

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-337-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A OBJETIFICAÇÃO DOS ATORES SOCIAIS: NOVOS DESAFIOS EM TEMPOS DE CRISE PROFUNDA DO CAPITAL”, dos autores Carolina Trindade Martins Lira e Jailton Macena De Araújo.

O segundo artigo “PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM RAZÃO DA DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA” da lavra da autora Luiza Cristina de Albuquerque Freitas.

“OS FUNDAMENTOS DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 324 E OS CONTORNOS CONSTITUCIONAIS DA TERCEIRIZAÇÃO PREVISTOS NA ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE”, terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Vanessa Cescon e Igor Rocha Tusset.

O quarto texto, com o verbete “O TRABALHO INFANTIL E A NECESSÁRIA IMPLEMENTAÇÃO DE LIBERDADES SUBSTANTIVAS: UM ESTUDO SOBRE A EXTRAÇÃO DO AÇAÍ NA ILHA DE MARAJÓ”, de autoria de Otávio Bruno da Silva Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O quinto texto, da lavra dos autores Alexandre de Jesus Silva Sousa e Amanda Ferreira Dos Passos, é intitulado “O PODER ECONÔMICO E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O AUMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL”.

No sexto artigo intitulado “A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO DIANTE DOS PRINCÍPIOS FORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO E DAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, de autoria de Mario Sérgio dias Xavier e José Alexandre Ricciardi Sbizera.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Giulia Signor e Carina Lopes de Souza, aprovado com o verbete “ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO UBERIZADO: AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS APLICATIVOS”.

“ESPÍRITO DE FILADÉLFIA COMO MEIO PARA LIBERTAR O CIDADÃO SACRIFICIAL DO NEOLIBERALISMO: DESMANTELAMENTO DO ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL, RACIONALIDADE NEOLIBERAL E REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Ramon Saleno Yure Rubim Costa Silva e Emanuele de Fatima Rubim Costa Silva.

O nono artigo foi denominado “EVASÃO DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE DO PARADIGMA IMUNITÁRIO NO DIREITO TRABALHISTA” pela autora Kamayra Gomes Mendes.

No décimo artigo intitulado “DIREITO DE PERSONALIDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: PERSPECTIVA DE NÃO RETROCESSO AO TRABALHO ESCRAVO”, a autora foi Geysa Adriana Soares Azevedo.

O décimo primeiro artigo com o título “CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL: GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS CANAVIEIROS COMO PARADIGMA DA SUSTENTABILIDADE E DA CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO”, do autor Márcio José Alves De Sousa.

O décimo segundo artigo “A QUESTÃO DA REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DESCENTE NA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: A FLEXIBILIZAÇÃO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” da lavra dos autores Vívian De Gann dos Santos e Marcos Leite Garcia.

“COLETORES DE LIXO URBANO E A PRECARIÉDADA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Luiza Cristina de Albuquerque Freitas e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O décimo quarto texto, com o verbete “COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: PERSPECTIVAS PARA O FUTURO”, de autoria de Laís de Castro Soeiro e José Claudio Monteiro de Brito Filho.

O décimo quinto texto, da lavra dos autores Otávio Bruno da Silva Ferreira e Ana Elizabeth Neirão Reymão, é intitulado “ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL NO CONTEXTO PANDÊMICO: ANÁLISE DA MINERAÇÃO NO ESTADO DO PARÁ”.

No décimo sexto artigo intitulado “A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL NAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA Nº. 2 E NO RECURSO DE REVISTA Nº. 1001345-83.2017.5.02.0041”, de autoria de Ilton Garcia Da Costa e Marcos Paulo dos Santos Bahig Merheb.

O décimo sétimo texto da coletânea, dos autores José Fernando Vidal De Souza e Roberta Karam Ribeiro, aprovado com o verbete “A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR SOROPOSITIVO”.

“A IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme De Paula, Renata Cristina de Oliveira Alencar Silva e Jefferson Aparecido Dias.

O décimo nono artigo foi denominado “COMO A TEORIA ECONÔMICA DETERMINA O MERCADO DE TRABALHO” pelo autor Ariel Salete De Moraes Junior.

E o vigésimo texto, intitulado “GLOBALIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: A CONDUTA ÉTICA PARA UM CAPITALISMO HUMANISTA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO”, do autor Carlos Henrique Solimani.

O vigésimo primeiro artigo com o título “INCLUSÃO DA PESSOA IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS PESSOAIS, SOCIAIS E ECONÔMICOS”, das autoras Tatiana Cristina Bassi, Jessica Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

O vigésimo segundo artigo “RELAÇÃO DE TRABALHO DA PESSOA IDOSA: VULNERABILIZAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA” da lavra dos autores Jessica Rotta Marquette, Felipe Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

“RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO: A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento e Larissa Rabello Lins Sousa.

O vigésimo quarto texto, e último, com o verbete “A FRAGILIDADE DO DIREITO A EDUCAÇÃO EM FACE DO AUMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA PANDEMIA”, de autoria de Emília Paranhos Santos Marcelino, Cecília Paranhos S. Marcelino e Palmira Paranhos Santos Lins de Carvalho.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da

presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Marco Antônio César Villatore

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina

marcovillatore@gmail.com

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM RAZÃO DA DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA
DIGITAL PLATFORMS AND PRECARIZATION OF NEW WORK RELATIONS AS A RESULT OF LABOR DEREGULATION

Luiza Cristina de Albuquerque Freitas ¹

Resumo

Em razão da Revolução 4.0 o trabalho prestado às plataformas digitais cresce diariamente, embora persista sendo totalmente desregulamentado no Brasil. O presente trabalho objetiva analisar os impactos da desregulação no ambiente de trabalho dos trabalhadores que prestam serviço às plataformas digitais. Para tanto, realizou-se pesquisa explicativa, sendo empreendido o método dedutivo. O estudo realizado evidenciou que os elementos da relação de emprego não se fazem presentes neste novo tipo de trabalho, sendo que a desregulamentação tem importado na precariedade das condições de trabalho. Constatou-se ainda que as mesmas divergências observadas no plano interno também são verificadas no cenário internacional.

Palavras-chave: Novas relações de trabalho, Trabalho sob demanda, Plataformas digitais, Categoria intermediária, Direito comparado

Abstract/Resumen/Résumé

Due to Revolution 4.0, the work provided to digital platforms grows daily, although it continues to be totally deregulated in Brazil. This work aims to analyze the impacts of deregulation on the work environment of workers who provide services to digital platforms. Explanatory research was realized, using the deductive method. The study carried out showed that the elements of the employment relationship are not present in this new type of work, and deregulation has been caused precariousness of working conditions. It was also found that the same divergences observed inside the country level are also verified in the international scenario.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: New work relationships, On-demand work, Digital platforms, Intermediate category, Comparative study with international standards

¹ Doutoranda e Mestra pelo PPGD/UFGA. Professora da Graduação (UNIFAMAZ) e da Pós Graduação em Direito (FACI). Analista Processual do TJE/PA. Email luiza.albuquerquef@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento das tecnologias promoveu uma alteração significativa no modo de produção mundial, fazendo com que Castells (1996) utilizasse pela primeira vez a expressão capitalismo informacional para descrever o conjunto de transformações realizadas na dinâmica social e econômica decorrentes da ampliação no uso das tecnologias.

No mesmo sentido Zuboff (2015) afirma que neste novo modelo busca-se prever e modificar o comportamento com o intuito de produzir um método de controle de mercado, baseado na coleta, prospecção e análise em massa de dados dos usuários. Dentro desse processo de modificação o capitalismo industrial cede cada vez mais espaço ao capitalismo informacional.

Assim, diante da significativa alteração no modo de produção, as relações de trabalho também foram alteradas, sendo visível o surgimento de categorias que trabalhadores que não se amoldam a relação clássica de trabalho, mas também não são totalmente dela desvinculados a ponto de serem classificadas trabalhadores autônomos.

Vasapollo e Martufi (2003) denominam essa categoria como prestadora de trabalho atípico, incluindo-se nela todas as formas de prestação de serviços diferentes do modelo-padrão, ou seja, do trabalho de jornada integral, com as garantias formais e contratuais, tipicamente observado no modelo tradicional.

Diante da divergência doutrinária e jurisprudencial sobre onde alocar essas novas categorias de trabalhadores que estão surgindo em razão da Revolução 4.0, no Brasil eles seguem, de forma majoritária, totalmente desregulamentados, o que culmina na precarização das condições de trabalho e, com isso, no desrespeito aos direitos fundamentais sociais, já que nos casos em que foi instado a se manifestar o Tribunal Superior do Trabalho negou a existência de vínculo de emprego entre a plataforma e os trabalhadores, considerando-os como autônomos (FREITAS; MESQUITA, 2020).

Assim o presente estudo parte do contexto acima evidenciado e tem como objetivo geral analisar os impactos da desregulação das novas formas de trabalho com relação aos trabalhadores que laboram vinculados às plataformas digitais. Para tanto, a pesquisa será norteada pelo seguinte problema de pesquisa: de que forma os trabalhadores da economia de compartilhamento são regulados no Brasil e no mundo, e como isto impacta nas condições de trabalho?

O estudo se justifica em razão da crescente constatação de degradação do ambiente de trabalho dos trabalhadores que prestam serviço para as plataformas digitais, fazendo-se,

portanto, necessária a investigação sobre como os demais países tem se posicionado acerca da temática.

Para atender ao objetivo geral e responder ao problema de pesquisa o estudo foi estruturalmente dividido em três seções. Na primeira seção se apresentará a caracterização jurídica do trabalhador vinculado à economia de compartilhamento e a sua relação com a Quarta Revolução Industrial (também denominada de Indústria 4.0), expondo-se as novas relações de trabalho que surgiram a partir da mudança nos meios de produção, em específico o trabalho uberizado e *crowdwork*.

Na segunda seção se analisará se os elementos da relação de emprego previstos pela CLT se fazem ou não presentes no âmbito do trabalho prestado por estes trabalhadores, destacando-se que, diante da ausência de regulamentação específica, tem sido evidenciada a precarização das condições de trabalho ante a ausência de igualdade jurídica entre as partes envolvidas (trabalhador e plataforma digital).

Por fim, na terceira seção será realizado um breve estudo comparativo com a regulamentação realizada por outros países a fim de observar como a questão tem sido tratada no plano internacional, observando-se, assim, experiências exitosas/nocivas que possam elucidar o caminho a ser traçado pelo Brasil (e os desafios a serem superados) para garantir-se a estes trabalhadores condições de trabalho que assegurem o mínimo necessário ao trabalho digno.

Para alcançar o objetivo geral e os específicos pretendidos, será realizada pesquisa explicativa, pois o estudo se propõe a identificar os reflexos da desregulamentação das novas relações de trabalho nas condições de trabalho daqueles que laboram para as plataformas digitais dentro do sistema de economia de compartilhamento.

Neste sentido, Gil (2008) destaca que a pesquisa explicativa é o método que permite o aprofundamento do conhecimento acerca da realidade, já que permite a exploração da razão e do porquê das coisas a partir da identificação dos fatores que contribuem para a ocorrência do fenômeno.

No estudo se utilizará o método dedutivo, já que a partir dos dados gerais coletados a partir de pesquisas bibliográficas e se inferirá conclusões sobre casos específicos. Em menor escala, se utilizará o método comparativo, para que seja possível analisar eventuais similitudes e diferenças existentes entre o cenário brasileiro e o tratamento internacional dado a questão.

2 ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E A INDÚSTRIA 4.0: NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A presente seção terá como objetivo expor a caracterização jurídica do trabalhador vinculado às plataformas digitais que atuam no modelo de economia de compartilhamento. Para tanto, inicialmente se apresentará no que consiste a Quarta Revolução Industrial (também denominada de Indústria 4.0), para em seguida expor seus desdobramentos nas relações de trabalho. Ao final, se conceituará o trabalho uberizado e o *crowdwork*.

Schwab (2016, p.19) afirma que o termo ‘revolução’ denota uma mudança abrupta e radical, sendo que ao longo da história este termo foi utilizado quando as novas tecnologias e as novas formas de perceber o mundo desencadearam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos.

A Indústria 4.0 surgiu a partir da evolução das tecnologias da informação e comunicação (TICs), que permitiram a digitalização das fábricas, e conectividade a nível global a partir de sistemas ciber-físicos que enviam informações de um dispositivo para outro. A este cenário de inteligência artificial também são somadas as ondas de novas descobertas científicas, que perpassam desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, energias renováveis e à computação quântica (SCHWAB, 2016, p.20).

Assim, de acordo com Schwab (2016, p.21-24) a Quarta Revolução Industrial irá revolucionar tudo, provocando rupturas e inovações significativas, de forma rápida, criando novos padrões e novas formas de atuação, afetando os padrões de vida e bem-estar, tanto de forma positiva quanto negativa, tal como já pode ser percebido nos tempos atuais.

Fato é que as mudanças provocadas pela Indústria 4.0 têm alterado significativamente as relações de trabalho, especialmente com o deslocamento do trabalhador para fora dos estabelecimentos comerciais (ampliação do teletrabalho), bem como tem criado novas relações de trabalho a exemplo dos trabalhadores vinculados à economia de compartilhamento, a tais como os trabalhadores uberizados e os *crowdworkers*, em relação aos quais observa-se uma maior autonomia para realização de suas funções, contudo, não a ponto de romper integralmente com a subordinação jurídica.

Neste aspecto Schwab (2016, p. 43) salienta que além de alterar drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações, as novas tecnologias também afetarão os postos de trabalho, já que, em parte, o trabalho manual humano será substituído pela máquina, exigindo-se, portanto, maior qualificação profissional para operação de maquinário.

Além disso, diferentemente das revoluções anteriores, a Quarta Revolução tem promovido as alterações nas relações de trabalho de forma mais veloz, evidenciado a substituição de atividades humanas por máquinas e o desaparecimento (real) daquela demanda de trabalho, o que tem feito os trabalhadores migrarem para outros setores de trabalho informal, já que não possuem a qualificação profissional necessária para operar as novas máquinas que surgiram, e nem há demanda de trabalho manual suficiente para tais trabalhadores, que acabam sendo retirados do mercado formal de trabalho (SCHWAB, 2016, p. 45).

Todo esse processo de alteração nos meios de produção viabilizou a consolidação do capitalismo informacional, que segundo Castells (2006) decorre do conjunto de mudanças e transformações que estavam sendo observadas na dinâmica social e econômica no mundo a partir da evolução dos meios tecnológicos de produção. Dentro deste modelo capitalista o trabalho humano se torna um bem imaterial, surgindo, assim, uma nova classe capitalista não detém os meios de produção, mas detém meios de informação.

Essa nova classe capitalista que atua a partir das plataformas digitais acaba por incorporar essa mão de obra que foi substituída pela evolução tecnológica, dando espaço a novas relações de trabalho, distintas daquela observada no modelo tradicional de capitalismo industrial na qual o trabalhador encontrava-se, em regra, totalmente subordinado ao empregador, que, no exercício do seu poder de organização, organizava por completo a prestação do serviço, sendo baixo o poder de decisão do empregado dentro desta dinâmica de trabalho.

Isto se dá porque no modelo de capitalismo industrial, decorrente da 3ª Revolução Industrial, o explorador da mão de obra era o dono do capital, sendo o proprietário dos bens materiais e imateriais utilizados no processo de produção, e, o trabalhador era remunerado, em regra, a partir do tempo de trabalho disponibilizado ao empregador.

Já no capitalismo informacional que é observado dentro da Quarta Revolução Industrial o capitalista surge com uma diferente formação, despido dos meios de produção (que são em parte titularizados pelo trabalhador), de modo que ela apenas opera a plataforma digital na qual haverá a interligação entre o usuário trabalhador e o usuário consumidor, surgindo uma nova noção de trabalho sob demanda, na qual a plataforma direciona a demanda dos consumidores aos trabalhadores. Para melhor compreensão do fenômeno ora referido faz-se necessário, primeiramente, compreender o conceito de plataforma digital.

Langley e Leyshon (2016, p. 4-7) salientam que as plataformas consistem em um ambiente genérico que é capaz de relacionar os potenciais consumidores a qualquer coisa e qualquer serviço, sendo que as demandas variam desde consumidores individuais até mesmo

empresas multinacionais, de modo que através dessas plataformas todos podem se tornar fornecedores de produtos e serviços por meio da internet.

Srnicek (2017, p. 43-45) destaca que as plataformas podem ser caracterizadas por quatro características principais, quais sejam: a) elas não são empresas de internet e nem de tecnologia, mas sim entes que operam em qualquer lugar em que aconteça a interação digital; b) as plataformas produzem e são dependentes dos efeitos em rede, já que quanto mais usuários ela tiver, mais valiosa ela será; c) elas utilizam subsídios cruzados, nos quais enquanto uma parte da empresa reduz o preço do serviço ou do bem, chegando a oferecê-lo gratuitamente, outra parte eleva o preço para compensar eventuais perdas, atraindo, assim, mais usuários; d) elas são projetadas para serem atraentes aos seus diversos usuários, possuindo políticas de atuação que devem ser observadas por todos os seus usuários, com vistas a manter um padrão de comportamento dentro daquele ambiente.

No modelo de capitalismo informacional as plataformas digitais possuem diferentes formatações sendo que no presente estudo, se voltará exclusivamente para a análise das plataformas enxutas, que operam na economia de compartilhamento, a exemplo da *uber*, *ifood* e *rappi*.

Nestas plataformas há reunião de usuários (clientes e trabalhadores), contudo, a empresa proprietária da plataforma é titular dos softwares e a realizada a análise dos dados necessários à transação, porém ela não possui o bem/serviço que será disponibilizado, que via de regra fica a cargo usuário-trabalhador.

Dentro deste cenário surgem dois grupos relevantes de trabalhadores sob demanda: os que operam através de aplicativos e os *crowdworkers*. No caso dos trabalhadores de aplicativo, o nome mais comumente empregado para referir-se a eles é ‘trabalhadores uberizados’, em razão da empresa Uber ter se tornado mundialmente conhecida por essa forma de atuação.

Stefano (2016, p. 3) conceitua o trabalho sob demanda realizado através de aplicativo como aquele em que o usuário-trabalhador se cadastra no aplicativo para prestar um serviço, e a plataforma gerencia as demandas apresentadas pelos usuários consumidores aos usuários trabalhadores, fixando o preço pela prestação do serviço. Deste preço parte do valor ficará para a empresa proprietária da plataforma e parte dele será repassado ao usuário trabalhador, sendo que todo esse processo é realizado através dos algoritmos do aplicativo.

Já o trabalho decorrente do *crowdwork* é conceituado por Stefano (2016, p. 4) como o trabalho executado pelo sujeito por meio de plataformas online que conectam organizações, empresas e indivíduos através da internet em uma base global. Neste tipo de trabalho os trabalhadores são direcionados para a realização de atividades de natureza variada, mas que

sempre envolvem colaboração entre as pessoas, podendo envolver microtarefas, a exemplo de marcar fotos e valorizar emoções, ou mesmo atividades terceirizadas, como criação de logotipo ou tarefas mais complexas, como por exemplo a criação de campanhas de *marketing*.

Analisando estes modelos de trabalho, Huws (2016, p. 21-22) destaca que se está diante de uma forma inédita de organização do trabalho, vez que os trabalhadores se cadastram nas plataformas para realizar determinado trabalho, e, através do algoritmo os usuários interessados no serviço têm condições de examinar previamente a performance do trabalhador, inferindo um julgamento (positivo ou negativo) em relação ao qual o sujeito não tem qualquer ingerência, assim como ele não tem qualquer previsibilidade quando a disponibilidade do trabalho já que este é determinado pelo algoritmo, fato que faz com que os trabalhadores fiquem permanentemente a disposição aguardando o chamado.

No mesmo sentido Pochmann (2016, p. 61-62) destaca que esses modelos de trabalho se caracterizam pela assimetria entre o poder social da máquina (no caso, a plataforma digital) em face dos indivíduos separados e divididos, representando a maior expressão de terceirização do século XXI, em razão da qual se busca afastar a configuração da relação de emprego e, com isso, dos direitos trabalhistas, motivo pelo qual tal mecanismo é considerado pelo referido autor como o ‘modo uber de precarização das condições de trabalho’.

Na mesma linha de pensamento Abilio (2017) também aponta que a uberização consiste em um novo passo na terceirização, consolidando a passagem do trabalhador-empregado para o de um nanoempresário-de-si, permanentemente disponível ao trabalho, e, ao mesmo em que é totalmente desprotegido de garantias mínimas, mantendo-se subordinado à plataforma tomadora do serviço.

Dessa forma pode-se observar-se que as mudanças promovidas pela Quarta Revolução Industrial impactaram diretamente nas relações de trabalho, criando novas categorias de trabalhadores que ao mesmo em que dependem da plataforma para realizar suas atividades laborativas, guardam consigo certa autonomia, já que, conforme será melhor evidenciado na seção a seguir, podem decidir acerca do horário em que irão realizar as tarefas, e, ainda, detém a possibilidade de recusar alguns serviços que são a eles propostos.

3 DESPROTEÇÃO TRABALHISTA E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Atualmente, no Brasil, as relações de trabalho podem ser classificadas em relação de emprego, quando presentes os requisitos do art. 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou relação de trabalho *latu sensu*, quando constatado que o sujeito presta serviço em benefício de outrem, mas não há a presença de um ou mais elementos da relação de emprego. Portanto, a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie.

Neste sentido, apesar de o direito regulamentar algumas relações de trabalho específicas, a exemplo do representante comercial, do transportador autônomo de carga, do trabalhador voluntário, dentre outros, a maior quantidade de trabalhadores não-empregados atua de forma desregulamentada no trabalho, vez que, nestes casos em regra, se observa certa proximidade entre o trabalhador e o tomador do serviço, o que lhes permite pactuar as regras aplicáveis a prestação do serviço.

Contudo, tal proximidade não é verificada quando se fala no trabalho prestado pelo sujeito às plataformas digitais, vez que, nestes casos, ele fica totalmente sujeito àquilo que for determinado pelo algoritmo, não podendo controlar a demanda que lhe será encaminhada, e nem mesmo o preço cobrado pelo serviço realizado.

Partindo dessa constatação, na presente seção serão analisados os elementos da relação de emprego previstos pelo art. 3 da CLT em relação aos trabalhadores vinculados às plataformas digitais, verificando-se se tais requisitos se encontram ou não presentes. Após, serão analisadas as condições de trabalho que têm sido evidenciadas na prática vivenciada por tais trabalhadores.

Cassar (2018, p. 250) arrola cinco requisitos cumulativos para que o trabalhador seja considerado como empregado: pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade e a ausência de alteridade.

Com relação ao elemento pessoalidade Leite (2019, p. 248) afirma que o contrato de trabalho é, em regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que deve prestar o serviço pessoalmente. Neste aspecto em regra o elemento pessoalidade encontra-se presente dentro do trabalho uberizado, assim como no *crowdwork* em razão de o trabalhador ter que prestar o serviço por ele próprio, inclusive, com a possibilidade de o tomador vir a exigir que o usuário mande foto durante a prestação do serviço com vista a garantir a pessoalidade na prestação.

Assim, a presença do elemento pessoalidade na prestação do serviço às plataformas digitais é algo inconteste, já que elas exigem um prévio cadastro do trabalhador, e este é aceitou ou recusado para prestar o serviço em razão das suas informações pessoais coletas, devendo

realizar as atividades que lhe forem encaminhadas por ele próprio, sob pena de serem desligados da plataforma.

O segundo elemento (onerosidade) é conceituado por Neto e Cavalcanti (2019, p. 389) como sendo o ganho periódico e habitual percebido pelo trabalhador que presta serviços continuados e subordinados a outrem, sendo que o contrato de emprego necessariamente será bilateral e oneroso, razão pela qual o empregado irá prestar o serviço e terá direito de receber o salário correspondente.

O trabalho prestado pelo inforproletariado sempre é realizado de forma onerosa, na medida em que ele receberá pelo trabalho prestado, ainda que tal pagamento se dê proporcionalmente à demanda atendida. Portanto, com relação a presença do elemento onerosidade no trabalho prestado às plataformas, também não há discussão dentro da doutrina, apesar de haver a defesa por parte das plataformas que, no caso, o pagamento não é feito por elas, mas sim pelo usuário consumidor.

O terceiro elemento da relação de emprego é a subordinação jurídica, que segundo Cassar (2018, p. 252) encontra-se relacionada com a imposição de ordem, submissão, dependência e subalternidade hierárquica, que decorre do poder de comando do empregador, fazendo surgir para o trabalhador o dever de obediência.

Dentro do trabalho uberizado, bem como do trabalho decorrente do *crowdwork*, para aqueles que admitem a sua presença, a subordinação se dará de forma distinta da que é observada dentro da relação de emprego tradicional.

De acordo com Cassar (2018, p. 253), a subordinação impõe o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional em razão do qual o trabalhador deve sujeitar-se às regras, orientações e as normas estabelecidas pelo empregador, desde que não abusivas.

Neste aspecto observa-se que o trabalho uberizado como o de *crowdwork* se dá de forma subordinada (ainda que não com igual subordinação à observada na relação de emprego tradicional), vez que eles devem seguir aos padrões de atendimento da empresa, bem como, devem cumprir com as tarefas que lhe são designadas, sendo que sua autonomia se resume a aceitar ou não a tarefa proposta, e, a recusa em sequência de tarefas ainda acarreta ao trabalhador bloqueios no acesso à plataforma.

Cabe destacar ainda que a qualidade do atendimento ao padrão especificado pela plataforma é aferida pelo usuário do serviço, através dos sistemas de *feedback*, de modo que quase que instantaneamente o trabalhador recebe uma nota pelo serviço realizado, e, esta nota não irá refletir, necessariamente, a qualidade do seu trabalho, vez que o usuário-consumidor as vezes é influenciado por outros fatores externos, a exemplo da demora no atendimento da

demanda (muitas vezes imputável a própria plataforma), evidenciando-se assim a presença do poder de controle, e, ainda, de punição, que são poderes típicos do empregador.

Dessa forma, doutrina, a exemplo de Barros (2006, p. 245), reconhece que a subordinação pode ser observada de forma ou menos intensa, a depender da natureza da prestação do trabalho. Neste sentido Riemenschneider e Mucelin (2019, p. 79) destacam que com a evolução do processo produtivo as formas de subordinação e de dependência também se alteram, devendo tal evolução ser reconhecida pelo direito, daí o porquê de parte da doutrina começar a defender que a subordinação algorítmica realizada pela plataforma deve ser considerada como suficiente para ensejar na subordinação jurídica necessária à caracterização da relação de emprego, tanto nas relações de trabalho decorrentes da uberização quanto no *crowdwork*.

O quarto elemento exigido para a presença da relação de emprego é a não eventualidade, que é conceituada por Delgado (2019, p. 341) como o trabalho prestado em caráter permanente (ainda que por um curto período determinado), não se qualificado como um trabalho temporário.

Delgado (2019, p. 343) firma seu conceito a partir da teoria do empreendimento (ou fins da empresa) segundo a qual presume-se como não eventual a atividade do trabalhador quando ele é contratado para desenvolver uma tarefa que está inserida nas atividades permanentes da empresa.

Assim, o trabalhador eventual é considerado como aquele que: a) presta o trabalho de forma descontínua; b) não se fixa juridicamente a uma única fonte de trabalho, havendo uma pluralidade de tomadores de serviços; c) executa tarefas de curta duração; d) a natureza do seu trabalho tende a ser concernente a evento certo, que é episódico à regular dinâmica do empreendimento tomador do serviço.

No caso dos trabalhadores uberizados e de *crowdwork* pode-se observar algumas particularidades que merecem destaque, primeiro, com relação ao tomador do serviço. Neste aspecto as plataformas comumente incluem nos termos e condições de uso que o tomador do serviço é o usuário contratante (e não a própria plataforma), sendo que, somando a esta questão, como a praxe não é a exigência de exclusividade, o usuário-trabalhador se vincula a mais de uma plataforma, atuando em ambas.

É certo que o vínculo de emprego não é obstado em razão de o trabalhador prestar serviço a mais de um tomador, sendo lícito o reconhecimento de vínculos de emprego simultâneos, contudo, na prática, a caracterização ou não da não-eventualidade irá depender do caso em concreto, vez que o usuário-trabalhador tanto pode logar-se ao aplicativo e trabalhar todos os

dias, com a mesma frequência, como ele pode utilizar a plataforma de forma mais esporádica, para fins de complementação de renda.

Assim, não há como se precisar se o elemento estará ou não presente, dependendo neste aspecto da análise do caso em concreto. Contudo, pode-se evidenciar aqui que, o mero fato de o usuário ter autonomia para se logar ou não a plataforma não pode ser considerado como critério de afastamento do elemento habitualidade, vez que no Direito do Trabalho prevalece o princípio da primazia da realidade, e, portanto, aquilo que é observado no plano concreto, havendo a necessidade de se observar no caso concreto se havia ou não habitualidade na prestação do serviço por aquele usuário trabalhador.

Por fim, o quinto elemento utilizado para caracterizar a relação de emprego é a ausência de alteridade, que, segundo Martins (2018, p. 275) faz com que no contrato de emprego o trabalhador preste serviço por conta alheia, de modo que quem corre os riscos do negócio, da execução e do próprio contrato de trabalho é o empregador, exclusivamente, estando o empregado isento de qualquer responsabilidade sobre os prejuízos da empresa.

Dentre os elementos da relação de emprego a ausência de alteridade é o elemento que mais frequentemente obstaculiza o reconhecimento da relação de emprego, vez que dentro do modelo das plataformas enxutas, os usuários trabalhadores também são responsáveis pelos prejuízos (já que detentores, inclusive, dos meios de produção), assim como correm o risco do negócio junto com o tomador do serviço, vez que caso não haja demanda pelos usuários-consumidores do serviço, nenhuma das partes irá receber, e cada uma delas terá que arcar com os seus custos fixos (a plataforma com os custos de operação e o usuário-trabalhador com o custo da disponibilidade do seu tempo e, ainda, dos insumos necessários à realização da atividade).

Portanto, diante da presença do elemento alteridade, a conclusão que se chega é que não há vínculo de emprego entre o trabalhador da economia compartilhada e a plataforma digital, o que não significa dizer que essas novas relações de trabalho devem permanecer desregulamentadas.

Acerca do tema, conforme evidenciado por Freitas e Mesquita (2020), nas oportunidades em que o tema foi submetido ao Tribunal Superior do Trabalho, ele foi uníssono em negar o vínculo de emprego, embora em nenhum dos recursos analisados pelo TST se observe qualquer discursão em relação a mudança que tem sido verificada nas formas de prestação do trabalho em razão da Revolução 4.0.

Neste aspecto, também reconhecendo a inexistência do vínculo de emprego, Kalil(2020, p. 177) defende que o surgimento das novas formas de trabalho que destoam do modelo

tradicional da relação de emprego levanta questionamentos acerca da capacidade das categorias de trabalhadores atualmente existentes no direito brasileiro serem insuficientes para atender a nova realidade evidenciada a partir da Quarta Revolução Industrial.

Portanto, diante da negativa do vínculo de emprego, e a atual inexistência de regulamentação do trabalho prestado às plataformas digitais, o cenário prático evidenciado, é de degradação do ambiente de trabalho, conforme se passa a expor.

Antunes (2018, p. 24-25) destaca que o avanço das TICs gerou a sensação de uma nova era de felicidade possível através do trabalho *online*, criando-se a ideia de uma sociedade digitalizada e tecnologicizada que conduziria os trabalhadores ao paraíso. Não obstante, a realidade observada é totalmente o reverso da expectativa inicial.

No mesmo sentido Slee (2015, p. 26-27) afirma que, no início, os entusiastas afirmavam que a econômica de compartilhamento permitiria aos indivíduos sem poder, terem maior controle sobre suas vidas, com maior flexibilidade no trabalho, tornando-se microempreendedores, desenvolvendo-se, assim, uma economia sustentável, em que os recursos subutilizados seriam colocados em circulação.

Contudo, conforme já evidenciado por Antunes (2018) e confirmado por Slee (2015) tais promessas não se concretizaram, demonstrando que a economia de compartilhamento nada mais é do que um movimento de desregulação, na qual grandes instituições financeiras e influentes fundos de capital estão aproveitando a oportunidade para desafiar as regras feitas por governos de cidades democráticas ao redor do mundo, remodelando-as conforme seus interesses particulares (SLEE, 2015, p. 26-27).

Confirmando as ideias já apontadas pelos autores, um estudo realizado pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) para analisar as tendências, dinâmicas e as interfaces do trabalho global, divulgou o 1º relatório sobre o levantamento das condições de trabalho dos entregadores de aplicativo no Brasil, apontando que 70% dos entrevistados têm nas plataformas de entrega seu único vínculo de trabalho, sendo que, dentre eles, a média de trabalho é de 10 horas e 24 minutos por dia.

Constatou-se ainda que em meio a estes usuários que laboram exclusivamente como entregadores de aplicativo, 40% deles presta serviço no total de 7 dias por semana, e, portanto, sem descanso semanal.

Do universo total de entrevistados, observou-se que, mesmo com as jornadas elevadas, 31,2% recebiam menos do que um salário-mínimo ao fim do mês antes da pandemia da COVID-19, sendo que após a pandemia esse número foi ampliado para 47,9%, o que denota a necessidade por parte dos trabalhadores, que assumem o custo da produção já que são os

detentores dos meios produtivos necessários à realização do serviço, de laborarem por várias horas para poder solver os custos da prestação do trabalho.

Tais percentuais evidenciam a necessidade de questionar até que ponto o usuário-trabalhador detém autonomia para poder escolher quanto tempo permanecer logado, ou, ainda, quais dias trabalhar, já que como ele não tem ingerência na fixação do preço do serviço (que é exclusivamente arbitrado pela proprietária da plataforma) a única solução para tornar a prestação de serviço viável é o labor por várias horas consecutivas, com frequência apta a ensejar no reconhecimento de habitualidade.

Assim, apesar de as modificações a favor do capital importarem, por um lado, no aumento da produtividade capitalista, por outro lado, geram uma ação que desafia a legislação trabalhista vigente em meio as formas flexíveis de contratos ligadas ao processo de subjugação do trabalho ao capital por meio de novos mecanismos de coerção do trabalho e novo marco legal, já que dignas de trabalho são essência para a promoção de uma sociedade justa e igualitária.

4 ANÁLISE COMPARATIVA: COMO O TRABALHO PRESTRADO PARA AS PLATAFORMAS DIGITAIS VEM SENDO REGULADO PELOS OUTROS PAÍSES

Após expor a relação entre a Quarta Revolução Industrial e os trabalhadores da economia de compartilhamento, e demonstrar como a ausência de regulação dessa nova forma de trabalho no Brasil tem evidenciado um cenário de degradação das condições de trabalho, na presente seção de realizará uma análise comparativa de como a questão vem sendo regulada em outros países.

Neste aspecto observam-se países nos quais houve o reconhecimento da relação de emprego entre os trabalhadores uberizados e as plataformas digitais, a exemplo da Dinamarca, e outros que criaram figuras intermediárias para enquadrar aqueles que desempenhavam atividades que se encontravam em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia.

Como exemplo de países que promoveram tal regulação pode-se citar a Inglaterra, que regulou a figura do “trabalhador” (*worker*), a Itália, na qual há a figura do trabalhador parassubordinado (*parasubordinati*), a Espanha, na qual há o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente*), e o Canadá, no qual foi criado o contratado dependente (*dependent contractor*).

Em todos os casos, as decisões partiram de cortes superiores, sendo considerada para a definição da situação dos trabalhadores vinculados às plataformas as mudanças ensejadas no

mundo em razão da 4ª Revolução Industrial, bem como as características reais e concretas decorrentes da forma como este trabalho era habitualmente prestado dentro do país.

Sobre o tratamento dado pela Dinamarca à questão Sena e Obregón (2020, p.17), destacam que em 2014 foi ajuizada uma ação junto ao Tribunal de Justiça Europeu pela Elite Taxi (uma associação de taxistas da cidade de Barcelona/Espanha) contra a *Uber System Spain*, objetivando o reconhecimento de que a ré incorria em prática desleal de comercial.

No processo a Uber apresentou defesa sustentando que era uma empresa de serviço digital (e não de transporte) sendo que seus argumentos foram rechaçados pelo Tribunal Europeu, que entendeu que a Uber fornecia um serviço essencialmente de transporte, já que a plataforma não se limita a conectar o passageiro com o motorista, mas sim viabiliza a locomoção daqueles que desejam se deslocar.

Como o referido tribunal integra o sistema de direito comunitário na União Europeia, suas decisões vinculam tanto as instituições privadas como os estados-membros, tendo aplicabilidade imediata (SENA; OBREGÓN, 2020, p. 18), de modo que, a partir da publicação da referida decisão estabeleceu de forma pacífica dentro da jurisdição da União Europeia que serviços prestados pela Uber devem ser regulados como atividades de transporte e não de tecnologia.

Tal decisão fez com a Uber, espontaneamente, se retirasse da Dinamarca em 2016, bem como culminou no seu banimento de todo o território alemão realizado pelo Tribunal da Alemanha ante a irregularidade no exercício da atividade.

Já na França, em março de 2020 a Corte Francesa reconheceu que a natureza jurídica estabelecida entre a Uber e os seus motoristas têm natureza trabalhista, em razão da subordinação existente entre o trabalhador e a Uber, já que cabe a ela estabelecer os preços e os serviços que serão realizados pelo usuário (SENA; OBREGÓN, 2020, p. 18-19).

Já acerca dos outros países nos quais há uma alternativa à dicotomia atrelada ao reconhecimento do vínculo de emprego, por haver regulamentação de categoria intermediária entre o empregado e o autônomo, o estudo proposto analisará a experiência da Itália, da Inglaterra, da Espanha e do Canadá.

Conforme salientado por Pessoa (2013, p.79), como forma de atender as alterações ocorridas no mercado de trabalho da década de 1970, na Itália foi desenvolvido o conceito de parassubordinação (*parasubordinati*), que é conceituado por Tarzia (1987, p.9) como aquele que se desenvolve com independência, e sem a direção do destinatário dos serviços, contudo o trabalhador continua inserido na organização da empresa.

O objetivo de regulamentar tal categoria se deu em razão de o Estado Italiano ter verificado um crescente número de trabalhadores que se encontravam à margem da proteção trabalhista por não serem classificados nem como autônomos e nem como empregados, de modo que as empresas, buscando reduzir custos, os incluíam nas atividades de maneira informal (PESSOA, 2013, p. 79).

Stefano (2016, p. 19-21) observou que a criação de uma categoria intermediária fez com que as empresas passassem a categorizar erroneamente os trabalhadores subordinados intencionalmente como parassubordinados como forma de tentar burlar a legislação e, com isso, reduzir os custos trabalhistas, sendo que tal prática só reduziu conforme se foi ampliando o rol de direitos dos trabalhadores parassubordinados, aproximando-os do rol de garantias conferidos os trabalhadores subordinados.

Já na Espanha, em 2007 foi aprovado o Estatuto do Trabalho Autônomo, no qual há dois tipos de trabalhadores autônomo: o autônomo clássico e o autônomo economicamente dependente, que é considerado como a pessoa física que realiza, de forma habitual, pessoal e direta, por conta própria e fora do âmbito de direção e organização de outra empresa, uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo.

De acordo com Nascimento (2020, p.2) pode-se considerar como autônomo economicamente dependente aquele que realiza atividade econômica ou profissional lucrativa de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica (o cliente), do qual auferem ao menos 75% dos seus ganhos, sendo tal percentual um critério objetivo fixado em lei. Assim, só se enquadra neste conceito o trabalhador que recebe sua renda majoritária advinda de um único cliente.

Neste caso há divergência acerca da possibilidade de se considerar os trabalhadores uberizados e os *crowdworkers* como trabalhadores autônomos dependentes, vez que neste caso, se teria que considerar que o cliente é a empresa proprietária da plataforma e não o usuário do serviço. Além disso, há a situação na qual o trabalhador vincula-se a mais de uma plataforma, o que faz com que o requisito objetivo do percentual mínimo de 75% não seja verificado no caso, afastando a incidência da regulação decorrente do Estatuto do Trabalhador Autônomo para o trabalho prestado no âmbito das plataformas.

No Canadá, por sua vez, alguns Estados criaram a figura do contrato dependente (*dependent contractor*), que segundo Kalil (2020, p. 207) é definido como aquele que presta trabalho com a obrigação de executar tarefas mediante remuneração, havendo dependência econômica do trabalhador em face do tomador do serviço.

Todas as experiências acima destacadas partem do pressuposto de que o trabalho sob demanda realizado através das plataformas digitais reúnem, simultaneamente características do trabalho subordinado e do trabalho autônomo, situando-se em uma zona intermediária entre ambos os extremos.

Acerca do tema, Stefano (2016) salienta que a criação de uma categoria intermediária, apesar de aparentemente sugerir a resolução do problema das novas formas de trabalho, não representa, no plano prático, o fim das divergências, já que há, ainda, dificuldades de cunho prático no momento da classificação realizada pelo tomador do serviço, que muitas das vezes insistirá em classificar o trabalhador como autônomo, e, ainda, poderá tentar classificar o trabalhador-empregado indevidamente como trabalhador vinculado a categoria intermediária, na tentativa de burlar a lei.

Dessa forma, pode-se concluir que, apesar da necessidade de desenvolvimento de uma regulação apta a incluir as novas relações de trabalho decorrentes do trabalho prestados às plataformas digitais dentro do modelo de demanda, tal questão ainda encontrará desafios que dependerão de uma atuação ativa do Judiciário no sentido de não tolerar as fraudes praticas pela empresa para que não haja em desestímulo à contratação do emprego regular indevidamente como empregado vinculado a categoria intermediária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu concluir que a Quarta Revolução Industrial impactou significativamente nas relações de trabalho, criando novas categorias de trabalhadores que não conseguem ser abarcadas com perfeição pelos tipos de trabalhadores atualmente existentes no Direito do Trabalho brasileiro.

Evidenciou-se ainda, que, diante da evolução das TICs, cada vez mais o trabalho humano será substituído pelo trabalho da máquina, o que importará na supressão real de postos de trabalho formais, e na exigência de maior capacitação do trabalhador para que este seja incluído no mercado regular de trabalho, razão pela qual os trabalhadores com menor grau de capacitação profissional acabam sendo excluídos deste mercado de trabalho e acabam tendo sua mão de obra incorporada pelas plataformas digitais.

Tal fato se dá porque estes novos trabalhadores (a exemplo do trabalhador uberizado e do *crowdwork*) apesar de manterem consigo certa autonomia no exercício das suas funções, e, ainda, correrem o risco do negócio junto com o tomador do serviço, não se encontram

totalmente desvinculados do tomador, que atua de forma significativa na prestação do serviço subordinando o trabalhador no exercício da prestação do serviço.

Tal subordinação é evidenciada porque cabe a plataforma a alocação das demandas existentes aos trabalhadores e, ainda, cabe a ela a definição do preço, sendo que todas essas decisões são tomadas a partir do algoritmo projetado pela proprietária da plataforma. Ademais, tal algoritmo, além de organizar a prestação do serviço, também impõe de forma automática, penalidades aos usuários-trabalhadores, subordinando-os e controlando-os.

Assim, diante da impossibilidade de inclusão de tal categoria dentro das categorias existentes, surgiu na doutrina uma dicotomia entre os defensores do vínculo de emprego, e aqueles que negam tal possibilidade, sendo que na análise realizada no presente estudo, chegou-se a conclusão de que como o trabalhador uberizado e o *crowdwork* também correm os riscos do negócio, não há como se defender a existência de vínculo de emprego entre eles e a plataforma, o que não significa dizer que a situação deve permanecer desregulamentada.

O estudo destacou ainda que a ausência de regulação dessa categoria tem evidenciado situações de degradação na prestação do serviço, havendo trabalhadores que prestam serviço por 7 dias na semana, e, por jornadas excessivas, de 10 a 12 horas diárias, expondo de forma significativa sua saúde, sem receber contraprestações por isso.

A análise do direito comparado evidenciou que a mesma divergência observada no plano interno no Brasil também existe em outros países, sendo que em alguns, a exemplo da Dinamarca, há prevalência do reconhecimento de vínculo de emprego, o que levou a Uber a se retirar do país, e em outros países, como a Espanha e a Inglaterra observa-se a regulação de categorias intermediárias de trabalhadores, que nem são empregados e nem são autônomos, havendo regulação de um rol de direitos mínimos a eles garantidos.

Destacou-se ainda que a problemática está longe de ser resolvida a partir da mera regulação jurídica de uma categoria intermediária, seja em razão das fraudes promovidas pelos tomadores, seja em razão do risco que tal possibilidade evidencia, de empregados serem indevidamente classificados pelas empresas como trabalhadores vinculados à categoria intermediária, como forma de redução do custo operacional.

Portanto, o estudo permitiu observar que a desregulamentação é nociva, vez que tem gerado degradação nas condições de trabalho, mas toda e qualquer regulação deve ser realizada considerando-se o contexto fático brasileiro, não podendo haver significativa redução de direitos em relação ao contrato clássico de trabalho para não se estimular a fraude (tal como ocorreu na Itália ao regular o trabalho parassubordinado na década de 1970).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. *Passa Palavra*, São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 02 dezembro. 2020
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão** [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo, LTr, 2006.
- BRASIL. Universidade Federal da Bahia (UFBA). **Projeto para analisar as tendências, dinâmicas e as interfaces do trabalho global**. 1º relatório sobre o levantamento das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf> Acesso em 01 dez. 2020
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo, Método, 2018.
- CASTELLS, Manuel (1996). *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra.
- CHAVES, Andreia Bittencourt Pires. **Da planta taylorista/fordista ao capitalismo de plataforma: as engrenagens da exploração do trabalho**. *Revista Sociedade e Desenvolvimento* v. 9, 2020
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo, LTr, 2019.
- FREITAS, Luiza Cristina de Albuquerque. MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho**. *Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I* [Recurso Eletrônico on-line] organização CONPEI/UnB/UCB?IDP/UDF. Disponível em: <http://conpedi.danilojr.info/publicacoes/nl6180k3/37qj2s30/0lEmKELBHtB0a955.pdf> Acesso em 11/03/2021.
- HUWS, Ursula et al. *Work in the European gig economy*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies, 2017, p. 9-11. KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**, São Paulo: Blucher, 2020
- LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. **Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation**. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, 2016.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 34ª ed. São Paulo, Saraiva, 2018
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O autônomo dependente econômico na nova lei da Espanha**. Disponível em: <https://calvo.pro.br/wp-content/uploads/2020/06/386914130-Amauri-Mascaro-Nascimento-Autonomo-Dependente.pdf> Acesso em 10 nov. 2020
- NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. **As relações de trabalho na era globalizada: o desafio da ampliação da tutela aos trabalhadores.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, 2013.

POCHMANN, Marcio. **Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil.** In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila. *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade.* São Paulo: Sindicato dos químicos, 2016, p. 61-62.

RIEMENSCHNEIDER Patrícia Strauss. MUCELIN Guilherme Antônio Balczarek. **Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho.** Revista Eletrônica Direito e Sociedade, v 7, n.1, 2019. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/redes/article/viewFile/4632/pdf> Acesso em 01/04/2021.

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

SENA, Caroline Souza Cruz. OBREGÓN, Marcelo Fernando Quiroga. **A ocorrência da prática de dumping e dumping social na empresa UBER.** Derecho y Cambio Social, n. 62, 2020. Disponível em: https://www.derechoycambiosocial.com/revista062/La_ocurrencia_del_dumping.pdf Acesso em 05 de dez. 2020

SLEE, Tom. *What's yours is mine: against the sharing economy.* New York: OR Books, 2015

SRNICEK, Nick. *Platform capitalism.* Cambridge: Polity, 2017

TARZIA, Guiseppe. **Manuale del Processo del Lavoro,** Milano, Giuffrè, 1987.

VASAPOLLO, Luciano; MARTUFI, Rita. **Lavoro Atípico, Lavoro che Cambia, Come Lavorare?** Rivista PROTEO, Roma, n. 2-3, speciale, maio/dezembro, 2003

ZUBOFF, Shoshana. **Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization.** *Journal of Information Technology* Palgrave Macmillan, 2015. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2594754. Acessado em: 01/03/2021