

UM NOVO DIREITO  
DO TRABALHO PARA  
O MUNDO DE HOJE:  
AMPLIAR A BASE  
E EXPANDIR  
A IMAGINAÇÃO

# TENSÕES REGULATÓRIAS NO TRABALHO EM PLATAFORMAS NO BRASIL: REIMAGINAR A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO MUNDO DIGITAL

Adriana Goulart de  
Sena Orsini

Professora Associada da  
Faculdade de Direito da  
Universidade Federal de  
Minas Gerais. ORCID:  
[https://orcid.org/0000-  
0002-5354-1906](https://orcid.org/0000-0002-5354-1906)

Anna Jéssica Araújo Costa  
Mestranda da Universidade  
Federal de Minas Gerais.  
ORCID: [https://orcid.  
org/0000-0003-2438-9834](https://orcid.org/0000-0003-2438-9834)

Data de submissão:  
28/02/2021  
Data de aceite:  
05/05/2021

Regulatory tensions at work  
on platforms in Brazil:  
reimagining the promotion of  
decent work in the digital world

## RESUMO

Estudos recentes sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais têm constatado que a ausência de regulamentação específica do setor tem provocado uma crescente precarização do trabalho na *gig economy*. O estudo propõe a adoção do conceito de trabalho decente a fim de inspirar a edição de uma legislação brasileira protetiva direcionada ao trabalho em plataformas digitais, a partir do paradigma formulado pela Organização Internacional do Trabalho e dos indicadores propostos pelo projeto *Fairwork*. A pesquisa identificou que embora ainda não haja consenso no Brasil sobre quais direitos devem ser atribuídos aos trabalhadores da era digital, existe um projeto de lei para regulamentação do tema com base no conceito do trabalho decente. A pesquisa pertence à vertente metodológica jurídico-dogmática, sob investigação do tipo jurídico-projetiva mediante realização de análise bibliográfica.

**Palavras-chave:** Trabalho decente. Gig economy. Plataformas digitais. Legislação brasileira.



## Abstract

Recent studies about the future of working on digital platforms have found that the lack of specific regulation in the sector has caused an increasing precariousness of work in the gig economy. The study proposes the adoption of the concept of decent work in order to inspire the edition of a protective Brazilian legislation directed to work on digital platforms, based on the paradigm formulated by the International Labor Organization and the indicators proposed by the Fairwork project. The research identified that, although there is still no consensus, in Brazil, about what rights should be attributed to workers in the digital age, there is already a bill to regulate the theme based on the concept of decent work. The research belongs to the juridical-dogmatic methodological aspect, under investigation of the juridical-projective type, by means of bibliographic analysis.

**Keywords:** Decent work. Gig economy. Digital platforms. Brazilian legislation.

### 1. INTRODUÇÃO

Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) formulou o conceito de trabalho decente definido como o trabalho que sintetiza a concretização de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social<sup>1</sup>.

A garantia de trabalho decente perpassa não somente pela oferta de mais trabalhos no mercado (sentido quantitativo), mas também pela ideia de que é igualmente imprescindível assegurar melhores condições de trabalho para todos – empregados, autônomos, informais – por meio de uma maior e mais qualificada proteção social e da participação dos atores sociais na conformação de seus próprios direitos (sentido qualitativo).

Hoje, a concepção de trabalho decente adotada pela OIT é um dos mais importantes paradigmas que norteiam a agenda de trabalho da Organização, especialmente diante de um mundo cada vez mais desigual social e economicamente<sup>2</sup>.

Nesse aspecto, a Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu o trabalho decente como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento

<sup>1</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015.

<sup>2</sup> UNITED NATIONS, 2021.

**No cenário da *gig economy*, entendida como economia de bicos ou trabalho sob demanda, por meio da qual trabalhadores e plataformas digitais se unem para o fornecimento de serviços diversos ao mercado global, tem sido constatada uma crescente precarização das condições de trabalho, diante da ausência de regulamentação específica, em vários países desse novo segmento econômico.**

Sustentável (ODS) da Agenda 2030, aprovada em 2015 pelos Estados-membros da ONU. A consolidação do trabalho decente e, por conseguinte, dos ODS, é vista pela ONU como o caminho para a erradicação da pobreza que, em todas as suas formas e dimensões, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável<sup>3</sup>.

No cenário da *gig economy*, entendida como economia de bicos ou trabalho sob demanda, por meio da qual trabalhadores e plataformas digitais se unem para o fornecimento de serviços diversos ao mercado global, tem sido constatada uma crescente precarização das condições de trabalho<sup>4</sup>, diante da ausência de regulamentação específica, em vários países desse novo segmento econômico. Contudo, os debates sobre o tema da precarização do trabalho digital têm se concentrado, em geral, tão somente em definir a natureza da relação estabelecida entre os trabalhadores e as empresas detentoras das novas tecnologias de informação.

Nesse contexto, sobressai a relevância de se trabalhar com a categoria “trabalho decente” para se buscar garantir - para além do reconhecimento ou não de vínculo empregatício – uma proteção social aos trabalhadores de plataformas digitais consoante padrões propostos pela OIT. A adoção do conceito de trabalho decente, elaborado pela OIT com o intuito de preservar os direitos básicos dos trabalhadores em qualquer relação em que se estabeleceram (empregados, autônomos ou informais), pode se tornar um fator importante para a redução das desigualdades sociais e a erradicação da pobreza, promovendo o desenvolvimento sustentável almejado pela Agenda 2030 da ONU.

O presente estudo expõe pesquisas recentemente realizadas a respeito do futuro do trabalho em plataformas digitais no intuito de evidenciar a inexistência de qualquer proteção social aos trabalhadores da *gig economy* e a precarização cada vez maior de suas condições de trabalho.

Assim, a partir do conceito de trabalho decente formulado pela OIT e dos indicadores recomendados pelo projeto *Fairwork* da Universidade de Oxford, este artigo propõe a adoção do conceito de trabalho decente como paradigma a inspirar a edição de uma legislação

<sup>3</sup> Sobre a Agenda 2030 da ONU, ver <http://www.agenda2030.org.br/sobre/>.

<sup>4</sup> OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020.

brasileira protetiva direcionada ao trabalho em plataformas digitais bem como analisar quais iniciativas nesse sentido já existem no cenário legislativo brasileiro. Para tanto, adota-se a vertente metodológica jurídico-dogmática sob investigação do tipo jurídico-projetiva e, como técnica, a pesquisa bibliográfica.

## 2. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: *CROWDWORK* E TRABALHO SOB DEMANDA

De acordo com classificação e definição propostas por Valerio De Stefano<sup>5</sup>, a *gig economy* ensejou o desenvolvimento de duas novas formas de trabalho: o *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos.

*Crowdwork*, em tradução literal, significa trabalho de multidão. No capitalismo de plataforma, o termo tem sido associado, geralmente, a um trabalho remoto, integrado por uma série de tarefas ou microtarefas executadas em uma colaboração coletiva entre organizações e indivíduos, todos conectados via *internet* em uma escala global.

A natureza dos trabalhos caracterizados como *crowdwork* é bastante variável, podendo envolver desde a execução de tarefas mais mecânicas, tais como tradução de textos curtos e preenchimento de formulários de pesquisas, até a colaboração em projetos mais complexos, como criação de sites ou campanhas de *marketing*. Hoje, o modelo mais conhecido desse tipo de trabalho é o praticado pela *Amazon Mechanical Turk*<sup>6</sup>.

Já o conceito de trabalho sob demanda via aplicativos abrange a prática de atividades mais tradicionais ou comuns, como serviços de transporte, domésticos e de entrega. É um serviço executado localmente embora ofertado e contratado através de plataformas digitais. As empresas disponibilizam um *software* que oferece ao público a prestação de um determinado serviço e atuam como recrutadoras de trabalhadores e gestoras da qualidade das atividades por eles desempenhadas. O trabalho sob demanda pode ser facilmente exemplificado pelos serviços ofertados pela empresa *Uber*.

<sup>5</sup> DE STEFANO, 2016.

<sup>6</sup> Para mais informações sobre o *Amazon Mechanical Turk*, ver <https://www.mturk.com/>.

**Os trabalhadores de plataformas digitais, em sua maioria, não atuam de forma autônoma ou independente, apesar da retórica fortemente adotada pelas empresas da *gig economy* no sentido de que estas cumpririam apenas a função de intermediárias entre a oferta e a demanda de serviços.**

Os trabalhadores de plataformas digitais, em sua maioria, não atuam de forma autônoma ou independente, apesar da retórica fortemente adotada pelas empresas da *gig economy* no sentido de que estas cumpririam apenas a função de intermediárias entre a oferta e a demanda de serviços.

Todavia, pesquisas recentes<sup>7</sup> evidenciam que o nível de subordinação presente nessas relações, ilustrado pelos altos índices de direção e disciplina impostos aos trabalhadores pelas plataformas e clientes é bastante característico de relações típicas de trabalho estabelecidas entre empregados e empregadores, apesar de os trabalhadores da *gig economy* não contarem com qualquer proteção social.

A esse respeito, Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras<sup>8</sup> destacaram a relação entre as novas formas de trabalho trazidas pela evolução das tecnologias de informação no século XXI e as estratégias empresariais criadas com objetivo de dissimular o assalariamento presente nas relações que estabelecem:

A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição;

(...)

Vivemos um momento de contradição quase irônica no capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista técnico, a utilização das TIC<sup>9</sup> na gestão do trabalho torna a identificação e a efetivação de direitos aos trabalhadores/as mais fácil do que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho que não estão sujeitas à regulação protetiva (ou de que não é possível tal regulação) tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma tecnologia que torna a regulação tecnicamente mais fácil é apresentada pelas empresas como fator que inviabiliza a proteção. E esse contraditório e complexo movimento,

<sup>7</sup> BERG; DE STEFANO, 2017.

<sup>8</sup> ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020.

<sup>9</sup> Sigla utilizada pelos autores para nomear as novas *Tecnologias da Informação e Comunicação* (TIC).

típico da razão instrumental e de suas engrenagens de dominação, tem impactado fortemente as legislações, as instituições públicas, além de se constituir em um elemento a mais para dificultar e obliterar a criação de laços de solidariedade e de organização da classe trabalhadora.

As empresas de tecnologia da informação buscam deslegitimar as proteções sociais dos trabalhadores de plataformas e obstaculizar a criação de laços de solidariedade entre a classe trabalhadora da era digital, reduzindo seu poder de negociação e inviabilizando o surgimento de organizações coletivas<sup>10</sup> para representar e pleitear seus direitos.

Contudo, diante da percepção da inexistência de um elemento verdadeiramente inovador nas relações de trabalho firmadas no âmbito das plataformas, a consequência principal tem se traduzido na formação de um novo proletariado de serviços na era digital<sup>11</sup>, extremamente precarizado e disperso. Estudos aos quais é alinhado este trabalho indicam a necessidade de fazer frente, de forma concreta, à crescente exploração do trabalho humano.

Considerando o atual panorama do trabalho em plataformas e as prospecções cada vez mais frequentes de que a situação precarizada dos trabalhadores do mundo digital tende a aumentar face à ausência de proteção social e regulação específica das atividades desenvolvidas pelo setor, Janine Berg e Valerio De Stefano convocam: “*it’s time to regulate the gig economy*”<sup>12</sup>.

E, para que isso seja feito dentro do cenário brasileiro, não é possível que se proponha uma legislação efetiva, adequada e justa para esses trabalhadores sem a garantia de trabalho digno e decente no âmbito das plataformas digitais, consoante parâmetros recentemente estudados e definidos pela OIT, a seguir discutidos.

### 3. RELATÓRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) SOBRE AS PLATAFORMAS DIGITAIS E O FUTURO DO TRABALHO

Muito embora não se entenda que a *gig economy* criou efetivamente formas de trabalho, partimos da compreensão de que são inegáveis as mudanças sociais e econômicas provocadas pelo grande

<sup>10</sup> KALIL, 2020.

<sup>11</sup> ANTUNES, 2018.

<sup>12</sup> BERG; DE STEFANO, 2017. Em tradução livre: É hora de regular/regulamentar a *gig economy*.

desenvolvimento das tecnologias da informação no século XXI e baseadas nessas mudanças, as empresas atuantes nesse mercado têm tentado afastar o caráter de assalariamento das relações de trabalho por elas estabelecidas.

Nesse aspecto, a OIT constatou que o trabalho em plataformas digitais possui dimensões que se aproximam muito de modalidades de trabalho já existentes, com a diferença de utilizar uma ferramenta digital como suposta intermediária e de não contar com regulação específica de suas atividades em vários países, podendo oferecer, dessa forma, vários riscos aos seus trabalhadores.

Partindo desse pressuposto, a OIT realizou um amplo e fundamental estudo comparativo<sup>13</sup> sobre trabalhadores de plataformas de micro tarefas espalhadas em todo o mundo.

Por meio desta pesquisa foram obtidos dados relevantes que resultaram na elaboração de uma série de princípios pela Organização cujo intuito é buscar melhorar as condições de trabalho nas plataformas e, conseqüentemente, promover o trabalho decente na era digital.

### **3.1 A situação dos trabalhadores de plataformas digitais: principais apontamentos**

O Departamento de Investigação da OIT, juntamente com o Subdepartamento de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) realizou, em 2015 e 2017, dois inquéritos que abrangeram a entrevista de 3.500 pessoas, residentes em 75 países e inseridos na relação laboral nas grandes plataformas de microtarefas com escala global.

A pesquisa analisou as condições de trabalho em plataformas de micro tarefas em sete dimensões: remuneração, proteção social, intensidade do trabalho, disponibilidade de trabalho, rejeições e não pagamento, comunicação do trabalhador com os clientes e os gestores da plataforma e tipo de trabalho.

Embora os relatórios tenham focado no estudo do trabalho em plataformas de micro tarefas, os dados obtidos pela pesquisa refletem, de forma geral, as condições concretas de trabalho às quais estão

<sup>13</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018.

**Os dados da pesquisa sugerem que, em razão de os países em desenvolvimento contarem com sistemas de proteção social ainda frágeis e com menor pressão por parte de trabalhadores e governos, pode haver maior interesse das empresas detentoras de plataformas em contratar os trabalhadores desses países.**

submetidos trabalhadores de plataformas de outros segmentos econômicos, como, por exemplo, o trabalho sob demanda, pois, como destaca o relatório da OIT<sup>14</sup>:

Tal como acontece com a maioria das plataformas digitais de trabalho, as plataformas de microtarefas objeto deste estudo optaram por classificar os seus trabalhadores como trabalhadores independentes, o que teve o efeito de os privar da proteção conferida pela legislação do trabalho e da segurança social.

Dentre os importantes apontamentos realizados no relatório elaborado pela OIT, enumeram-se os seguintes: o trabalho em plataformas digitais é um fenômeno urbano e realizado por trabalhadores com boas qualificações escolares e idade média de 33,2 anos em 2017; os trabalhadores de plataformas digitais não se beneficiam da proteção laboral típica de uma relação de emprego; a maioria do trabalho realizado nas plataformas, atualmente, não está sujeita à regulamentação específica, motivo pelo qual os trabalhadores têm pouco controle sobre quando terão trabalho ou sobre as suas condições de trabalho; a cobertura da proteção social é inversamente relacionada com o grau de dependência do indivíduo situado no trabalho em plataformas digitais: os trabalhadores que dependem principalmente do trabalho nas plataformas digitais estão mais propensos a estar desprotegidos.

Os dados da pesquisa sugerem que, em razão de os países em desenvolvimento contarem com sistemas de proteção social ainda frágeis e com menor pressão por parte de trabalhadores e governos, pode haver maior interesse das empresas detentoras de plataformas em contratar os trabalhadores desses países. Ainda na descrição do relatório, foi constatado que os contratos de trabalho das plataformas possuem linguagem muito técnica, extensa e pouco inteligível para os trabalhadores, com cláusulas que permitem às empresas alterar seu conteúdo a qualquer momento.

No que tange a questões referente à renda, foi identificado que a maioria dos trabalhadores das plataformas digitais depende financeiramente dos rendimentos auferidos através dessa forma de trabalho (principal fonte de renda) e que os rendimentos são, frequentemente, muito baixos e insuficientes para manutenção do sustento

<sup>14</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018.

dos trabalhadores. Este é um fator significativo para as constantes insatisfações dos trabalhadores em relação às plataformas, considerando ainda que estas possuem sistemas unilaterais de classificação dos trabalhadores e esses, por sua vez, não têm o direito de conhecer os motivos de rejeições de trabalho injustas – que podem resultar de concessões deficientes de tarefas, instruções pouco claras, erros técnicos ou desonestidade, por exemplo – e de até mesmo recorrer de tais decisões, o que evidencia a falta de transparência na gestão algorítmica das plataformas.

Logo, a oferta de trabalho é irregular e a suposta flexibilidade proporcionada pelas plataformas digitais é ilusória, pois os trabalhadores identificam que, na prática, não têm acesso sempre aos trabalhos melhores e mais bem remunerados e não controlam totalmente o seu horário de trabalho.

Outros pontos identificados pelo relatório: a necessidade constante de procurar trabalho nas plataformas acarreta um tempo maior de trabalho que não é efetivamente remunerado; como o trabalho em plataformas de microtarefas é, em geral, realizado em casa, há uma frequente sobrecarga de trabalho para as mulheres, com o acúmulo de tarefas familiares e domésticas.

Os inquéritos instaurados pela OIT foram, ainda, complementados com entrevistas de fundo e outros inquéritos qualitativos realizados por investigadores do *IG Metall* (Sindicato Alemão dos Trabalhadores de Indústrias Metalúrgicas).

O relatório sobre as plataformas digitais e o futuro do trabalho elaborado pela OIT é um dos pioneiros na coleta de informações sobre o trabalho em plataformas digitais e os resultados obtidos foram importantes para se estabelecer um novo paradigma de trabalho decente no mundo digital.

### **3.2. Os critérios para garantia de trabalho digno no mundo digital**

Com base nos dados obtidos por meio da pesquisa, a OIT concluiu que é preciso melhorar as condições de trabalho em plataformas digitais e que, até o momento, todas as tentativas nesse sentido foram empreendidas pelos próprios trabalhadores ou por organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores.

E, segundo a OIT, melhorar as condições de trabalho em plataformas significa aperfeiçoar quatro áreas das relações de trabalho estabelecidas nessa situação: controle da conta e do perfil do trabalhador (transparência de informações); avaliação e pagamento do trabalho (estabelecimento de regras básicas e possibilidade de discussão); privacidade, segurança e bem-estar dos trabalhadores (códigos de conduta) e direitos legais do trabalhadores (definição de direitos, inclusive intelectuais, e garantia de acesso à justiça).

Visualizando, portanto, um panorama de grandes desafios para os trabalhadores no mundo digital, a OIT propõe dezoito critérios<sup>15</sup> para se garantir o trabalho digno em plataformas de microtarefas: resolver o problema da classificação incorreta do emprego – muitos trabalhadores são classificados pelas plataformas como autônomos/independentes, quando, na verdade, prestam serviços como empregados (esse é considerado, pela OIT, o critério mais importante e urgente); permitir que os trabalhadores das plataformas digitais exerçam o seu direito à liberdade sindical e à negociação coletiva; aplicar o salário mínimo prevalecente na região onde se encontram os trabalhadores; assegurar a transparência nos pagamentos e taxas calculados pela plataforma; garantir que os trabalhadores independentes tenham a possibilidade de recusar tarefas na plataforma cobrir os custos de trabalho perdido em caso de problemas técnicos com a tarefa ou a plataforma; estabelecer regras rigorosas e justas para gerir situações de não pagamento pelos clientes; garantir que as condições de serviço sejam apresentadas num formato legível por humanos, isto é, claro e conciso; informar aos trabalhadores os motivos pelos quais recebem classificações desfavoráveis; estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os utilizadores da plataforma; garantir que os trabalhadores possam contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações de códigos de conduta e o encerramento de contas; estabelecer um sistema de avaliação dos clientes tão exaustivo quanto o sistema de avaliação dos trabalhadores; garantir que as instruções da tarefa sejam claras e validadas antes da publicação de qualquer trabalho; permitir que os trabalhadores visualizem e exportem, em qualquer momento, o histórico completo do seu trabalho e reputação, em formato legível por

<sup>15</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018.

humanos e máquinas; permitir que os trabalhadores prossigam uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma sem pagar uma taxa desproporcionalmente alta; garantir que os clientes e os gestores das plataformas respondam às comunicações dos trabalhadores com prontidão, de forma educada e substantiva; informar aos trabalhadores a identidade dos seus clientes e a finalidade do trabalho; garantir que as tarefas suscetíveis de causar *stress* ou danos a nível psicológico sejam claramente identificadas pelos gestores das plataformas, recorrendo a um sistema normalizado.

O relatório recomenda, também, três critérios para adaptar os sistemas de proteção social dos países, com o objetivo de que os trabalhadores das plataformas digitais estejam amparados legalmente: adaptar os mecanismos de seguridade social, de forma a cobrir os riscos de trabalhadores em todas as formas de emprego, independentemente do tipo de contrato; usar a tecnologia para simplificar os pagamentos de contribuições e prestações; e instituir e reforçar mecanismos universais de proteção social, financiados por impostos.

Como já ressaltado, embora o estudo realizado pela OIT tenha sido direcionado, inicialmente, ao trabalho de microtarefas, considerando a notória e crescente precarização do trabalho ocorrida no âmbito das plataformas digitais, a observância de tais recomendações para todas as formas de trabalho em plataformas será essencial para a construção de um futuro do trabalho mais digno no mundo digital.

#### **4. A PERSPECTIVA DO *FAIRWORK*: PRINCÍPIOS E INDICADORES PARA O TRABALHO DECENTE NO MUNDO DIGITAL**

Em complemento ao relatório da OIT sobre o trabalho decente no mundo digital, não se pode deixar de mencionar a relevante perspectiva sobre o tema desenvolvida em estudos da Universidade de Oxford, no Reino Unido, consolidados no projeto *Fairwork*<sup>16</sup>, presente em diversos países, inclusive no Brasil.

O projeto parte da noção de trabalho decente criada pela OIT e propõe a observância de cinco princípios básicos para a garantia de trabalho decente em plataformas digitais, desdobrados em dez

<sup>16</sup> Em tradução livre: trabalho justo.

indicadores<sup>17</sup>: remuneração justa - pagamento do salário mínimo local ou salário normativo e pagamento do salário mínimo local ou salário normativo que propicie uma sobrevivência básica, após deduzidos os custos do trabalho; condições justas - mitigação de riscos específicos de tarefas relacionados à saúde e segurança do trabalho e à privacidade de dados dos trabalhadores e fornecimento de uma rede ampla de proteção social, em casos de incapacidade temporária ou necessidade de afastamento dos trabalhadores; contratos justos – fornecimento de termos e condições contratuais acessíveis e transparentes, com notificação dos trabalhadores em prazo razoável em caso de alterações e ausência de imposição de cláusulas contratuais abusivas; gestão justa - disponibilização de um canal transparente de comunicação entre trabalhadores e plataformas, que, inclusive, viabilize recursos contra decisões disciplinares injustas e garantia de uma política de não discriminação de trabalhadores em razão de raça, origem social, etnia, nacionalidade, gênero, sexo, deficiência, religião ou qualquer outro *status* e promoção de medidas para reduzir a desigualdade de oportunidades para trabalhadores de grupos menos favorecidos; e representação justa - garantia de liberdade de associação e de expressão da voz coletiva dos trabalhadores e apoio à governança democrática, com base no incentivo ao desenvolvimento de mecanismos significativos de representação ou negociação coletiva.

Por meio de pesquisa documental e entrevistas com trabalhadores e gestores de plataformas, o *Fairwork* analisa se as condições de trabalho em plataformas digitais estão de acordo com seus princípios, já tendo apresentado, até o momento, relatórios a respeito desse tipo de trabalho em países como África do Sul, Alemanha e Índia. Recentemente, o projeto iniciou suas pesquisas no Brasil<sup>18</sup>.

Segundo o último relatório anual<sup>19</sup> do projeto, em todos os países examinados, persiste, como principal desafio à garantia de trabalho decente, a classificação incorreta dos trabalhadores de plataformas digitais como autônomos.

<sup>17</sup> Tradução livre. Disponível em: <<https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-gig-work/>>Acesso: 21 fev. 2021.

<sup>18</sup> Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/08/03/por-que-as-plataformas-devem-seguir-principios-de-trabalho-decente/>Acesso em: 22 fev. 2021.

<sup>19</sup> FAIRWORK, 2020.

Os dados coletados pelo *Fairwork* demonstraram que esses trabalhadores não têm acesso a direitos trabalhistas básicos e acabam se sujeitando às normas estipuladas unicamente pelas plataformas, diante da ausência de regulamentação desse trabalho na maioria dos países.

No caso da África do Sul, o relatório identificou sinais de mudança em direção a condições mais justas de trabalho na *gig economy*, embora ainda existam desafios significativos a serem superados. O estudo de Oxford publicou, ainda, um Código de Boas Práticas para o país, baseando-se em sugestões extraídas de fontes jurídicas nacionais e internacionais, com o objetivo de tentar inspirar a interpretação e a adaptação da legislação nacional de forma mais favorável à proteção dos trabalhadores da *gig economy* e contribuir para o debate sobre a reforma jurídica referente ao trabalho.

Já na Alemanha, o estudo verificou que a regulamentação da economia de plataformas se tornou um ponto primordial para os formuladores de políticas, especialmente o governo alemão. Além disso, a pesquisa realizada pelo *Fairwork* foi amplamente acolhida, divulgada e endossada pela mídia local e pelo governo, o que impulsionou várias empresas de plataformas atuantes no país a implementarem mudanças concretas em relação às políticas de contratação e às condições de trabalho.

Assim, o *Fairwork* constitui, hoje, uma iniciativa importante para a promoção do trabalho decente em todo o mundo, seja como forma de incentivo à luta dos trabalhadores por seus próprios direitos e à formação de laços de solidariedade entre eles ou como instrumento de pressão aos governos para que regulamentem definitivamente esse setor econômico e assegurem os direitos básicos dos trabalhadores.

Ao divulgar dados e estatísticas recentes referentes ao trabalho em plataformas em vários países, o projeto mostra, portanto, que é possível estabelecer o trabalho decente na era digital e não há justificativa para se estabelecer um tratamento desigual – e também desumano e precarizado – a esses trabalhadores, pois já existem, inclusive, governos e empresas da economia de plataformas que buscam proporcionar a eles melhores condições de trabalho.

## 5. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO CONGRESSO BRASILEIRO

Considerando, então, a necessidade de promoção do trabalho decente a fim de evitar o aumento da desigualdade social para os trabalhadores de plataformas digitais, cumpre averiguar como o tema tem sido entendido e debatido no cenário legislativo brasileiro.

### 5.1. Proposições legislativas no período 2010-2020: As três ondas de atuação legislativa

Em um estudo desenvolvido pela Fundação Getúlio Vargas (FGV)<sup>20</sup>, foram examinados, com o objetivo de compreender a discussão legislativa existente no Brasil o trabalho em plataformas digitais, 114 projetos de lei que tramitam ou tramitaram no Congresso Nacional entre 2010 e 2020.

A análise empreendida pela FGV constatou a presença de três ondas de atuação legislativa sobre a matéria: primeira onda - começou em 2015, atingiu o pico em 2016 e foi reduzida no final de 2017 e início de 2018, quando foi aprovada a Lei Federal nº 13.640/2018 (alterou a Lei Federal nº 12.587/2012 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros); segunda onda - de janeiro de 2019 a março de 2020, traduziu o surgimento dos primeiros projetos de leis tratando exclusivamente sobre entregadores de plataformas digitais ou abrangendo entregas e transporte individual de passageiros e mostrou, também, um aumento no número de projetos destinados apenas aos motoristas.

A terceira onda – coincidiu com o início do período da pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus (Covid-19), após a edição do Decreto Legislativo nº 6/2020, que reconheceu o estado de calamidade pública no país, durante o qual houve uma expansão das matérias tratadas e dos sujeitos atingidos pelas proposições legislativas, que passam a pretender, com mais frequência, a regulamentação de aspectos relacionados à renda e saúde e segurança do trabalho e das condições de trabalho de entregadores, entregadores e motoristas ou trabalhadores de aplicativos em geral.

A partir do exame dessas ondas legislativas, o estudo da FGV concluiu que os projetos de lei no Brasil sobre plataformas digitais,

<sup>20</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021.

**As empresas detentoras das tecnologias de informação (novo meio de produção) sustentam uma retórica de disrupção apenas para se isentarem de qualquer responsabilidade em relação aos trabalhadores. Como consequência, a classificação incorreta da relação de trabalho mantida com as plataformas digitais impede que esses trabalhadores tenham acesso a direitos básicos garantidos no âmbito de uma relação de emprego.**

de uma forma geral, têm se voltado à tentativa de regulação do trabalho de motoristas e entregadores. Isso mostra, portanto, que o legislador brasileiro tem deixado de atuar em prol dos direitos dos demais trabalhadores de plataformas digitais, como, por exemplo, os *crowdworkers* e outras categorias de trabalho sob demanda.

Além disso, a equipe de pesquisa da FGV encontrou nos projetos legislativos vinte classificações diferentes de prestadores de serviços e dez classificações diferentes de plataformas, o que demonstra a ausência de consenso sobre os critérios que, de fato, definiriam a natureza da relação de trabalho firmada no âmbito das plataformas digitais.

## 5.2 Reimaginar o trabalho decente em plataformas digitais dentro do cenário brasileiro: desafios e possibilidades

Como visto, pesquisas realizadas recentemente constataram que o problema fundamental da situação dos trabalhadores em plataformas digitais é centrado na questão de sua classificação incorreta como autônomos e independentes. E esse equívoco parte da dificuldade de se visualizar – como destacado pela OIT em seu relatório sobre o futuro do trabalho – que a única diferença desse tipo de trabalho é a utilização de uma ferramenta digital como um novo meio de produção.

As empresas detentoras das tecnologias de informação (novo meio de produção) sustentam uma retórica de disrupção apenas para se isentarem de qualquer responsabilidade em relação aos trabalhadores. Como consequência, a classificação incorreta da relação de trabalho mantida com as plataformas digitais impede que esses trabalhadores tenham acesso a direitos básicos garantidos no âmbito de uma relação de emprego.

Em um cenário mundial de múltiplas e intrincadas discussões sobre o trabalho em plataformas digitais, fica evidenciada, especialmente, a dificuldade de se estipular um marco regulatório definitivo sobre a matéria, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores de plataformas.

Face às peculiaridades do trabalho em plataformas digitais, Valerio De Stefano<sup>21</sup> pondera que agrupar todos os seus trabalhadores –

<sup>21</sup> DE STEFANO, 2016.

*crowdworkers* e trabalhadores sob demanda – em uma única análise pode ser arriscado:

All these differences are not only technical but also bear important consequences on the proposal, acceptance and execution of the contracts between the parties involved (Risak and Warter, 2015). The combination of proposal, acceptance and execution may affect other aspects such as the moment and place in which the contract is legally deemed to be concluded, which, in turn, may trigger important consequences on the applicable legislation. In some jurisdictions, the structure of the contracts concluded via the platforms or using the apps could also trigger the application of specific regulatory regimes governing contractual entitlements, obligations and liabilities<sup>22</sup>.

Segundo o autor, as diferenças apresentadas por cada tipo de trabalho em plataformas podem implicar em consequências relevantes quanto à forma, ao momento e ao local de execução dos contratos e aos regimes regulatórios aplicáveis às relações estabelecidas nessa situação.

Contudo, apesar dessas distinções, Stefano acredita que há, também, vários argumentos para se conferir a esses trabalhadores um exame em comum:

First and foremost, they are both enabled by IT and make use of the internet to match demand and supply of work and services at an extremely high speed. This, in general, allows minimising transaction costs and reducing frictions on markets. The rapidity within which job opportunities are offered and accepted and the great accessibility to platforms and apps for workers makes it possible to accede to vast pools of people available to complete tasks or execute gigs in a precise moment of time (McKinsey, 2015). A considerable part of this people may be formed by persons that make use of a particular platform or app in their spare time or to maximise the use of an underutilized asset, for instance by offering rides to passengers while commuting to and fro work.

<sup>22</sup> Em tradução livre: Todas essas diferenças não são apenas técnicas, mas também trazem consequências importantes na proposta, aceitação e execução dos contratos entre as partes envolvidas (Risak e Warter, 2015). A combinação de proposta, aceitação e execução pode afetar outros aspectos como o momento e o local em que o contrato é legalmente considerado concluído, o que, por sua vez, pode ter consequências importantes na legislação aplicável. Em algumas jurisdições, a estrutura dos contratos celebrados por meio das plataformas ou usar os aplicativos também pode desencadear a aplicação de regimes regulatórios específicos que regem direitos, obrigações e responsabilidades contratuais.

In other cases, however, the compensation received from one or more companies in the gig-economy may represent the main or sole source of income for the workers (Hall and Krueger, 2015; Singer, 2014). In any case, these work practices show the potential of resettling the boundaries of enterprises and challenging the current paradigm of the firm. In Coasian terms, they facilitate a further reshaping of “market” and “hierarchy” patterns (Coase, 1937; Coase, 1960; Gilson et. al, 2009; Williamson, 1981) in addition to the already known “fissured workplace” (Weil, 2014) and “hierarchical outsourcing” discourses (Muehlberger, 2005). In fact, both crowdwork and work on demand via apps allow for a far-reaching “personal outsourcing” of activities to individuals rather than to “complex businesses”<sup>23</sup>.

Assim, fatores como a facilidade de disponibilização de mão de obra barata e rápida por meio digital, implicando em uma terceirização de serviços contínua e de longo alcance, a maximização de resultados lucrativos apenas para as empresas e o aumento da precarização das condições de trabalho podem ser considerados como cruciais a fim de se atribuir o mesmo tratamento a todos os trabalhadores de plataformas.

No cenário brasileiro, como visto, ainda há não um consenso legislativo sobre os critérios a serem adotados para a classificação das plataformas e dos trabalhadores e a atenção dos projetos de lei tem sido voltada, essencialmente, para proteger direitos básicos de entregadores e motoristas, apesar de o trabalho em plataformas digitais abranger, hoje, um verdadeiro “oceano” de atividades, tendo em vista o avanço incessante das tecnologias de informação.

<sup>23</sup> Em tradução livre: Em primeiro lugar, ambos são habilitados por TI e fazem uso da Internet para atender à demanda e à oferta de trabalho e serviços em uma velocidade extremamente alta. Isso, em geral, permite minimizar os custos de transação e reduzir atritos nos mercados. A rapidez com que as oportunidades de trabalho são oferecidas e aceitas e a grande acessibilidade a plataformas e aplicativos para os trabalhadores possibilitam o acesso a vastos pools de pessoas disponíveis para realizar tarefas ou executar bicos em um momento preciso (McKinsey, 2015). Parte considerável desses trabalhadores pode ser formada por pessoas que fazem uso de determinada plataforma ou aplicativo nas horas vagas ou para maximizar o uso de um bem subutilizado, por exemplo, oferecendo carona aos passageiros no trajeto de ida e volta do trabalho. Em outros casos, entretanto, a remuneração recebida de uma ou mais empresas na gig economy pode representar a principal ou única fonte de renda para os trabalhadores (Hall e Krueger, 2015; Singer, 2014). Em qualquer caso, essas práticas de trabalho mostram o potencial de reassentar as fronteiras das empresas e desafiar o paradigma atual da empresa. Em termos Coasianos, eles facilitam uma nova reformulação dos padrões de “mercado” e “hierarquia” (Coase, 1937; Coase, 1960; Gilson et. Al, 2009; Williamson, 1981), além do já conhecido “local de trabalho fissurado” (Weil, 2014) e discursos de “terceirização hierárquica” (Muehlberger, 2005). Na verdade, tanto o crowdwork quanto o trabalho sob demanda por meio de aplicativos permitem uma “terceirização pessoal” de longo alcance de atividades para indivíduos, em vez de “negócios complexos”.

Na verdade, a única regulamentação sobre a matéria editada no Brasil até o momento foi a Lei nº 13.640/2018, que, em poucos dispositivos, alterou a redação da Lei nº 12.587/2012, que trata sobre a Política Nacional de Mobilidade Urbana.

Ocorre que o texto da Lei nº 13.640/2018, além de bastante sucinto e tratar somente do trabalho sob demanda de motoristas, definiu a competência dos Municípios e do Distrito Federal para a regulamentação da matéria. E, nesse sentido, deixou a critério exclusivo de tais entes a possibilidade ou não de editar normas sobre o tema, ou seja, não trouxe soluções concretas para o problema da crescente precarização do trabalho em plataformas digitais que também ocorre no mercado brasileiro.

Renan Bernard Kalil<sup>24</sup> entende que as relações de trabalho estabelecidas na *gig economy* demandariam a elaboração de um regramento próprio, pois a legislação brasileira careceria de elementos que se adaptassem melhor às novas dimensões de trabalho surgidas no contexto do capitalismo de plataforma. A seu ver, pela falta de adequação da regulação no Brasil ao trabalho em plataformas digitais, os trabalhadores ficariam sem uma proteção jurídica apropriada.

Sem adentrar na discussão propriamente dita sobre a natureza do vínculo estabelecido entre as plataformas digitais e os trabalhadores e eventual necessidade de edição ou de adaptação das normas trabalhistas no Brasil a respeito da matéria, entende-se que o debate sobre a redução da precarização das condições desses trabalhadores deve partir, impreterivelmente, da concretização do conceito de trabalho decente desenvolvido pela OIT.

A garantia de trabalho decente é a exigência mínima para a preservação da dignidade dos trabalhadores em plataformas digitais e a redução das desigualdades sociais no mundo e deve ser vista como um imperativo ético, tanto para empresas proprietárias das tecnologias de informação quanto para todos os governos, com enfoque particular para aqueles países nos quais esse tipo de trabalho tem se mostrado como um dos principais modos de inserção no mercado de trabalho.

No caso do Brasil, já existe um projeto de lei que visa garantir o trabalho decente em plataformas digitais, apresentado no ano de 2020 junto ao Congresso Nacional.

<sup>24</sup> KALIL, 2019.

Interessante observar que o referido projeto de lei, de nº 4.172/2020, estabelece, em seu artigo 1º, como pressupostos básicos, os cinco indicadores propostos pelo projeto *Fairwork* de Oxford para a garantia de trabalho decente, quais sejam remuneração justa, administração justa, cláusulas justas, representação justa e condições justas.

Além disso, em linhas gerais, o projeto de lei determina: o momento de formação do contrato de trabalho com as plataformas; a obrigatoriedade de transparência quanto aos termos contratuais e à forma de precificação dos serviços; o impedimento de alteração do contrato em desfavor dos trabalhadores em qualquer hipótese (similar ao texto do artigo 468<sup>25</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT); a manutenção do valor dos serviços proposto inicialmente; a possibilidade de recusa de serviços sem a aplicação de qualquer penalidade; a garantia de defesa e contraditório em caso de aplicação de penalidades; a obrigatoriedade de submissão dos códigos e algoritmos usados pelas plataformas a auditorias realizadas pela inspeção do trabalho e por outros órgãos do poder público; a obrigatoriedade de prestação de contas pelas plataformas aos trabalhadores quanto aos serviços, valores, descontos, controle de jornada e avaliações de desempenho.

Ademais, o projeto prevê o pagamento de indenização ao trabalhador, em caso de inoportunidade do justo motivo alegado para o desligamento por iniciativa da contratante; a garantia de pagamento do salário mínimo nacional, proporcional ao número de horas trabalhadas, bem como outros direitos, como, por exemplo, férias e seguro-desemprego; a garantia de negociação coletiva e o direito à greve; um rol exemplificativo (e não taxativo) de requisitos para a configuração de subordinação a ensejar o reconhecimento de vínculo de emprego entre as plataformas digitais e os trabalhadores.

São estabelecidas no projeto, ainda, a competência da Justiça do Trabalho para resolver as controvérsias surgidas no âmbito da relação de trabalho firmada entre plataformas digitais e trabalhadores; a definição desses trabalhadores como segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social, na modalidade de

<sup>25</sup> Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

contribuintes individuais; a exclusão da aplicação do art. 11-A da Lei nº 23.587/2012 (Política Nacional de Mobilidade Urbana), inserido pela Lei nº 13.640/2018; a instituição de uma Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE) sobre o faturamento das empresas de plataformas; a instituição de um Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa, como órgão consultivo do governo federal para matérias envolvendo plataformas digitais.

Nota-se, ainda, que o projeto de lei em questão cria um contrato de trabalho específico para plataformas digitais e trabalhadores no âmbito do setor de transporte e entregas, definindo os contornos jurídicos dessa relação que, para o legislador, possui singularidades que não são comportadas pelo texto vigente da CLT.

Apesar de não reconhecer que o trabalho prestado em plataformas digitais gera um vínculo de emprego, o projeto de lei nº 4.172/2020 é uma iniciativa importante para o cumprimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente<sup>26</sup> no Brasil – adotada em conformidade com as recomendações de trabalho decente da OIT – principalmente no tocante aos objetivos de extensão da proteção social para os trabalhadores e de redução das desigualdades sociais no país.

## 6. CONCLUSÃO

O trabalho em plataformas digitais é uma matéria recente e complexa, que tem gerado consequências em todos os campos da vida – social, econômico, político e cultural – em escala global. Entretanto, o reflexo mais relevante desse novo tipo de trabalho é o aumento da precarização das condições dos trabalhadores e o aumento da desigualdade social, pois para aqueles que estão nessa situação, não há direito a qualquer proteção social.

A OIT, tendo identificado esse preocupante panorama, elaborou um estudo sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais e apontou que não há diferenças essenciais entre as relações estabelecidas no trabalho em plataformas em relação aos demais tipos de trabalho, não havendo, portanto, justificativa para que os trabalhadores da *gig economy* não gozem de direitos sociais básicos. Em razão disso, a OIT propôs a observância de determinados critérios para que seja garantido o trabalho decente em plataformas.

<sup>26</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006.

**Não se pretendeu discutir, aqui, se esses trabalhadores devem ser equiparados e gozar das mesmas proteções sociais que empregados. Contudo, é preciso aprofundar o debate nacional sobre as péssimas condições de trabalho às quais estão se sujeitando os trabalhadores em plataformas, que, hoje, encontram-se em um limbo jurídico, sem direito a qualquer proteção social.**

A Universidade de Oxford, baseada no conceito de trabalho decente da OIT, também tem estudado o tema e, por meio do projeto *Fairwork*, apontou os indicadores que devem ser averiguados no âmbito das relações firmadas entre plataformas e trabalhadores para que se preserve a dignidade dos trabalhadores.

No Brasil, as discussões sobre como regulamentar adequadamente o trabalho em plataformas digitais estão apenas começando. Contudo, não há consenso sobre qual tipo de trabalho ou quais trabalhadores devem ser regulados e quais plataformas se enquadram nessa legislação. Além disso, não há entendimento consolidado se as relações travadas com as plataformas digitais configuram um vínculo empregatício ou se os trabalhadores devem ser classificados como autônomos ou independentes.

Não se pretendeu discutir, aqui, se esses trabalhadores devem ser equiparados e gozar das mesmas proteções sociais que empregados. Contudo, é preciso aprofundar o debate nacional sobre as péssimas condições de trabalho às quais estão se sujeitando os trabalhadores em plataformas, que, hoje, encontram-se em um limbo jurídico, sem direito a qualquer proteção social.

A verdade é que a impossibilidade de os trabalhadores de plataformas digitais usufruírem de direitos sociais básicos não se coaduna com o conceito de trabalho decente construído pela OIT e, muito menos, atende à perspectiva adotada pelo projeto *Fairwork* e à Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Logo, antes de se definir a natureza do vínculo criado entre trabalhadores e plataformas digitais, é preciso garantir o trabalho decente, imperativo ético mínimo para os trabalhadores que se encontrem sujeitos a qualquer tipo de relação jurídica, seja como empregados, autônomos ou informais.

Já existe, no Brasil, uma iniciativa legislativa que possui uma pauta voltada à defesa do trabalho decente. É fundamental, então, discuti-la e amadurecê-la, para que o Direito do Trabalho não siga desconectado da realidade em um mundo cada vez mais conectado e para que se possa reimaginar o trabalho decente em plataformas, evitando-se, como denominado por Ricardo Antunes, a transformação desse trabalho em uma verdadeira *escravidão digital*<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/> Acesso em 28 fev. 2021.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. *Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo*. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>> Acesso em: 14 fev. 2021.

BERG, Janine; DE STEFANO, Valerio. *It's time to regulate the gig economy*. Sheffield Political Economy Research Institute, Sheffield, 17 abr. 2017. Disponível em:

< <http://speri.dept.shef.ac.uk/2017/04/17/its-time-to-regulate-the-gig-economy/>> Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm)> Acesso em: 27 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018*. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, 2018. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm)> Acesso em: 22 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012*. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Brasília, 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm)> Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. *Projeto de lei nº 4.172, de 12 de agosto de 2020*. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Brasília, 2020. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=node01935612r2yzuq1r57giak4bufo3531133.node0?codteor=1921884&filename=Tramitacao-PL+4172/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01935612r2yzuq1r57giak4bufo3531133.node0?codteor=1921884&filename=Tramitacao-PL+4172/2020)> Acesso em: 27 fev. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. *O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX*. In LEME, Ana Carolina Reis Paes Leme et al. *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: Ltr, 2017.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #2: Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020) - Um oceano de possibilidades – versão 1.0*. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão” produtora*. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’*. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016, p. 4. Disponível em: <<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=303127090027119076021121068096125109055040034038059056067025098025116095121079102077124122059008021029045115092089098022001093061060042093055125126087015081002118091019028063007005070084002116076079081112010119127008080073120105003064090093076079078031&EXT=pdf&INDEX=TRUE>> . Acesso em: 14 fev. 2021.

FAIRWORK. *Relatório Anual Fairwork 2020*. Oxford, Reino Unido. Disponível em: <[https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/02/Fairwork-2020-Annual-Report\\_Brazilian-Portuguese.pdf](https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/02/Fairwork-2020-Annual-Report_Brazilian-Portuguese.pdf)> Acesso em: 14 fev. 2021.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(Re) pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

KALIL, Renan Bernardi. *Organização Coletiva dos Trabalhadores no Capitalismo de Plataforma*. *Contracampo*: Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38570/pdf>> Acesso em: 16 fev. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864>> Acesso em: 27 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_752654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf)> Acesso em: 16 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf)> Acesso em: 16 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Agenda Nacional de Trabalho Decente. Brasília*: OIT, 2006. Disponível em: < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf)> Acesso em: 27 fev. 2021.

UNITED NATIONS. *World Social Report 2020: Inequality in a rapidly changing world*. Department of Economic and Social Affairs. Disponível em: <<https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/01/World-Social-Report-2020-FullReport.pdf>> Acesso em: 16 fev. 2021.

## QUALIFICAÇÃO

**Adriana Goulart de Sena Orsini**, Pós-Doutora. Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Membro do Corpo Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito. Coordenadora do Programa RECAJ UFMG-Ensino, Pesquisa e Extensão-Acesso à Justiça e Solução de Conflitos. Desembargadora Federal do Trabalho-TRT 3ª Região. Gestora Regional do Comitê de Combate ao Trabalho Infantil-Estimulo à Aprendizagem.

**Anna Jéssica Araújo Costa**, Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes e em Direito Público pela PUC Minas – Instituto de Educação Continuada. Advogada.