizam as plataformas digitais foi abarcada. Diferentemente do ETA, há o enquadramento a partir da subordinação, em que é perceptível que a organização, a direção e o controle, ainda que indiretamente e implicitamente, é exercida pela plataforma por meio de algoritmos. O intuito da norma é evitar fraudes com o enquadramento equivocado em autônomos.

²³⁰ TRINDADE, Rodrigo. *Nova lei espanhola pressupõe relação de emprego para entregadores de plataformas*: A alteração legislativa aplica-se apenas aos entregadores de plataformas, como Glovo, Deliveroo e Ubereats e, por enquanto, não há ampliação para outras atividades uberizadas. Revisão Trabalhista, Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 2021. Disponível em: <<https://www.dmttemdebate.com.br/nova-lei-espanhola-pressupoe-relacao-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas/>>. Acesso em 312 mar. 2023.

²³¹ TRINDADE, Rodrigo. *Nova lei espanhola pressupõe relação de emprego para entregadores de plataformas*: A alteração legislativa aplica-se apenas aos entregadores de plataformas, como Glovo, Deliveroo e Ubereats e, por enquanto, não há ampliação para outras atividades uberizadas. Revisão Trabalhista, Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 2021. Disponível em: <<https://www.dmttemdebate.com.br/nova-lei-espanhola-pressupoe-relacao-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas/>>. Acesso em 312 mar. 2023.

²³² TRINDADE, Rodrigo. *Nova lei espanhola pressupõe relação de emprego para entregadores de plataformas*: A alteração legislativa aplica-se apenas aos entregadores de plataformas, como Glovo, Deliveroo e Ubereats e, por enquanto, não há ampliação para outras atividades uberizadas. Revisão Trabalhista, Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 2021. Disponível em: <<https://www.dmttemdebate.com.br/nova-lei-espanhola-pressupoe-relacao-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas/>>. Acesso em 312 mar. 2023.

A alteração normativa cria uma presunção benéfica aos entregadores, invertendo o ônus da prova às plataformas que devem demonstrar no caso concreto que o seu modelo de negócios não se enquadra na nova regulamentação²³³.

Há previsão, ainda, do dever de transparência no gerenciamento algorítmico com a inclusão do seguinte dispositivo no Estatuto dos Trabalhadores:

D) Ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem afetar as condições de trabalho, o acesso e a manutenção do emprego, incluindo a definição de perfis.
(Tradução nossa)²³⁴

A Espanha, mais uma vez foi pioneira na regulação desse tipo de serviço, considerando a existência de uma subordinação algorítmica. Por ser uma norma ainda recente, a sua aplicabilidade gerará consequências importantes de serem estudadas para os próximos passos.

Em um primeiro momento, algumas críticas foram tecidas:

No próprio caso do decreto-lei espanhol, apesar de ter sido noticiado como um amplo acordo abrangendo os três setores – empregadores, trabalhadores e governo -, são muitas as queixas e as críticas daqueles diretamente envolvidos na situação. A Associação de Plataformas de Serviços sob Demanda, que integra empresas como Deliveroo, Stuart, Glovo e Uber Eats, considerou que a representante patronal cedeu totalmente nas negociações, colocando em perigo o desenvolvimento da economia digital e a própria existência do setor no país, que representa 700 milhões de euros do PIB. Por outro lado, algumas associações de entregadores, como a Riders por Derechos e a Asociación Española de Riders Mensajeros, reclamaram da pouca participação durante as tratativas e lamentaram que a alteração legislativa não englobe outros tipos de trabalhadores em plataformas. Representantes de ambos os setores, ainda, afirmam que muitas das demandas não foram resolvidas com a solução dada pelo governo.²³⁵

Não se trata, portanto, de uma norma unânime. As críticas de ambos os lados procedem e podem de fato impactar na economia e no âmbito social do país. As consequências ainda serão sentidas nos próximos anos e serão capazes de formar experiência para os próximos passos.

²³³ CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #6: Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco – versão 1.0.* São Paulo: FGV Direito SP, 25 de maio de 2021. Disponível em: <<https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/03/7.-BF6.pdf>>. Acesso em 31 mar. 2023.

²³⁴ CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #6: Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco – versão 1.0.* São Paulo: FGV Direito SP, 25 de maio de 2021. Disponível em: <<https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/03/7.-BF6.pdf>>. Acesso em 31 mar. 2023.

²³⁵ ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. *O pioneirismo espanhol: a presunção do vínculo de emprego para entregadores de plataformas digitais.* UERJ Labuta, 2021. Disponível em: <<https://uerjlabuta.com/2021/03/15/o-pioneirismo-espanhol-a-presuncao-do-vinculo-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas-digitais/>>. Acesso em 31 mar. 2023.

Enquanto as plataformas podem repensar o seu modelo de negócios e até mesmo a sua permanência no país, com a Ley Rider, os entregadores perdem a flexibilidade ao estarem subordinados à direção da plataforma, inclusive em relação ao dia e horário em que devem realizar entregas²³⁶.

Imperioso finalizar o tópico com a reflexão de que o Poder Judiciário Espanhol desempenhou um papel sepulcral na mudança legislativa. Ao decidir pelo reconhecimento de vínculo empregatício, o Supremo Tribunal Espanhol levantou uma discussão capaz de alterar sobremaneira o modo como os serviços são prestados e reconhecidos, possibilitando um diálogo, ainda que deficitário (de acordo com algumas críticas posteriores), entre as forças relacionadas.

4.3.2 Alemanha

André Gonçalves Zipperer explica que, na Alemanha, as normas laborais não foram codificadas, como ocorreu no Brasil com a CLT, mas estão esparsas em códigos distintos que regulam as instituições do Direito do Trabalho²³⁷.

No Direito alemão também existem dois grandes grupos de trabalhadores: os empregados subordinados e os trabalhadores autônomos. O conceito de trabalho subordinado foi cravado pela jurisprudência, em especial da Corte Federal do Trabalho, e pela doutrina e pressupõe um poder de direção exercido pelo empregador sobre o empregado²³⁸.

Os autônomos dependentes – *arbeitsnehmerähnliche Personne* –, por sua vez, não configuram uma categoria diferenciada, mas estão inseridos no conceito de trabalhador autônomo. Para a sua caracterização é necessário avaliar se se trata de uma atividade pessoal e se é realizada em prol de um único cliente, de quem deve receber pelo menos metade dos seus rendimentos²³⁹. Nesses casos, há uma proteção social diferenciada que pode configurar a parassubordinação, considerando que foram concedidos direitos típicos do trabalho subordinado.

²³⁶ CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #6: Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco* – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 25 de maio de 2021. Disponível em: <<https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/03/7.-BF6.pdf>>. Acesso em 31 mar. 2023.

²³⁷ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 129.

²³⁸ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 130.

²³⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 130.

Considerando o papel fundamental que os tribunais exercem no direito alemão, um caso paradigmático foi julgado a respeito do tema trabalho por meio de plataformas digitais, *crowdwork: Arbeitnehmereigenschaft von Crowdworkern*²⁴⁰.

No caso em comento, o trabalhador buscava o reconhecimento de vínculo juslaboral com a plataforma de microtarefas *Roamler*. A partir de um cadastro na plataforma, o serviço prestado consistia em “controlar a apresentação de produtos em locais de venda e postos de gasolina, fotografando-os e tirando dúvidas sobre eles”²⁴¹. Uma vez aceita a tarefa, o trabalhador deveria cumpri-la em local, prazo e forma determinados pela empresa, sendo certo que, embora o obreiro tenha liberdade para aceitar ou não a atribuição, a quantidade de serviços finalizados conta pontos de experiência que possibilitam maior remuneração por hora no futuro²⁴².

Considerando o princípio da primazia da realidade, o tribunal entendeu que, independente do nome do contrato, estavam presentes as circunstâncias que caracterizam a relação de trabalho: pessoalidade, controle externo do tomador e dependência pessoal²⁴³.

Apesar de a Alemanha ser um país com história e tradições jurídicas distintas das do Brasil, sendo o judiciário uma figura importante no seu direito, preceitos parecidos com os brasileiros são capazes de configurar uma relação trabalhista.

No momento atual, assim como a Alemanha, o Poder Judiciário brasileiro tem sido protagonista. Instado a se manifestar em diferentes oportunidades e competências, tem dirimido conflitos, ainda que com decisões não uniformizadas.

4.3.3 Portugal

²⁴⁰ Tradução livre: status de empregado dos *crowdworkers*.

²⁴¹ COELHO, Bruna da Penha de Mendonça. Trabalho por plataformas digitais na Alemanha: uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102/20 da Corte Federal Trabalhista (Bundesarbeitsgericht). *Revista Política e Trabalho*, João Pessoa, vol. 1, ano 38, n. 55, jun/dez 2021, p. 149-166. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/issue/view/2661/644>>. Acesso em 20 mai. 2023.

²⁴² COELHO, Bruna da Penha de Mendonça. Trabalho por plataformas digitais na Alemanha: uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102/20 da Corte Federal Trabalhista (Bundesarbeitsgericht). *Revista Política e Trabalho*, João Pessoa, vol. 1, ano 38, n. 55, jun/dez 2021, p. 149-166. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/issue/view/2661/644>>. Acesso em 20 mai. 2023.

²⁴³ COELHO, Bruna da Penha de Mendonça. Trabalho por plataformas digitais na Alemanha: uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102/20 da Corte Federal Trabalhista (Bundesarbeitsgericht). *Revista Política e Trabalho*, João Pessoa, vol. 1, ano 38, n. 55, jun/dez 2021, p. 149-166. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/issue/view/2661/644>>. Acesso em 20 mai. 2023.

Portugal, por meio da Lei nº 45/2018, determinou o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros por meio de veículos descaracterizados, bem como o das plataformas eletrônicas que organizam e disponibilizam meios para o serviço.

TVDE configura a abreviação da expressão Transporte em Veículo Descaracterizado a partir de Plataforma Eletrônica e está por toda a Lei nº 48/2018 de Portugal. Referida lei

distingue a figura do operador de TVDE, pessoa coletiva que efetua transporte individual remunerado de passageiros, da figura do operador de plataformas eletrônicas, definidas estas como «infraestruturas eletrônicas da titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, na sequência [de reserva] efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada» (art. 16.º). Nestes termos, os operadores de plataformas eletrônicas dedicar-se-iam, sobretudo, a prestar serviços de intermediação da conexão entre o utilizador (leia-se: o passageiro) e o operador do serviço de TVDE, bem como ao processamento do pagamento do serviço de TVDE por conta do respetivo operador (cobrando uma taxa de intermediação, a qual não pode ser superior a 25% do valor da viagem, nos termos do art. 15.º, n.3).²⁴⁴

São quatro figuras centrais que participam da relação jurídica: o passageiro, consumidor e usuário da plataforma; a plataforma digital, guarnecida por uma empresa de tecnologia que organiza e intermedeia o mercado de serviços de transporte de passageiros²⁴⁵; o operador de TVDE; e o motorista.

A realidade de contratação delineada pela lei portuguesa pode ser resumida da seguinte maneira: a plataforma digital configura apenas um meio que permite conectar usuários passageiros a prestadores de serviços. Mas, a figura que de fato intermedeia o serviço prestado por um motorista a um consumidor é o operador de TVDE, responsável por celebrar um contrato que pode ser de trabalho ou não com o motorista, embora haja presunção de laboralidade²⁴⁶. A lei portuguesa cria, portanto, uma quarta figura que gere a mão de obra e exige as empresas que operam plataformas digitais, como Uber, de qualquer responsabilidade trabalhista, ainda que seja imprescindível o cadastro do motorista na plataforma.

Pela lei portuguesa, o motorista poderá estar cadastrado em várias plataformas digitais, cabendo ao operador de TVDE zelar pelo cumprimento das normas, como monitorar e fiscalizar

²⁴⁴ AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relações e presunções*. Bologna: Labour & Law Issues, v. 5, n. 1, p. 47-81, 2019. Disponível em: <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/9629/9410>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

²⁴⁵ AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relações e presunções*. Bologna: Labour & Law Issues, v. 5, n. 1, p. 47-81, 2019. Disponível em: <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/9629/9410>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

²⁴⁶ AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relações e presunções*. Bologna: Labour & Law Issues, v. 5, n. 1, p. 47-81, 2019. Disponível em: <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/9629/9410>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

se o motorista possui carta de condução há mais de três anos para a categoria, se possui certificado de curso de formação rodoviária, se não está dirigindo mais de dez horas dentro de vinte e quatro horas²⁴⁷.

Algumas críticas foram formuladas por estudiosos, especialmente, a respeito do TVDE e a sua distinção do motorista e do papel desempenhado pela plataforma digital.

Passados alguns anos desde a edição da lei, a mesma passará por alterações relacionadas aos resultados da Agenda do Trabalho Digno e das medidas tomadas pela União Europeia para o setor²⁴⁸.

²⁴⁷ PORTUGAL. Lei nº 45/2018. *Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica*. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2018-116041777>>. Acesso em 11 mar. 2023.

²⁴⁸ AGÊNCIA LUSA. *Revisão da 'Lei Uber' espera medidas da UE e alterações ao Trabalho Digno*. CNN Portugal, 08 fev. 2023. Disponível em: <<https://cnnportugal.iol.pt/transportes/tvde/revisao-da-lei-uber-espera-medidas-da-ue-e-alteracoes-ao-trabalho-digno/20230208/63e3bfb00cf2665294d4a70f>>. Acesso em 28 mai. 2023.

5. DESAFIOS E RESPOSTAS DO ESTADO DIANTE DA QUEBRA DE PARADIGMAS INICIADA PELA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO DIREITO DO TRABALHO

A experiência das revoluções anteriores demonstra que para que os benefícios do desenvolvimento da tecnologia sejam usufruídos, segundo Klaus Schwab, três desafios precisam ser vencidos: garantia de distribuição justa dos benefícios da Quarta Revolução Industrial; gerenciamento de riscos e danos; e garantia de que a revolução seja liderada por humanos e para os humanos²⁴⁹.

As inovações das revoluções anteriores proporcionaram uma série de benefícios para a sociedade atual por meio do conhecimento acumulado. A distribuição desses benefícios, no entanto, não foi regular e nem igualitário. Há regiões que ainda não foram atingidas pelos efeitos da Terceira Revolução Industrial, carecendo, ainda, de saneamento básico, água potável, instrumentos que facilitam a vida e o trabalho²⁵⁰. Schwab detalha o primeiro desafio da seguinte forma:

As pessoas podem deixar de utilizar os benefícios dos sistemas por uma série de razões: 1) porque eles estão indisponíveis, são inacessíveis ou irrelevantes; 2) porque esses sistemas estão enviesados de forma aparente ou sutil; 3) ou em razão das operações de instituições que tendem a privatizar os lucros e concentrar a riqueza e as oportunidades.

O gerenciamento dos riscos e das consequências, segundo desafio, consubstancia a preocupação em especial com a população mais vulnerável, o ambiente natural e as gerações futuras, considerando a imprevisibilidade dos impactos a longo prazo da Quarta Revolução Industrial em sistemas sociais complexos. Nas rupturas anteriores poucos foram os esforços no sentido de superar esse segundo desafio comum a revoluções. A proteção contra “o sofrimento que pode resultar de consequências não intencionais, dos custos da mudança, dos impactos de segunda ordem ou da má utilização deliberada das novas capacidades”²⁵¹ foi mínima, mas deve ser levada em consideração com prioridade para os efeitos que estão por surgir.

²⁴⁹ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 43 e 44.

²⁵⁰ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 43 e 44.

²⁵¹ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 43.

O terceiro desafio, por sua vez, é tão importante de ser avaliado e estudado quanto os anteriormente explicitados. Klaus Schwab e Nicholas Davis alertam no livro “Aplicando a Quarta Revolução Industrial”:

Os valores humanos devem ser respeitados por si mesmos, em vez de ser apenas quantificados em termos financeiros. Além disso, estar centrado na humanidade é o mesmo que empoderar – e não ordenar – as pessoas como agentes com capacidade de realizar ações significativas. Esse desafio é particularmente importante por causa da forma como as tecnologias da Quarta Revolução Industrial diferem das criadas pelas revoluções industriais anteriores. Como explicado no Capítulo 12, elas podem invadir o espaço até então privado de nossa mente, ler nossos pensamentos e influenciar nosso comportamento. Elas podem avaliar e tomar decisões baseadas em dados que nenhum ser humano consegue processar e de maneiras incompreensíveis para os humanos. Elas podem alterar os elementos essenciais da própria vida, incluindo os seres humanos que ainda estão por nascer. E, por meio das redes digitais, elas se espalharão muito mais rapidamente do que em qualquer fase anterior do desenvolvimento tecnológico.²⁵²

A partir dessas circunstâncias desafiadoras que será imprescindível uma atuação coordenada de lideranças, interpretada em seu sentido amplo e não restrita a indivíduos políticos. Não é possível resolver os desafios “de cima para baixo por meio de regulamentos ou de iniciativas bem-intencionadas do governo”²⁵³. Da mesma forma, não é possível superar as barreiras com a atual modelagem das instituições nacionais e internacionais, das estruturas de mercado e dos movimentos populares. “Parafraseando Madeleine Albright, enfrentamos a tarefa de compreender e governar as tecnologias do século XXI com a mentalidade do século XX e as instituições do século XIX”²⁵⁴.

A difusão de novas tecnologias indubitavelmente produz riqueza para a economia. No entanto, conforme delineado por Roberta Pappen e Wilson Engelmann

impacta toda a cadeia de valores da sociedade, mudando padrões. A superação de deficiências de gestão, educação, infraestrutura e planejamento ainda representam barreiras à intensificação da inserção de tecnologia na indústria e a construção do futuro merece reavaliações.²⁵⁵

²⁵² SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 44.

²⁵³ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 44.

²⁵⁴ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 45

²⁵⁵ PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. *A Quarta Revolução Industrial: (des)emprego?* Curitiba: Appris, 2020. p. 11 e 12.

De acordo com o estudo aprofundado de Klaus Schwab e Nicholas Davis quatro são os princípios-chave que devem ser orientadores para a definição de uma mentalidade consistente e capaz de mitigar os desafios impostos por tantas rupturas.

Deve-se pensar:

1. Em sistemas, não em tecnologias: É tentador concentra-se nas tecnologias em si, quando o que realmente importa são os sistemas que proporcionam o bem-estar. Com vontade política, investimento e cooperação entre as partes interessadas, as novas tecnologias podem permitir que sistemas com melhores desempenhos sejam implementados; sem eles, as novas tecnologias poderiam piorar os sistemas existentes.

2. Em empoderamento, não em influência: Imaginar que a mudança tecnológica é algo impossível de controlar ou dirigir e que não há nada que possamos fazer em relação às tecnologias capazes de influenciar comportamentos é uma ideia tentadora. Em vez disso, deveríamos valorizar a tomada de decisão e o poder de ação para oferecer às pessoas mais escolhas, oportunidades, liberdade e controle sobre sua vida. Isso é particularmente importante, dado que as tecnologias emergentes mostram perspectivas de máquinas que podem decidir e agir sem a interferência humana e, também, podem influenciar nosso comportamento de forma tanto ostensiva quanto sutil.

3. Em design, não em padrão: Dada sua complexidade, é tentador rejeitarmos toda e qualquer tentativa de moldar os sistemas sociais e políticos como algo arrogante e condenado ao fracasso. No entanto, não devemos nos resignar à inevitabilidade das opções-padrão. O *design-thinking* – particularmente quando emprega as técnicas e a filosofia do design centrado nas pessoas –, bem como as abordagens do pensamento sistêmico (*systems thinking*), pode nos ajudar a entender as estruturas que orientam o mundo e a compreender como as novas tecnologias podem ajudar os sistemas a ganharem novas configurações.

4. Em valores como um recurso, não como um *bug*: É tentador vermos a tecnologia como mera fermenta, possível de ser usada para o bem ou para o mal, mas cujo valor é, em si mesmo, neutro. Na realidade, implicitamente, todas as tecnologias impregnam-se de valores, desde sai ideia inicial até a forma como são desenvolvidas e implantadas. Devemos reconhecer esse fato e debater sobre tais valores em todas as fases da inovação, não apenas quando ela causa danos a alguém com sua aplicação.²⁵⁶

Os princípios descritos devem ser utilizados e estudados com imediatidade. As rupturas da Quarta Revolução Industrial já começaram e, com isso, já estão se tornando palpáveis e atuais. As mudanças não ocorrerão apenas a longo prazo, elas já começaram a surtir efeito hoje: as mudanças implementadas no mercado de trabalho estão deixando diversos trabalhadores sem proteção social, em um limbo do direito e à margem do Estado.

A zona cinzenta trabalhista aumenta a cada dia em proporção inversamente proporcional à tomada de medidas pelo Estado e pela sociedade em geral. Deve-se aproveitar as oportunidades para discussões imediatas e urgentes para que cidadãos e líderes de todos os mais

²⁵⁶ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 45 e 46.

variados setores trabalhem juntos para moldar a Quarta Revolução Industrial²⁵⁷ para os humanos e em prol da garantia de direitos historicamente garantidos.

A inércia apenas propicia a desatualização e vai na contramão do princípio da proibição do retrocesso. Por outro lado, se a oportunidade for devidamente aproveitada, haverá “uma disseminação mais ampla da prosperidade, a redução da desigualdade e a reversão da perda da confiança que está dividindo as sociedades e polarizando a política”²⁵⁸.

É importante pontuar que toda tecnologia possui um viés político. Não que seja afiliada a algum governo ou partido político, mas, como exposto na obra “Aplicando a Quarta Revolução Industrial”

As tecnologias são soluções, produtos e implementações desenvolvidas por meio de processos sociais, existem para as pessoas e instituições e contêm em seu seio um conjunto de pressupostos, valores, princípios que, por sua vez, podem afetar (e realmente afetam) os poderes, estruturas e status social.²⁵⁹

O papel do Estado diante de todos os pontos de ruptura a que a sociedade está sujeita com o advento da Quarta Revolução Industrial e diante das implicações sociais e estruturais não é e nem deve ser meramente figurativo, burocrático ou isolado. Tampouco deve se resumir à produção desordenada de leis. É necessário rever a postura que apenas reage a resultados indesejáveis para alcançar o posicionamento de questionar quais resultados da mudança tecnológica são desejados²⁶⁰.

Como explicitado nos capítulos anteriores, as mudanças serão significativas e recorrentes, não bastando a regulamentação apenas dos profissionais relacionados à *uberização*, por exemplo. É imperioso que seja realizado um estudo criterioso e com a participação de diversos grupos técnicos e da sociedade em geral a respeito dos impactos da tecnologia no Brasil e só assim, de fato legislar textos que sejam resilientes e capazes de garantir direitos e obrigações a todos os envolvidos.

Educação é outra importante ferramenta na proteção de trabalhadores. Na medida em que os novos postos de trabalho são, em sua maioria, cada vez mais especializados e qualificados, é papel do Estado, em conjunto com a família e a sociedade, proporcionar uma

²⁵⁷ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 47.

²⁵⁸ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 47.

²⁵⁹ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 69.

²⁶⁰ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 67.

educação de qualidade e adaptável às mudanças impostas pela Quarta Revolução Industrial, construindo e moldando trabalhadores resilientes.

A educação tem a capacidade de formar uma força de trabalho adaptável e, considerando um contexto econômico, possui três principais efeitos: “1) pode aumentar a versatilidade e adaptabilidade das pessoas e, dessa forma, ajuda-las a adaptar-se à mudança; 2) pode abrir novas oportunidades de emprego; e 3) pode aumentar a produtividade dos trabalhadores”²⁶¹. A educação é, portanto, um instrumento que proporciona ganhos a todos os setores envolvidos: os trabalhadores garantem espaço no mercado de trabalho além de verem em exercício a dignidade da pessoa humana; as empresas contam com obreiros mais qualificados que atuarão em prol do aumento da produtividade e da riqueza; e o Estado terá cidadãos independentes e organizados que demandarão cada vez menos de auxílios.

Klaus Schwab e Nicholas Davis entendem que:

o mundo precisa urgentemente de novas abordagens a favor de uma governança mais ágil, capaz de repensar não apenas o conteúdo de seus regulamentos, normas e padrões, mas os muitos mecanismos necessários para produzi-los.

Precisamos encontrar novas abordagens para governar as tecnologias de forma a servir ao interesse público, cumprir as necessidades humanas e, em última análise, fazer com que nos sintamos parte de uma verdadeira civilização global. Para tal fim, precisaremos, primeiro compreender quais são as necessidades humanas em relação à tecnologia, e como poderíamos alinhar e incorporar valores humanos positivos às tecnologias que estão mudando o mundo.²⁶²

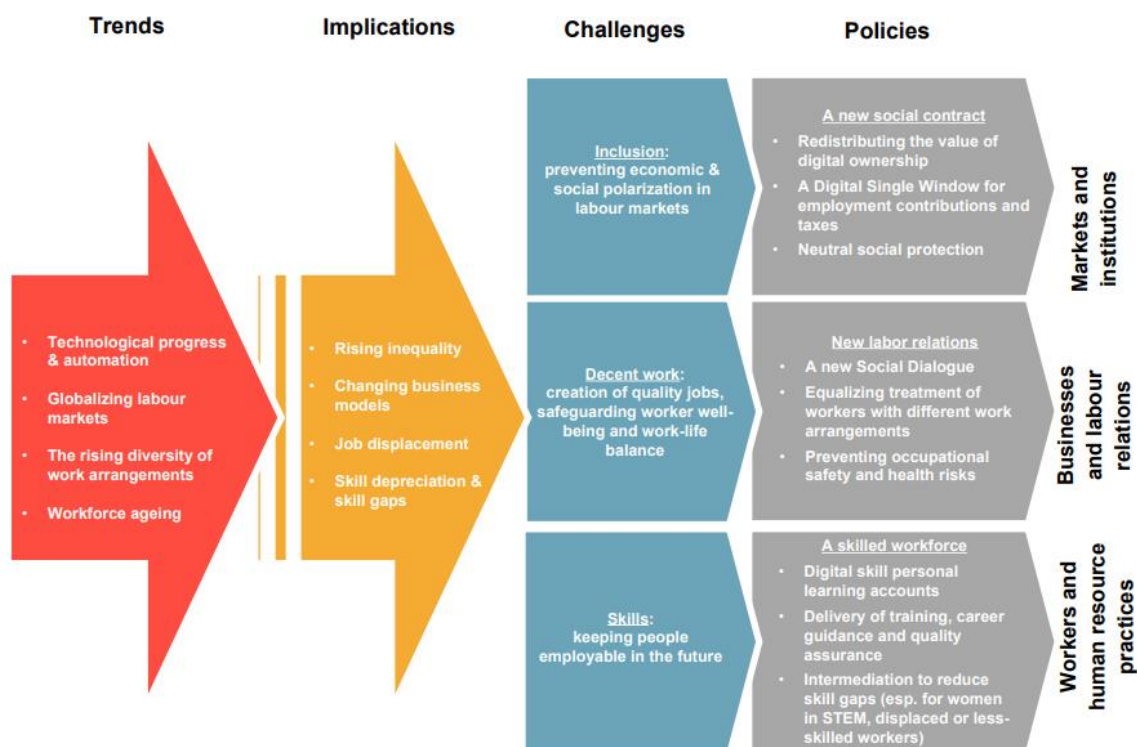
A Comissão Europeia, braço executivo da União Europeia, por meio de um relatório denominado “The Impact of The Digital Transformation on EU Labour Markets” (tradução: O Impacto da Transformação Digital no Mercado de Trabalho da União Europeia), publicado em abril de 2019, trouxe as conclusões de um estudo realizado por um grupo especializado acerca do mercado de trabalho europeu frente às transformações digitais. Verifica-se, portanto, que, desde antes da publicação em 2019, as novas tendências e os efeitos disruptivos são uma preocupação da União Europeia capazes de fomentar estudos detalhados a respeito.

Sintetiza o relatório a seguinte imagem que veicula as tendências, as implicações, os desafios e as políticas

²⁶¹ BOWEN, Howard R.; MANGUM, Garth L. *Automação de Progresso Econômico*. Tradução: Albertino Pinheiro Júnior. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969. p. 42.

²⁶² SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 63.

Figura 1 – Um quadro para o impacto da transformação digital nos mercados de trabalho da UE



Fonte: EUROPEAN COMMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*.

Para a Comissão Europeia, são tendências a digitalização, a globalização, a crescente diversidade de acordos de trabalho e o envelhecimento da força de trabalho. Essas tendências implicam aumento da desigualdade, mudança de modelos de negócios, deslocamento de empregos, depressão das habilidades dos trabalhadores e aumento das lacunas de habilidades. Nesse sentido, muitos são os desafios, entre eles: prevenir polarização econômica e social no mercado de trabalho, criar trabalhos de qualidade e que salvaguardem o bem-estar do obreiro, e manter a empregabilidade das pessoas para o futuro²⁶³.

A partir da ciência e da análise dos desafios, imperioso traçar estratégias relacionadas às políticas que podem sempre implementadas. Dessa forma, são vistas como políticas aptas a mitigar os efeitos indesejáveis do desenvolvimento tecnológico:

²⁶³ EUROPEAN COMMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Commission, 2019. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019. p. 29.

1) um novo contrato social em que seja redistribuído o valor da propriedade digital, seja criado um meio digital único para contribuições de empregos e impostos, bem como seja desenvolvida uma proteção social neutra;

2) no que se refere às relações laborais, propõe um novo diálogo social, a equalização do tratamento de trabalhadores com arranjos diferentes, e prevenção de segurança ocupacional e de riscos de saúde;

3) reforço na qualificação do trabalhador, com o desenvolvimento de habilidades pessoais de aprendizagem, entrega de treinamento e de orientação de carreira e, ainda, intermediação para a redução de lacunas de habilidades entre os trabalhadores.²⁶⁴

Todos esses tópicos são detalhadamente desenvolvidos no relatório com a ressalva de que os temas não estão esgotados e precisarão de estudo e envolvimento constantes, sendo necessário financiamento, regulamentos e atitudes coordenadas. A atitude da União Europeia em 2019 demonstra o comprometimento da instituição e dos países envolvidos com a sua força de trabalho e o seu desenvolvimento.

A Comissão Europeia descreve a Figura 1 como uma recomendação ou orientação para lideranças, um roteiro para os formuladores de políticas que, com base no estudo, podem, inclusive, chegar a um entendimento mais amplo e desenvolver políticas mais relevantes²⁶⁵.

5.1 Responsabilidade do Estado na regulamentação de novas formas de trabalho

Os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário são, como a própria Constituição da República prescreve, poderes independentes e harmônicos entre si²⁶⁶. Exercem funções típicas e atípicas em prol do melhor funcionamento do país, tendo o princípio dos freios e contrapesos como norte.

No que se refere à atuação relacionada ao advento das tecnologias e como elas têm impactado as relações do trabalho, é possível observar uma atuação tímida e lenta dos Poderes Executivo e Legislativo.

²⁶⁴ EUROPEAN COMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Comission, 2019. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019.

²⁶⁵ EUROPEAN COMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Comission, 2019. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019. P.29.

²⁶⁶ Art. 2º da Constituição da República: São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Como apontado no tópico 3.3 do presente trabalho, existem dois projetos de lei que pretendem tratar da proteção em face da automação, depois de quase trinta anos desde a promulgação da Constituição da República, mas que estão em fase de discussão desde o início de 2019. São, portanto, quatro anos sem qualquer avanço legislativo nessa seara, mas que representam muitas mudanças no campo da prática, principalmente se for considerada uma das características da Quarta Revolução Industrial: velocidade em ritmo exponencial.

Para além da ausência de regulamentação do inciso XXVII do artigo 7º da Constituição da República, por meio da Lei Federal nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022, foram sancionados dispositivos que “dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19”²⁶⁷.

A pandemia causada pelo novo coronavírus – Covid-19 –, além dos impactos na saúde pública, na socialização e na economia, intensificou a utilização de tecnologias em geral que proporcionaram facilidades na comunicação e no acesso a informações e serviços. No ambiente laboral, destacam o teletrabalho e o trabalho por meio de plataformas digitais.

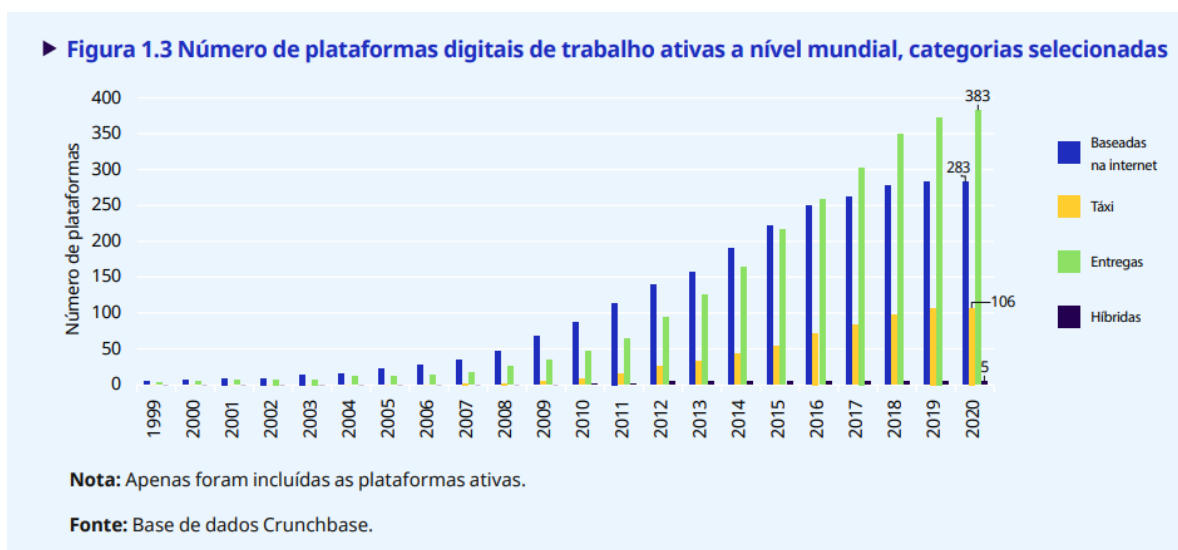
O distanciamento social proporcionou “a comodidade de fazer compras, trabalhar, estudar e nos relacionar, sem sair de casa e, assim, conseguir conciliar atividades profissionais com atividades pessoais”²⁶⁸. Ao mesmo tempo, essa comodidade só foi possível por causa dos diversos trabalhadores, especialmente os relacionados a aplicativos de transporte e entrega, que exerceram uma atividade essencial para aquele momento.

A título de exemplo, importante destacar o aumento significativo no número de profissionais cadastrados em plataformas digitais relacionadas a transporte a partir de outubro de 2020. Da mesma forma, o crescimento das plataformas digitais de trabalho ativas a nível mundial:

²⁶⁷ BRASIL, Lei Federal nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. *Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm>. Acesso em 22 mar. 2023.

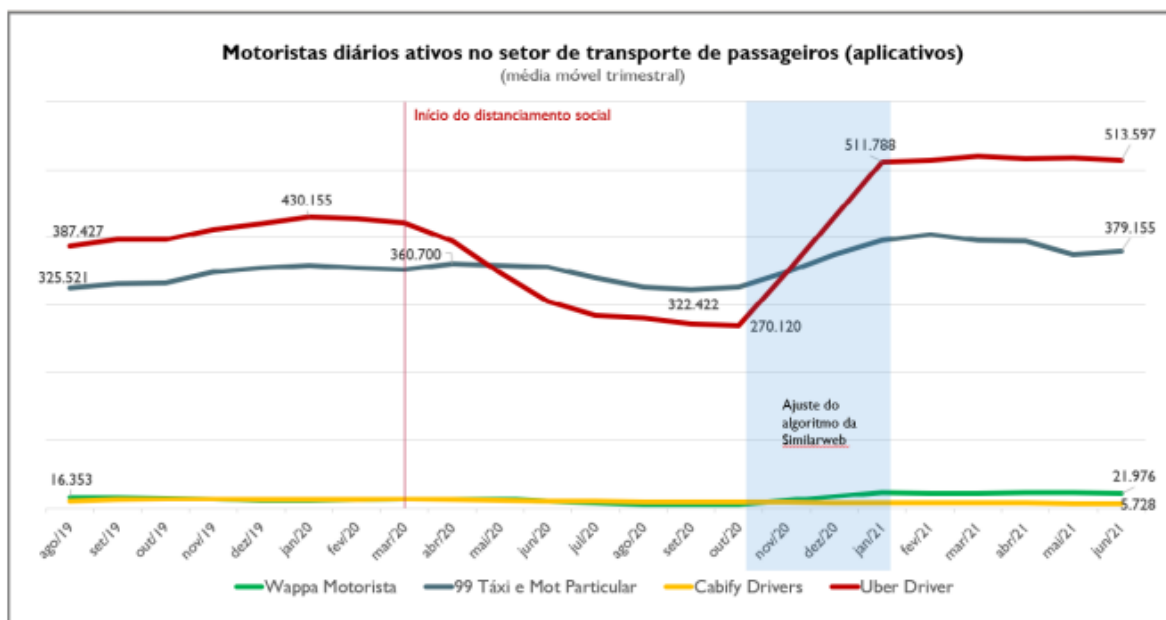
²⁶⁸ FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula. *Lei 14.297/22: Há temporalidade para direitos ínsitos à condição humana?* Jota.info, 01 ago. 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/lei-14-297-22-ha-temporalidade-para-direitos-insitos-a-condicao-humana-01082022>>. Acesso em 14 fev. 2023.

Gráfico 2 – Número de plataformas digitais de trabalho ativas a nível mundial, categorias selecionadas



Fonte: Organização Internacional do Trabalho, 2021²⁶⁹.

Gráfico 3 – Motoristas diários ativos de transporte de passageiros



Fonte: SIMILARWEB, 2021.²⁷⁰

²⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*. Nações Unidas: Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_845019.pdf>. Acesso em 22 out. 2022.

²⁷⁰ SIMILARWEB. Similarweb Website Traffic – Check and Analyze Any Website, 2021. Página inicial. Disponível em: <https://www.Similarweb.com/>. Acesso em: 6 ago 2021. apud MANZANO, Marcelo; KREIN,

E foi considerando todo esse contexto que a Lei Federal nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022, foi publicada.

A Lei Federal nº 14.297, de 2022, não mais subsiste, uma vez que foi estabelecido marco temporal atrelado à vigência da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus²⁷¹ e refletiu a preocupação com vulnerabilidade do obreiro naquele contexto.

Refletindo essa conjuntura, foi determinado:

Art. 3º A empresa de aplicativo de entrega deve contratar **seguro contra acidentes**, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte.

(...)

Art. 4º A empresa de aplicativo de entrega deve **assegurar ao entregador afastado em razão de infecção pelo coronavírus** responsável pela covid-19 **assistência financeira** pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação do comprovante ou do laudo médico a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 1º A assistência financeira prevista no caput deste artigo deve ser calculada de acordo com a média dos 3 (três) últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

(...)

Art. 5º A empresa de aplicativo de entrega deve fornecer ao entregador informações sobre os riscos do coronavírus responsável pela covid-19 e os cuidados necessários para se prevenir do contágio e evitar a disseminação da doença.

§ 1º Caberá à empresa de aplicativo de entrega disponibilizar máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores, para proteção pessoal durante as entregas.

§ 2º O cumprimento do disposto no § 1º deste artigo pela empresa de aplicativo de entrega poderá ser feito por meio de repasse ou reembolso das despesas efetuadas pelo entregador.

Art. 6º A empresa fornecedora do produto ou do serviço deverá:

II - permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento;
e

III - garantir o acesso do entregador a água potável.

André. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. In: MACHADO, Sidnei (Org.); ZANONI, Alexandre Pilan (Org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direito*. UFPR – Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022.

²⁷¹ Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Art. 7º A empresa de aplicativo de entrega e a empresa fornecedora do produto ou do serviço deverão adotar prioritariamente forma de pagamento por meio da internet.

Art. 8º Do contrato ou do termo de registro celebrado entre a empresa de aplicativo de entrega e o entregador deverão constar expressamente as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica.

§ 1º A aplicação da exclusão de conta prevista no caput deste artigo será precedida de comunicação prévia, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, e será acompanhada das razões que a motivaram, que deverão ser devidamente fundamentadas, preservadas a segurança e a privacidade do usuário da plataforma eletrônica.

§ 2º O prazo previsto no § 1º deste artigo não se aplica aos casos de ameaça à segurança e à integridade da plataforma eletrônica, dos fornecedores e dos consumidores, em razão de suspeita de prática de infração penal prevista na legislação vigente.

Art. 9º O descumprimento desta Lei pela empresa de aplicativo de entrega ou pela empresa que utiliza serviços de entrega implica, nos termos definidos em regulamento:

I - a aplicação de advertência; e

II - o pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por infração cometida, em caso de reincidência.

Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei **não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega.**²⁷²

(grifos nossos)

Destaca-se da lei o dispositivo que expressamente declara não haver vínculo empregatício entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega. Sobre esse artigo, é necessário refletir sobre a vontade do legislador. A Lei Federal, apesar de conceituar apenas empresa de aplicativo de entrega e entregador, prescreve obrigações para outra figura: a empresa fornecedora do produto ou do serviço.

Antes da expansão exponencial da tecnologia, era comum a presença de entregadores vinculados ou não com empresas fornecedoras de produto ou serviço, como uma pizzaria e um motoboy. A amplificação das evoluções digitais acrescentou à fórmula antiga uma terceira figura, as plataformas digitais, que puxou toda a atenção para si pela novidade e pela quebra de paradigmas, intermediando justamente as partes que antes já se conheciam. Mas, a novidade está também presente na conexão múltipla e até na ausência de pessoalidade, pois vários

²⁷² BRASIL, Lei Federal nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. *Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.* Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/14297.htm>. Acesso em 22 mar. 2023.

trabalhadores diferentes podem receber a solicitação e aceitá-la, da mesma forma, um trabalhador pode receber e aceitar solicitação de diversos estabelecimentos.

O ponto central passou a ser, então, o estudo da relação do obreiro com a plataforma.

A relação da plataforma com o fornecedor do produto ou do serviço não é matéria do Direito do Trabalho. Considerando que para fazer cadastro em um aplicativo, como o *iFood*, a título de fornecedor parceiro, é necessário cadastrar o CNPJ²⁷³, fica claro que se trata de uma relação contratual com paridade. De outra forma, existindo de um lado uma empresa e do outro uma pessoa física com força de trabalho para entregar, verifica-se uma disparidade em que o obreiro pode ser hipossuficiente diante de toda a estrutura jurídica e econômica de uma empresa.

No contexto de pandemia, a vulnerabilidade do trabalhador era ainda maior se considerada a exposição a agentes infecciosos.

Como já analisado nos capítulos anteriores, não existe consenso a respeito da correta subsunção da relação a alguma categoria prevista atualmente no Direito brasileiro, mas, no momento da edição da Lei Federal nº 14.297, o legislador não entendeu pelo preenchimento dos requisitos da relação de emprego.

De maneira similar, o legislador também não vislumbrou uma atividade completamente autônoma, haja vista que previu a contratação, pela empresa da plataforma, de seguro contra acidentes, assistência financeira do aplicativo ao trabalhador que necessitasse se afastar em decorrência da contaminação com o coronavírus.

Do texto legal, infere-se a criação de uma nova categoria jurídica, ainda sem nome específico. No entanto, essa categoria não persistiu no tempo, considerando que a situação de emergência em saúde pública já terminou. Há quem critique, portanto, esse marco temporal, ainda mais se consideradas as determinações de higiene básica e transparência:

Mas como poderiam o direito de acesso a banheiros e a água potável se restringirem apenas ao período de emergência em saúde pública? Como pode o dever de informação e transparência sobre as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador vigorar apenas durante esse período? E o direito ao seguro contra acidentes? Será razoável supor que, após o período de emergência em saúde pública, o entregador não estará mais sujeito a ocorrência de sinistros?

²⁷³ IFOOD. *5 passos para fazer seu cadastro no iFood*. Site do iFood, 2023. Disponível em: <https://parceiros.ifood.com.br/restaurante?network=g&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ifood_br_b2b_g-search-brand_aon_branded&utm_content=620175349828&utm_term=ifood%20cadastro-b&gclid=Cj0KCQjw8e-gBhD0ARIsAJiDsaXcPuMtBhEVnHkMqW6OiWWaKAZ1p95MCKYiosccgAZSgU1bQx-AUUEaAraJEALw_wcB>. Acesso em 20 mar. 2023.

De um modo geral, poderíamos afirmar, com convicção, serem as limitações supra constitucionalmente razoáveis/proporcionais?²⁷⁴

Na posição de Guilherme Feliciano e Ana Paula Miskulin, ater ao marco de temporalidade poderia prejudicar sobremaneira a implementação e ratificação prática de “direitos sociais fundamentais mínimos, como o direito à vida e à integridade física (CRFB, art. 5º, caput), o direito à saúde (CRFB, art. 196), o direito à dignidade (CRFB, art. 1º, III), o direito redução dos riscos inerentes ao trabalho (CRFB, art. 7º, XXII), o direito à desconexão”²⁷⁵ e outros.

Enquanto o Poder Legislativo, representante do povo, não toma medidas mais definitivas e, ao mesmo tempo, resilientes sobre a situação jurídica, o Poder Judiciário, instado a se manifestar, emitiu posicionamentos, conforme desenvolvido no capítulo anterior.

A atuação do Poder Judiciário, ainda que não uniforme, tem se mostrado como um contrapeso a todo o atraso. De qualquer forma, embora a o Poder Judiciário tenha o poder-dever de dizer o direito no caso concreto, verifica-se, na verdade, que não há direito positivado capaz de abarcar todas as características do novo modo de se relacionar no trabalho. Tampouco, há subsunção integral aos modelos tradicionais desenvolvidos no Direito do Trabalho.

É nesse sentido, então, que se faz necessário adequar o arcabouço jurídico para que haja ordem e respeito a direitos básicos. A regulamentação que se busca não tem o intuito de engessar a liberdade de contratação e o direito, até porque, normas muito rígidas não são capazes de persistir no tempo e podem apresentar consequências catastróficas a longo prazo. Busca-se, então, estabelecer limites e criar uma norma resiliente capaz de estabelecer direitos e deveres relacionados à ratificação da Justiça e em consonância com o Estado Democrático de Direito.

Jean Cruet disserta que:

Os textos legislativos fornecem ao espírito formulas geralmente claras e precisas, cuja rigidez, impondo-se ao respeito do jurista, deve necessariamente deformar para elle o aspecto verdadeiro das coisas: não ousando saír fóra dos textos, para compreender o mundo social em toda a sua extensão, em toda a sua complexidade e em todo o seu movimento acontece-lhe procurar a origem unica do direito, não na sociedade

²⁷⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula. *Lei 14.297/22: Há temporalidade para direitos ínsitos à condição humana?* Jota.info, 01 ago. 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/lei-14-297-22-ha-temporalidade-para-direitos-insitos-a-condicao-humana-01082022>>. Acesso em 14 fev. 2023.

²⁷⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula. *Lei 14.297/22: Há temporalidade para direitos ínsitos à condição humana?* Jota.info, 01 ago. 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/lei-14-297-22-ha-temporalidade-para-direitos-insitos-a-condicao-humana-01082022>>. Acesso em 14 fev. 2023.

organizando-se por si própria, mas na engrenagem do Estado, especialmente investida, com um monopólio theoreticamente exclusivo, da alta missão de estabelecer as regras officiaes do direito consagrado.²⁷⁶

Tomando por base os trabalhadores que laboram por meio de plataformas digitais, a ausência de regulamentação, ainda que o Poder Judiciário seja incitado a se manifestar, representa uma total insegurança jurídica. Conforme analisado em capítulo anterior, a aplicação do direito tal qual hoje é posto é insuficiente para dar uma resposta satisfatória para todos os envolvidos. Quando obreiros que exercem as mesmas atividades são classificados pela jurisprudência ora como trabalhadores autônomos e ora como empregados, a insegurança jurídica prevalece.

E não são só os trabalhadores que sofrem com essa zona cinzenta trabalhista. Os detentores das plataformas, de uma certa forma, paralelamente, também são prejudicados, uma vez que “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”²⁷⁷.

Seth Harris e Alan Krueger defendendo a ideia de trabalhador independente, entendem que é necessário observar três princípios para a nova classificação dos trabalhadores relacionados a tecnologia, especialmente os que trabalham por meio de plataformas digitais, e consequente regulamentação: incomensurabilidade das horas trabalhadas, neutralidade e eficiência²⁷⁸.

O princípio da incomensurabilidade está relacionado com a dificuldade ou impossibilidade de mensurar as horas de trabalho dos trabalhadores emergentes, principalmente se for considerado que ele pode emprestar a sua força de trabalho para usuários por intermédio de mais de uma plataforma e que existirão momentos em que ele apenas estará aguardando por uma oportunidade de trabalho²⁷⁹. Uma das características dos trabalhadores por meio de

²⁷⁶ CRUET, Jean. *A vida do direito: a inutilidade das leis*. 2. ed. Lisboa: Aillaud, Alves & C.^a.

²⁷⁷ BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 136

²⁷⁸ 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>. Acesso em 30 mar. 2021, p. 13-14. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 139.

²⁷⁹ 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>. Acesso em 30 mar. 2021, p. 13-14. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 140.

plataformas digitais é a autonomia para gerir o seu horário de trabalho e o local que será prestado. Considerando todo esse contexto,

as horas de trabalho não podem ser repartidas e medidas para fins de atribuição de benefícios ou avaliação de ganhos por horas, não fazendo sentido impor aos empreendedores digitais o fornecimento de benefícios baseados em horas de trabalho, como horas extras, e no salário mínimo.²⁸⁰

O princípio da neutralidade, por sua vez, está direcionado aos empreendedores digitais.

Esse princípio

(...) 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 burlem as proteções legais e benefício exigidos aos trabalhadores, mas sim, com neutralidade, no sentido de enquadrar os trabalhadores ao status correto, garantindo-lhes os mesmos direitos previstos em lei, ainda que tal condição exija o fornecimento de certos benefícios a serem dados pelo empreendedor digital 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 garanti a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, clientes e melhores resultados aos empreendedores digitais, por meio de serviços e produtos mais eficientes.²⁸¹

Interpretando o princípio da neutralidade, chega-se à conclusão de que não se busca retirar do empreendedor o anseio do aumento dos lucros, mas que esse aumento de lucros e resultados está diretamente ligado à valorização dos trabalhadores e à garantia de um trabalho decente, com repulsa a qualquer tipo de fraude.

Por último, mas não menos importante, o princípio da eficiência, correlacionado com os demais, prescreve que, a partir do momento em que for regulamentada a relação do trabalho com a criação de uma categoria de trabalhadores (coordenados digitais é uma opção), com direitos básicos assegurados, os resultados serão mais eficientes²⁸². Isso porque os trabalhadores

²⁸⁰ 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>. Acesso em 30 mar. 2021, p. 13-14. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 140.

²⁸¹ 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>. Acesso em 30 mar. 2021, p. 13-14. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 140.

²⁸² HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015. Disponível em:

terão mais segurança e os empreendedores terão mais liberdade para destinar alguns benefícios aos seus trabalhadores sem que receiem que essa concessão possa ensejar um vínculo empregatício, uma vez que a regulamentação própria terá regra própria²⁸³.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT –, agência das Nações Unidas, orienta que as regulamentações tenham como pressuposto o trabalho digno. Partindo desse ponto, a OIT ainda explicita que, enquanto não houver regulamentação específica, existem princípios e direitos fundamentais no trabalho que são aplicáveis a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva (Convenções nº 87 e 98), não discriminação e igualdade de remuneração (Convenções nº 100 e 111), eliminação do trabalho forçado (Convenções nº 29 e 105), eliminação do trabalho infantil (Convenções nº 138 e 182), segurança e saúde no trabalho (Convenções nº 155, 187 e 190), segurança social (Convenção nº 102 e Recomendação nº 202), política de emprego e de criação de emprego (Convenção nº 122 e Recomendações nº 169 e 204) e inspeção do trabalho (Convenção nº 81 e Recomendação nº 81)²⁸⁴.

Em sentido semelhante, a OIT expõe princípios de convenções que podem ser adaptados a todos os trabalhadores de plataformas digitais, independentemente do seu estatuto: sistemas de pagamento (Convenções nº 95 e 181), rescisão justa (Convenção nº 158), acesso aos dados e privacidade (Convenção nº 181 e Recomendação nº 188), termos claros de compromisso (Convenção nº 189 e Recomendação nº 184), mobilidade profissional (Convenção nº 122) e queixas e resolução de litígios (Recomendação nº 130)²⁸⁵.

A atribuição do Estado de regulamentação não é sem objetivo e nem busca concentrar todas as atividades nele em detrimento das liberdades asseguradas. O intuito é apenas evitar

<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. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 140 e 141.

²⁸³ 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>. Acesso em 30 mar. 2021, p. 13-14. Apud BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022. p. 141.

²⁸⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*. Nações Unidas: Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf>. Acesso em 22 out. 2022.

²⁸⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*. Nações Unidas: Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf>. Acesso em 22 out. 2022.

fraudes e a anarquia, pautando a sua atuação no bem-estar do seu povo, trabalhadores e empreendedores, com vistas a curto, médio e longo-prazos.

Para finalizar este tópico, é necessário interpretar que o Estado é ou deveria ser o reflexo da sociedade em que está inserido, considerando a multiplicidade de indivíduos. Nessa concepção, a criação do direito “é missão da comunidade em seu conjunto e fôrça, em suas múltiplas formas, tanto quanto em sua unidade; o processo resulta da interação e cooperação de todos os elementos vitais de tal comunidade”²⁸⁶.

Como pontuado pelo Professor Antônio Álvares da Silva

Não sendo dotado do instinto gregário que lhe regesse a vida coletiva, o homem precisou fixar normas de conduta em suas sociedades. A submissão voluntária a um padrão de conduta lhe é própria. Sua racionalidade lhe permite compreender que somente assim a vida em sociedade é possível e o afasta da vida selvagem.²⁸⁷

Normatizar é um fenômeno social que promove um sistema organizacional na sociedade com o fim de realizar metas entre Estado e cidadãos e entre indivíduos entre si²⁸⁸. Nesse contexto, o legislador exerce papel fundamental:

tem ele o encargo de escolher com sabedoria, pertinência, oportunidade e critério qual matéria social deve ser transformada em lei, ou seja, dispõe sobre a conduta humana em relação aos diferentes bens da vida, materiais ou imateriais, para através dela tirar o melhor proveito para o bem comum.²⁸⁹

A regulamentação não deve ser uma prática legislativa leviana, sem estudo prévio ou sem análise da realidade imposta. No entanto, não é possível que se mantenha a inércia diante das mudanças. As normas atualmente vigentes foram levadas à exaustão, foram elásticas ao máximo para tentar abarcar as novas formas de trabalhar. No entanto, pelo detalhamento do presente trabalho, é possível verificar que não há a devida subsunção da realidade ao arcabouço legislativo. Não se trata de uma relação de emprego tradicional e nem de um trabalho completamente autônomo e prova disso é que não há unanimidade de entendimento com base no que está posto hoje.

²⁸⁶ FRIEDRICH, Carl Joachim. *Perspectiva histórica da filosofia do direito*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965. p. 219.

²⁸⁷ PAULA, Carlos Alberto Reis de; SILVA, Antônio Álvares da Silva. *Ética, Justiça e Trabalho no Século XXI*. Belo Horizonte: RTM, Ed. 2, 2013. p. 23.

²⁸⁸ PAULA, Carlos Alberto Reis de; SILVA, Antônio Álvares da Silva. *Ética, Justiça e Trabalho no Século XXI*. Belo Horizonte: RTM, Ed. 2, 2013. p. 26.

²⁸⁹ PAULA, Carlos Alberto Reis de; SILVA, Antônio Álvares da Silva. *Ética, Justiça e Trabalho no Século XXI*. Belo Horizonte: RTM, Ed. 2, 2013. p. 28 e 29.

5.2 Perspectivas legislativas no Brasil

Até o momento da publicação desta dissertação, nenhuma lei foi sancionada, promulgada ou publicada com matéria relacionada a trabalhos sob demanda por meio de plataformas digitais. Embora existam projetos de lei em andamento tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado, o processo legislativo é moroso e engloba setores importantes de um Estado: economia, política e trabalho.

O processo legislativo possui trâmites específicos com regras gerais estipuladas na própria Constituição da República e regras específicas nos regimentos internos de cada casa do Congresso Nacional. A segurança das normas previstas na Constituição garante o processo democrático e com lisura. No entanto, na prática, outros interesses são envolvidos, inclusive, pessoais, de promoção pessoal dos próprios políticos, momento político oportuno a depender de quem é o Chefe do Poder Executivo, se está de acordo com o programa de governo da situação e isso acaba por deixar os trabalhadores em um limbo jurídico.

Importante ponderar que as leis não são uma forma de engessar um país ou seus cidadãos, mas constituem uma ferramenta de pacificação social se bem utilizada.

A ver pelas diferentes hipóteses apresentadas a título de amostragem a seguir, será possível inferir que as vontades não são uníssonas e que o resultado do processo depende de também de apoio político e de momento político favorável.

5.2.1 PL 3748, de 2020

O projeto de lei nº 3748, de 2020, foi apresentado pela Deputada Federal Tabata Amaral e pretende regulamentar o trabalho sob demanda.

A Deputada justifica a apresentação do projeto argumentando que uma nova modalidade de trabalho da qual um enorme grupo de trabalhadores depende vem sendo discutida após o surgimento das plataformas tecnológicas²⁹⁰:

Apesar da relevância da atividade, os trabalhadores, que dependem da estrutura de negócios da empresa para exercer o serviço e garantir a sua renda, se encontram em

²⁹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

uma situação jurídica indefinida e sobre a qual paira bastante controvérsia, suscitando discussões que, não raro, são pautadas sem a devida análise das peculiaridades da atividade, as quais precisam ser levadas em consideração para que se regule a atividade de forma adequada e coerente, e para que sejam asseguradas aos trabalhadores condições de trabalho dignas e garantidos os devidos direitos

Embora o trabalho por meio dos aplicativos venha representando, nos últimos anos, uma importante fonte de renda para as famílias, em especial num cenário de elevado desemprego, a legislação e as políticas públicas atuais são insuficientes para garantir um grau mínimo de proteção social a esses trabalhadores. Hoje, uma motorista de aplicativo que engravide enfrenta sérias preocupações quanto à fonte de sustento para sua família. O mesmo ocorre com o trabalhador que adoece, sofre um acidente ou é descadastrado involuntariamente pela plataforma a que presta serviços.²⁹¹

A Parlamentar justifica que os trabalhadores que prestam seus serviços por meio de plataformas digitais não possuem características de autônomo ou empresário individual além da liberdade de escolha dos horários e da duração do trabalho. Em raciocínio semelhante, não vislumbra que a plataforma digital seja uma mera intermediadora entre prestadores de serviços autônomos e clientes, vez que aos clientes não é dada a oportunidade de escolher entre os diversos ofertantes e não é possível ao prestador de serviços oferecer seus serviços por condições e valores diversos²⁹².

Acompanhado do projeto de lei, a justificativa apresentada estipula os objetivos pretendidos com a aprovação do projeto de lei, que estão em consonância com a nova modalidade de trabalho: garantia de proteção social mínima aos trabalhadores, garantia de patamar remuneratório mínimo e segurança com condições mínimas de trabalho²⁹³.

A intenção da parlamentar, como determina o *caput* e o parágrafo único do artigo 1º do projeto de lei²⁹⁴, é criar um regramento próprio desvincilhado da CLT e, para tanto, não restringe a sua aplicação a motoristas por aplicativo, estendendo o texto a todo trabalhador sob demanda. O trabalho sob demanda, então, é definido, no *caput* do artigo 2º do projeto de lei, como “aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a

²⁹¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

²⁹² BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

²⁹³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

²⁹⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores”²⁹⁵.

Das definições gerais²⁹⁶, alguns pontos merecem destaque:

§ 4º do artigo 2º: previsão de que o regime de trabalho sob demanda não impede a caracterização do vínculo empregatício se presentes os requisitos previstos na CLT (pessoalidade, onerosidade, subordinação, pessoa física, não eventualidade);

§ 9º do artigo 2º: não aplicação da lei às plataformas de intermediação de serviço abertas, em que o contato e a negociação são diretos com o trabalhador;

§§ 1º, 2º e 8º e *caput* do artigo 3º: liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço. Nesse quesito, a não aceitação não pode implicar a aplicação de penalidades e nem deve influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços ofertados, sob pena de caracterização de relação de emprego;

§ 6º do artigo 3º: liberdade de o trabalhador vincular-se a mais de uma plataforma, sendo vedada a exigência de exclusividade;

artigo 4º: não descaracterização do regime de trabalho sob demanda a exigência de treinamentos e de padrões de qualidade, a imposição de regras de conduta e o monitoramento da realização do serviço.

No que tange à remuneração, destaca-se o provisionamento do salário mínimo-hora ou do salário profissional-hora ou do piso da categoria por hora, acrescido, em qualquer hipótese de fração relacionada ao 13º salário proporcional, às férias proporcionais e ao terço constitucional. O projeto de lei considera, ainda, além do tempo efetivo de prestação dos serviços, o tempo de espera e determina que as regras para fixação dos valores pagos ao trabalhador sejam claras e estejam disponíveis para os trabalhadores, os órgãos de fiscalização, os sindicatos e as entidades associativas de trabalhadores²⁹⁷, sendo que, de acordo com o artigo 6º:

²⁹⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

²⁹⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

²⁹⁷ Artigos 5º e 6º do PL 3748/2020. BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

§ 1º A plataforma deve disponibilizar aos trabalhadores e órgãos de fiscalização extrato discriminando, para cada serviço realizado, o tempo efetivo de prestação do serviço, o valor cobrado do cliente, promoções e descontos aplicados, o valor pago ao trabalhador, gorjetas pagas pelo cliente e outros dados relevantes para o cálculo da remuneração.

§ 2º O valor a ser pago aos trabalhadores pelos serviços prestados deverá ser calculado com base no valor integral do serviço prestado, devendo os custos relacionados a promoções e descontos aos clientes serem arcados integralmente pela plataforma.

§ 3º As gorjetas pagas pelos clientes devem ser integralmente repassadas pela plataforma ao trabalhador.

§ 4º O trabalhador deve ser compensado pelo tempo empregado na execução de serviços que forem cancelados antes da respectiva conclusão, observado o art. 5º desta Lei.

§ 5º O trabalhador deve ser integralmente remunerado pela plataforma em caso de ausência ou recusa de pagamento dos serviços pelo cliente.

§ 6º O trabalhador não será responsabilizado por danos causados ao cliente, salvo quando os danos derivarem do descumprimento das normas da plataforma, ou quando incorrer em culpa ou dolo.

§ 7º Eventuais penalidades impostas ao trabalhador pelo descumprimento de normas que visem à garantia da qualidade dos serviços prestados ao cliente deverão ser proporcionais às infrações cometidas, ressalvado o direito de defesa pelo trabalhador.²⁹⁸

Fazem parte também da seção destinada a tratar da remuneração as determinações de que a plataforma deve pagar os trabalhadores pelos serviços até o último dia útil da semana subsequente à realização e de que os custos dos instrumentos de trabalho quando próprios do trabalhador devem ser indenizados nos seguintes termos:

Art. 8º Caso o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços, a plataforma deve indenizar os custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização.

Parágrafo único. A indenização de que trata o caput poderá ser paga por meio de valor médio fixado em negociação coletiva ou em acordo individual, neste caso devendo a plataforma realizar cálculo dos custos médios por grupos homogêneos de trabalhadores, para redução de distorções, e mantê-los disponíveis para trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.²⁹⁹

No âmbito dos dados coletados e fornecidos, o projeto de lei também previu algumas regras interessantes, dentre as quais destacam-se o acesso do trabalhador aos dados a ele relacionados, inclusive para saber o motivo do seu descadastramento ou avaliação reduzida; e

²⁹⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

²⁹⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

a utilização da avaliação do “trabalhador como critério para aumentar ou reduzir o número de serviços a ele ofertado, sendo vedadas, entretanto, reduções arbitrárias e sem justificativa”³⁰⁰.

A Seção IV, por sua vez, tem o condão de estabelecer normas a respeito das condições de trabalho e inicia o texto com a repulsa a trabalho em condições de fadiga e a incentivo a descumprimento de normas, e a preocupação com a saúde e segurança dos trabalhadores e com as consequências sociais e ambientais negativas³⁰¹. Estipula regras para a garantia de segurança no trabalho, como obrigação de a plataforma informar e capacitar os trabalhadores sobre os riscos inerentes às atividades prestadas; obrigação de a plataforma oferecer equipamentos de proteção individual e coletiva ou indenizar as despesas com sua aquisição; necessidade de adoção de medidas de prevenção de assédio, violência e discriminação contra obreiros e consumidores. Prevê, ainda nesse tópico, a adoção de medidas inclusivas e de acessibilidade para trabalhadores com deficiência e a manutenção de canal de comunicação em tempo real entre plataforma e trabalhador para situações de urgência.

A Seção V cinge-se à proteção social, preocupação dos estudiosos que analisam e pesquisam as consequências da zona cinzenta trabalhista, especialmente a decorrente do implemento das novas tecnologias. O artigo 15 determina as regras e os requisitos para a percepção de seguro-desemprego pelo trabalhador descadastrado pela plataforma; o artigo 16 prevê a filiação do trabalhador sob demanda ao Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado empregado; o artigo 17 obriga a plataforma a arcar com a remuneração do trabalhador temporariamente incapacitado para o trabalho do terceiro ao décimo quinto dia de afastamento, mediante média das remunerações auferidas nos 120 dias anteriores.

Ainda na Seção V é possível observar a exposição de regras que determinam a instituição de protocolo para assistência do trabalhador em caso de acidente de trabalho, prevendo a prestação dos primeiros socorros e encaminhamento do trabalhador acidentado ao serviço de saúde, sem eximir a plataforma de comunicar o acidente à Previdência Social; o pagamento de salário-família pelo INSS; e a percepção de salário-maternidade, observado o período de carência. Para os efeitos do projeto de lei, a plataforma seria considerada empresa

³⁰⁰ §6 do artigo 9º do PL 3748/2020. BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

³⁰¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

para os fins previdenciários e para as contribuições sociais, devendo arrecadar e recolher as contribuições dos trabalhadores, descontando-as da respectiva remuneração.

Por fim, nas disposições finais e transitórias, determina a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os litígios, prevê a aplicação de multa em caso de descumprimento da lei e determina a obrigação de prestar informações “por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia”³⁰².

O projeto foi apresentado em 10 de julho de 2020 e, em um primeiro momento, foi apensado ao PL 6015/2019, de autoria de Mário Heringer, cuja ementa é:

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos "Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais", e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de "trabalho por aplicativo" junto à Justiça do Trabalho.³⁰³

Em um segundo momento, ambos foram apensados ao PL 5069/2019, de autoria de Gervásio Maia, cuja ementa é:

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências.³⁰⁴

O projeto de lei nº 5069/2019, até o dia 15 de maio de 2023 estava na Comissão de Desenvolvimento Econômico. Pelo seu percurso na Casa Legislativa, o PL 3748/2020, que

³⁰² BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

³⁰³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.015, de 2019. *Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos "Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais", e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de "trabalho por aplicativo" junto à Justiça do Trabalho*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229723>>. Acesso em 20 fev. 2023.

³⁰⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.069, de 2019. *Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>>. Acesso em 20 fev. 2023.

tinha intenções de criar um estatuto próprio, com regramento distinto, foi apensado a dois projetos de lei que visam à alteração da própria CLT e ao reconhecimento de vínculo empregatício.

5.2.2 PL N° 4172, de 2020

O projeto de lei n° 4172, de 2020, é de autoria do antigo Deputado Federal Henrique Fontana e pretende criar “um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias”³⁰⁵.

Da ementa é possível inferir que, diferentemente do projeto de lei apresentado pela Deputada Federal Tabata do Amaral, a modalidade de trabalho criada está restrita a plataformas digitais de transporte individual privado e de entrega de mercadorias.

A mensagem que acompanha o projeto de lei afirma que a revolução tecnológica alterou profundamente as formas de organizar e prestar o trabalho por meio do que se convencionou de chamar “capitalismo de plataformas”. Com base nesse novo paradigma produtivo, o Parlamentar entende que os motoristas e entregadores que trabalham por meio de plataformas não estão sujeitos à regulamentação do vínculo de emprego estabelecido pela CLT, fazendo jus, portanto, a um regramento próprio³⁰⁶.

O regramento próprio apresentado tem o condão de prever institutos mínimos de proteção social e trabalhista. Nas palavras do antigo parlamentar:

Estas novas formas de produção se caracterizam, pela crescente singularidade, não sendo socialmente desejável regulá-las de maneira muito genérica. Reconhece-se, igualmente, que se caracterizam por ser relações de trabalho bastante precárias, exigindo que se estabeleçam com urgência as medidas mínimas de proteção supra citadas.

Optou-se, portanto, neste projeto, por criar um novo tipo de contrato de trabalho, vinculado restritamente ao trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias.

A regulação deste novo contrato de trabalho busca seus parâmetros jurídicos e seus princípios na Constituição Federal e no conceito de Trabalho Justo (fair work),

³⁰⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n° 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

³⁰⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n° 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

desenvolvido pela OIT como o desdobramento do conceito de Trabalho Decente para o ambiente das plataformas.³⁰⁷

O Capítulo I inicia suas previsões determinando que o contrato de trabalho ali regulamentado deve basear-se nos valores e fundamentos da Constituição da República, no cumprimento da agenda de trabalho decente e nas garantias de remuneração, administração, cláusulas, representação e condições justas³⁰⁸. Referido contrato de trabalho, pelo projeto de lei, teria início na aceitação do cadastro do trabalhador na plataforma, vigorando, a partir daquele momento, por prazo indeterminado³⁰⁹.

As condições gerais do contrato de trabalho que se pretende instituir com o projeto de lei são, dentre outros: dever de a plataforma expor seus termos e condições gerais e fórmulas de fixação do valor repassado ao trabalhador na internet; determinação de que os termos e condições não podem ser alterados em desfavor do trabalhador; a recusa do trabalhador em atender determinado chamado não pode implicar penalidade e nem consequências em propostas posteriores; o trabalhador tem liberdade para escolher o horário de trabalho; direito de defesa e contraditório garantido ao trabalhador que for notificado a respeito de qualquer infração; submissão regular dos algoritmos a auditoria; fornecimento de extrato mensal e individual aos trabalhadores com prestação de contas, valores recebidos, descontos, controle de jornada, histórico de avaliação.

A extinção do contrato de trabalho, nos termos do texto apresentado, poderá ocorrer mediante solicitação do trabalhador ou iniciativa da plataforma. Neste caso, poderá ser com ou sem justo motivo. Cada modalidade acarreta implicações diferentes, sendo que, a título de exemplo: no caso de desligamento por parte do prestador de serviços, este apenas terá direito aos valores pendentes a ele devidos; no caso de desligamento de iniciativa da empresa sem justificativa, o obreiro terá direito a uma indenização “no valor de metade da média mensal

³⁰⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

³⁰⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

³⁰⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

percebida pelo trabalhador nos últimos 12 meses, ou metade da média mensal do tempo trabalhado, se inferior a 12 meses, que deverá ser paga em 48 horas úteis”³¹⁰.

O artigo 6º prevê que descontos e promoções oferecidos aos clientes não podem ser motivo para a redução de qualquer remuneração devida ao trabalhador; o artigo 7º estipula um adicional de 15% sobre o valor básico da tarifa em casos de viagens e entregas realizadas em horário noturno ou em domingos e feriados; e o artigo 8º prescreve que o tempo à disposição será considerado como de efetivo serviço, desde que o trabalhador esteja logado ao aplicativo e conectado³¹¹.

Ao mesmo tempo em que se justifica a necessidade de elaboração de um regramento próprio e singular, o projeto de lei remete a institutos vinculados à relação de emprego, como férias e gratificação natalina, embora em quantitativos diferentes.

É importante destacar também a previsão de fornecimento, pela plataforma e de forma gratuita, de equipamentos de proteção individual adequados ao risco, bem como a possibilidade de negociações coletivas e o direito de greve³¹².

O projeto de lei demonstra preocupação com fraudes e, portanto, na eventualidade de ficarem caracterizados os requisitos da relação de emprego, o regramento especial será afastado. Nesse quesito, o § 1º do artigo 13 caracteriza como subordinação ensejadora do reconhecimento do vínculo empregatício as seguintes situações:

- a) a prática reiterada ou abusiva de bloqueios sem efetiva justificativa, bem como a punição da recusa ou desconexão;
- b) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base na prestação de horário anterior de trabalho;
- c) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base em pontuação ou outro sistema de reputação;

³¹⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

³¹¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

³¹² BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

d) a não informação prévia ao trabalhador do valor, distância a percorrer e endereço de destino do serviço proposto.³¹³

Nesse aspecto, estabelece ser ônus da plataforma provar a inoccorrência das situações acima descritas. No entanto, verifica-se que o projeto atribui à contratante o ônus de produzir uma prova de ato negativo, considerada até impossível, onerando sobremaneira a plataforma, além de prever situação diversa da prevista na teoria de distribuição estática do ônus da prova prevista no artigo 818 da CLT e artigo 373 do Código de Processo Civil (ao autor cabe a prova dos fatos constitutivos do seu direito, enquanto ao réu, os fatos impeditivos ou modificativos do direito do autor).

Em termos processuais, determina a competência para dirimir os conflitos e litígios à Justiça Especializada do Trabalho.

O Capítulo II do PL nº 4.172, de 2020, por sua vez, traz, além da relação jurídica previdenciária, disposições diversas. Desse capítulo destacam-se as seguintes disposições: o trabalhador contratado é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, com aplicação das normas pertinentes ao segurado contribuinte individual; aos trabalhadores de plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias será assegurado o benefício do seguro-desemprego; as plataformas poderão aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT; possibilidade de as plataformas concederem verbas de caráter indenizatório aos trabalhadores a título de ressarcimento das despesas necessárias à execução do trabalho³¹⁴.

Por fim, o projeto de lei prevê a instituição: da Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE –, no âmbito de competência da União e com valor de 5% sobre o faturamento das plataformas; e do Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa³¹⁵.

³¹³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

³¹⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

³¹⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

O PL nº 4172 foi apresentado em 12 de agosto de 2020 e tramitou autonomamente até ser apensado ao PL 3797/2020, cuja ementa é “Institui o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.”³¹⁶. O PL nº 3797/2020, por sua vez, foi apensado ao PL 3577/2020, que tem como ementa “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos”³¹⁷. Este projeto de lei foi apensado ao PL 6015/2019³¹⁸, assim como o PL 3748/2020 de autoria da Deputada Tabata Amaral, que, por fim, foi apensado ao PL 5069/2019³¹⁹.

5.2.3 PL Nº 974, de 2021

O projeto de lei nº 974, de 2021, é de autoria do Senador Randolfe Rodrigues e propõe alterar a CLT para “garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativo”³²⁰. Até o dia 13 de maio de 2023, o projeto estava na Comissão de Assuntos Econômicos com prazo aberto para apresentação de emendas.

³¹⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.797, de 2020. *Institui o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257678>>. Acesso em 02 mai. 2023.

³¹⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.577, de 2020. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2256537>>. Acesso em 02 mai. 2023.

³¹⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.015, de 2019. *Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos "Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais", e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de "trabalho por aplicativo" junto à Justiça do Trabalho*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229723>>. Acesso em 20 fev. 2023.

³¹⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.069, de 2019. *Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>>. Acesso em 20 fev. 2023.

³²⁰ BRASIL. Senado. Projeto de Lei nº 974, de 19 de março de 2021. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos*. Brasília: Senado, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em: 07 de janeiro de 2023.

Esse PL pretende incluir a Seção IV-B no Capítulo I do Título III da CLT com o título “Do serviço do motorista de aplicativo”. Do título é possível concluir que a figura principal é o motorista que trabalha intermediado por um aplicativo.

Importante delimitar a posição em que o texto pretende ser acrescido para fins de coesão legislativa e melhor interpretação da intenção do legislador: o Título III trata das normas especiais de tutela do trabalho e o Capítulo I das disposições especiais sobre duração e condições do trabalho³²¹. A pretendida Seção IV-B viria imediatamente após as regras especiais definidas para motoristas profissionais empregados (Seção IV-A).

De acordo com o § 2º do artigo 235-I que se pretende acrescentar à CLT, serão considerados motoristas de aplicativo

os motoristas que atuam no transporte remunerado privado individual de passageiros e os que atuam, inclusive por aplicativo de celular, nos serviços de entrega (delivery) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte.³²²

O autor do projeto de lei fundamenta a apresentação do texto ao Senado no julgamento proferido pela Suprema Corte do Reino Unido (caso Uber BV and others versus Aslam and others) e nas medidas adotadas nas cidades de Nova York e Milão.

No julgamento a que faz referência, ficou definido que “os motoristas do Uber eram trabalhadores e tinham direito, no mínimo, ao salário mínimo e às férias remuneradas, a serem calculadas do momento em que o motorista logar no aplicativo”³²³. Na mesma direção, em Nova York, uma lei foi aprovada garantindo o salário mínimo por hora e, em Milão, o Ministério Público notificou as empresas de entrega a contratarem 60 mil pessoas que atuam nas entregas de refeições³²⁴.

³²¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 12 mar. 2023.

³²² BRASIL. Senado. Projeto de Lei nº 974, de 19 de março de 2021. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos*. Brasília: Senado, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em: 07 de janeiro de 2023.

³²³ BRASIL. Senado. Projeto de Lei nº 974, de 19 de março de 2021. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos*. Brasília: Senado, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em: 07 de janeiro de 2023.

³²⁴ BRASIL. Senado. Projeto de Lei nº 974, de 19 de março de 2021. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos*. Brasília: Senado, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em: 07 de janeiro de 2023.

A ideia, portanto, do autor do PL 974/2021 é estender aos motoristas por aplicativos direitos, sem prejuízos de outros ou benefícios assegurados pela CLT ou por legislações correlatas, como férias, descanso semanal remunerado, salário mínimo por hora e outros decorrentes de acordo ou convenção coletiva.

De início, algumas barreiras podem ser verificadas e é com base nisso que se infere a importância do debate público, com a participação incisiva dos envolvidos.

A primeira barreira é a incipiente formação de sindicatos próprios para a categoria. Nesse ponto, faz-se um gancho com o *crowdwork* e a multidão de pessoas que se conectam ao aplicativo para cumprir tarefas. Trata-se de uma multidão ainda não organizada. Sem sindicatos é impossível formular acordos ou convenções coletivos, embora a própria prospecção de que devem existir já é um avanço.

O segundo entrave e que ratifica a participação dos diretamente envolvidos na discussão é o fato de existirem múltiplos aplicativos a que uma mesma pessoa pode se filiar e trabalhar alternativamente na mesma hora. Muitas vezes o motorista tem a autonomia de escolher trabalhar pela plataforma que melhor paga nas condições do momento. É possível avaliar apenas o trabalho do trabalhador, desconsiderando as empresas? Seriam consideradas as horas logadas ou apenas as horas em que forem efetivadas as corridas? As plataformas dividiriam os custos do obreiro que trabalha por meio de mais de uma proporcionalmente? Cada plataforma consideraria apenas a sua relação? E o obreiro que gostaria de trabalhar no sétimo dia? A ele seria a hora paga em dobro ou o aplicativo deveria bloquear o seu login?

Por sua vez, o terceiro entrave é a generalidade com que se menciona os direitos da CLT e de legislação específica que seriam estendidos aos motoristas. Nos termos do projeto de lei: “Art. 235-I. Os motoristas de aplicativo terão direitos aos seguintes benefícios, sem prejuízo de outros direitos ou benefícios assegurados por esta consolidação ou por legislações correlatas”³²⁵. Do texto não é possível captar segurança jurídica para a sua correta aplicação, ou melhor, interpretação.

Muitos são os questionamentos que necessitam de respostas. Referidas respostas, na eventualidade de o projeto de lei ser transformado em lei, podem ser definidas por meio de decretos regulamentares, mas, nos moldes do texto apresentado, há insuficiência de delimitação, o que prejudica a sua aprovação do ponto de vista jurídico e da legística.

³²⁵ BRASIL. Senado. Projeto de Lei nº 974, de 19 de março de 2021. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos*. Brasília: Senado, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em: 07 de janeiro de 2023.

5.3 A concretização da justiça (social)

Justiça é um conceito em constante construção. É histórico, dinâmico e, ao mesmo tempo, possui contornos no âmbito particular e no coletivo. Para sua melhor compreensão é inclusive interessante analisar a sua antítese: injustiça.

Uma das características do valor é a bipolaridade, que pressupõe a ideia de que “todo valor tem um desvalor que lhe contrapõe”³²⁶. No caso, Justiça *versus* Injustiça. Sob essa perspectiva, entende-se que “para que um valor possua sentido, é mister que se exija, concomitantemente, o sentido de seu desvalor. Verificam-se, então, valores positivos e negativos em permanente conflito numa dialética de complementaridade”³²⁷.

Considerando a bipolaridade do valor justiça, percebe-se que

os sentimentos dos homens são mais vivamente sacudidos pelo senso de injustiça. Qualquer que sejam as razões psicológicas de tal fato, a base ontológica sobre o que se assenta é o sistema de valores a que um homem está ligado. Pode estar envolvido um valor pessoal ou associativo, nacional ou universal. Se esse valor fôr claramente ameaçado, a injustiça da ação ameaçadora será claramente sentida e, se possível, solicitará resistência.³²⁸

A materialização da justiça ocorre, então, quando se está diante de uma experiência vivenciada na sua antítese. É nesse momento, inclusive, que os sentimentos relacionados a justiça e injustiça podem sofrer contornos diferentes a depender do meio em que a pessoa está inserida, da sua criação, da religião e das pessoas a seu redor.

É importante, ainda, considerar a relação entre lei/regulamentação e justiça. A relação é patente e simbiótica, mas nem sempre a lei realiza inequivocadamente a justiça³²⁹. “A justiça só pode ser entendida se a considerarmos como um estado em cujo sentido a lei se orienta, como uma aproximação”³³⁰.

³²⁶ MARTINS, Alexandre Marques da Silva. *Os valores em Miguel Reale*. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176575/000860623.pdf>>. Acesso em 23 mar. 2023.

³²⁷ MARTINS, Alexandre Marques da Silva. *Os valores em Miguel Reale*. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176575/000860623.pdf>>. Acesso em 23 mar. 2023.

³²⁸ FRIEDRICH, Carl Joachim. *Perspectiva histórica da filosofia do direito*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965. p. 220.

³²⁹ FRIEDRICH, Carl Joachim. *Perspectiva histórica da filosofia do direito*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965. p. 211.

³³⁰ FRIEDRICH, Carl Joachim. *Perspectiva histórica da filosofia do direito*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965. p. 211.

A lei deveria ser uma das ferramentas da concretização da justiça no Estado Democrático de Direito ao refletir interesses de toda a coletividade. À parte de interesses individuais e políticos, as leis trabalhistas precisam ser mais resilientes e acompanharem, na medida do possível, a evolução das relações humanas. Cabe ao Poder Público, por outro lado, atualizá-las de modo que a justiça seja garantida e que reflita os valores da sociedade que se pretende construir.

A partir de Hegel, a justiça, entendida como ideia concebida a partir da processualidade histórica, passou a abarcar, além da igualdade e da liberdade, o valor trabalho, que é expresso na forma de direitos sociais³³¹. Hegel traz o trabalho como extensão da personalidade e avalia que a vida do homem está substancialmente no Estado, na ciência e, também, na luta e no trabalho³³².

A busca por respostas que amparem o trabalhador e preservem os seus direitos constitucional e legalmente salvaguardados diante dos novos moldes de trabalho impostos pela era digital remonta à própria ideia de Justiça, em que o homem é sujeito de direito universal, com acesso a direitos e garantias individuais e coletivos³³³. Na mesma diapasão, proteger o trabalhador interfere direta e positivamente em outras áreas que devem ser pautadas e tuteladas pelo Estado, garantidor da realização da justiça, do *maximum* ético, dos direitos fundamentais, dentre eles, os direitos sociais.

Há quem setorize a justiça e denomine de Justiça Social a implementação da justiça para sanar desigualdades sociais. O trabalho, como consectário da sociedade, estaria abarcado por este conceito.

A Constituição da República menciona a justiça social e a relaciona ao pleno emprego em seus artigos 170 e 193:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VIII - busca do pleno emprego;

(...)

³³¹ SALGADO, Joaquim Carlos. *A ideia de justiça no mundo contemporâneo*: fundamentação e aplicação do direito como maximum ético. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

³³² HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Princípios da Filosofia do Direito*. Tradução: Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997. p. 65 e 155.

³³³ SALGADO, Joaquim Carlos. *A ideia de justiça no mundo contemporâneo*: fundamentação e aplicação do direito como maximum ético. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 270.

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.³³⁴

Nesse contexto, o artigo 7º da Constituição da República prevê direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, sem limitar à relação empregatícia, que visam garantir a dignidade da pessoa humana e ratificar o princípio da proibição do retrocesso ao elevar os direitos sociais ao patamar constitucional, lei maior do país.

O princípio da proibição do retrocesso, caro especialmente aos direitos fundamentais e sociais, revela o nível de uma escala evolutiva, não permitindo, ainda que abstratamente, que um Estado regrida e elimine direitos sedimentados a partir da sua história enquanto comunidade. Referido princípio, sedimentado na Declaração Universal dos Direitos do Homem³³⁵,

impede que, a pretexto de superar dificuldades econômicas, o Estado possa, sem uma contrapartida adequada, revogar ou anular o núcleo essencial dos direitos conquistados pelo povo. É que ele corresponde ao mínimo existencial, ou seja, ao conjunto de bens materiais e imateriais sem o qual não é possível viver com dignidade.³³⁶

A OIT tem a convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente³³⁷ e formalizou, em 1999, o conceito de trabalho decente como o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”³³⁸. Nesse sentido,

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;

³³⁴ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jul. 2020.

³³⁵ Artigo 30 – Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.

³³⁶ LEWANDOWSKI, Ricardo. *Proibição do Retrocesso*. Folha de São Paulo, São Paulo, 01 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/PastasMinistros/RicardoLewandowski/ArtigosJornais/1117223.pdf>>. Acesso em 02 fev. 2023.

³³⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Disponível em <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em 7 set. 2021.

³³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O que é Trabalho Decente*. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 31 jul. 2021.

4. e o fortalecimento do diálogo social.³³⁹

A OIT inclusive reconhece e relação entre justiça social e globalização e, em 2008, firmou a Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. A globalização foi uma das primeiras manifestações do que estava por vir com a Quarta Revolução Industrial. No referido documento, a Organização Internacional do Trabalho sacramentou quatro objetivos para a sua atuação almejando a garantia de uma justiça social no âmago trabalhista. Em 2008 o documento foi firmado com similitudes ao que se debate atualmente a respeito das consequências da tecnologia nos trabalhos e as formas de se garantir um trabalho decente diante das adversidades provenientes do desenvolvimento tecnológico:

- (i) promover o emprego através da criação de um ambiente institucional e económico sustentável, de modo a que:
 - os indivíduos possam desenvolver e actualizar as capacidades e competências de que necessitam para trabalhar produtivamente, tendo em vista a sua realização pessoal e o bem-estar colectivo;
 - todas as empresas, públicas ou privadas, sejam sustentáveis, com vista à promoção do crescimento e à criação de mais possibilidades e perspectivas de emprego e rendimentos para todos; e
 - as sociedades possam realizar os seus objetivos de desenvolvimento económico, alcançar melhores níveis de vida e progresso social;
- (ii) desenvolver e reforçar medidas de protecção social – segurança social e protecção dos trabalhadores – sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais, nomeadamente:
 - extensão da segurança social a todos, incluindo medidas para garantir um rendimento mínimo a todos os que necessitem de tal protecção e adaptação do respectivo âmbito de aplicação e cobertura para responder às incertezas e às novas necessidades resultantes da rapidez das alterações tecnológicas societais, demográficas e económicas;
 - condições de trabalho saudáveis e seguras; e
 - políticas em matéria de salários e rendimentos, duração do trabalho e outras condições de trabalho que contribuam para garantir a todos uma participação justa nos resultados do progresso e um salário mínimo vital para todos os trabalhadores que necessitem de tal protecção;
- (iii) promover o diálogo social e o tripartismo, como método mais adequado para:
 - adaptar a implementação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;
 - traduzir o desenvolvimento económico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento económico;
 - facilitar a formação de consensos sobre as políticas nacionais e internacionais com impacto nas estratégias e programas para o emprego e o trabalho digno; e
 - tornar a legislação do trabalho e as instituições mais eficientes, nomeadamente no que respeita ao reconhecimento da relação de trabalho, promoção de boas relações laborais e o estabelecimento de sistemas de inspecção do trabalho eficazes; e
- (iv) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que se revestem de particular importância, não só como direitos, mas também como condições necessárias à plena realização de todos os objetivos estratégicos, tendo em conta:

³³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O que é Trabalho Decente*. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 31 jul. 2021.

- que a liberdade sindical e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva se revestem de uma importância particular na prossecução dos quatro objectivos estratégicos; e
- que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não poderá ser invocada ou utilizada como vantagem comparativa legítima e que as normas do trabalho não deverão ser usadas para fins comerciais protecionistas.³⁴⁰

A OIT, portanto, há mais de dez anos, sacramentou um documento destacando a importância do desenvolvimento e da atualização de capacidades e competências dos trabalhadores por meio da educação e da colaboração das demais figuras envolvidas. Afinal, pretende-se que as sociedades se desenvolvam economicamente para alcançar melhores níveis de vida e de progresso pela simbiose e correlação entre progresso social e desenvolvimento econômico.

Tomando por base o pensamento de que “o direito não é apenas o que é dado, mas o que deve ser, o em que se deve tornar pela valoração dos fatos e por meio da reavaliação do próprio direito”³⁴¹, é possível fundamentar a necessidade de se reavaliar e revalorar as atuais normas trabalhistas brasileiras por meio de uma reflexão crítica diante da revolução tecnológica. O cenário trazido pela Quarta Revolução Industrial escancarou a triste realidade de trabalhadores que são postos à margem de qualquer segurança e proteção jurídica e até da própria realização da justiça no plano social, excluídos de um direito efetivo e carentes, também, dos pilares liberdade e igualdade.

A justiça social para esses trabalhadores localizados na zona cinzenta trabalhista pode ser alcançada por meio de uma regulamentação que avalie os anseios dos obreiros diretamente afetados, o que não implica de plano a caracterização de vínculo empregatício, haja vista que o Direito do Trabalho e o próprio trabalho (gênero) é mais amplo e comporta novas formas. O importante é que eles estejam representados e possam estar inseridos em políticas públicas e previdenciárias.

A regulamentação, como decisão política que é, é um instrumento de pacificação social em que os representantes do povo decidem por ele e para o bem-estar dele e da sociedade como um todo. Trata-se de uma ferramenta da própria justiça social, um instrumento legislativo capaz de dirimir conflitos e decisões divergentes sobre o tema, proporcionando, como princípio constitucional, a segurança jurídica.

³⁴⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711685.pdf>. Acesso em 22 mar. 2023.

³⁴¹ SALGADO, Joaquim Carlos. *A ideia de justiça no mundo contemporâneo: fundamentação e aplicação do direito como maximum ético*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 12.

6. CONCLUSÃO

A Quarta Revolução Industrial é um desafio para toda a comunidade: indivíduos, trabalhadores, empresas, Estado, instituições. As novas tecnologias que fundem os meios físico, biológico e digital prometem revolucionar o mundo em uma velocidade nunca antes vista.

Os benefícios das novas tecnologias são inúmeros, proporcionam melhor qualidade de vida e bem-estar, facilitam a comunicação entre as pessoas, otimizam sistemas de produção, possibilitam diagnósticos médicos mais rápidos... No entanto, alguns pontos são passíveis de alerta e as alterações no modo de se relacionar no âmbito laboral é um deles.

As novas tecnologias permitiram um novo modo de se relacionar socialmente e de conectar as pessoas. Por meio dessa conexão foi possível, por exemplo, interligar clientes a prestadores de serviços por todo o mundo por meio da internet e de aplicativos. Com isso, surgiu um novo conceito que seria a economia sob demanda que alimenta conceitos como *crowdwork*, precarização e uberização.

É possível verificar que, embora a relação de emprego exerça hegemonia dentro do Direito do Trabalho, ela não é a solução para os trabalhadores que utilizam a sua força de trabalho por meio de plataformas digitais. A atividade exercida por meio de plataforma, em que a Uber figura como modelo, não preenche todos os requisitos tradicionais da relação de emprego. No mesmo sentido, a utilização das regras do autônomo também não é suficiente.

Restringir as formas de trabalho a vínculo empregatício e autônomo importaria limitar toda a sociedade brasileira. O artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil determina ser competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, enquanto gênero do qual emprego é apenas uma das espécies. O próprio STF, em diversos julgados relacionados ao tema trabalho, entendeu que deve haver liberdade de contratar e que a sociedade deve ser dinâmica, inovando ou buscando formas de se adequar.

Nesse contexto, considerando a ausência de regulamentação apta a abranger os novos postos de trabalho, obreiros acabaram por ficar à margem do sistema, sem qualquer proteção social e extremamente vulneráveis. É o que se denomina de zona cinzenta trabalhista. Trata-se de um verdadeiro limbo jurídico em que não há subsunção da prática ao direito posto.

É fato que a Constituição da República Federativa do Brasil já em 1988 previu a preocupação do constituinte com as consequências da automação nos postos de trabalho. Com o fito de não sobrecarregar o texto constitucional democrático, entendeu por bem estipular que o assunto seria matéria de regulamentação. No entanto, a proteção em face da automação, mesmo com o alerta aparentemente precoce, não foi regulamentada.

Após trinta e cinco anos da Constituição Democrática, o Congresso Nacional, casa do povo e dos Estados Federados, não proporcionou uma lei capaz de prever os efeitos da automação e proteger os trabalhadores ameaçados. Alguns projetos de lei foram apresentados no meio do caminho, mas não prosseguiram. Diante das mudanças proporcionadas pela Quarta Revolução Industrial, a proteção em face da automação teria sido um instrumento valioso para os trabalhadores.

A Quarta Revolução Industrial possui dois efeitos fundamentais: o capitalizador e o destrutivo. O capitalizador representa, em resumo, a criação de novos postos de trabalho, enquanto que o destrutivo representa a extinção de postos de trabalho por meio da substituição da força de trabalho humana por máquinas e inteligência artificial, que otimizam processos e os tornam mais seguros. A contabilização dos dois efeitos ainda está sendo feita e as perspectivas de historiadores e doutrinadores variam. De qualquer modo, mesmo que o efeito capitalizador seja visto como promissor no setor das relações de trabalho, estudos vem demonstrando que para o trabalhador se posicionar nos novos postos, a educação será imprescindível, conjuntamente com o desenvolvimento de novas habilidades. Realocar-se no mercado de trabalho, portanto, não será tão simples: requererá comprometimento de todas as partes interessadas – agentes econômicos, obreiros e Estado.

Para pensar um novo modelo e um novo Direito do Trabalho é necessário atualizar conceitos tradicionais como a subordinação e a primazia da realidade e pensar novos, como a parassubordinação. É necessário, ainda, estudar a precarização para que se possa evitá-la.

O modelo de trabalho apresentado pelas plataformas digitais, em especial pela empresa Uber, que inclusive motivou a denominação da nova figura jurídica uberização, não encontra relação direta com a legislação brasileira atual.

Analisando a economia sob demanda e a intermediação de trabalho por meio de plataformas digitais, verifica-se que não há consenso no mundo jurídico. Há quem defenda tratar-se de uma típica relação de emprego, enquanto outros entendem que os trabalhadores mais se assemelham a profissionais autônomos. Sob outra perspectiva, poderia ser um meio termo, o que se denominaria de parassubordinação, mas que não tem amparo jurídico no momento.

Diante da ausência de resposta clara e objetiva do ordenamento jurídico e diante de conflitos sociais levados ao Poder Judiciário, decisões em todos os sentidos já foram proferidas. Não foram decisões levianas, mas altamente fundamentadas de acordo com o ponto de vista do

juiz. O Poder Judiciário, interpretando a lei, não chegou a um consenso sobre o assunto, o que acaba por gerar insegurança jurídica.

Sob outra perspectiva, a atuação do Estado por meio dos Poderes Legislativo e Executivo é demanda urgente. Embora não tenham providenciado uma regulamentação preventiva por meio do inciso XXVII do artigo 7º da Constituição da República, são chamados a trazer esclarecimento como representantes do povo.

A regulamentação não é uma ferramenta destinada a limitar o poder de criatividade da pessoa humana ou da economia, mas um instrumento de pacificação social, auxiliar na proteção de um trabalho digno e que permite ao trabalhador conciliar a sua autonomia enquanto ser de vontades com direitos mínimos.

Vários projetos de lei foram apresentados na Câmara dos Deputados e no Senado ao longo dos últimos anos. A título de amostragem, esta dissertação destrinchou três com características e objetivos distintos. Além de o processo legislativo possuir procedimentos próprios para garantir, inclusive, a participação popular, é moroso e envolve interesses políticos, que podem representar, ainda que implicitamente, promoção pessoal ou partidária.

Nesse contexto, são os trabalhadores quem são prejudicados. A uma pela insegurança jurídica perpetuada, a duas pela ausência de debate isento que considere estudos, analise experiências de direito comparado e avalie o melhor cenário para a população direta e indiretamente envolvida (trabalhadores, empresas e consumidores).

A matéria é, de fato, complexa e não se pode exigir uma decisão rápida e precipitada. É necessário avaliar não só o caso de motoristas por aplicativo, ainda que seja um avanço o seu debate, uma vez que a economia sob demanda é vasta além de abrigar conceitos relacionados ao modo como o serviço é prestado, se *online* ou *offline*, por exemplo. Ademais, não se pode perder de vista que os trabalhadores submetidos à economia sob demanda podem estar em grupos diferentes: existem os que exercem apenas uma atividade em prol de variados usuários e, com isso, dependem economicamente exclusivamente dela; e aqueles que trabalham para complementar a renda que já possuem de um outro trabalho ou atividade, buscando ocasionalmente a plataforma.

É importante observar que as relações de trabalho, considerando as características da própria Quarta Revolução Industrial, vão sofrer mudanças com velocidade surpreendente e a base da concretização da justiça social não é apenas a regulamentação, embora uma legislação robusta e resiliente seja ideal. A educação de qualidade desde a base até as fases mais maduras do ser humano é medida que se impõe.

Criar cidadãos e trabalhadores capazes de desenvolver novas habilidades e preparados para eventuais transições de carreira é fundamental.

De todo o trabalho, conclui-se com precisão que a matéria precisa de estudo constante e participação ativa de toda a comunidade brasileira.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA LUSA. *Revisão da 'Lei Uber' espera medidas da UE e alterações ao Trabalho Digno*. CNN Portugal, 08 fev. 2023. Disponível em: <<https://cnnportugal.iol.pt/transportes/tvde/revisao-da-lei-uber-espera-medidas-da-ue-e-alteracoes-ao-trabalho-digno/20230208/63e3bfb00cf2665294d4a70f>>. Acesso em 28 mai. 2023.

ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. *Estatuto do trabalho autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?* Curitiba: Juruá, 2020.

ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. *O pioneirismo espanhol: a presunção do vínculo de emprego para entregadores de plataformas digitais*. UERJ Labuta, 2021. Disponível em: <<https://uerjlabuta.com/2021/03/15/o-pioneirismo-espanhol-a-presuncao-do-vinculo-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas-digitais/>>. Acesso em 31 mar. 2023.

ALVES, Amauri César. *Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2004.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relações e presunções*. Bologna: Labour & Law Issues, v. 5, n. 1, p. 47-81, 2019. Disponível em: <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/9629/9410>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

ARAÚJO, Patrícia; CASTRO, José Manuela; JORDÃO, Filomena. *Sempre trabalhador, dificilmente empregado: o “inemprego” como uma dimensão laboral emergente*. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, v. 23, n. 3, p. 31-53, set-dez, 2014.

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*. 2019. Dissertação. (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, 2019.

AZAÏS, Christian. *Sécurité de la profession, insécurité des professionnels: la zone grise de l'emploi chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil*. In Ch. Azais, Carleial M. da F., Gediel, J.A.P. (dir.), *Normes d'emploi et zone grise: quid Du travail aujourd'hui?* Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, à paraître, 2017.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig economy e contrato de emprego: Aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia*. São Paulo: LTr, 2019.

BARROS, Matheus. *Google afasta funcionário que disse que IA da empresa tem alma*. Olhar Digital, 2022. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2022/06/13/internet-e-redes-sociais/google-afasta-funcionario-que-disse-que-a-ia-tem-alma/>>. Acesso em 25 mar. 2023.

BOWEN, Howard R.; MANGUM, Garth L. *Automação de Progresso Econômico*. Tradução: Albertino Pinheiro Júnior. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 1.091, de 2019. *Regula o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter "proteção em face da automação, na forma da lei"*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192959>>. Acesso em 1 ago. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.069, de 2019. *Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>>. Acesso em 20 fev. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.015, de 2019. *Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos "Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais", e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de "trabalho por aplicativo" junto à Justiça do Trabalho*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229723>>. Acesso em 20 fev. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.577, de 2020. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2256537>>. Acesso em 02 mai. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.748, de 2020. *Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 5 fev. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.172, de 2020. *Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de*

entrega de mercadoria. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 20 mar. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.797, de 2020. *Institui o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2257678>>. Acesso em 02 mai. 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. *Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro*. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm>. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 jul. 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007. *Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111442.htm>. Acesso em 08 mar. 2023.

BRASIL. Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 13 de julho de 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. *Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm>. Acesso em 22 mar. 2023.

BRASIL. Senado. Projeto de Lei nº 4.035, de 11 de julho de 2019. *Regulamenta o inciso XXVII do artigo 7º, da Constituição Federal, para dispor sobre a proteção dos trabalhadores em face*

de processo de automação. Brasília: Senado, 2019. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7979835&ts=1675351649904&disposition=inline>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2023.

BRASIL. Senado. Projeto de Lei nº 974, de 19 de março de 2021. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos*. Brasília: Senado, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>>. Acesso em: 07 de janeiro de 2023.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0)*. Suscitante Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas, Suscitado Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas, Interessados Denis Alexandre Barbosa e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>. Acesso em 12 dez. 2022.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 – DF*. Requerente Associação Brasileira do Agronegócio e Intdo. Tribunal Superior do Trabalho. Relator Roberto Barroso. Brasília, 17 de setembro de 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>>. Acesso em 31 mai. 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Constitucionalidade nº 48 – DF*. Requerente Confederação Nacional do Transporte e Intdo. Presidente da República e Congresso Nacional. Relator Roberto Barroso. Brasília, 19 de maio de 2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>>. Acesso em 31 mai. 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5625 – DF*. Reqte. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade e Intdo. Presidente da República. Supremo Tribunal Federal. Relator Edson Fachin. Redator Nunes Marques. Brasília, 29 de março de 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239>>. Acesso em 31 mai. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão em Mandado de Injunção nº 618/MG. Adriano Reis Souza Pinto e Congresso Nacional. Relatora: Ministra Carme Lúcia. 1º de outubro de 2014. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho448347/false>> Acesso em 10 out. 2022.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 59.795 – MG*. Reclamante Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda e Reclamado Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 24 de maio de 2023. Disponível em:

<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf>. Acesso em 30 mai. 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 688.223 – PR. Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução de atividade-fim da empresa*. Recorrente Celulose Nipo Brasileira S/A e Recorrido Ministério Público do Trabalho. Supremo Tribunal Federal. Relator Luiz Fux. Brasília, 31 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em 31 mai. 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 958.252 – MG. Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução de atividade-fim da empresa*. Recorrente Celulose Nipo Brasileira S/A e Recorrido Ministério Público do Trabalho. Supremo Tribunal Federal. Relator Luiz Fux. Brasília, 31 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em 31 mai. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014*. Agravante Jairo de Moraes e Agravada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em 08 mar. 2023

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853- 94.2019.5.01.0067*. Agravante e Recorrente Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravada e Recorrida Viviane Pacheco Câmara. Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>>. Acesso em 14 jan. 2023.

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

CARELLI, Rodrigo de L.; CARELLI, Bianca N. B. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo. *Nota zero ao ministro Alexandre de Moraes em Direito do Trabalho*. Conjur, 13 de junho de 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-jun-13/rodrigo-carelli-nota-zero-alexandre-direito->

trabalho?fbclid=PAaaSZmwNWvMXtcc9OSqB9N5B7DezYmFxVUL21nE5DdDmU_TpRAKdr2O3QND_c>. Acesso em 14 jun. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #6: Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco – versão 1.0*. São Paulo: FGV Direito SP, 25 de maio de 2021. Disponível em: <<https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/03/7.-BF6.pdf>>. Acesso em 31 mar. 2023.

CHATGPT. OpenAI, 2022. Disponível em: <<https://chat.openai.com/chat/7f547daf-06a8-4aa9-a7b0-a34002b3c015>>. Acesso em 21 mar. 2023.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. *Contrato hiper-realidade e direito do trabalho 4.0*. Disponível em: <<https://trab21blog.wordpress.com/2020/06/10/contrato-hiper-realidade-e-direito-do-trabalho-4-0-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior/>>. Acesso em 22 dez. 2022.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (coord.). *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *O poder empregatício orientado a dados: controle e contrato hiper-realidade*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 77-92, jul./dez. 2020.

COELHO, Bruna da Penha de Mendonça. Trabalho por plataformas digitais na Alemanha: uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102/20 da Corte Federal Trabalhista (Bundesarbeitsgericht). *Revista Política e Trabalho*, João Pessoa, vol. 1, ano 38, n. 55, jun/dez 2021, p. 149-166. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/issue/view/2661/644>>. Acesso em 20 mai. 2023.

COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista*. 2021. Dissertação. (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direitos, Universidade de Brasília, 2021.

CRUET, Jean. *A vida do direito: a inutilidade das leis*. 2. ed. Lisboa: Aillaud, Alves & C.^a.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17^a ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício 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.

DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2019 - 2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/revolucao/>>. Acesso em: 24 fev. 2023.

EQUIPE TOTVS. *Inteligência artificial*: o guia completo sobre o assunto. Totvs, 2022. Disponível em: <[totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/#:~:text=O%20que%20é%20Inteligência%20Artificial%20e%20como%20ela%20funciona%3F,capacidades%20humanas%20ligadas%20à%20inteligência.](https://www.totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/#:~:text=O%20que%20é%20Inteligência%20Artificial%20e%20como%20ela%20funciona%3F,capacidades%20humanas%20ligadas%20à%20inteligência.)>. Acesso em 25 mar. 2023.

ESPAÑA, Real Decreto nº 197/2009, de 23 de febrero. *Por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos*. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-3673>>. Acesso em 22 mar. 2023.

ESPAÑA, Ley nº 20/2007, de 11 de julio. *Estatuto del trabajo autónomo*. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>>. Acesso em 22 mar. 2023.

EUROPEAN COMMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Commission, 2019. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019.

FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de; BRITO, Maurício Ferreira. *O centenário da Organização Internacional do Trabalho e a Revolução 4.0*: É preciso repensar estratégias para lidar com formas inéditas de precariedade laboral. JOTA, 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-centenario-da-organizacao-internacional-do-trabalho-e-a-revolucao-4-0-17042019>>. Acesso em 28 nov. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula. *Lei 14.297/22*: Há temporalidade para direitos ínsitos à condição humana? Jota.info, 01 ago. 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/lei-14-297-22-ha-temporalidade-para-direitos-insitos-a-condicao-humana-01082022>>. Acesso em 14 fev. 2023.

FERREIRA, Letícia Mara Pinto. *Parassubordinação*: a dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017.

FIDALGO, Fernando Selmar; MACHADO, Lucília Regina de Souza. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. *Dicionário de Educação Profissional*. Belo Horizonte: UFMG/FaE/Nete, 2000.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Teorias da Justiça e Trabalho Decente. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (Org.). *Direitos Humanos dos Trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2016. p. 66 a 80.

FRAZÃO, Ana. *Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica*. Jota.info, 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>>. Acesso em 12 mar. 2021.

FRIEDRICH, Carl Joachim. *Perspectiva histórica da filosofia do direito*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965.

GARCIA, Ivan Simões; BRAZ, Alexander Heleno. *A decisão do Tribunal Supremo na Espanha que reconheceu a relação de emprego dos trabalhadores da Glovo: Influência para o ordenamento jurídico brasileiro?* Rev. TST, São Paulo, vol. 88, no 1, jan/mar 2022. p. 58 Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203713/2022_garcia_ivan_decisa_o_tribunal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 31 mar. 2023.

GERMANY. The Federal Government. *KI National strategie fur Kunstliche Intelligenz*. Artificial Intelligence Strategy. Germany: The Federal Government, 2018. Disponível em: <<https://www.ki-strategie-deutschland.de/home.html>>. Acesso em 14 mai. 2019.

GOMES, Samira. *A vida 5.0 já é uma realidade e promete maior aprimoramento das ferramentas tecnológicas já existentes*. Engenharia 360, 2022. Disponível em: <<https://engenharia360.com/quinta-revolucao-industrial-o-que-esperar-dessa-nova-fase/>>. Acesso em 20 mar. 2023.

GOULART, Rodrigo Fortunato. *Trabalhador autônomo e contrato de emprego*. Curitiba: Jarú Editora, 2012.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(Re)pensando a pesquisa Jurídica: Teoria e Prática*. 2ª Ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARARI, Yuval. *Homo Deus: Uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Princípios da Filosofia do Direito*. Tradução: Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

HOWE, Jeff. *Crowdsourcing: a definition*. Wired Magazine, 2006. Disponível em: <https://sistemas-humano-computacionais.wdfiles.com/local--files/capitulo%3Aredes-sociais/Howe_The_Rise_of_Crowdsourcing.pdf>. Acesso em 25 jan. 2023.

IFOOD. *5 passos para fazer seu cadastro no iFood*. Site do iFood, 2023. Disponível em: <https://parceiros.ifood.com.br/restaurante?network=g&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ifood_br_b2b_g-search-brand_aon_branded&utm_content=620175349828&utm_term=ifood%20cadastro-b&gclid=Cj0KCQjw8e-gBhD0ARIsAJiDsaXcPuMtBhEVnHkMqW6OiWWaKAz1p95MCKYiosccgAZSgU1bQx-AUUEaAraJEALw_wcB>. Acesso em 20 mar. 2023.

INDÚSTRIA 5.0: como a quinta revolução industrial vai impactar as empresas? Equals, 2023. Disponível em: <<https://equals.com.br/blog/industria-5-0/>>. Acesso em 20 mar. 2023.

INTRODUCING ChatGPT. OpenAI, 2022. Disponível em: <<https://openai.com/blog/chatgpt>>. Acesso 22 mar. 2023.

KESSELMAN, Donna; AZAÏS, Christian. *Les zones gris d'emploi: vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail? L'exemple des Etats-Unis et de la France*. Disponível em <<http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/KESSELMAN-AZAIS.pdf>>. Acesso em 31 jul. 2019.

KOVACS, Ilona. *A Metamorfoses do Emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação*. Portugal: Celta, 2002.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte.

LEWANDOWSKI, Ricardo. *Proibição do Retrocesso*. Folha de São Paulo, São Paulo, 01 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/PastasMinistros/RicardoLewandowski/ArtigosJornais/1117223.pdf>>. Acesso em 02 fev. 2023.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. In: MACHADO, Sidnei (Org.); ZANONI, Alexandre Pilan (Org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direito*. UFPR – Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf>. Acesso em 20 mar. 2023.

MARTINS, Alexandre Marques da Silva. *Os valores em Miguel Reale*. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176575/000860623.pdf>>. Acesso em 23 mar. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

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.

NOVELLA, Marco. *Il rider no à lavoratore subordinato, ma à tutelato come se lo fosse*. Bologna: Labour & Law Issues, v. 5, n. 1, p. 82-103, 2019. Disponível em: <<https://labourlaw.unibo.it/article/view/9630/9411>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Nações Unidas: Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf>. Acesso 18 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Disponível em <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em 7 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O que é Trabalho Decente*. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 31 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*. Nações Unidas: Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_845019.pdf>. Acesso em 22 out. 2022.

PAULA, Carlos Alberto Reis de; SILVA, Antônio Álvares da Silva. *Ética, Justiça e Trabalho no Século XXI*. Belo Horizonte: RTM, Ed. 2, 2013.

PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. *A Quarta Revolução Industrial: (des)emprego?* Curitiba: Appris, 2020.

PISTONO, Federico. *Os robôs vão roubar o seu trabalho, mas tudo bem: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz*. Tradução Pedro Maia Soares. São Paulo: Portfolio Penguin, 2017.

PONTOTEL, Redator. *Quinta revolução industrial: o que é, quais os impactos e como se preparar para a indústria 5.0!* PontoTel, 2023. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/quinta-revolucao-industrial/#3>>. Acesso em 20 mar. 2023.

PORTUGAL. Lei nº 45/2018. *Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica*. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2018-116041777>>. Acesso em 11 mar. 2023.

RIBEIRO, Andreza. *Indústria 5.0: estamos rumo a uma nova revolução*. Engenharia 360, 2020. Disponível em: <<https://engenharia360.com/industria-5-0-rumo-a-uma-nova-revolucao/>>. Acesso em 20 mar 2023.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: Books, 2004.

RIFKIN, Jeremy. *Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo*. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo: M. Brooks do Brasil, 2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no direito brasileiro. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. As revoluções industriais e o meio ambiente do trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do direito do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana*. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

ROCHA JUNIOR, Emanuel Ferdinando da. *A busca da felicidade no trabalho humano: a proteção constitucional do trabalho humano e digno em face da automação abusiva*. Disponível em: <<https://www.seer.ufal.br/index.php/rmdufal/article/view/322>> Acesso em 11 nov. 2022.

SANTOS, Marcus Tullius Leite Fernandes dos. *Automatização da produção humana e desemprego estrutural*. Prim Facie, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 135–150, 2010. Disponível em <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4565>>. Acesso em: 5 mar. 2023.

SALGADO, Joaquim Carlos. *A ideia de justiça no mundo contemporâneo: fundamentação e aplicação do direito como maximum ético*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. Tradução e comentários de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Antônio Álvares; VALENTINI, Rômulo Soares. *Direito do Trabalho Atual*. Belo Horizonte: RTM, LTR, 2020.

SILVA, Antônio Álvares. *Direito do Trabalho no Pós-Moderno*. Belo Horizonte: RTM, 2010.

SILVA, Antônio Álvares da. *Em Defesa da Justiça do Trabalho*. Coleção Estudos Jurídicos, vol. 2. Belo Horizonte: RTM, 2016.

SILVA, Antônio Álvares da. *Globalização, terceirização e a nova visão do tema pelo STF*. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 42ª edição. São Paulo: Malheiros, 2019.

SILVA, Joseane Suzart Lopes da. *O transporte remunerado individual de passageiros no Brasil por meio de aplicativo: a Lei 13.640/2018 e a proteção dos consumidores diante da economia do compartilhamento*. Revista de Direito do Consumidor, vol. 118, ano 27, p. 157 e 158.

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.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução: Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

TRINDADE, Rodrigo. *Nova lei espanhola pressupõe relação de emprego para entregadores de plataformas: A alteração legislativa aplica-se apenas aos entregadores de plataformas, como Glovo, Deliveroo e Uber eats e, por enquanto, não há ampliação para outras atividades uberizadas*. Revisão Trabalhista, Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 2021. Disponível em: <<https://www.dmttemdebate.com.br/nova-lei-espanhola-pressupoe-relacao-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas/>>. Acesso em 312 mar. 2023.

UBER. *Site oficial*. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/kochab/?ad_id=617272361180&adg_id=139842103186&campaign_id=18092255756&cre=617272361180&dev=c&dev_m=&fi_id=&gclid=Cj0KCQiApKagBhC1ARIsAFc7Mc6>

pGtWKihWSova9gvP37ry0Ga6_lGDOeEcn9_1o2RS3ttfc49FeOVgaAlekEALw_wcB&gclid=aw.ds&kw=uber&kwid=kwd-12633382&match=b&net=g&placement=&tar=&utm_campaign=CM2198943-search-google-brand_25_-99_BR-National_o-d_web_acq_cpc_pt_T1_Generic_BM_uber_kwd-12633382_617272361180_139842103186_b_c&utm_source=AdWords_Brand>. Acesso em 09 mar. 2023.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2005.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Automação, novas tecnologias e proteção do trabalhador: contribuição para a regulamentação do inciso XXVII do artigo 7º da Constituição Federal. In: *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior: O Novo CPC e o Processo do Trabalho. Novas Tecnologias e o Direito do Trabalho*. São Paulo, Vol. 39, p. 35 – 58, 2015. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>>. Acesso em 05 mar. 2023.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.