

OS REFLEXOS TRABALHISTAS DO CAPITALISMO DE PLATAFORMA: A REPERCUSSÃO DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO.

RVDRecebido em
07.07.2021Aprovado em.
15.09.2021

**THE LABOR REFLEXES OF PLATFORM CAPITALISM:
THE REPERCUSSION OF TECHNOLOGICAL
INNOVATIONS IN THE FORM OF ORGANIZATION OF HUMAN WORK.**

Túlio Macedo Rosa e Silva¹Gabrielly Costa Bessa²

RESUMO

O artigo possui o objetivo de analisar o desenvolvimento da tecnologia e a forma de interação com o mundo do trabalho, explicitando a influência do capitalismo de plataforma nas relações de trabalho e como essa forma de organização por meio de mecanismos tecnológicos trouxe novos parâmetros no meio laboral, narrando os aspectos peculiares da exploração de mão de obra humana nas espécies *Crowdwork* e trabalho sob demanda. O objetivo do trabalho é demonstrar a possibilidade de proteção jurídica dos trabalhadores nas novas relações de trabalho formadas via plataformas digitais com o ordenamento jurídico existente, enquadrando-os como subordinados ou se há a necessidade de inovação legislativa para criar uma categoria intermediária que consiga inserir a nova modalidade contratual como matéria pertinente ao Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Capitalismo de Plataforma; Crowdwork; Direito do Trabalho; Trabalho Sob Demanda.

¹ Doutor em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Professor do Mestrado em Direito Ambiental pelo Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA –UEA). E-mail: tuliomasi@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5004-2637>

² Bacharel em Direito pela Universidade do Estado do Amazonas. (ESO/UEA). E-mail: gabriellyb98@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4904-6766>.

ABSTRACT

The article aims to analyze the development of technology and the way in which it interacts with the world of work, explaining the influence of platform capitalism on labor relations and how this form of organization through technological mechanisms has brought to light new parameters in Labor Law, narrating the peculiar aspects of the exploitation of human labor in the Crowdwork and On-demand Work. The purpose of the research is to demonstrate, through all the discussion that hovers over the subject, the possibility of legal protection of workers in new labor relations formed via digital platforms with the existing legal system, framing them as subordinates or if there is a need to legislative innovation to create an intermediary category that manages to insert the new contractual modality as a relevant matter to the Labor Law.

Keywords: Crowdwork; Labor Law; On-demand Work; Platform Capitalism.

1 INTRODUÇÃO

Estudiosos como Andrew McAfee e Erik Brynjolfsson apontam que o mundo está prestes a adentrar no que pode ser chamado de “segunda era das máquinas”. A “primeira era das máquinas”, com o surgimento da máquina a vapor criada por James Watt, na Revolução Industrial, em meados do século XVIII, momento que marcou a sociedade por ter acontecido um salto no desenvolvimento técnico que acarretou na evolução desenfreada do ser humano, principalmente na forma que distribuía e organizavam seus bens, é tida pela maioria dos estudiosos como o momento de maior avanço do ser humano e de maior impacto da tecnologia na realidade econômica, política e social da época (BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2014, p. 7).

Contudo, a segunda era das máquinas, que para muitos já está acontecendo, terá proporções maiores comparada a era anterior, em razão do refinamento da tecnologia já existente e o surgimento de tecnologia que promete não só revolucionar a forma de comunicação e informação da sociedade, mas expandir a possibilidade de escolha, triplicando os quesitos de quantidade e qualidade dos produtos, se sobressaindo principalmente na expansão da oportunidade que o capitalismo em conexão com as inovações da tecnologia digital proporcionam (BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2014, p. 7).

A incansável busca para proporcionar a maximização dos lucros acabou

construindo uma nova realidade para o capitalismo dentro do quadro econômico e social que vive a sociedade, surgindo o que é chamado na atualidade de Capitalismo de Plataforma, e como consequência de tal fenômeno, novas formas de relações de trabalho e um novo momento para o mundo do trabalho. Em decorrência das mudanças que a inteligência artificial está realizando na sociedade que se transforma constantemente, se solidificou a necessidade de entender as novas tecnologias e a relação destas para com o Direito do Trabalho e de o arcabouço jurídico vigente se adequar ao modelo e condições de trabalho criadas pelas plataformas digitais e sua respectiva forma de gerência de trabalhadores, para evitar a inaplicabilidade dos direitos trabalhistas com fundamento na existência de lacunas legais, já que a legislação não consegue acompanhar o acelerado desenvolvimento tecnológico e a forma que este crescimento digital afeta no campo econômico, social e de cunho trabalhista (KALIL, 2019, p. 17).

Inicia-se assim a procura por respostas e soluções dentro dos limites legais preexistentes para o problema referente aos trabalhadores de plataformas digitais, que atualmente são considerados meros autônomos pela legislação trabalhista brasileira, enquanto em outros países houve o reconhecimento do vínculo empregatício entre estes trabalhadores e as plataformas, alimentando ainda mais as divergências que são objetos de debates jurídicos sobre a possibilidade ou não de identificação do elemento subordinação nas novas formas de trabalho exploradas pelo capitalismo de plataforma, através de *Crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos.

Por meio de levantamento bibliográfico sobre o tema capitalismo de plataforma, foi possível analisar as características e o modo de funcionamento da relação entre o trabalhador e as empresas de plataformas digitais, explorando as novas modalidades de trabalho e suas formas de operação e controle, enfatizando o papel do Direito do Trabalho neste assunto. Em análise da jurisprudência brasileira e estrangeira, de maneira comparativa e narrativa, foi possível descrever os motivos ensejadores do reconhecimento do vínculo empregatício, expondo as razões também do afastamento da subordinação nos casos dos prestadores de serviços das empresas tecnológicas, explicando de maneira elucidativa os motivos que ensejaram a recente posição jurisprudencial brasileira sobre o tema. De modo

conclusivo, foi feita breve investigação de propostas legislativas para inserir uma nova categoria de trabalho capaz de garantir proteção legal aos trabalhadores diante da incompatibilidade das novas espécies com o ordenamento jurídico vigente, sem deixar de citar por meio de revisão de literatura, a figura do trabalhador parassubordinado, espécie criada por doutrina estrangeira que reúne características similares aos trabalhadores analisados neste estudo.

2. CAPITALISMO DE PLATAFORMA E SUAS ESPÉCIES: OS DIFERENTES FORMATOS DE TRABALHO DO NOVO MUNDO DIGITAL.

2.1 Aspectos gerais

O surgimento de novas formas de comunicação e interligação social, fortalecidas pela globalização desenfreada que vem acontecendo há décadas, acabou criando não somente meios mais fáceis de conectar ideias e povos, mas gera ininterruptamente novas formas de relação de trabalho. A disseminação da internet e de aparelhos tecnológicos em constante evolução, acabou por criar um mercado novo e lucrativo: as plataformas digitais. Surgiram as chamadas empresas-aplicativo, pessoas jurídicas que exploram o mercado consumista por meio de mecanismos digitais acessíveis a todos, diante do fato de que a maioria da população atual tem acesso a aparelhos telefônicos e fazem uso de tais aplicativos para as mais variadas funções: prestação de serviços de transporte, lazer, educacionais, serviços gerais e outros segmentos. Considerando que as empresas do ramo tecnológico utilizam os mais variados instrumentos para assegurar a prestação de serviços, novas formas de trabalho surgem dentro do setor explorado, tendo em vista ainda ser necessária, na maioria das plataformas digitais, a mão de obra humana para a efetivação dos serviços demandados.

Com as mudanças provocadas pela tecnologia, principalmente no modo de consumir da população, o campo do trabalho também sofreu drásticos impactos. Alguns considerados positivos, enquanto outros provocaram mudanças negativas para a relação empregatícia classicamente conhecida, afetando não só a figura dos sujeitos envolvidos.

Nesse contexto, Renan Bernardi Kalil (2019) expõe as lições de David Weil no

sentido de que:

O local de trabalho foi profundamente transformado, em que o emprego não se traduz mais na bem definida relação entre o empregador e o empregado. Atividades corriqueiras da relação de emprego, como a contratação, avaliação, pagamento, supervisão, coordenação e treinamento, não são mais de responsabilidade somente de um ente, mas de diversas organizações (KALIL, 2019, p. 91).

É elementar destacar que as empresas deste setor inovaram ao assumir papel de intermediadoras na relação de consumo, pois é defendido que, apesar de o consumidor solicitar diretamente o serviço nas plataformas digitais, o que faria pensar que o serviço está sendo ofertado pela empresa-aplicativo, o verdadeiro prestador e responsável pelo serviço será a pessoa autônoma e não o empregado da empresa. Diante disso, as plataformas são infraestruturas digitais que permitem dois ou mais grupos interagirem, colocando-se como intermediárias que conectam diversos usuários, como consumidores, anunciantes, prestadores de serviços, produtores e fornecedores (SRNICEK, 2017, p. 43).

Assim, surge a figura do capitalismo de plataforma, ou “economia de compartilhamento”, caracterizando-se como atividade com finalidade econômica voltada para as trocas comerciais realizadas pelos inúmeros sujeitos presentes na rede disponível de internet viabilizada pelos aplicativos ou plataformas digitais que garantem o fácil acesso e uso da rede de interação, na maioria das vezes, de forma gratuita, inovando ao realizar o compartilhamento de informações sobre as características dos serviços prestados através de avaliações feitas por consumidores (SCHOR, 2015, p. 13).

O capitalismo de plataforma é uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios (KALIL, 2019, p. 18).

O fenômeno ganhou força ao oferecer diversas vantagens em comparação ao modelo clássico de consumo de produtos e serviços que a sociedade conhecia, por diminuir os custos dos produtos e serviços e facilitar o acesso, ao mesmo tempo em que garante maior segurança pelos dados e informações que captam ao decorrer das interações digitais realizadas.

Apesar de conhecido por alguns pesquisadores como “economia de

compartilhamento”, considera-se tal termo equivocado, de que a expressão "compartilhar" trata de relações entre pessoas que se conhecem e não tem como finalidade a obtenção de lucro, realizando tais trocas baseados na identidade criadas pelas experiências entre essas pessoas, diferentemente das trocas que acontecem no mercado econômico com o intento de gerar consumo (ECKHARDT; BARDHI, 2015).

Sobre o capitalismo de plataforma, Frank Pasquale cita várias consequências positivas, como a promoção de crescimento econômico, inserindo mais pessoas no mercado de trabalho e a flexibilização do trabalho, dividindo empregos em tarefas. Em ato contínuo, pontua os impactos negativos reais que as inovações trouxeram, como, por exemplo, perpetuar as desigualdades promovendo a precariedade do trabalho (PASQUALE, 2016, p. 311).

Por meio das inovações tecnológicas e das novas relações de consumo criadas, surgiram também novos formatos de trabalho para assim se adequar as demandas criadas pelas plataformas digitais disponíveis em rede, dando o necessário enfoque para duas espécies com maior crescimento dentro do contexto de capitalismo de plataforma: o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o chamado *crowdwork*, divisão criada pelo estudioso Valerio de Stefano (DE STEFANO, 2015, p. 471).

2.2 Modalidades de trabalho no Capitalismo de Plataforma.

É oportuno iniciar os apontamentos com a forma de trabalho classificada como *Crowdwork* e sua forma de atuação e especificidades, apesar de ser um meio de exploração econômica não muito utilizada dentro do território brasileiro. O formato de trabalho criado a partir da espécie *crowdwork*, também conhecido como trabalho-de-multidão ou terceirização online (KALIL, 2021) acabou criando uma rede indefinida de trabalhadores em total disposição para os empregadores, que antes necessitavam dispor de empregados para executar as tarefas e serviços, sendo que a mão de obra explorada por essa via também não encontra obstáculos quanto à localização e jornada de trabalho, pois não há como realizar o controle de tais prestações de serviços, e os trabalhadores desta espécie não possuem qualquer

obrigação contratual para com as empresas que exploram economicamente este meio laboral.

Em uma tentativa de conceituar o fenômeno, *crowdwork* corresponde ao modelo pelo qual certo tipo de trabalho, de maior complexidade ou não, é repassado para um grupo determinado de trabalhadores via internet ou outra forma de compartilhamento de dados, que podem estar dispersos em qualquer localidade conectada do globo (LOUREIRO; FONSECA, 2020). Uma peculiaridade dessa espécie de trabalho do capitalismo de plataforma e a principal razão deste formato ainda não ser amplamente explorado no país é que os trabalhadores da Amazon Mechanical Turk no Brasil, a maior plataforma de *Crowdwork* do mundo, que registra mais de 500 mil trabalhadores nos dias atuais, não recebem os valores pagos pela prestação do serviço feito em espécie (KALIL, 2021), só havendo a possibilidade de gerar créditos para serem utilizados obrigatoriamente na plataforma digital da Amazon.com.

Considerando que a remuneração desse tipo de trabalho é baixíssima, necessitando realizar várias tarefas para auferir uma renda condizente com o mínimo para a subsistência e o não pagamento em espécie para os brasileiros, é compreensível o fato de que o instrumento digital é pouco explorado em território brasileiro, sendo usado de forma expressiva nos Estados Unidos e Índia. Contudo, é notório que algumas empresas que exploram o trabalho nesses moldes, como Appen e a Lionbridge, estão ganhando força entre os brasileiros que buscam complementar a renda familiar de maneira informal (KALIL, 2021).

Partindo para a outra espécie de trabalho explorada a partir da expansão do sistema capitalista, o trabalho sob demanda por meio de aplicativo é o formato mais utilizado pela sociedade e, conseqüentemente, por todas as empresas fornecedoras de produtos e serviços. Diferentemente do *Crowdwork*, que executa todas suas tarefas e projetos de modo online, sem nenhuma interação entre solicitante e trabalhador, o trabalho sob demanda intermediado por aplicativos digitais segue alguns moldes tradicionais do trabalho, pois há a execução presencial dos serviços, onde há contato entre o trabalhador e o consumidor, sendo que os instrumentos tecnológicos são meios de interligar os interessados, lucrando com a captação de clientes e entrega de produtos e serviços através dos trabalhadores “autônomos”.

Assim, as plataformas virtuais devem ser um espaço para combinar oferta e demanda de bens e serviços (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p. 245).

Neste tipo de trabalho, as empresas defendem que são apenas intermediadoras da relação de consumo existente, sendo que todo o processo e a entrega final do produto ou serviço não é responsabilidade da empresa, devendo o trabalhador demandado entregar o produto ou executar o serviço dentro do padrão exigido, de forma que honre os termos e a qualidade de serviço estipulados que permitem a entrada nos instrumentos digitais. (ALOISI, 2016). O início da relação de consumo se dá com a procura por parte do consumidor nos aplicativos disponíveis em lojas virtuais, onde deixa a sua demanda registrada e o próprio aplicativo aciona o trabalhador cadastrado no sistema da empresa, momento em que este entrega o objeto de consumo diretamente e presencialmente ao cliente da forma requerida, sendo retido uma porcentagem do valor pelo serviço prestado, que será encaminhada às empresas pela intermediação feita (KALIL, 2019, p. 135).

Esses formatos de trabalho são explorados por meio de inúmeras ferramentas tecnológicas, como geolocalização, pagamentos online, distribuição de serviços, para disponibilizar ao consumidor um aplicativo descomplicado e acessível a toda a sociedade (ALOISI, 2016, p. 670). Em relação ao controle de trabalho realizado pelas empresas-aplicativo nesses novos formatos de trabalho, com ênfase no trabalho sob demanda por meio de aplicativos como a Uber, 99 e Ifood, é possível classificar as práticas gerenciais em quatro eixos: o controle da intensidade e da duração do trabalho; o controle ideológico sobre o trabalho; o gerenciamento algorítmico sobre o trabalho e o controle de qualidade, sendo que todas essas formas de controle atuam de forma coexistente durante a prestação do serviço (AMORIM; MODA, 2020, p. 63).

Apesar de os dois sistemas serem distintos, ambos os formatos possuem algumas peculiaridades coincidentes em seu modo operacional, sendo um exemplo o uso da rede de internet para a captação de clientes (DE STEFANO, 2015, p. 471), levando em consideração que os modelos analisados dependem do acesso online para a intermediação entre consumidor e fornecedor, sendo que a não utilização da internet tornaria impossível atender as demandas existentes e o fato de que com o *Crowdwork* e o trabalho sob demanda, surgiu um novo meio de economizar na

prestação de serviços com a redução de custos com mão de obra, possibilitando assim a maximização de lucros e, conseqüentemente, a diminuição de gastos laborais na execução da atividade principal (PIKETTY, 2014, p. 304).

Por outro lado, dentre todas as distinções possíveis de apontar entre os dois tipos de relação de trabalho no meio tecnológico, a principal diferença está na circunstância de que todas as atividades do *Crowdwork* são executadas de modo *online* de qualquer local e horário, não havendo qualquer necessidade de prestação de serviço de modo presencial, ao contrário dos serviços demandados por meio de aplicativos, onde as plataformas só são meios de obtenção de ofertas e serviços, devendo ser a execução feita de modo pessoal no local especificado na demanda (KALIL, 2019, p. 198).

2.3 Papel e importância do Direito do trabalho no Capitalismo de Plataforma.

Não é questionável a relevância que o Direito do Trabalho possui para o desenvolvimento social e econômico de um país pelo papel garantista que exerce na sociedade ao controlar as relações laborais. Por meio do conjunto de princípios e institutos jurídicos que integram este ramo, é assegurado o mínimo previsto constitucionalmente, mantendo o poder aquisitivo de trabalhadores e conseqüentemente, garantindo vida social digna e maior capacidade de consumo. Com o capitalismo de plataforma, suas características e diferentes formatos, surgiu para a população uma espécie de complementação de renda, motivo pelo qual permite as empresas que exploram as atividades econômicas que envolvem tecnologia a se esquivarem da proteção trabalhista. É certo que, com a modificação na organização da força do trabalho, é necessário atualizar também o meio de controle por meio de mecanismos legais, para assim o Direito conseguir se harmonizar com as novas morfologias do trabalho (OITAVENI; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 40).

Utilizando um exemplo que ganhou destaque na evolução do capitalismo de plataforma, Mike Isaac ao narrar a ascendência da empresa Uber (ISAAC, 2019), conta de maneira detalhada o cenário de operação da empresa que explora o formato de trabalho sob demanda por meio de aplicativo, mas não deixa de ressaltar

que a ideia inicial da empresa era unicamente evitar a configuração de emprego nos moldes tradicionais a fim de não possuir subordinados, e sim “parceiros”, visão inovadora implementada em centenas de países. Se torna compreensível o fato de que as empresas, ao ofertarem produtos e serviços por meio de plataformas, criaram uma situação jurídica nova e que a consequência deste fato foi a existência de lacunas, isto é, os países não conseguiram regulamentar ou estancar o crescimento porque não existia nenhum ordenamento legal capaz de prever tais situações.

Contudo, é necessário ressaltar a importância do Direito do trabalho dentro do capitalismo de plataforma, como meio de impedir que se acentue ainda mais a desigualdade econômica que prevalece nos contratos de trabalho, levando em consideração a forma de expansão e a quantidade de pessoas vinculadas e dependentes das plataformas digitais. Em 2019, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estimou cerca de 4 milhões de brasileiros trabalhando em aplicativos (BARROS, 2020). Permitir que as empresas de tecnologia continuem crescendo utilizando as lacunas normativas em face de milhares de trabalhadores viola o principal objetivo do Direito do Trabalho: amparar o trabalhador em situações que este figure como parte mais fraca da relação contratual.

Assim dizendo, o posicionamento primordial do Direito do trabalho inserido no contexto de capitalismo de plataforma é impedir a mercantilização do trabalho humano, garantindo segurança jurídica e expectativa de estabilidade socioeconômica, ao impedir a concretização da visão capitalista de que mão de obra humana não passa de mera mercadoria, quando a verdade é que há extrema necessidade de proteger o trabalhador, garantindo-lhe um mínimo de dignidade social e econômica.

3. AUTONOMIA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO X RELAÇÃO DE EMPREGO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O maior debate jurídico relacionado ao capitalismo de plataforma está na discussão a respeito da modalidade da relação laboral entre os trabalhadores de plataformas digitais e as respectivas empresas. A caracterização do contrato de emprego na relação em análise foi reconhecida em algumas decisões judiciais pela

presença de todos os elementos que configuram uma relação de subordinação. Dessa forma, o Poder Judiciário ainda tenta aplicar ao trabalho criado pelo capitalismo de plataforma uma das categorias existentes no Direito do Trabalho.

3.1 Aspectos do trabalho subordinado e do trabalho autônomo.

Conforme definição legal, considera-se empregado, isto é, trabalhador subordinado aos termos e regras de terceiros, aquele que presta serviços de maneira voluntária, pessoal, onerosa, não eventual e por conta alheia (BRASIL, 1943), sendo que a ausência de qualquer elemento caracterizador supramencionado do empregado já permite a retirada do amparo legal previsto a este trabalhador, inexistindo, conseqüentemente, a relação de emprego, sendo possível inseri-lo em outra modalidade existente dentro do Direito do Trabalho (CAIRO JR, 2018, p. 318). O autor José Cairo Jr. explica acerca do vínculo empregatício:

O empregado mantém uma relação de subordinação em face do seu empregador, que detém o poder diretivo da relação empregatícia. Por intermédio de ordens genéricas ou específicas, o empregador dirige a prestação de serviços do trabalhador, que, por conta disso, perde parte da sua liberdade de conduzir a sua atividade. (CAIRO JR, 2018, p. 178).

Sobre a subordinação, ao explorar as diferentes maneiras existentes dentro do aspecto laboral, explica que a espécie de subordinação clássica “se trata daquela em que há presença irrefutável da direção e controle por parte do empregador, sendo que a subordinação objetiva possui o objetivo voltado para a inserção do trabalhador nas finalidades traçadas pelo empregador”, havendo uma margem de liberdade para atuação por parte do empregado, existindo ainda a subordinação em sua espécie estrutural, que nada mais é do que o conhecido sistema de terceirização, onde há a integração do trabalhador na estrutura funcional e organizacional da empresa (DELGADO, 2018, p. 352).

Com a evolução tecnológica que impactou diretamente a evolução das relações laborais, houve a necessidade de expandir o conceito de subordinação, de modo que não se exclua os novos moldes de trabalho. Lorena Vasconcelos Porto explica:

Um número cada vez maior de relações de trabalho, sobretudo aquelas presentes nos novos setores, como as prestações de serviços nos campos da informação e da comunicação, se afastam progressivamente da noção tradicional de subordinação, apresentando, aparentemente, traços de autonomia. [...] O resultado é que eles continuam hipossuficientes e sem real liberdade, como no passado, mas passam a ter que suportar todos os riscos advindos da sua exclusão das tutelas trabalhistas. Percebe-se, assim, que a manutenção do conceito tradicional de subordinação leva a grandes distorções, comprometendo a própria razão de ser e missão fundamental do Direito do Trabalho; por isso a sua ampliação é uma necessidade premente e inadiável. (PORTO, 2009, p. 200).

Já a qualificação legal do autônomo encontra-se na Lei nº 8.212/91, sendo toda pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (BRASIL, 1991). Sobre o trabalhador autônomo, José Cairo Júnior ensina:

A prestação de serviços autônomos é aquela que é executada por conta e risco da pessoa do trabalhador, ou simplesmente trabalho por conta própria. Representa uma das espécies do gênero de trabalho *lato sensu*, da qual faz parte, também, as relações derivadas da prestação de serviços dos profissionais liberais, como dentistas, engenheiros, economistas etc., desde que não haja subordinação. (CAIRO JR, 2018, p. 183).

Como autônomos, desobrigando as empresas de garantirem os direitos básicos previstos constitucionalmente, os trabalhadores não conseguem reivindicar algumas garantias trabalhistas inerentes ao empregado regido pela Consolidação de Leis Trabalhistas, como por exemplo, décimo terceiro, férias, limitação de jornada de trabalho, FGTS e seguro-desemprego (SABINO, 2019, p. 35).

Nessa linha, são as empresas que encaminham o trabalhador até o usuário-consumidor, ficando a cargo da plataforma digital o cálculo da taxa cobrada sob o serviço prestado, não realizando o pagamento desse serviço ao motorista, já que o usuário paga diretamente no aplicativo. Exatamente sobre essa forma de valoração do serviço prestado, utilizando a Uber como exemplo, empresa que se enquadra na espécie de trabalho sob demanda por meio de aplicativos, é possível visualizar a subordinação da relação quando:

O aplicativo calcula o valor que será pago pelo usuário. A Uber não esclarece exatamente qual o método utilizado para a fixação dos valores; igualmente não fornece o modo de funcionamento de seu algoritmo. Sabe-se, contudo, que algumas das variáveis são o tempo e distância do percurso e, às vezes, na

área transitada da cidade e no horário em que requereu o transporte, isso tudo acrescido à tarifa base do serviço. De todo modo, é incontroverso que o custo do serviço é determinado unilateralmente pela Uber. (BABOIN, 2017, p. 333).

Ao analisar a relação de subordinação entre as empresas-aplicativo e seus trabalhadores, vislumbra-se que o vínculo entre os citados sujeitos é bem maior que o divulgado pelas plataformas digitais, com uma porcentagem de liberdade baixíssima, sendo certo que as novas relações de trabalho advindas da transformação econômica e social ocasionada pelo capitalismo de plataforma não conseguem garantir ao trabalhador qualquer tipo de amparo ou benefício que um contrato de emprego tradicional é capaz de impor a um empregador, tendo como consequência a precarização do trabalho (PIALARISSI, 2017).

3.2 (In) aplicabilidade do vínculo empregatício.

Desde o início de operação das atividades de grandes empresas de tecnologia no país, surgiu para o Poder Judiciário e doutrina nacional relevantes debates sobre a existência ou não de subordinação entre os trabalhadores disponíveis nestas plataformas digitais e as pessoas jurídicas que exploram a atividade econômica, assunto já massivamente repercutido em diversos outros países. A discussão sobre os direitos trabalhistas gerou divergências jurídicas até mesmo em âmbito local, decidindo algumas regiões por reconhecer tais trabalhadores como empregados e outras localidades pela inexistência do vínculo empregatício pela ausência dos elementos caracterizadores.

Decidindo pela não caracterização do vínculo empregatício nas relações de trabalhadores e empresas que atuam sob demanda por meio de aplicativos, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região entendeu que:

Depreende-se, portanto, que o reclamante tem a liberdade de cumprir a sua própria rotina de trabalho, sem fiscalização, podendo, inclusive, deixar de trabalhar a qualquer tempo, sem ter que comunicar a empresa UBER. [...] Não restou provado que o autor se submetesse ao poder diretivo da reclamada, tampouco que tivesse alguém a quem estivesse subordinado, principal elemento a configurar a relação de emprego. Afastadas, assim, a subordinação, pessoalidade e habitualidade. [...] Outrossim, embora a empresa UBER estabeleça o modo de produção e realização de serviços, definindo preço, padrão de atendimento, forma de pagamento, entre outros,

isto também não significa que haja relação empregatícia. (TRIBUNAL, 2016).

Ilustrando as divergências de entendimentos sobre a matéria, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região decidiu pela caracterização do vínculo empregatício com a empresa Uber, que explora o trabalho sob demanda por meio do aplicativo, fundamentando da seguinte maneira:

[...] Fica claro, assim, que a ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma, independentemente de este ser ou não o proprietário do veículo conduzido. [...] A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva) [...] O conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica. [...] Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. [...] Estando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nos termos do art. 3º da CLT, julgo procedente o pedido para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes. (JURÍDICO, 2016).

O Poder Judiciário brasileiro coleciona inúmeros julgados com os mais diferentes posicionamentos sobre o tema, prevalecendo, contudo, a decisão do Superior Tribunal de Justiça em decisão proferida no ano de 2019 (BRASIL, 2019) que rechaça a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores e empresas que operam sob essas modalidades, seguindo o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2020) o entendimento de que é imperioso o afastamento de possível relação de emprego em razão da ausência de subordinação, não devendo sequer tais matérias serem julgadas pela Justiça do trabalho.

Enquanto isso, a Suprema Corte do Reino Unido, em decisão que ganhou repercussão mundial e serve de inspiração para diversos tribunais em julgados similares, decidiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício pela presença de cinco aspectos caracterizadores do trabalho subordinado, expondo da seguinte forma:

Quando uma viagem é reservada por meio do aplicativo Uber, é o Uber que define a tarifa e os motoristas não podem cobrar mais do que a tarifa calculada pelo aplicativo Uber. Portanto, é o Uber que determina quanto os motoristas são pagos pelo trabalho que realizam. [...] Os termos do contrato em que os motoristas executam seus serviços são impostos pelo Uber e os motoristas não têm voz neles. [...] Uma vez que um motorista tenha se conectado ao

aplicativo Uber, a escolha do motorista sobre aceitar ou não solicitações de viagens é restringida pelo Uber. [...] O Uber também exerce controle significativo sobre a maneira como os motoristas prestam seus serviços. [...] o Uber restringe as comunicações entre o passageiro e o motorista ao mínimo necessário para realizar a viagem específica e toma medidas ativas para evitar que os motoristas estabeleçam qualquer relacionamento com um passageiro capaz de se estender além de uma viagem individual. (Tradução livre) (SUPREMECOURT, 2021).

O autogerenciamento que as empresas digitais tentam vender para fugir do reconhecimento do vínculo empregatício, pelo fato de o trabalhador ter liberdade para gerenciar os quesitos locais e tempo de trabalho, tornou-se nada além de um mito dentro dos aspectos sociais atuais, sendo que a realidade gerada pelo capitalismo de plataforma, e principalmente pelo trabalho sob demanda por meio de aplicativos, são as péssimas condições de trabalho com jornadas extenuantes de doze a quatorze horas diárias, ultrapassando o limite legal previsto em ordem legal vigente. Isso porque é interesse do trabalhador realizar o máximo de serviços possíveis dentro do tempo vago existente para, assim, gerar mais renda (PUTTI, 2019).

Ao consultar as taxas de desemprego e a dependência financeira do país para com as empresas que ofertam trabalhos sob demanda por meio das plataformas digitais, Amorim e Moda apresentam as tarifas dinâmicas e promoções como exemplos do controle que as empresas tecnológicas possuem sob os motoristas coletivos, pois, segundo os pesquisadores, as tarifas acabam por redirecionar os parceiros dos aplicativos para localizações onde a demanda pelo serviço é maior e, conseqüentemente, o lucro cresce, sendo uma espécie de mecanismo de controle sob os locais de oferta. Sobre as promoções, as plataformas digitais propõem diversos “benefícios” e ganhos para aqueles motoristas que trafegarem em certos horários, como forma de garantir a oferta incessante do serviço dos aplicativos, tendo certo controle dos horários através do mecanismo empregado (AMORIM; MODA, 2020, p.67).

Surge, assim, um trabalhador com características próprias: aqueles parcialmente subordinados às regras trabalhistas das expressivas plataformas digitais, como a Uber, pois não podem ser considerados totalmente subordinados a ponto de caracterizar e preencher os requisitos tradicionais de um emprego, ou seja, de se ter reconhecido o vínculo empregatício porque, segundo a posição

jurisprudencial brasileira, possuem controle sob alguns pontos de operação da relação, como a escolha da jornada de trabalho e descanso diário, sustentando-se que a rotina de trabalho é construída pelo próprio trabalhador, o que afastaria, por si só, a subordinação fática e jurídica do trabalhador.

Tampouco estes trabalhadores podem ser considerados meros autônomos, já que não possuem sequer o controle da prestação de serviço oferecido, levando em consideração que as empresas-aplicativos possuem controle sob a precificação do serviço/produto, impondo todas as regras de conduta em seus termos de uso, obrigando os trabalhadores a atuarem de acordo com as diretrizes e regras da empresa, sendo insuficiente o argumento de estarem dotados de um suposto controle no horário de trabalho para descaracterizar o vínculo existente entre as empresas e os seus motoristas (ALOISI, 2016, p. 663)

Analisar uma questão tão complexa e controversa envolvendo milhares de pessoas com dependência financeira complementar e exclusivamente da prestação deste tipo de serviço, sem levar em consideração a urgência em adequar o ordenamento jurídico aos atuais anseios sociais advindos do Direito do Trabalho, acaba gerando total descontentamento entre juristas e todos que são direta e indiretamente afetados pela precariedade das leis trabalhistas envolvendo a mencionada transformação da subordinação diante das inovações geradas pelo capitalismo de plataforma.

4. O SURGIMENTO DA CATEGORIA INTERMEDIÁRIA PARA A INCLUSÃO DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS.

4.1 A necessidade de inovação legislativa e o Projeto de Lei nº 3.748/20.

Diante do novo cenário tecnológico estruturado, foi apresentado o Projeto de Lei nº 3.748 no ano de 2020 ao Poder Legislativo federal com o intuito de criar regras protecionistas aos mencionados prestadores de serviços ofertados nos aplicativos.

O núcleo do projeto não está na vinculação de tais trabalhadores com as empresas do setor tecnológico, de forma a torná-los empregados e estabelecer a clássica relação de emprego trazida pela Consolidação de Leis Trabalhistas, mas

está justamente na criação de uma nova categoria capaz de proteger juridicamente as pessoas que prestam trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais.

A ideia central da categoria intermediária para os mencionados trabalhadores corrobora a necessidade de proteção para aqueles que não se encaixam nos moldes tradicionais já previstos legalmente, pois não possuem todos os elementos relacionados, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Sobre a necessidade da categoria intermediária, o presidente da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Douglas Alencar, afirmou “que não é possível tentar enquadrar essa nova realidade de emprego nos conceitos clássicos de empregado e empregador previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. No entanto, isso não significa que esses trabalhadores não devam merecer algum tipo de proteção social. É preciso que haja uma inovação legislativa urgente” (JUSTIÇA, 2020).

Seguindo a mesma linha de raciocínio, a parlamentar Tabata Amaral, responsável pelo projeto de lei supracitado, expõe que:

A proposta tem três objetivos: determinar um nível de proteção social; assegurar um patamar remuneratório; e assegurar condições mínimas de trabalho, por meio de medidas para redução dos riscos à saúde e à segurança desses trabalhadores e ações para prevenção do assédio, da violência e da discriminação. (CONGRESSO, 2020).

O projeto que instituíra categoria do regime de trabalho sob demanda, reforça o fato de que tais trabalhadores não estão sujeitos às regras da CLT. Além disso, prevê a responsabilidade solidária das empresas-aplicativo para com os trabalhadores demandados pelos usuários das plataformas, de modo a garantir mínimas condições de trabalho. Um ponto relevante a ser citado é a tentativa de coibir as punições e banimentos que ocorrem em decorrência da reiterada rejeição dos trabalhadores em serviços nas plataformas, o que abriu margem para a discussão da “falsa liberdade” que as empresas tentam propagar para o coletivo. O projeto busca a plena liberdade para tomada de decisão por parte dos trabalhadores dependentes de plataformas tecnológicas, proibindo também as vantagens por número de serviços prestados, ferramenta utilizada hoje pelas empresas como maneira de controlar o fluxo e intensidade de oferta em determinados horários para

garantir a ininterrupta prestação de serviços como, por exemplo, benefícios para aqueles que trabalham em período noturno em determinada área, meio visto como forma de controlar o horário e o local de tais trabalhadores. (CONGRESSO, 2020).

Percebe-se como grande marco o fato de que o trabalhador que presta serviços sob demanda terá direito ao salário-mínimo-hora, 13º proporcional, férias, salário-maternidade e seguro-desemprego quando excluído da plataforma por ato unilateral, devendo ser filiado pela plataforma ao Regime Geral de Previdência Social, sendo uma solução para as inúmeras reclamações trabalhistas na esfera judicial que acabaram surgindo com a ausência de regulamentação do trabalho da categoria.

Apesar de o projeto de lei possuir o escopo de criar regras para uma categoria que não se encaixa nas leis trabalhistas já existentes, não reconhecendo os trabalhadores como empregados ou autônomos, o texto do projeto dispõe contra o que decide os tribunais superiores do país ao impor que a competência para solucionar os possíveis litígios será da Justiça do Trabalho e não da Justiça comum cível, como anteriormente julgado pelo Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2019).

Em contrapartida à proposta legislativa, Renato Bignami, auditor-fiscal da Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, aponta como possível consequência negativa a drástica diminuição de trabalhadores sujeitos aos ditames celetistas em razão do modelo híbrido demonstrar mais vantagens do ponto de vista do empregador. Segundo o autor, apenas na existência de determinada demanda é que o trabalhador receberia uma contraprestação pecuniária, podendo ocasionar uma possibilidade para precarização, comentando que se não houver regras muito rígidas e específicas na legislação proposta, esse risco se tornaria maior (BARROS, 2020).

Ao concordar com a mesma ideia, afirmou-se que existe o risco de empresas utilizarem a possível categoria intermediária para reinserir os empregados ou contratar novos trabalhadores sob essa nova classificação, com o intuito de reduzirem os custos com direitos trabalhistas, como ocorreu na Itália no caso dos trabalhadores parassubordinados (KALIL, 2019, p. 288).

4.2 A figura do Trabalhador Parassubordinado.

Considerando a dificuldade em classificar tais trabalhadores que reúnem elementos caracterizadores da espécie empregado e autônomo em uma mesma atividade econômica, surgiu a figura do trabalhador parassubordinado, muito debatida pela doutrina e jurisprudência brasileira, apesar de ainda não inserida nos textos legais.

A ideia da parassubordinação como categoria intermediária entre a figura do emprego e do trabalhador autônomo reflete a atual conjectura das relações de trabalho que sofrem inovações a todo tempo com o acelerado desenvolvimento tecnológico. A categoria intermediária desenvolvida pela doutrina italiana em meados do século XX acabou por criar uma modalidade de trabalhador, explicitando que, apesar da autonomia presente na relação jurídica, é inegável a existência de elementos que também caracterizam tais trabalhadores nos moldes de trabalho subordinado (PINTO E SILVA, 2002, p. 196).

Logo, assim como as novas modalidades de trabalho não se encaixam nos moldes clássicos de emprego ou trabalho autônomo, é necessário inovar legislativamente a ponto de proteger juridicamente as novas espécies de trabalhadores. O trabalho parassubordinado é “uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado” (NASCIMENTO, 2011, p. 413).

Ao tocar na questão de inovação legislativa, não se pode ignorar o fato de o capitalismo de plataforma trazer como empregadores as chamadas empresas tecnológicas e que a exacerbada regulamentação sobre suas atividades acabaria por gerar prejuízos insustentáveis dentro da visão capitalista atual.

São características de tal categoria intermediária: (i) a prestação de serviços de forma contínua, explicando que tal elemento está interligado com o fato de que as necessidades de tais serviços são de certa forma mais prolongadas, onde a relação não se exaure no exato momento de execução, sendo que pequenas interrupções na prestação dos serviços não afetam a continuidade do trabalho; (ii) o trabalho tem que ser prestado de forma pessoal, assumindo todas as atividades, sendo que a

mera utilização de auxiliares para complementar tais atividades não exclui, por si só, o caráter pessoal da relação jurídica; (iii) existência de colaboração entre o trabalhador e o tomador de serviços, sendo que a atividade realizada deve ser considerada essencial para a finalidade da empresa tomadora de serviços e (iv) que o trabalho seja feito de forma coordenada, isto é, que a organização do trabalho deve seguir o controle e a forma de gerência das empresas, mesmo prestado com certa autonomia (PINTO E SILVA, 2002, p. 196).

Sob a ótica da coordenação mencionada nesta espécie de trabalho, foi criada a chamada teoria da subordinação estrutural, conceituando como aquela “que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. (MAGANO; DELGADO, 2009).

Utilizando outro exemplo no âmbito internacional, o Direito espanhol também criou uma figura similar a parassubordinação chamada “trabalhador autônomo economicamente dependente”, sendo aquele que realiza uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual depende economicamente em virtude de receber dela ao menos 75% de seus rendimentos de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais, conceito estabelecido pela Lei nº 20/2007, de 11 de julho, n. 166, no *Estatuto del trabajo autónomo* (CARLOS; DE ESPAÑA, 2007).

Nesse sentido, a construção da imagem do trabalhador parassubordinado para regular as atividades econômicas exploradas massivamente no país é pauta necessária para discussão no âmbito legal, considerando o fato de que existe uma expressiva porcentagem populacional que depende exclusivamente das novas formas de trabalho que surgiram com o capitalismo de plataforma. Vislumbra-se que, ao tentar encaixar o trabalhador apenas como subordinado, garantindo-lhe todos os direitos celetistas e gerando ao empregador todas as respectivas obrigações, a chance das empresas que exploram as atividades tecnológicas não sobreviverem no mercado é significativa, pois seguiria a ordem lógica de elevar os valores dos serviços ofertados e a procura dos consumidores sofreria uma queda drástica.

Em contrapartida, ao apontar o citado trabalhador como mero autônomo sem o mínimo a ser garantido pela lei, seria como ignorar a existência de um novo contexto dentro do capitalismo que cresce desenfreadamente, deixando milhares de trabalhadores desassistidos. A solução mais tangível para o conflito que discute o futuro de tais trabalhadores é seguir o caminho da inovação legislativa, como bem se explorou acima ao citar o projeto de lei, de forma a trazer a figura do parassubordinado para o ordenamento jurídico brasileiro, eliminando a situação de desamparo que assola os trabalhadores de plataformas digitais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, tentar extrair os elementos caracterizadores do vínculo empregatício das novas formas de trabalho que vêm surgindo com a ascendência tecnológica é, na totalidade das vezes, frustrante para os pesquisadores. Observando a discussão sobre a temática dentro da jurisprudência brasileira, é notável a medida protecionista que as decisões do Poder Judiciário possuem no sentido de seguir os conceitos clássicos e tradicionais do Direito do Trabalho, negando qualquer tipo de flexibilização na aplicação das normas trabalhistas para se adequar a realidade dos trabalhadores de plataformas digitais.

As empresas tecnológicas, com os milhares de tipos de serviços e produtos disponíveis para consumo, geram renda complementar para aproximadamente dois milhões de motoristas, afetando diretamente a economia do país. Conforme as empresas começaram a ofertar para o público, por meio de aplicativos digitais, produtos e serviços de diversos ramos, a legislação brasileira não conseguiu acompanhar as mudanças, possibilitando as empresas operarem sob as omissões legais como meio de afastar os deveres mais básicos ao trabalhador, colocando-o em situação forçada de autonomia. Chega a ser compreensível o receio que justifica a ausência à época de alteração legislativa relevante diante de uma inovação tecnológica sem precedentes. Porém, insistir na não atualização da legislação trabalhista, seria, por certo, desamparar integralmente milhares de trabalhadores, ferindo o primordial papel do Direito do Trabalho.

Diante de todos os apontamentos a respeito das peculiaridades do trabalho explorado dentro do capitalismo de plataforma, é evidente a necessidade de um

sistema legislativo capaz de regular as novas modalidades de trabalho, permitindo fiscalização e controle de toda relação laboral mantida com as empresas de tecnologia.

REFERÊNCIAS

ALOISI, A. Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, v. 37, p. 653, 2016.

AMORIM, H.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras-estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

BABOIN, J. C. C. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. Rev. TST, Brasília, vol. 83, no 1, jan/mar 2017.

BARROS, C. J. Tilt Uol. 2020. Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. 14 jul. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/14/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-a-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.html>. Acesso em: 8 jun 2021.

BARROS, J. Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. **BBC NEWS**. São Paulo, 14 jul. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585#:~:text=Em%202019%2C%20a%20Pesquisa%20Nacional,que%20esse%20n%3%BAmero%20tenha%20crescido>. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal**. Decreto de Lei 5452. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. **Acesso em: 25 Jun 2021.**

_____. **LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. **Acesso em: 25 Jun 2021.**

_____. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Conflito de Competência : CC 0079952-10.2019.3.00.000 MG 2019/00799952-0. Juizado Especial Cível de Poços de Caldas, MG. Relator: Min. Moura Ribeiro. 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859430549/conflito-de-competencia-cc-164544-mg-2019-0079952-0/inteiro-teor-859430559?ref=serp>. Acesso em: 12 Jun. 2021.

_____. Superior Tribunal de Justiça STJ - Conflito de Competência : CC 0079952-10.2019.3.00.0000 MG 2019/0079952-0. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 28 de agosto de 2019. Lex: Jurisprudência do STJ e Revista Eletrônica de Jurisprudência. Disponível em:

<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859430549/conflicto-de-competencia-cc-164544-mg-2019-0079952-0/inteiro-teor-859430559?ref=serp>. Acesso em: 5 jun 2021

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista : RR 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Breno Medeiros. 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038>. Acesso em: 20 Jun. 2021.

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. 1ª edição. New York: W. W. Norton & Company, 2014, p. 7.

CAIRO JR, J. **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª edição, editora Jus Podivm, 2018.

CARLOS, J.; DE ESPAÑA, R. E. Y. **Estatuto del trabajo autónomo**. Ley 20/2007, de 11 de julio. 2007.

CONGRESSO. Congresso Nacional. Projeto de Lei 3748/2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01gvi6bx84g4gzk7o8o04m2cm717556723.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020>. Acesso em: 10 jun. 2011.

DE STEFANO, V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, v. 37, p. 471, 2015.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. Rev. Atual. e Ampl. **São Paulo: LTr**, 2018.

ECKHARDT, G. M.; BARDHI, F. The sharing economy isn't about sharing at all. **Harvard business review**, v. 28, n. 1, p. 881-898, 2015.

ISAAC, M. **Super pumped: The battle for Uber**. WW Norton & Company, 2019.

JURÍDICO, Consultor. Poder Judiciário, Justiça Do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região. 33ª Vara Do Trabalho de Belo Horizonte. Rtdord 0011359-34.2016.5.03.0112 Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira; Réu: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 25 Jun 2021.

JUSTIÇA. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista. Acesso em: 8 jun. 2021.

Kalil, R. 2021. Crowdwork, a terceirização online. Carta Capital. Disponível em:

<https://www.cartacapital.com.br/opiniao/crowdwork-a-terceirizacao-online/>. Acesso em: 10 jun. 2021.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.2.2019.tde-07082020-133545. Acesso em: 15 Jun 2021.

LOUREIRO, U. P.; DA FONSECA, B. G. B. CROWDWORK E O TRABALHO ON DEMAND: A MORFOLOGIA DO TRABALHO NO INÍCIO DO SÉCULO XXI. **Revista Argumenta**, n. 32, p. 175-190, 2020.

MAGANO, O. B.; DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. **REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO**, p. 100, 2009.
NASCIMENTO, A. M. **Direito contemporâneo do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2011.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C. L. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. **Brasília: Ministério Público do Trabalho**, p. 21-24, 2018.

PASQUALE, F. Two narratives of platform capitalism. **Yale L. & Pol'y Rev.**, v. 35, p. 309, 2016.

PIALARISSI, R. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017.

PIKETTY, T. **Capital in the twenty-first century**. Harvard University Press, 2018.

PINTO E SILVA, O. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 97, p. 195-203, 2002.

PORTO, L. V. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. **São Paulo: LTr**, 2009.

PUTTI, A. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. Carta Capital. 2019. Disponível em:
<https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>. Acesso em: 24 Jun 2021.

SABINO, A. M. 100 anos da OIT: Pensando o futuro do Direito do Trabalho. O TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS, 2019.

SCHOR, J. B. Getting sharing right. **Contexts**, v. 14, n. 1, p. 14-15, 2015.
SRNICEK, N. **Platform capitalism**. John Wiley & Sons, 2017.

SUPREMECOURT. The Supreme Court. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748.

Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>.

Acesso em: 23 Jun 2021.

TODOLÍ-SIGNES, A. The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig-economy, and the need for protection for crowdworkers. **International journal of comparative labour law and industrial relations**, v. 33, n. 2, p. 245, 2017.

TRIBUNAL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região TRT-2 : 1001574-25.2016.5.02.0026 SP - Inteiro Teor, Relator: SUELI TOME DA PONTE, 8ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 14/12/2017. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/535307762/10015742520165020026-sp/inteiro-teor-535307772>. Acesso em: 25 Jun. 2021.