

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

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

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

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

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

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

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

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

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

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

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

Relações Internacionais para os demais Continentes

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

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

Comunicação:

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

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

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

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

D597

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

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-703-8

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

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Porto Alegre, sob o tema “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, diferentes falas em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vários os artigos aqui apresentados. Nestes, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, e,

portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O AVANÇO TECNOLÓGICO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO CROWDWORKING

TECHNOLOGICAL ADVANCEMENT AND THEIR CONSEQUENCES FOR THE LABOUR LAW: AN ANALYSIS OF CROWDWORKING

Rafael Carmezim Nassif

Resumo

O presente trabalho busca explicar o caráter disruptivo da tecnologia no mercado de trabalho. Mediante análise da plataforma digital “crowdworking”, intenta-se apresentar as consequências do avanço tecnológico para o Direito do Trabalho, apresentando, ao final, possíveis soluções para regulamentação desse novo modelo de mercado de trabalho através da legislação e o princípio da adequação setorial no âmbito do Direito Brasileiro.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Tecnologia disruptiva, Crowdworking, Industria 4.0, Adequação setorial

Abstract/Resumen/Résumé

The present work seeks to present, the disruptive character of technology in the labour market. Through an analysis of the digital platform "crowdworking", the aim is to present the consequences of the technological advance for Labour Law, presenting, at the end, possible solutions for regulation of this new labour market model through legislation and the principle of sectorial adequacy in the scope of Brazilian Law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour law, Disruptive technology, Crowdworking, Industry 4.0, Sectorial adequacy

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca explicar o caráter disruptivo da tecnologia no mercado de trabalho.

Mediante análise da plataforma digital “crowdworking”, que se traduz num modelo de negócio ou função, que se objetiva através de um grande grupo de usuários, terceirizando certas tarefas, intenta-se apresentar as consequências do avanço tecnológico para o Direito do Trabalho, apontando, ao final, possíveis soluções para regulamentação desse novo modelo de mercado de trabalho através da legislação e o princípio da adequação setorial exercida pelos sindicatos no âmbito do Direito Brasileiro.

1. TECNOLOGIA E TRABALHO - AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E SUA CARACTERÍSTICA “DISRUPTIVA”¹

As Revoluções Industriais fazem parte de um dos maiores acontecimentos históricos a nível Global, sendo que são responsáveis por grande parte do desenvolvimento econômico e social. Nas palavras de Manuel Castells (1999, p. 67), “é característica de nossa transformação cultural material, pelos mecanismos de um novo paradigma tecnológico que se organiza em torno da tecnologia”.

A primeira Revolução Industrial ocorreu no século XVIII, entre 1780 a 1830. Predominantemente, a tecnologia característica da primeira Revolução Industrial foi o desenvolvimento da máquina de fiar (CASTELLS, 1999, p. 70). Foi, até então, nas palavras de Eric Hobsbwan (2010, p. 57-98), “o maior acontecimento da história do mundo desde a invenção da agricultura”.

Na primeira Revolução Industrial a tecnologia extinguiu algumas funções e atividades, sendo que sua característica “disruptiva” foi a substituição da mão-de-obra por máquinas a vapor, que por sua vez eram alimentadas pelos operários (CASTELLS, 1999, p. 71).

Posteriormente, o mundo se impactou com as repercussões da segunda Revolução Industrial, que iniciou por volta de 1870, contudo se efetivou apenas nas primeiras décadas do século XX. Essa Revolução se embasou tecnologicamente nos ramos metalúrgico e químico,

¹ O termo “*tecnologia disruptiva*”, pelo seu caráter de quebra de paradigma vem sendo utilizado pela doutrina para explicar o fenômeno que implica em fortes transformações sociais e de relações no trabalho contemporâneo. (SHWAB. 2016. p. 20).

porquanto a tecnologia preponderante deste período se traduziu na eletricidade e no petróleo, sendo também as principais formas de energia (CASTELLS, 1999, p. 73).

Mesmo com as criações oriundas da primeira Revolução Industrial, o mundo capitalista sentiu a necessidade da implementação de um trabalho mais ágil e prestativo.

Nessa toada, a característica “disruptiva” da segunda Revolução Industrial foi a automação do trabalho, que ocorreu sob a linha de montagem, criada por Henry Ford em 1920, introduzindo na indústria a produção padronizada (CASTELLS, 1999, p. 75).

Neste lapso, observou-se pela primeira vez, nitidamente, a questão técnica e problemática das revoluções Industriais: a apartação entre concepção e execução, separando quem pensa de quem executa.

Neste período, mesmo sequer no plano ideal pudesse ser mensurada a dimensão do atual desenvolvimento tecnológico, tem-se um paralelo com a situação que poderá ser observada no *crowdworking*, haja vista que a tecnologia da “indústria 4.0²” afetará veementemente os trabalhos, até mesmo de especialistas, sendo a “tecnologia disruptiva” evidenciada nesse sentido.

Ao epílogo do século XX, manifestou-se em rudimento, a terceira Revolução Industrial, que por sua vez iniciou-se na década de 1970 e se caracterizou pelo desenvolvimento da alta tecnologia, quando Ted Hoff, pesquisador do Vale do Silício, inventou o microprocessador. Com tal invenção, as atividades tornaram-se criativas, exigindo elevada qualificação de mão-de-obra. Com a alta tecnologia e a criação de uma ferramenta de trabalho dinâmica, na terceira Revolução Industrial surgiu o trabalho flexível (CASTELLS, 1999, p. 76).

O controle numérico computadorizado caracterizou a tecnologia desse período, tornando o computador a máquina da terceira Revolução Industrial (CASTELLS, 1999, p. 77).

Assim, a organização do trabalho sofreu uma profunda reestruturação, resultando num sistema de trabalho flexível, integrado em equipe e menos hierárquico. Com tal estruturação, surgiu a necessidade de promover a interação entre os sistemas desenvolvidos, para que esses pudessem se comunicar entre si (CASTELLS, 1999, p. 89).

² Termo cunhado por um grupo de trabalho durante a feira de Hannover, que explica o conceito de “fábricas inteligentes” (smart factories) que utilizam sistemas de armazenamento e instalações de produção capazes de trocar informações de forma autônoma, desencadear ações e controlar-se independentemente, criando processos de fabricação globais e flexíveis. (Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: Final report of the Industrie 4.0 Working Group. Joaquin Blasco, 2013. Disponível em: <http://www.acatech.de/de/publikationen/stellungnahmen/kooperationen/detail/artikel/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-40-final-report-of-the-industr.html>>. Acesso em 10 de janeiro de 2018).

Deste modo, ante o crescimento de redes de empresas privadas nos Estados Unidos, em abril de 1995 foi pronunciada a privatização total da internet, envolvendo inúmeras ramificações comerciais que se uniram para formalização das redes privadas. Com isso, houve a interconexão dos dispositivos de processamento de dados (CASTELLS, 1999, p. 83).

A interação desses dispositivos se deu pela distribuição de redes montadas sob os servidores da *web*, os quais usavam protocolos de internet idênticos³ (CASTELLS, 1999, p. 88).

Assim, passaram a ser peça fundamental os *sítios* da internet, haja vista que se comunicam entre si, tendo à disposição os *softwares*, podendo conectar qualquer dispositivo ou aparelho à internet (CASTELLS, 1999, p. 90).

Não obstante, o controle de toda flexibilização do trabalho passou a se valer de sistemas integrados nas empresas, capazes de controlar e dirigir atividades para todos os colaboradores, eliminando, neste sentido, grande parte dos cargos de chefias, que concerniam apenas na fiscalização de atividades que agora eram controladas por sistemas, então denominados “*Gestão Just in Time*”⁴(CASTELLS, 1999, p. 90).

Portanto, entende-se que a partir da terceira Revolução Industrial, a tecnologia começou a ganhar maior espaço nos ramos empresariais, invadindo o modo de gestão das empresas.

1.1. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL – REVOLUÇÃO DIGITAL

A quarta Revolução Industrial, ou “Revolução Digital”, ocorre atualmente e se reproduz na “indústria 4.0”. Essa nova revolução traz grandes mudanças no mundo digital, com o desenvolvimento de uma tecnologia capaz de interagir entre si, modificando os postos de trabalho, com a facilitação e substituição da mão-de-obra (SCHWAB, 2016, p. 26).

A indústria 4.0 é caracterizada pela automação, ou seja, *softwares* são desenvolvidos para determinadas funções sem a necessidade da intervenção humana, estabelecendo a

³ Desde este período, tornou-se fundamental a padronização dos protocolos de internet, posteriormente conceituado como o princípio da neutralidade da internet, que por sua vez, garante uma internet homogênea e pariforme. (Neutralidade da rede. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Neutralidade_da_rede . Acesso em: 14/06/2018.)

⁴ Sistema criado pela cultura japonesa na década de 70, é um composto de práticas gerenciais que podem ser aplicadas em qualquer parte do mundo e em qualquer empresa, que tem por objetivo a melhoria contínua do processo produtivo. (CASTELLS, 1999. p. 87).

comunicação entre máquinas através de algoritmos promovendo a solução de problemas automaticamente (SCHWAB, 2016, p. 27).

A “*tecnologia disruptiva*” dessa nova era digital muda veementemente a forma como se operam as contratações, produção, comercialização e comunicação. Uma lição é que a sociedade se torna permissionária da formação de novos tipos de grupos ou redes, sendo que, quando se muda a forma em que se operam as comunicações, muda-se também a sociedade.

Neste sentido, metaforiza Shirky (2012, p. 20):

Quando mudamos a maneira de nos comunicarmos, mudamos a sociedade. As ferramentas que uma sociedade usa para se criar e se manter são tão centrais para a vida humana quanto uma colmeia é para a vida das abelhas. Embora a colmeia não seja parte de nenhuma abelha individual, é parte da colônia e ao mesmo tempo molda e é moldada pela vida de seus habitantes. A colmeia é um dispositivo social, uma peça de tecnologia da informação das abelhas que fornece uma plataforma, literalmente, para a comunicação e a coordenação que tornam a colônia viável. Não é possível compreender abelhas individuais à parte da colônia ou do ambiente que compartilham e criaram em conjunto. Dá-se o mesmo com as redes humanas: abelhas fazem colmeias, nós fazemos telefones celulares.

Nada obstante, Manuel Castells (1999, p. 110 - 113) também afirma que um dos principais aspectos da revolução tecnológica se refere a penetrabilidade de seus efeitos, sendo que através da tecnologia, todos os processos da existência individual e coletiva são moldados. Na mesma perspectiva, tratando-se da economia de um país, a aplicação cabal da tecnologia propõe mecanismos de auxílio, dando importância para caracterizar um novo conceito de economia.

Neste sentido, para o desenvolvimento econômico de um Estado, a consequência é visível, haja vista que há a diminuição de custos para as empresas, que impulsionam uma economia estável.

Com isso, diante do conceito de “destruição criativa” do economista austríaco, Joseph Schumpeter (1961, p. 43), na ocasião em que uma empresa lança uma tecnologia (ou modelo de mercado) mais barata, acessível e eficiente, mirando margens de lucros maiores, cria uma conflagração, tornando obsoleto quem antes era líder de mercado.

Ademais, o caráter disruptivo da evolução digital, afeta sobremaneira o modo de organização das empresas, suprimindo modelos antigos, tornando-se incorporadas ao capital físico e humano, criando mais valor com menos investimentos (CHRISTENSEN, 1995, p. 43-53).

A importância da Revolução Digital para o presente artigo se caracteriza no tocante a sua natureza disruptiva, haja vista que a problemática aqui esboçada se concentra na exclusão de profissões e a solução jurídica para amparo das novas modalidades de emprego.

2. A INTERNET DAS COISAS – “*INTERNET OF THINGS*”

Atualmente, na denominada era digital, uma das principais novidades que vem a impactar o mundo em que vivemos é a chamada “internet das coisas” (IdC), no inglês “*internet of things*” (*IoT*). A Internet das Coisas pode ser descrita como “uma relação entre as coisas (produtos, serviços, lugares, etc.), e as pessoas, assim como conceituada anteriormente a ‘Indústria 4.0’, que se torna possível por meio de plataformas e tecnologias conectadas” (RIFKIN, 2016, p. 25).

A Internet das Coisas (IdC) irá conectar todas as coisas com todo o mundo numa rede global integrada. Pessoas, máquinas, recursos naturais, linhas de produção, hábitos de consumo, fluxos de reciclagem e praticamente todo e qualquer aspecto da vida econômica e social estará conectado via sensores e software à plataforma *Iot*, alimentando continuamente cada nó – empresas, lares, veículos – com *BIG DATA* (megadados), minuto a minuto, em tempo real. O *Big Data*, por sua vez, será processado por programas avançados de análise, transformado em algoritmos preditivos e utilizado em sistemas automatizados para melhorar a eficiência da termodinâmica, aumentar dramaticamente a produtividade e reduzir o custo marginal de produção e distribuição de uma ampla gama de bens e serviços a praticamente zero ao longo de toda a economia (RIFKIN, 2016, p. 25).

A IdC está sendo usada para conectar o mundo digital em uma rede global, numa dimensão extremamente superior à conexão estabelecida pela privatização da internet, em 1995. A IdC não se efetiva somente no controle numérico computadorizado, mas, num monitoramento e fluxo de serviços que se efetiva pela instalação de sensores de rastreamento, permitindo a criação de cidades inteligentes, desenhada por monitoramento de condições materiais de infraestruturas que se destinam ao tráfego, administração de ecossistemas, monitoramento do corpo humano e sistemas de segurança. (RIFKIN, 2016, p. 26).

Atualmente, dificilmente se conhece pessoas que não possuem um *smarthphone*, sendo motivo de indagação de uma nova “necessidade social”. Visto isso, a IdC também se propaga através de plataformas utilizáveis em *smartphones*, reunindo pessoas, ativos e dados facilmente, criando formas inteiramente novas de constituir bens e prestar serviços, permitindo que empresas e indivíduos possam aferir riqueza, em um novo conceito de ambientes pessoais e profissionais.

Essas plataformas, atualmente, oferecem serviços que vão de lavagem de roupa, tarefas domésticas, estacionamentos, casa para estadia e transporte, emparelhando oferta e demanda de forma bastante acessível, permitindo, inclusive, que as partes interajam e ofereçam *feedback* (SCHWAB, 2016, p. 29).

Neste sentido, posiciona-se Schwab (2016, p. 29):

A economia sob demanda gera uma questão fundamental: O que vale a pena possuir – a plataforma ou o ativo subjacente? Em março de 2015, o estrategista de mídia Tom Goodwin escreveu em um artigo para o *techcrunch*: “O uber, maior empresa de táxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria nenhum conteúdo, Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. E o AirBnb, maior provedor de hospedagens do mundo, não possui sequer um imóvel.”

O fenômeno da compra de trabalho humano via plataforma digital não pode ser analisado se não inserido dentro da realidade da quarta Revolução Industrial e indústria 4.0, no sentido em que opera forte tendência de substituição das atividades de trabalho humano por tecnologia, pois dela decorre e faz parte.

2.1. O TRABALHO “COLABORATIVO” - CROWDWORKING E A MUDANÇA DE PARADIGMA DO TRABALHO

Não existe, até o momento, consenso sobre o conceito do *crowdworking*, ante ao fenômeno econômico do qual se refere. No entanto, grande parte dos pesquisadores entendem por *crowdworking*, como um modelo de negócio ou função, que se objetiva através de um grande grupo de usuários de modo a terceirizar certas tarefas (HOWE, 2006).

Conceitua-se *crowdworking* como um mecanismo passível de agregar valor significativo a um produto ou serviço, e também gerar conexões fáceis entre funcionários e empresa. Pode-se entender por *crowdworking*, a prática de envolver um grupo de pessoas para um único objetivo, basicamente, por um modelo de negócios, em que a internet permite que as plataformas tenham cadastradas grandes números de trabalhadores à espera do pedido de um cliente (ORTH, 2018).

Neste sentido, não há como negar o caráter de mudança paradigmática nas relações de trabalho com o *crowdworking*, em virtude do fenômeno decorrente da revolução digital, que tem impacto significativo nas formas flexíveis de acesso ao trabalho. Pode inclusive, servir de

ponto de entrada para jovens e grupos marginalizados que emergem no mundo selvagem do trabalho.⁵

Por isso, o *crowdworking* pode ocorrer em diferentes setores, trazendo às organizações acesso às novas ideias e soluções para facilitar e otimizar tarefas, contribuindo para redução de custos, e, por conseguinte, transformando o modo de prestação de serviços, a forma em que se contrata, os ramos da pesquisa, comércio e comunicação (ORTH, 2018).

Esse novo conceito é bastante aceito como “trabalho sob demanda”, ou seja, o trabalhador será “contratado” somente quando alguém encomendar um produto ou serviço, sendo “demitido” imediatamente após a finalização (SIGNE, 2017).

A partir daí, passam a ser diagnosticados problemas empíricos de inclusão do fenômeno do “trabalho sob demanda”, ante a forma como se caracteriza a compra e venda de trabalho, como capital humano.

Antonio Aloisi (2016, p. 1-38) pontua que:

Vale a pena notar que uma multidão de indivíduos parece estar oferecendo seus ‘bens pessoais’ como trabalhadores a tempo parcial ou microempresários (muitas vezes de uma empresa unipessoal), de modo que ‘compartilhar’ pode ser visto como um eufemismo para vender.

Consequentemente, uma economia baseada na intermediação de serviços por uma plataforma *on-line*, modifica fundamentalmente a relação do trabalho com o panorama social e instrução cultural no qual ele está inserido. O trabalhador passa a estar inserido numa “nuvem humana”, na qual os compradores desse trabalho passam a buscar as suas necessidades de compra de trabalho de forma *just in time* (SCHWAB, 2016, p. 53).

Assim, não há mais que se falar em empregadores tradicionais, nem em relações tradicionais de emprego, salário fixo ou estabilidade. O mercado de trabalho desenvolvido pelas plataformas digitais, permite o labor com total liberdade para quem quiser, na hora que quiser, colidindo com o princípio da continuidade das relações de emprego.

Nesta seara, o *crowdworking* se prepondera de “disrupção tecnológica”, uma vez que impõe a substituição da mão-de-obra por máquinas e *softwares*, trazendo novos conceitos de mercado e a extinção de postos de trabalho, acarretando também, positivamente, na progressão tecnológica e desenvolvimento econômico, social e cultural.

⁵ Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de Junho de 2017, sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//PT> Acesso em 18-04-2018.

Afora isso, há a necessidade de que esses benefícios não se traduzam em precariedade do trabalho, devendo sempre visar a segurança econômica e social, de acordo com os princípios do Direito do Trabalho.⁶

Sendo assim, é inevitável indagar que é primordial haver a previsão legal imediata dessas novas modalidades de empregos eivadas de disrupção, porquanto se opera numa área econômica e social extremamente sensível.

2.2. CROWDWORKING E O DIREITO BRASILEIRO

Atualmente no Brasil, vê-se, no âmbito do Direito do Trabalho, apenas discussões a respeito das consequências da promulgação da Reforma Trabalhista, enquanto a Quarta Revolução Industrial atua de forma vertiginosa, trazendo consequências opulentas para o Mercado de Trabalho.

Nessa perspectiva, não há a devida atenção às modalidades de trabalho que utilizam as plataformas digitais, de modo que os trabalhadores estão desamparados, porquanto o ordenamento jurídico ainda não impõe regras de seguro social.

A modernização do mercado de trabalho se dá de forma “coercitiva”, visto que os trabalhadores precisam de trabalho como forma de prover seu sustento e de sua família. Portanto, tornam-se obrigados a se adaptarem às necessidades do mercado, enquanto as empresas buscam sempre soluções para contratação de mão-de-obra de forma menos onerosa e burocrática, optando, conseqüentemente pelas modalidades disruptivas de trabalho, que são mais eficientes.

No Brasil, quando evidenciado o vínculo de emprego, o empregador se vê compelido ao pagamento de profusas verbas trabalhistas, de caráter previdenciário e tributário. De certa forma, é um desestímulo para o cumprimento de tais obrigações e, assim, vai ao desencontro da efetivação dos princípios do Direito do Trabalho. A singularidade desse desestímulo é que, surge diante da máxima intervenção estatal nas relações de trabalho.

John Maynard Keynes, em 1931, já alertava sobre a descoberta de meios para economizar em mão de obra, porquanto essa ultrapassa o ritmo no qual é possível encontrar novas utilidades para o trabalho (KEYNES, 1996, p. 84).

⁶ Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de junho de 2017, sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa. P8_TA-PROV(2017)0271. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//PT> Acesso em 18-04-2018.

Portanto, caracterizando o avanço tecnológico no mercado do trabalho em sentido pernicioso, os trabalhadores se deparam com diversos aspectos nocivos, tais como: instabilidade de horários, redução de acesso à benefícios, falta de interação com outros colegas, isso quando comparado a trabalhadores tradicionais.

Ainda, em sentido técnico, os trabalhadores se submetem ao trabalho sem qualquer administração contratual, salários fixos, normas ou regulamentos relativos a jornada, horário e local de trabalho, treinamento e acesso a sindicatos.

Além disso, haja vista se tratar de plataformas implantada com aplicativos de *smartphones*, a conta, registro ou cadastro dos trabalhadores pode ser excluída ou desativada pelos gerentes da plataforma sem qualquer notificação prévia, estando o trabalhador desamparado de qualquer suporte legal ou regulamentação concebida para sua defesa, como aviso prévio, programa de seguro desemprego, dentre outros (DEGRYSE, 2016, p. 35).

Outro fator é a demasiada lentidão do legislador para promover esse amparo legal, no sentido em que a forma de intermediação de trabalho ganha, mundialmente, terreno de forma lépida (DEGRYSE, 2016, p. 27).

No Brasil, além das plataformas de *crowdworking off-line*⁷, a Inatel⁸, criou em 2016 a primeira plataforma de *crowdworking on-line*⁹, que visa a criação e aceleração de crescimento de *startups*.

Daí surge a necessidade de o legislador Brasileiro adotar meios para que os *crowdworkers* brasileiros não se vejam desamparados e possam exercer suas atividades sem se preocupar quanto uma possível lesão de direito.

Deste modo, conforme já elucidado em momento anterior, as consequências da implementação das novas plataformas vão além da exclusão de mercado de trabalho, porquanto toda inovação segue o modelo destrutivo de Schumpeter, havendo a seleção de trabalhos mais complexos em detrimento dos mais simples, pois, mesmo aquelas profissões que permanecerão, poderão ser afetadas de modo subjetivo através do desamparo legal.

⁷ *crowdworking offline* exige implementação física do trabalho, ou seja faz-se necessário que a pessoa esteja no lugar certo no tempo certo o que significaria menos concorrência e a aplicação efetiva das leis do local onde o serviço é realizado. Esta é a modalidade dos aplicativos de transporte como o *Uber* e o *Cabify* além de outros que envolvem entregas, treinamento pessoal, montagem de móveis e serviço doméstico.

⁸ O Instituto Nacional de Telecomunicações - Inatel é uma instituição dedicada à formação de profissionais no setor de Telecomunicações e Tecnologia.

⁹ A *crowdsourcing online* tem como principal característica o fato de que todo o trabalho poder ser executado praticamente sem qualquer encontro físico com o provedor de serviços. O trabalhador não possui local físico de trabalho identificado.

2.2.1. LEI Nº 13.640, DE 26 DE MARÇO DE 2018

Em que pese Gilberto Kassab, atual ministro da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações na gestão do presidente Michel Temer, tenha redigido a Lei nº 13.640/2018, em vigor desde 26 de março de 2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros (UBER e outros do seguimento), esse apenas se preocupou com a regulação da incidência e competência tributária, bem como com os parâmetros mínimos para ser um motorista privado individual de passageiros.

Nesse sentido, a referida Lei não cuidou das regras mínimas para a prestação de serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros, restando, ainda, no tocante às regras de Direito do Trabalho, desamparados os motoristas trabalhadores.

Portanto, repisa-se, o Brasil emerge da necessidade de o legislador adotar parâmetros/regras para que os *crowdworkers* não se vejam desamparados, e possam exercer suas atividades sem se preocupar quanto uma possível lesão de direito.

2.3. PROJETO DE LEI ITALIANA SOBRE TRABALHO VIA PLATAFORMA DIGITAL

Diante do corrente uso das plataformas de trabalho digitais na Itália, e após considerados os parâmetros destacados anteriormente, foi identificado no Ordenamento Jurídico Italiano o desamparo legal dos *crowdworkers* (ou trabalhadores digitais). Desta forma, o Senador Pietro Ichino, apresentou no senado Italiano um projeto de Lei para regulamentar o denominado “trabalho autônomo via plataforma digital”.

O referido projeto de lei não pretende equiparar o trabalhador das plataformas digitais aos trabalhadores convencionais, mas sim, conceitua-lo na condição de “trabalhador autônomo digital”, protegido pelas prerrogativas do trabalhador autônomo convencional. Catharino (1982, p. 155) assevera que: “o trabalhador autônomo é aquele que dirige o próprio trabalho e o executa utilizando trabalho alheio, por si remunerado e dirigido”.

Neste caso, segundo o legislador Italiano, os trabalhadores das plataformas digitais não se encontram na condição de dependência objetiva ou econômica de uma empresa ou empregador, ou até mesmo na passividade de aplicação do princípio da continuidade do vínculo de emprego (pelos motivos expostos em tópico anterior), cada trabalhador possui uma profusão

de relacionamentos com clientes e relações individuais, não sendo possível alcançar as proteções do trabalhador convencional.¹⁰

Inobstante, para Giuseppe Santoro-Passarelli (2015, p. 210 -211), não se pode negar que se está consolidando a convicção que o direito do trabalho já não coincide apenas com o trabalho subordinado, nascido na empresa, mas deve se estender a outras formas de trabalho.

De acordo com o projeto de lei citado, a atividade exercida pelos trabalhadores digitais se compara as do trabalho autônomo, que não é registrado e não está sujeito ao regime de previdência social, oferecendo seus serviços apenas de modo *just in time*, respondendo os serviços e pedidos de um ou mais clientes através das plataformas digitais de maneira remota.

11

O intuito do projeto de lei Italiano é, resumidamente, estabelecer a proteção mínima ao trabalhador digital autônomo, ao passo que traz a figura da empresa gestora dos serviços prestados pelos *crowdworkers*, mitigando suas obrigações no denominado “contrato de assistência e proteção mútua”, que objetiva identificar precisamente o objeto e a função econômico-social, a fim de permitir que as empresas gestoras dos aplicativos desempenhem plenamente a função de “reconstrução” da posição jurídica dos trabalhadores, tornando-os independentes no que diz respeito ao seu interesse na cobertura essencial da previdência social.

A relação entre o *crowdworker* e a empresa gestora anteriormente mencionada, pode ser equiparada ao que disciplina o artigo 442-B da CLT. Sendo que essas são empresas que estabelecem uma conexão entre o trabalhador digital e a plataforma, sem que haja a formação do vínculo de emprego, atribuindo conexões e possibilidades de amplitude da atividade, garantindo o pleno exercício da atividade sem qualquer óbice.

¹⁰ No original: “La discussione che si era aperta alla fine degli anni '70 (G. Santoro Passarelli, 1979) circa la necessità di ampliare la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro si era incentrata soprattutto sulla possibilità di ricomprendervi il lavoro svolto in condizione di sostanziale soggezione nei confronti del committente, ancorché in assenza di un assoggettamento pieno a eterodirezione: il “lavoro parasubordinato (...) Ora, invece, gli sviluppi tecnologici di cui si è dato sinteticamente conto nella prima parte di questa relazione inducono a mettere a fuoco anche la necessità di protezione di persone che, mediante le piattaforme digitali, entrano direttamente in contatto con gli utilizzatori dei loro servizi: esse non sono, dunque, titolari di un rapporto durevole nel tempo con un unico creditore delle loro prestazioni collocato in posizione dominante, ma vedono la propria attività lavorativa spezzettata in una miriade di rapporti con singoli committenti.” (ITALIA. Senato Della Repubblica XVII legislatura. Disegno di legge N. 2934 XVII Legislatura).

¹¹ ITALIA. Legge 22 maggio 2017, n. 81. Art. 1.1. Art. 17-bis. - (Lavoro autonomo mediante piattaforma digitale). -- 1. Ai fini del presente articolo, si intende per «lavoro autonomo mediante piattaforma digitale» l'attività svolta da prestatori di lavoro autonomo che, non essendo iscritti ad albi od ordini professionali e non essendo assoggettati a un regime di previdenza obbligatoria, offrono i propri servizi in rete mediante appositi siti specializzati e applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti.

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

No Brasil, o OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra, que é responsável pela administração do trabalho portuário avulso, pode equiparar-se à empresa gestora das plataformas digitais em que se refere o legislador Italiano, haja vista que promove o trabalho pelo trabalhador portuário avulso sem que haja vínculo de emprego.

Traçadas tais considerações acerca do projeto de Lei Italiano, conforme destacado em tópico anterior, a grande preocupação dos trabalhadores digitais é, justamente, a garantia da proteção mínima dos Direitos do Trabalho, sendo que o projeto de Lei prevê tal amparo, ao ponto que estabelece a figura da empresa gestora/distribuidora, responsável pela garantia mínima dos direitos dos trabalhadores digitais através do contrato de assistência e proteção mútua, além de prever um padrão mínimo de remuneração e tratamento tributário diferenciado, como por exemplo a não contemplação da retenção automática do Imposto de Renda.¹²

Nesse sentido, é nítido que países como a Itália já estão preocupados com a inovação tecnológica do trabalho, agindo de modo preventivo. Contudo, infelizmente, o Brasil mais uma vez irá agir de modo repressivo, no sentido em que não há diligências ou disquisições acerca da redação de um projeto de Lei ou alguma outra forma de promover o devido amparo para todos os trabalhadores digitais.

Portanto, com os parâmetros do projeto de Lei acima mencionados, combinados com as prerrogativas do trabalhador autônomo Brasileiro, tem-se uma série de direitos que podem ser garantidos quando da equiparação do *crowdworker* ao trabalhador autônomo, podendo ser uma possível solução para resguardar os direitos dos trabalhadores digitais.

2.4. ATUAÇÃO DOS SINDICATOS

Conforme mencionado anteriormente, as empresas intermediadoras do trabalho digital poderão estabelecer com os *crowdworkers* o denominado contrato de assistência e proteção mútua.

¹² ITALIA. Legge 22 maggio 2017, n. 81. Art. 1.1. Art. 17- quarter - 3. *I compensi di cui ai commi 1 e 2 non sono gravati da ritenuta d'acconto ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Il percettore è tenuto a denunciare i compensi ricevuti, quando essi, cumulati con eventuali redditi di altra fonte, superino la soglia minima di imponibilità.*

Nesse passo, a maioria dos civilistas reconhecem que o efeito imperativo do contrato particular decorre do princípio “*Pacta Sunt Servanda*”¹³. Tal princípio é marcado pela desigualdade das partes e pela ausência de negociação prévia, pois emergem da disparidade de informação em determinadas relações contratuais, como as de consumo (SUPIOT, 2016, p. 156).

Inobstante, Goulart (2011, p. 236) justifica a proteção legal do consumidor:

De forma análoga, as relações de consumo também partem da mesma lógica: não se pode negligenciar que individualmente, o consumidor é presumidamente refém de um sistema capitalista que anula sua capacidade de barganha negocial. Nessa linha, o Direito toma por base a chamada vulnerabilidade do consumidor que decorre diretamente da disparidade das forças econômicas diante dos fornecedores em geral. Estes, por sua vez são assim caracterizados por terem melhores condições de impor sua vontade. Pode-se verificar que, assim como o consumidor, o trabalhador (empregado ou não) é parte vulnerável na relação de trabalho.

Portanto, significa dizer que mesmo que as partes tenham emitido corretamente sua declaração, expressando vontade sem vícios, verifica-se que um dos contratantes se encontra em posição de hipossuficiência, pois o Direito considera simples adesão, presumindo ausência de negociação das cláusulas contratuais (GOULART, 2011, p. 248). Assim, analogamente, deve-se considerar que o trabalhador autônomo digital também se encontra em posição de debilidade na relação contratual com a empresa gestora/distribuidora.

Destarte, considerando essa situação de hipossuficiência, a solução que pode ser adotada é a reinstitucionalização das relações de trabalho utilizada para redefinição de regras entre as partes, desde que com a participação do ente coletivo (SUPIOT, 2016, p. 126).

Na mesma toada, seguindo entendimento de Aluísio Rodrigues acerca do trabalhador autônomo convencional, apesar de esse conter algumas das características do trabalho tutelado pelo artigo 3º da CLT, “falta-lhe a ligação direta entre o prestador do serviço e o tomador da mão-de-obra”. Assim, deve haver um intermediário entre ambos: ou o sindicato da categoria ou o órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário (RODRIGUES, 1995, p. 100-101).

Tal forma de intermediação, para Merçon (2010, 148), deve ocorrer a partir dos mesmos alicerces e pilares do trabalho convencional, em especial o princípio da proteção.

Desta forma, cogita-se a atuação de sindicatos para a negociação dos direitos dos trabalhadores, sem que para tanto haja a configuração do vínculo empregatício, mas para que

¹³ Regra que exprime que as cláusulas contratuais fazem lei entre as partes (FORGIONI, Paula A. Teoria Geral dos Contratos Empresariais. Revista dos Tribunais - Supremo Tribunal Federal (STF) acesso em: 01/09/2018.

busquem a garantia da proteção mínima dos *crowdworkers*, através do princípio da adequação setorial.

Inobstante, considerando que tal princípio “fixa as possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva” (DELGADO, 2016, p. 1384), pode-se alcançar a proteção *juslaboral* da era digital, pois com o advento da Lei 13. 467 (reforma trabalhista), mediante a aplicação do artigo 611-A da CLT, podem as Negociações Coletivas de Trabalho prevalecer sobre o legislado. Portanto, considera-se de grande relevância a atuação dos sindicatos para a busca e efetivação mínima dos direitos dos trabalhadores digitais.

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2008, p. 81) sustenta que o princípio da proteção, no contexto das relações de trabalho, deveria “alargar-se para alcançar todos aqueles que pretendem viver de um trabalho ou uma renda compatíveis com uma vida digna”.

Dito isso, inexoravelmente se alberga a necessidade da atuação dos sindicatos como intermediadores das relações oriundas dessa nova modalidade de relação laboral, para que não haja isenção de tratamento dos *crowdworkers* no tocante a direitos trabalhistas mínimos, como o controle de jornada e remuneração mínima.¹⁴

A atuação cogente dos sindicatos nas relações de emprego, sustenta Romita, implica papel fundamental, pois se pauta da efetivação de direitos fundamentais de solidariedade laborativa, como a liberdade sindical, negociação coletiva, greves, representação direta dos trabalhadores, proteção contra a despedida injustificada, direito ao repouso, saúde, segurança e ambiente do trabalho (ROMITA, 2014, p. 680-700).

No entanto, Todoli-Signes (2017. p. 60) afirma que tutelar os direitos dos *crowdworkers* através da negociação coletiva é dotada de complicações diante dos novos modelos de negócio. Segundo o autor, conhecer as unidades de negociação se torna muito complexo em um mercado virtual, ante a dificuldade de mensurar quantos trabalhadores estão realmente ativos, quanto mais em se tratando de plataformas diferentes. Além disso, pontua o autor que, em um modelo de negócio em que os trabalhadores não se conhecem entre si, não havendo contato direto entre eles, é amplamente difícil estabelecer relações de confiança.

Assim, a característica de “coletividade”, “solidariedade” e “categoria” se dissipa em torno aos trabalhadores fragmentados e dispersos, distanciando o indivíduo das questões coletivas e sociais (MERÇON, 2010, p. 150).

¹⁴ *The Hamilton Project. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The Independent Worker.* Disponível em <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf> Acesso em 12 de dezembro de 2017 p. 20

Ao revés, nos dissídios coletivos pela luta dos direitos dos trabalhadores digitais, faz-se necessário que o sindicato responsável por tais negociações seja reestruturado, para que, efetivamente, atenda às necessidades dessa classe de trabalhadores em prol do princípio da proteção.

Para tanto, Merçon (2010, p. 150) sugere:

Na perspectiva de que o movimento sindical deve se concentrar nas bases, pode-se imaginar mesmo um novo conceito de base sindical, que parta sim do chão de fábrica, mas ali não se confine, organizando-se também on-line, de forma similar às redes sociais e comunidades virtuais.

Assim, não há como afastar a necessidade de sindicatos atuantes em prol da defesa dos direitos dos *crowdworkers*, sendo essa uma possível forma de regular o novo modelo de mercado que emerge com a Indústria 4.0.

Contudo, assim como o Direito, esse deve se adequar às novas exigências que surgem com o avanço tecnológico, a partir de uma atitude ativa, baseada na ciência, cultura, inovação organizacional, mudança de paradigmas e, principalmente, na tecnologia.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos parâmetros traçados, podemos considerar que o *crowdworking* pode vir a ser uma alavanca para o mercado do trabalho da indústria 4.0, pois através de sua característica disruptiva, desonera os empregadores, possibilitando trabalho coletivo, *just in time*.

Nesta senda, nasce uma nova modalidade de trabalhadores autônomos, o *crowdworker*, trabalhador autônomo digital, que pode ser amparado pelas prerrogativas de direitos sociais e trabalhistas através do contrato de Assistência e Proteção Mútua que alberga relação tripartida entre o trabalhador, o sindicato e a empresa gestora.

Nessa seara, considerando a principiologia civilista contratual, ante a figura de hipossuficiência cogente nas relações de trabalho, faz-se necessária forte atuação dos sindicatos como intermediadores dessa relação tripartida, que por sua vez, terão que se adaptar, juntamente com o direito, às “disrupções” tecnológicas que atingem o mercado de trabalho, para que assim, todas as modalidades de trabalho possam ser amparadas pelas normas fundamentais do Direito do Trabalho.

Por fim, o presente trabalho espera, através da apresentação histórica da característica disruptiva do avanço tecnológico, alertar a todos aqueles cujos direitos individuais e coletivos possam interessar, a partir da apreciação crítica da solipsista consciência jurídica brasileira, que

insiste em se desapegar ao positivismo metodológico do legislador racional de Comte, moldar uma nova forma de pensar o direito.

Identifica-se, atualmente, a necessidade de os operadores do Direito enfrentarem, de forma vertiginosa, o solipsismo, para afastar o padrão dedutivo e silogista.

Assim, considerando a necessidade do Direito se moldar aos avanços tecnológicos e mudanças de aspectos sociais, conclui-se o presente trabalho com as palavras de Teresa Arruda Alvim (2016):

Conta-se a história de um homem que dormiu por 200 anos e acordou, é claro, assustado. Foi à “caixa de depósitos” para ver se tinha dinheiro e lá encontrou, em vez de pessoas, caixas automáticos, portas giratórias e se assustou mais ainda. Foi à venda, com fome, e encontrou um hipermercado, onde jovens andavam de patins, de lá para cá, filas intermináveis de caixas registradoras e se apavorou. Então, resolveu ir ao tribunal, para ver como andavam alguns processos de que se lembrava vagamente e aí... ficou aliviado!... Tudo estava exatamente igual: falava-se latim e havia tapetes vermelhos. Em vez de sorrir, esta história deveria fazer-nos levar as mãos à cabeça e pensar em quantas coisas na área jurídica cheiram a mofo.

Assim, diante de todo o exposto, espera-se que o Direito passe a se moldar de acordo com o avanço tecnológico, de modo que possa alcançar preventivamente todos os novos modelos de mercado, no sentido em que não careçam de respaldo jurídico qualquer relação cujos efeitos possam repercutir o interesse jurídico.

REFERÊNCIAS

ALOISI, Antonio. **Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms.** Comparative Labor Law & Policy Journal, **Champaign**, v. 37, n. 3, p.1-38, maio 2016. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2637485>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

ALVIM, Teresa Aruda. **Acesso à Justiça passa pelo fim da linguagem "empolada" no Direito.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-dez-16/teresa-alvim-acesso-justica-passa-fim-linguagem-empolada>> acesso em: 01/09/2018.

ANDRADE. Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do Direito do Trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos.** São Paulo: LTr, 2008.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede.** São Paulo: Paz e Terra, 1999. Tradução de Roneide Vanâncio Majer.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho.** 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, v. 1.

CHRISTENSEN, Clayton M. e BOWLER, Joseph. **Disruptive Technologies: Catching the wave in Cambridge.** Harvard Business Review 73.1.1995, p. 43-53 e também CHRISTENSEN, Clayton M. O Dilema da Inovação. São Paulo. Edna Veiga, Makron Books: 2001.

Constituição Federal da República Federativa do Brasil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 21/04/2018.

Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 09/04/2018.

DEGRYSE, Christophe. **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets.** Bruxelas: Etui (European Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets> Acesso em: 25 de maio de 2018. p. 27

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016.

FORGIONI, Paula A. **Teoria Geral dos Contratos Empresariais.** Revista dos Tribunais - Supremo Tribunal Federal (STF) acesso em: 01/09/2018.

FREY. Carl Benedikt. OSBORNE. Michael A. **The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?** September 17, 2013 . disponível em: < http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?inf_contact_key=0618992509141a08491ed57cd55161a4b9c00f457af8bf78ab89e2ece0943416>. Acesso em: 21/04/2018.

GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego: Paradigma da essencialidade e valorização do**

trabalho na ordem econômica. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2011.

HOBBSAWN, Eric. **A era das revoluções.** 1789-1848. 25ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

HOWE, Jeff. **Crowdsourcing: a definition.** Disponível em http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html. Acesso em 02 de junho de 2018.

INATEL. Imprensa. **Quatro startups do Inatel são selecionadas para programa de aceleração da FIEMG.** Disponível em: < <http://www.inatel.br/imprensa/noticias/empreendedorismo/3006-quatro-startups-do-inatel-sao-selecionadas-para-programa-de-aceleracao-da-fiemg>> Acesso em: 21/04/2018.

ITALIA. Legge 22 maggio 2017, n. 81. **Art. 1.1. Art. 17-bis.** - (*Lavoro autonomo mediante piattaforma digitale*).

ITÁLIA. *Senato Della Republica XVII legislatura. Disegno di legge N. 2934 XVII Legislatura.*

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda.** São Paulo: Nova Cultural, 1996.

Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> acesso em:07/04/2018.

MANYIKA J. et al. **Disruptives technologies: advances that will transform life, business, and the global economy,** Washington: McKinsey Global Institute.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do Trabalho Novo. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.,** Belo Horizonte, v.51, n.81, p.137-154, jan./jun.2010, p. 148

MOREIRA, Daniela. **O que é uma startup?** Artigo publicado em 01/03/2018 na revista Exame. Disponível em ><https://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/> acesso em 08/04/2018.

ORTH, Martin. **É esse o futuro do trabalho? “Crowdworking” torna-se cada vez mais popular. Como o modelo funciona e porque ele poderá revolucionar o mundo do trabalho.** Artigo publicado em 15/01/2018. Disponível em: <https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/crowdworking-na-alemanha-o-mundo-do-trabalho-no-futuro> acesso: 08/04/2018.

PANDEY, Ashutosh **“Robôs acabarão com menos empregos do que se pensava”** *apud* **“Painel de Avaliação da OCDE para Ciência, Tecnologia e Indústria”**, publicado no dia 04 de abril de 2018 no site “Made for Minds” > <http://www.dw.com/pt-br/rob%C3%B4s-acabar%C3%A3o-com-menos-empregos-do-que-se-pensava-diz-estudo/a-43251824> acesso em: 07/04/2018.

Relatório *The New Work Order*, divulgado pela *Foundation for Young Australians* (FYA) > www.fya.org.au/wp-content/uploads/2015/08/fya-future-of-work-report-final-lr.pdf acesso em: 08/04/2018.

Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de Junho de 2017, sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa. P8_TA-PROV(2017)0271. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//PT> Acesso em 18-04-2018.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo**. São Paulo. M Brooks do Brasil Editora Ltda. 2016.

RODRIGUES, Aluísio. **A problemática atual do trabalhador avulso** In PINTO, José Augusto Rodrigues. *Noções atuais de Direito do Trabalho: estudos em homenagem ao professor Elson Gottschalk* - São Paulo: LTr, 1995.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavoro e dell'occupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, Socialismo e Democracia**. Editado por George Allen e Unwin Ltd., traduzido por Ruy Jungmann. — Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1961.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SHIRKY, Clay. **Lá vem todo mundo: o poder de organizar sem organizações**. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

SIGNE, Adrián Todoli. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant blanc, 2017. Edição em e-pub.

_____. *“The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection.”* *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33 (2), 2017, (14-de janeiro de 2017): 06. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2899383> Acesso em 9 de maio de 2018.

SUPIOT, Alain. **Crítica ao Direito do Trabalho**. Trad. António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain. 2016.

The Hamilton Project. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The Independent Worker. Disponível em < http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf> Acesso em 12 de Agosto de 2018.