

XII CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

LUCAS AUGUSTO TOMÉ KANNOA VIEIRA

BRUNO ALVES RODRIGUES

CLAUDIA FIALHO

O11

O direito do trabalho no século XXI [Recurso eletrônico on-line] organização XII Congresso RECAJ-UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Coordenadores: Lucas Augusto Tomé Kanna Vieira, Bruno Alves Rodrigues e Cláudia Fialho – Belo Horizonte: UFMG, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-372-6

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

Tema: As novas fronteiras tecnológicas do acesso à justiça e os direitos fundamentais digitais em perspectiva crítica.

1. Direito e Tecnologia. 2. Acesso à justiça. 3. Direitos fundamentais digitais. I. XII Congresso RECAJ-UFMG (1:2021: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



Faculdade de Direito da UFMG
Programa de Pós-Graduação em Direito

skema
BUSINESS SCHOOL

XII CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Apresentação

É com muita alegria que o Programa RECAJ-UFMG – Acesso à Justiça pela Via dos Direitos e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a SKEMA Business School Brasil e o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI tornam público à comunidade científica o conjunto dos oito livros produzidos a partir das discussões dos Grupos de Trabalho do XII Congresso RECAJ-UFMG, que teve por tema central “As novas fronteiras tecnológicas do acesso à justiça e os direitos fundamentais digitais em perspectiva crítica”.

As discussões nos Grupos de Trabalho ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 25 e 26 de novembro de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de cento e quarenta e dois pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total, provenientes de treze Estados da federação (Alagoas, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo, Minas Gerais, Piauí, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo). Marcando um momento em que a terrível pandemia da COVID-19 finalmente dá sinais de apaziguamento, o que somente foi possível por conta da ciência, da vacinação em massa e do trabalho valoroso de todos os profissionais do Sistema Único de Saúde, o evento trouxe, após hiato de quase dois anos, painéis científicos presenciais na nova (e bela) sede da SKEMA Business School Brasil no bairro Savassi em Belo Horizonte-MG.

Os oito livros compõem o produto principal deste congresso, que há mais de uma década tem lugar cativo no calendário científico nacional. Trata-se de coletânea composta pelos cento e seis trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito grupos de trabalho geraram cerca de seiscentas páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre diversos temas jurídicos e sua relação com a tecnologia: Acesso à Justiça e Tecnologias do Processo Judicial; O Direito do Trabalho no século XXI; Estado, Governança, Democracia e Virtualidades; e Tecnologias do Direito Ambiental e da Sustentabilidade. No dia 26, serão abordados os seguintes temas: Formas de Solução de Conflitos e Tecnologia; Direitos Humanos, Gênero e Tecnologias do Conhecimento; Inteligência Artificial, Startups, Lawtechs e Legaltechs; e Criminologia e cybercrimes.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de vinte e quatro proeminentes pesquisadores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, dentre eles alguns mestrandos e doutorandos do próprio Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, que indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores e pós-graduandos que coordenaram os trabalhos.

Nesta esteira, a coletânea que ora se apresenta é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e com o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Importante lembrar, ainda, da contribuição deste congresso com a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e a tecnologia, uma vez que o número de graduandos que apresentaram trabalhos de qualidade foi expressivo. Destaca-se a presença maciça de pesquisadores do Estado do Amazonas, especialmente os orientandos do Professor Doutor Valmir César Pozzetti vinculados à Universidade Federal do Amazonas e à Universidade Estadual do Amazonas.

O Programa RECAJ-UFMG, que desde 2007 atua em atividades de ensino, pesquisa e extensão em acesso à justiça pela via dos direitos e soluções de conflitos, nos últimos anos adota linha investigativa a respeito da conexão entre o acesso à justiça e a tecnologia, com pesquisas de mestrado e doutorado concluídas. Em 25 de junho deste ano, celebrou um termo de cooperação técnica com o Grupo de Pesquisa Normative Experimentalism and Technology Law Lab – NEXT LAW LAB da SKEMA Business School Brasil, que prevê o intercâmbio permanente das pesquisas científicas produzidas pelo NEXT LAW LAB e pelo Programa RECAJ-UFMG na área do Direito e Tecnologia, especialmente as voltadas ao estudo do acesso tecnológico à justiça e a adoção da inteligência artificial no campo do Direito. Desta parceria nascerá, seguramente, novos projetos importes para a comunidade científica deste campo.

Com o sentimento de dever cumprido, agradecemos a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 28 de novembro de 2021.

Prof. Dr^a. Adriana Goulart de Sena Orsini

Coordenadora do Programa RECAJ-UFMG

Profª. Drª. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School Brasil

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara

Professor da SKEMA Business School Brasil e Pós-doutorando vinculado ao Programa RECAJ-UFMG

**TRÊS ALTERNATIVAS PARA A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM
PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL**

**THREE ALTERNATIVES FOR THE REGULATION OF WORK IN DIGITAL
PLATFORMS IN BRAZIL**

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira ¹
Victor Bruno Marinho Pereira ²
Victória Victor Vilas Boas da Silva ³

Resumo

O trabalho ora apresentado pretende apresentar três alternativas de regulação do trabalho em plataformas digitais, usualmente designado pelo termo de “uberização”, discutidas no cenário legislativo brasileiro, a partir de três projetos de lei em tramitação que apresentam três graus de proteção diferentes: PL 3748/2000, PL 4172/2000 e PL 974/2021. Para tanto, recorreu-se a uma abordagem interdisciplinar, com ênfase na perspectiva crítica sócio-jurídica, com método exploratório e analítico sobre propostas legislativas de regulação do trabalho em plataformas.

Palavras-chave: Plataformas digitais, Regulação do trabalho, Projetos de lei

Abstract/Resumen/Résumé

This work intends to present three alternatives for the regulation of work in digital platforms, usually designated by the term "uberization", discussed in the Brazilian legislative scenario, based on three bills in progress that present three different degrees of protection: PL 3748 /2020, PL 4172/2020 and PL 974/2021. Therefore, an interdisciplinary approach was used, with emphasis on the critical socio-legal perspective, with an exploratory and analytical method about legislative proposals for the regulation of work on platforms.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Digital platforms, Regulation of work, Bills

¹ Juiz do Trabalho na Bahia, Professor Associado da UFBA e Doutor pela UFPR. Integrante do Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS) da UFBA

² Bacharel em Direito pela UFBA. Mestrando em Sociologia pela UFPEL. Integrante do Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS) da UFBA

³ Graduanda em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e Pesquisadora do Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC) da Faculdade de Economia da UFBA

1 Introdução

A noção de “uberização” do trabalho tem sido referenciada como uma metonímia e um neologismo estrangeiro para designar o processo mais amplo de plataformização do trabalho (GROHMANN, 2020) no contexto da “economia digital”, melhor definida pelo conceito de capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2018; KALIL, 2020), para não se incorrer em falsas propagandas de economia compartilhada. As significativas transformações tecnológicas como algoritmos, produção massiva de dados e inteligência artificial são o novo modelo “digital” da organização empresarial.

Para os trabalhadores e sob o ângulo sociológico, as plataformas digitais de trabalho de natureza diretiva (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020), como a Uber e a Ifood, praticam um modelo de trabalho assalariado sem direitos, em razão da controversa classificação como trabalho autônomo. Conforme pesquisa da Remir (ABÍLIO *et al.*, 2020), o perfil predominante do trabalhador em plataformas desse tipo não é o de empreendedores que investem suas propriedades, que exercitam plenamente sua liberdade de trabalho para definir quando e quanto tempo trabalhar, ou daqueles que conseguem receber rendimentos maiores do que a média dos empregados. Ao contrário, motoristas e entregadores são trabalhadores que praticam, em geral, jornadas superiores à duração legal e que recebem remuneração líquida inferior a dois salários mínimos, além de suportarem sozinhos despesas para trabalhar e riscos sociais da atividade.

Diante desse cenário de precariedade dos trabalhadores, há certo um clamor social para se conferir proteção, seja ela a proteção plena da relação de emprego ou uma proteção intermediária a partir da criação de uma nova figura jurídica distinta do emprego e do trabalho autônomo. Em contrário, há opiniões de que se trata de real trabalho autônomo, com riscos e êxitos totalmente por conta do trabalhador, o que dispensa qualquer proteção na legislação. Assim, pretendemos discutir se esse modelo “tecnológico” de trabalhar – muitas vezes estruturado como trabalho assalariado – deve ser destinatário ou não da proteção do Direito do Trabalho ou de proteções novas e intermediárias.

2 Três alternativas para a regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil

No Brasil, há uma abundância de propostas de lei para regulamentar o trabalho em plataformas. Um estudo realizado por pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas (FGV) (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2020) mostrou que, apenas entre junho e novembro de 2020, foram propostos 40 projetos de lei (PLs) relacionados ao trabalho em plataformas digitais. Tal profusão legislativa se deve, fundamentalmente, à evidência da precariedade social do trabalho em plataformas digitais

diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), particularmente na atividade econômica de entrega de comida e objetos. Este ramo de trabalho passou a ser considerado essencial desde que foi reconhecido o estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 06/2020), sendo entendido como um fator indispensável na garantia das políticas de distanciamento social.

Por apresentarem alternativas distintas diante da necessidade de regulação do trabalho em plataformas digitais, destacamos 3 PLs, dentre os 40 apresentados: primeiro, o PL 3748/2020, de autoria da deputada Tabata Amaral (PDT/SP); segundo, o PL 4172/2020, apresentado pelo deputado Henrique Fontana (PT/RS); terceiro, o PL 974, proposto em março de 2021 pelo senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP). A justificativa da escolha desses três projetos para análise decorre do fato de que estes apresentam graus muito diversos de proteção atribuída aos trabalhadores em plataformas, podendo-se concluir que representam três caminhos alternativos com distinções marcantes. Começaremos apresentando o PL 3748/2020 com menor grau de proteção, justamente porque ali não se atribui o vínculo trabalhista. Em seguida, nos reportaremos ao PL 4172/2020, que fornece uma proteção intermediária, em comparação aos outros dois. Por fim, abordaremos o PL 974/2021, que propõe uma proteção mais ampla, classificando os trabalhadores das plataformas como uma categoria especial dentro da CLT, tal como professores e bancários.

2.1 PL 3748/2020

O PL 3748/2020, apresentado pela deputada federal Tabata Amaral, visa criar um novo regime de trabalho, denominado de “trabalho sob demanda”. Assim, começa por excluir os trabalhadores que venham a se enquadrar neste novo regime do âmbito de incidência das disposições da CLT. Logo em seguida, traz uma definição do trabalho sob demanda: aquele em que o cliente contrata serviços diretamente com a plataforma, que por sua vez repassa a execução para seus trabalhadores. O projeto exclui do regime de trabalho sob demanda o trabalho nas chamadas “plataformas de intermediação de serviços abertas”, isto é, de *marketplace*, em que clientes contratam diretamente com os trabalhadores, a partir de critérios e condições negociados por eles.

Contra certos fetiches e propagandas enganadoras que também recaem nessa proposta legislativa, cabe lembrar que a CLT (arts. 2º e 3º), conceitua o empregador como a empresa que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço e o empregado como aquele que labora de maneira não eventual para o empregador, mediante salário e sob dependência deste. E não é esta a descrição do trabalho assalariado nas plataformas digitais diretas? De um lado, empresas que se organizam sob o modelo de

plataformas, que exercem atividade econômica, portanto, com interesses lucrativos. De outro, os próprios trabalhadores precários, os *ubers*, *bikers* ou *freelancers*, que, não tendo outra alternativa, por serem despossuídos, são obrigados a vender sua força de trabalho em troca de um salário, passando a trabalhar para outrem, não usufruindo dos frutos de seu trabalho.

É verdade que este PL apresenta medidas benéficas, se consideradas isoladamente, aos trabalhadores das plataformas. Hoje, estes são considerados autônomos pelas empresas, portanto, têm sua relação jurídica de trabalho fundada em um contrato civil de adesão. Aos “trabalhadores sob demanda”, caso o PL 3748/2020 seja aprovado, em sua configuração atual, ficariam garantidos direitos como salário mínimo hora, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de $\frac{1}{3}$, assistência em caso de acidente de trabalho, acesso ao seguro desemprego, inscrição na previdência social, além de proteção contra descadastramento imotivado ou por retaliação. Também seria assegurada, ao menos formalmente, a possibilidade dos trabalhadores recusarem solicitações de prestação de serviço para a plataforma sem importar em sanção ou represálias.

No entanto, ao criar uma categoria intermediária, entre o autônomo e o empregado, tal projeto oferece também uma proteção intermediária. Assim, ao “trabalhador sob demanda” não é garantido, por exemplo, o descanso semanal remunerado, sob o enviesado argumento de que estes trabalhadores são livres para escolher seu dia de repouso. Nesta linha, sabemos que há tendência política de, diante de proteções trabalhistas intermediárias, realocar todos os empregados nesta situação de flexibilidade, como um imperativo de concorrência.

A proteção do salário percebido por esses trabalhadores também é debilitada em relação à CLT. Nela, o tempo de serviço efetivo é contado pelo período em que o empregado se encontra à disposição do seu empregador, aguardando ou executando ordens. No projeto da Dep. Tabata, o tempo efetivo de prestação dos serviços é entendido apenas como “o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução”. Como que antevendo que esta forma de calcular a remuneração resultará em rendimentos mensais absolutamente inferiores ao salário mínimo brasileiro, o projeto confere 30% de acréscimo no valor da remuneração, a título de indenização pelo tempo de espera pelas chamadas.

2.2 PL 4172/2020

A segunda proposta legislativa em análise (PL 4172/2020) corresponde a uma “consolidação” de diversos outros projetos sobre trabalho por “Plataformas Digitais”, indicando que há uma relação de emprego nesta situação, a ser regulada por uma lei especial fora da

topografia da CLT. A primeira premissa desta proposição é que o trabalho se dá “por plataformas”, conforme artigo 1º. Todavia, a natureza da relação de assalariamento não decorre em si dos dispositivos digitais. O meio “digital” é apenas a forma de organização de uma atividade econômica que, no caso das plataformas de transporte individual e de *delivery*, envolve serviços prestados presencialmente e de modo *offline* (ANTUNES, FILGUEIRAS, 2020; DE STEFANO, 2017).

A figura jurídica adotada no PL 4172 é a do “trabalhador digital”, abrangendo apenas motoristas, motociclistas e ciclistas que laboram para as “plataformas”. Apesar da relação de trabalho, a proposta estabelece a divisão entre os regimes de emprego e de autonomia, conforme o art. 3º. Embora os dispositivos estejam fora da CLT, aqueles considerados empregados teriam os mesmos direitos trabalhistas assegurados, enquanto os autônomos estariam submetidos a normas específicas.

Especificamente aos empregados poderá ser vedada a oferta de serviços diretamente aos consumidores, dado que o contrato laboral é estabelecido entre o trabalhador e o empregador, visto que o trabalho exercido é subordinado às diretrizes empresariais. O projeto indica, em seu art. 31, que, a depender das disposições expressas no contrato, o empregado poderá gerir a sua jornada de trabalho, conforme a carga horária preestabelecida, enquanto o empregador deverá manter o registro eletrônico. Referente à remuneração dos trabalhadores, essa proposta extrai grande parte de seus dispositivos do PL 3748/2020, cujo modelo de cálculo proposto está abaixo do salário mínimo brasileiro. Assim, as mesmas problemáticas levantadas são enfatizadas em ambos os casos.

Ainda que haja garantias aos empregados, os princípios normativos da CLT são desconsiderados. Assim, torna-se desútil a existência de um código de leis específico aos “trabalhadores digitais” classificados como assalariados. Além disso, à medida que entram em vigor leis isoladas ou abaixo do mínimo já assegurado pela legislação trabalhista brasileira, destinadas aos trabalhadores assalariados, as empresas demonstram poder hegemônico frente à luta pelo reconhecimento do vínculo empregatício, similar ao PL 3748/2020.

2.3 PL 974/2021

O último Projeto de Lei que comentamos é o 974/2021, de autoria do senador Randolfe Rodrigues (REDE). Trata-se de um projeto curto, cuja finalidade é inserir na CLT um único artigo, que versa sobre o trabalho do motorista de aplicativo. O caminho escolhido, dessa vez, foi incorporar estes trabalhadores ao regime celetista, a partir da inserção de uma nova seção

na CLT, intitulada “Do serviço do motorista de aplicativo”, na qual constaria um único artigo (235-I), com quatro parágrafos e dois incisos.

É importante destacar que o PL considera “motorista de aplicativo” não apenas os motoristas que atuam no transporte individual de passageiros, como no caso da Uber e 99, mas também os que atuam “nos serviços de entrega (delivery) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte” (§ 2º). Assim, ficariam resguardados por esta seção também os entregadores das plataformas digitais, independentemente do modal utilizado (carro, moto, bicicleta, patinete, a pé, ou outros que venham a existir).

Sem prejuízo dos direitos assegurados pela CLT e legislações correlatas (*caput* do art. 235-I), o PL, elenca o seguinte rol de direitos do “motorista de aplicativo”: salário mínimo por hora, calculado com base no salário mínimo nacional, eventual acordo ou convenção coletiva ou o piso salarial fixado para a categoria (o que for mais benéfico) (I); férias remuneradas anuais de 30 dias, calculada com base na média da remuneração dos 12 meses anteriores, acrescidas de $\frac{1}{3}$ (II); descanso semanal remunerado, aferido com base na média da remuneração dos 6 dias anteriores ao gozo do descanso (III); e os decorrentes de acordo ou convenção coletivos (IV).

Este PL, à diferença dos anteriores, eleva os motoristas e entregadores das plataformas digitais à condição de empregados, com direitos iguais aos demais trabalhadores não eventuais, assalariados e dependentes, cujo trabalho é regido pelas normas da CLT. Não busca criar uma nova categoria intermediária com menor grau de proteção, ou uma lei especial que segmente estes trabalhadores dos demais. Nesse sentido, podemos afirmar que se trata de um projeto antidiscriminatório. Por isso, ostenta o mais alto grau de proteção dentre os três projetos ora analisados.

Uma crítica possível ao PL 974/2021 é que este é muito comedido em suas disposições (talvez propositadamente, dado as divergências e incertezas que pairam o debate acerca da regulação do trabalho em plataformas digitais). Não apenas restringe a abrangência da sua proteção a uma categoria de trabalhadores, os “motoristas de aplicativos”, como se silencia diante de questões mais específicas do trabalho plataformizado, deveras importantes e alvo de reivindicações por parte dos trabalhadores, como problemas relacionados à recusa de chamados, informações não claras, punições, restrição de benefícios e transferência dos custos do trabalho.

3 Considerações finais

A partir das três propostas legislativas analisadas, percebemos como é premente a regulação do trabalho em plataformas digitais. Pensamos que, no caso das plataformas diretivas,

os trabalhadores são assalariados e sob “dependência” destas, o que já lhes permitiria, caso preenchidos os demais requisitos do art. 3º da CLT, a qualificação de empregados, porque nesse modelo empresarial há controle e apropriação e não legítima autonomia. Nessa perspectiva de isonomia, não faz sentido criar uma legislação especial fora da CLT para um trabalhador que seja empregado e, por isso, a proposta do PL 974/2021 é a mais coerente, na nossa opinião. As especificidades do trabalho em plataforma demandam sim a criação de regras particulares, inclusive algumas constantes dos PLs 3748/2020 e 4172/2020. Contudo, as singularidades de uma categoria de empregados, conforme a técnica legislativa usada na CLT, devem ser expressas na regulação como categoria diferenciada, como acontece, a exemplo, com os empregados que são professores, bancários, entre outros.

Enfim, a despeito dos pormenores e das disputas políticas legislativas sobre os diversos modelos de regulação e seus graus de proteção (intermediária, paralela ou categoria especial da CLT), acreditamos que a conquista de uma proteção maior ou menor advém de uma correlação política das classes sociais. No caso destas empresas “digitais”, é urgente superar os fetiches tecnológicos que ocultam a precariedade deste trabalho assalariado e recuperar o princípio da OIT de que o trabalho não pode ser tratado como mera mercadoria.

Bibliografia

ABÍLIO, L. C. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun/2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Caderno expandido do briefing temático #1**: Projetos de lei de 2020 sobre gig economy - uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração. Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 1º dez. 2020. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29942>.

DE STEFANO, Valério. Labour is not a technology—Reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy. *IUSLabor*, n. 2, p. 1-17, 2017.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, São Cristóvão, SE, v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em <https://revec.revistas.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188>.

KALIL, Renan. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, [S.L.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataforma**. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.