



Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho

Concept and criticism of digital working platforms

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira¹

¹ Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil; Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil. E-mail: murilosampaio@yahoo.com.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0203-387X>.

Rodrigo de Lacerda Carelli²

² Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil. E-mail: rodrigolcarelli@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5504-1198>.

Sayonara Grillo³

³ Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil. E-mail sayonara.ufrj@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0229-7130>.

Artigo recebido em 14/04/2020 e aceito em 7/06/2020.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Resumo

O ensaio enfrenta criticamente as mudanças trazidas pela economia digital e suas plataformas digitais no Direito do Trabalho. Cuida da noção de plataforma de trabalho a partir de tipologias e modelos, inclusive quanto às categorias de trabalho online e offline. Confronta o papel do Direito do Trabalho com as perspectivas de regulação do assalariamento nestas plataformas, e reflete sobre a relação entre precariedade, tecnologia e seus fetiches.

Palavras-chave: Plataformas digitais de trabalho; Regulação laboral; Precariedade.

Abstract

This paper critically faces the changes brought by the digital economy and its digital platforms in labor law. It addresses the concept of working platforms from typologies and models, including the online and offline work categories. It confronts the role of labor law, considering the perspectives of wage regulation in these platforms, and reflects on the relation between precariousness, technology and its fetishes.

Keywords: Digital working platforms; Labor regulation; Precariousness.



Introdução

Neste início de terceiro milênio, a tecnologia é apresentada como a grande protagonista das transformações em curso na sociedade, alcançando o modo de trabalhar, as formas de se relacionar, de se obter amizades e amores. Inteligência artificial, plataformas, algoritmos, entre outros instrumentos tecnológicos solapam as antigas organizações empresariais e seus métodos de gestão do trabalho, configurando, para muitos, uma disrupção, no sentido de destruição criativa dos modelos pretéritos.

Fora do contexto disruptivo no sentido acima, pretendemos cuidar neste ensaio das inovações dos modos de trabalhar na economia digital, mas também identificar as continuidades características do trabalho ainda sob a estrutura econômica-social capitalista. Neste contraste entre mudança e constância, discorreremos sobre quais as respostas que se colocam para o Direito do Trabalho em termos de regulação para o trabalho nas plataformas digitais, mas antes apresentamos, criticamente, conceitos, elementos, classificações sobre as plataformas e seus modos de atuação.

Para tanto, adotamos uma compreensão epistemológica dialética e recorreremos um método exploratório para elaborar este ensaio de caráter jurídico-projetivo a partir de uma revisão bibliográfica. Com esses elementos metodológicos e a par dos horizontes e vivências diversas dos autores, construímos este texto crítico sobre a regulação do trabalho nas plataformas digitais.

1. O Direito do Trabalho: contexto e finalidade

Na contemporaneidade, o neoliberalismo se espraia produzindo subjetividades assentadas no individualismo e na concorrência, para além de políticas governamentais e inovações legislativas que constituem um modelo cada vez mais autoritário. Como resultante de medidas políticas e econômicas de estímulo à atividade empresarial em detrimento de direitos fundamentais há redução da proteção trabalhista e ampliação da precariedade. Agregando transformações tecnológicas, eficiência econômica, mas repetindo esta lógica neoliberal, as plataformas digitais surgem e estão em processo de consolidação como modelo de sucesso na economia digital, esta entendida como uma mudança substancial na atividade produtiva que desloca os riscos para os trabalhadores



(PÁRRAGA, 2016, p. 5). As plataformas digitais se apresentam como síntese da eficiência econômica agregada às ideias de inovações tecnológicas, mas desvelam um arranjo produtivo assentado na precariedade de um trabalho estruturado sob o ideário de um homem empreendedor de si mesmo (DARDOT, LAVAL, 2016).

No contexto da economia digital, para uma melhor compreensão da relação entre o modo de trabalhar via plataformas digitais e o Direito do Trabalho, é necessário resgatar, na história e na ontologia, os papéis e as finalidades ambíguas deste ramo jurídico no capitalismo. Numa concepção sintética e com um certo grau de generalização, podemos afirmar que o papel do Direito do Trabalho é a regulação jurídica do trabalho expropriado, ou seja, se constituiu como sistema normativo disciplinador do trabalho assalariado na organização econômica social capitalista.

O pressuposto e igualmente a justificativa para uma regulação singular desta relação entre Capital e Trabalho é a percepção do profundo desequilíbrio entre os contratantes, resultante de uma desigualdade econômica e social estruturada no mercado de trabalho. Contra a assimetria fática e as ilusões da forma mercantil de regulação entre indivíduos formalmente iguais, o Direito do Trabalho se constituiu como sistema jurídico dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários, e de forma mediata, estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo.

A indissociabilidade entre a força de trabalho e a pessoa do trabalhador, as assimetrias estruturais decorrentes da impossibilidade de controle da oferta geral de trabalho no mercado, as necessidades da venda imediata do tempo laboral para sobrevivência humana tornam enviesada a concepção econômica de oferta e procura. Compreendendo a historicidade do direito, enfatizamos que as lutas sociais e sindicais forjam um direito próprio, potencializando uma dimensão mais coletiva e de resistência. Tal normatividade, assentada não somente na principiologia da proteção ao trabalho, mas sobretudo no protagonismo dos sujeitos coletivos, instituiu limites às condições exaustivas de trabalho impulsionadas por inovações técnicas decorrente das revoluções industriais e consecutórias de fases contínuas de acumulação do capital.

A leitura crítica nos impõe, contudo, registrar os limites desta proteção laboral, diante das funções políticas exercidas por um desenho institucional assentado na regulação individual de um trabalho que permanece subordinado e dependente. Coutinho qualifica a dimensão protecionista como um mito: “[...] Está enunciar que



protege, quando nem sempre tutela. Afinal o direito do trabalho é o direito capitalista do trabalho" (2001, p. 7). Deste modo, uma concepção clássica de Direito do Trabalho estruturado a partir da regulação individual pode desempenhar uma função de legitimação jurídica do assalariamento capitalista, mantendo o sistema sem questionamentos à estrutura que cria e reproduz a desigualdade da relação trabalhista.

No entanto, o neoliberalismo e a revolução tecnológica do presente impulsionam um processo de precarização dos direitos sociais de tal monta, que a exacerbação da condição de precariedade dos que vivem do trabalho nos demanda recuperar as funções e sentidos da regulação laboral, em particular sua dimensão contra fática. Afinal, como em suas origens, o Direito do Trabalho também exerce uma função de controle da tecnologia e do poder econômico que a sustenta e dela se alimenta.

2. Empresa e Plataforma: relação e conceito

Situado o papel histórico do Direito do Trabalho, passamos a examinar a noção de plataforma, seus elementos, e sua relação com empresa e trabalho na economia digital. Diante da miríade de significados, usos, confusões e equívocos e desvios sobre o que se pretende dizer com o termo "plataforma digital", apresentamos alguns conceitos orientadores da noção e suas aplicações.

A ideia de plataforma ultrapassa o âmbito digital advém de uma forma de organização empresarial que não é recente, mas se apresenta agora como modelo para todo tipo de empresa, ou seja, um modelo de negócio. **Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos.** Exemplo clássico de plataforma é uma feira (em inglês, *marketplace*), ou seja, o espaço, tempo, organização e estrutura sobre a qual os mercadores se apoiam para realizar negócios. O modelo atual mais completo desse formato é o *shopping center*. O administrador do *shopping center* aluga as lojas e mantém toda a infraestrutura (limpeza, segurança, energia, propaganda, estacionamento, acesso, organização etc.) para que os comerciantes possam se encontrar com os possíveis clientes para que realizem negócios entre eles.

Esse modelo de negócios se expande em influência e utilização e passa a integrar o conceito geral de empresa, de acordo com a sua conceituação como *nexus of contracts*



(HART, 1989), ou como rede de contratos relacionais (PERULLI, 2015). Com a inovação, observa-se uma reintrodução da lógica de mercado dentro da empresa.

A empresa, como acontece com um mercado, seria caracterizada por uma trama de relações contratuais entre sujeitos reproduzível em todos os setores da empresa, desde as relações que ligam o vértice da companhia e os credores, passando pelos acionistas e aquelas relações entre a gestão e os trabalhadores (PERULLI, 2015). A empresa seria então responsável pela governança dessa trama ou fluxo de relações contratuais. Resulta daí uma empresa desmateralizada (as estruturas físicas e finalísticas podem ser entregues a terceiros, restando para a empresa a gestão dos vínculos contratuais) e des-hierarquizada (as relações passam a ser tratadas contratuais cíveis, entre iguais, e não hierárquicas como as organizações piramidais da empresa clássica, que envolvia a níveis de subordinação das estruturas à direção empresarial) que deveria ser regida pelas regras livremente negociadas pelas partes (PERULLI, 2015, p. 267-269). O

Essa noção traz consequências importantes no terreno das formas de contrato de trabalho, nos modos de subordinação e dependência, quiçá, na própria configuração do Direito do Trabalho. A partir daí podemos entender os novos modelos de lojas de departamentos, e até de supermercados, o extremo, de alguns salões de beleza, em que espaços do estabelecimento são ofertados para que outras empresas (ou indivíduos) se encontrem com clientes. O ideal-tipo moderno de empresa coincide em certo grau com o conceito de plataforma.

Essa ideia é transposta para o mundo da Internet para identificar o que são plataformas digitais: **são infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos** (SNIRCEK, 2017, p. 25). A evolução da tecnologia da informação permite que o modelo de lojas de *e-commerce*, competindo dispersas cada uma em seu próprio *site*, fosse substituído, ou dominado, por plataformas centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema. A evolução tecnológica citada compreende o uso da rede mundial de computadores via instrumentos eletrônicos cada vez mais acessíveis, ágeis, de fácil utilização e grande portabilidade e o desenho de algoritmos progressivamente mais precisos e devido à construção da infraestrutura de imensos servidores de dados que comumente (e enganosamente) chamamos de *nuvem*.

A centralização das plataformas explicita um processo de concentração de capital. A crise de 2008 demonstrou as fragilidades da financeirização e de uma economia fundada em crédito sem lastro. No primeiro momento pós-crise, o processo de



acumulação capitalista envolveu a adoção de políticas de austeridade, com reformas trabalhistas e previdenciárias. Em paralelo, novos modos de acumulação se estabelecem com o crescimento da “economia digital” ou “capitalismo de plataformas”. A concentração empresarial em grandes plataformas se desenvolve em patamar global, pois exige grandes aportes de capital, ampliando em larga escala as experiências de modelos inovadores de negócios (startups). A transformação das empresas em plataformas e das plataformas em grandes empresas é um processo em curso.

3. Fetiche tecnológico e ocultação do padrão capitalista nas plataformas

Após estes aportes conceituais, é oportuno apresentarmos algumas críticas ao fetiche tecnológico e ocultações que estas inovações e discursos empreendem. Para tanto, é necessário primeiro explicitar que o meio digital não implicou ruptura com a estrutura produtiva capitalista. As relações econômicas e sociais transpostas para uma economia de plataformas digitais prosseguem no modo capitalista de criação, apropriação e reprodução da desigualdade.

O pequeno flerte discursivo de “economia do compartilhamento” logo se mostrou como mera propaganda na seara das plataformas digitais de trabalho (SLEE, 2017, p. 23), as quais são organizadas por empresas com típica dinâmica capitalista. Assim, analisar as plataformas de trabalho é, em geral, analisar um modelo de gestão do trabalho organizado por empresas capitalistas, o que explica a ideia de um “capitalismo de plataformas” (KALIL, 2019).

Estas empresas e sua rede tecnológica organizacional – sítio eletrônico, aplicativo para telefone celular, sistema de inteligência artificial e seus algoritmos – se apresentam realmente como organizações inovadoras ou disruptivas somente quando comparadas à organização empresarial fordista típica. Isto porque quando a análise se pauta pela leitura mais macro em termos históricos, percebemos que estes novos arranjos de gestão empresarial são caracterizados por uma recorrente reestruturação produtiva com externalização dos trabalhadores e, conseqüentemente, imposição da precariedade destes. Logo, a indústria 4.0 contém muitas continuidades com a gestão toyotista com seus expedientes de externalização e emprego de alta tecnologia.



O traço mais marcante e inovador destas empresas 4.0 são seu perfil de organizações empresariais enxutas, guiadas pela máxima eficiência econômica. São empresas que constroem um imaginário em que elas não têm fábricas, insumos, matéria-prima, meios de produção, trabalhadores e, por conseguinte, sem estoque de bens produzidos ou lojas para vender sua produção. Trata-se de uma propaganda de uma empresa vazia, uma “empresa nuvem” (LEME, 2017).

De igual modo, há um discurso nebuloso dirigido aos trabalhadores nestas empresas nuvens. A relação econômica e mercantil é naturalizada como se fosse uma concessão ou uma dádiva para pessoas vulneráveis. Busca-se legitimar estas novas formas precárias de trabalho, tornando senso comum a ideia de que tal labor é “oportunidade de renda” no cenário de crise econômica e imenso desemprego. Neste sentido, a “empresa nuvem” expressa um mito de ajuda e auxílio.

Descortinando as propagandas e aparências, percebemos que há muita estrutura física, bens e trabalho humano envolvido nestas empresas, contudo há uma invisibilização destes fatores produtivos devido à sua posição externalizada.

O emprego da tecnologia não é um expediente novo nos modelos de gestão das empresas. No entanto, as inovações tecnológicas que contextualizam estas plataformas são bastante significativas, pois a tecnologia assume um papel de meio de organização e não apenas de ferramenta ou técnica acessória. O algoritmo – entendido como conjunto de procedimentos e instruções - viabiliza a gestão e operação com base de milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana. O armazenamento destes milhões de dados sobre usuários, trabalhadores, preços e demandas permite compreender bem mais a fundo a atividade econômica e seu mercado, viabilizando que a inteligência artificial possa apresentar ideias, planos e mudanças neste empreendimento.

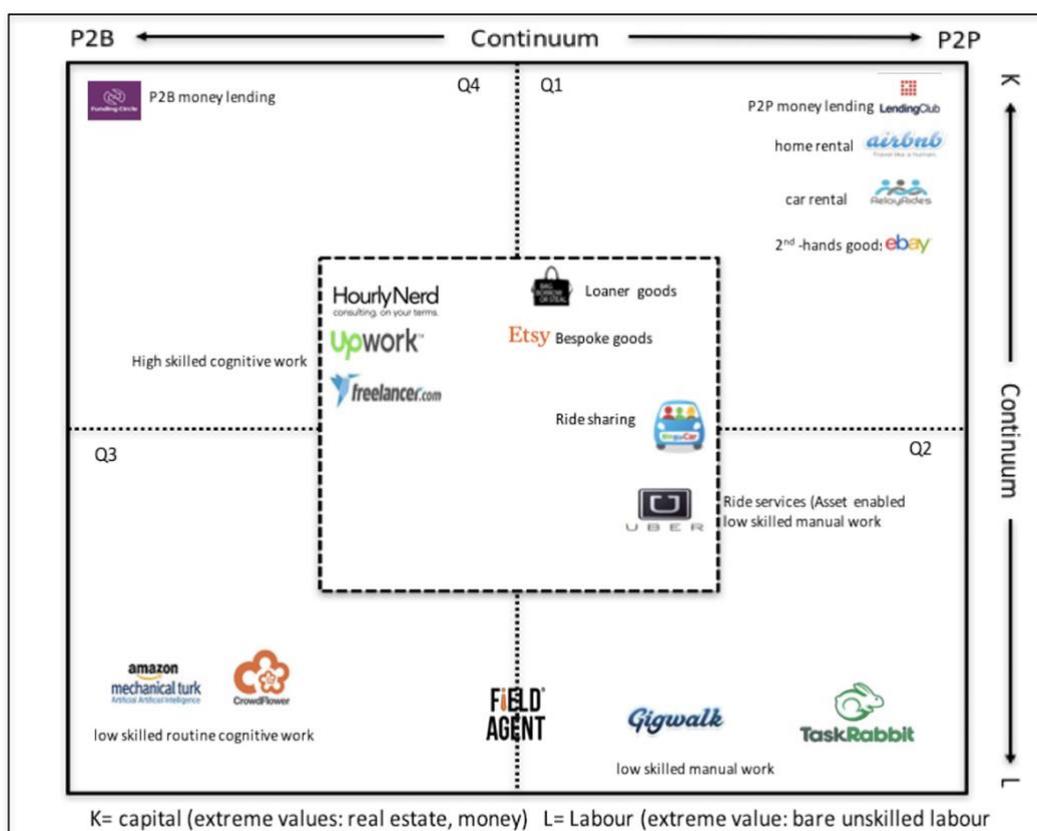
Verificamos que há muita diversidade e constante variação (upgrades) na atuação das plataformas. Portanto, é necessário um esforço classificatório, no sentido clássico de agrupar as plataformas pelos seus traços em comuns, tentando sistematizar o conhecimento por meio de tipologias.



3. Classificações para as plataformas de trabalho

Podemos encontrar uma classificação interessante das plataformas de trabalho em Codagnone, Biagi e Abadie (2016). Por meio de duas variáveis os autores formam quatro tipos de plataformas (quadrantes representados pela letra Q) e uma zona de hibridização (o quadrado ao meio). A variável horizontal seria de um lado quando a plataforma faz ligação entre pessoa e empresa, identificado por P2B (*peer-to-business*) e na outra ponta quando a conexão é feita entre pessoa e pessoa (*peer-to-peer*). A variável vertical vai da prevalência na plataforma de utilização de capital (no extremo, dinheiro ou bens imóveis), identificado pela letra K ou de trabalho, marcado pela letra L (no extremo, mero trabalho não-qualificado). Os quadrantes então seriam Q1, em que há a prevalência de interação entre pessoa a pessoa e de utilização de capital, como plataformas de empréstimo entre indivíduos, aluguel de imóveis (p. ex., Airbnb) e de carros e trocas de bens de segunda mão, (p. ex, eBay e Mercado Livre).

Quadro 1



Fonte: Codagnone, Biagi e Abadie (2016).



No quadrante Q2, temos plataformas em que a prevalência é a prestação de trabalho não-qualificado de pessoa a pessoa, como TaskRabbit, que seria equivalente no Brasil ao Parafuzo. No quadrante Q3 temos o trabalho de baixa qualificação para empresas, como a Amazon e a Mechanical Turk e no quadrante Q4 plataformas de empréstimo de dinheiro de indivíduos para empresas. No quadro interno, os autores indicam a existência de uma zona híbrida, em que há plataformas que fornecem trabalho qualificado para empresas, bem como algumas que se concentram em vendas de bens de indivíduos a indivíduos. Também se inseririam nessa zona híbrida as plataformas de transporte de pessoas como Uber, por agregar um bem, mesmo que de baixo valor, ao trabalho manual de baixa qualificação.

Plataformas como a brasileira GetNinjas poderiam se situar na zona híbrida, pois funcionam como *marketplace* de trabalhadores tanto de baixa como alta qualificação. Segundo ainda essa classificação, as plataformas de entrega de mercadorias poderiam ser colocadas tanto no quadrante 3 ou na hibridização, caso algum bem do trabalhador fosse utilizado na prestação do serviço, como uma motocicleta e uma bicicleta. Apesar de reconhecer o valor da classificação, não nos parece correto colocar a Uber e outras empresas de transporte de pessoas ou de mercadorias em uma zona híbrida devido ao pouco valor dos bens aportados pelo prestador de serviços ou ainda o fato de que em um percentual cada vez maior nenhum capital é agregado à prestação de serviços pelo trabalhador.

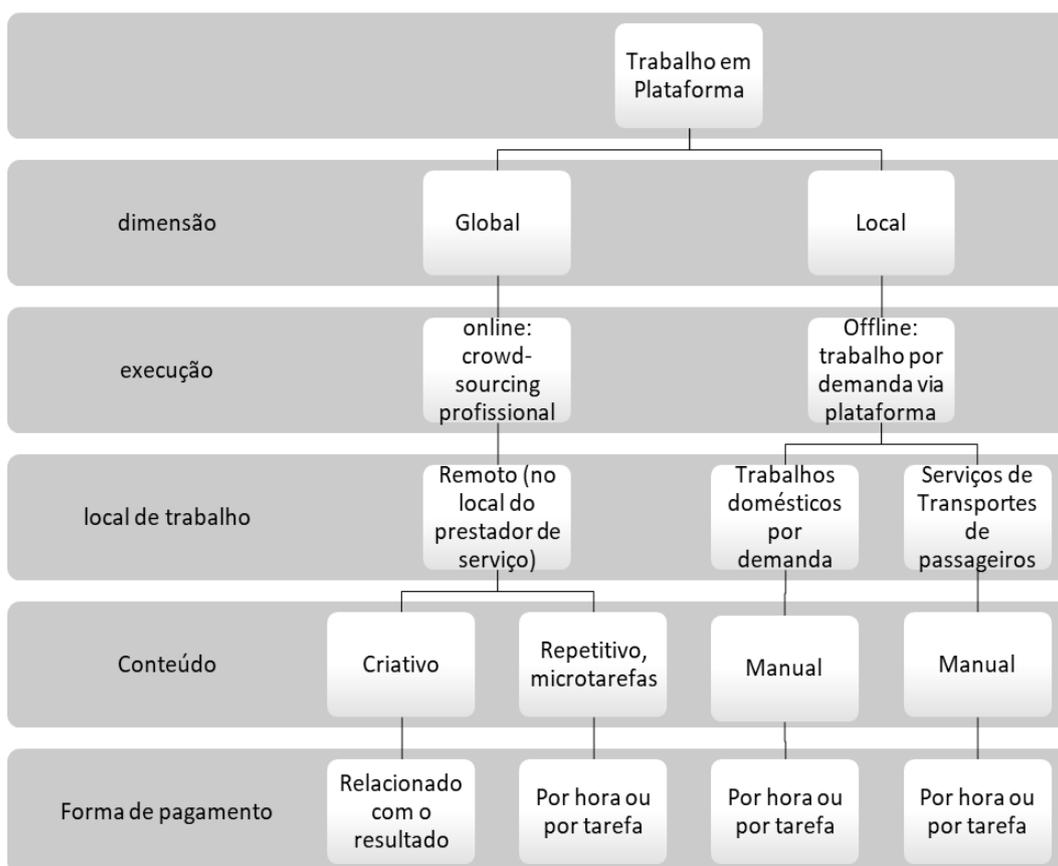
É consabido que boa parte da prestação de serviços de motorista de plataforma atualmente é realizado com veículo alugado e o de entrega de mercadorias é prestado hoje frequentemente a pé ou de bicicleta do serviço público de aluguel a baixo custo disponível nas grandes cidades. A prevalência, nesses casos, é realmente do trabalho intensivo realizado pelos trabalhadores, mesmo na utilização de veículo próprio, que é simplesmente uma ferramenta de trabalho. Os autores reconhecem que a utilização intensiva de trabalho é um elemento importante para a classificação das plataformas.

Aloisi e De Stefano (2018, p. 9) propõem outra divisão (quadro 3). Inicialmente realizam uma separação entre plataformas de trabalho e plataformas que facilitam o acesso a bens, propriedade e capital. Nesta última enquadram Airbnb, Blablacar (serviço que permite oferecimento de caronas de verdade), serviços financeiros por plataforma e *marketplaces* diversos de vendas de bens. Quanto às plataformas de trabalho, os autores, que se concentram sobre os tipos mais comuns de plataformas de trabalho



(*crowdworking*, trabalho doméstico por demanda e transporte de passageiros), aplicam a classificação do quadro a seguir (ALOISI; DE STEFANO, 2018, p. 10). Os autores alertam, no entanto, que é muito difícil a realização de uma taxonomia rígida, pois estamos ainda em estágio embrionário e apresentam uma heterogeneidade significativa.

Quadro 3



Fonte: ALOISI; DE STEFANO; 2018.

A divisão oferecida pelos autores tem a sua vantagem de ser de fácil visualização e ser baseada nas plataformas que mais têm a possibilidade de trazer problemas (ou desafios) à regulação do trabalho. No entanto, faltaria incluir os trabalhadores em plataformas de entregas de mercadorias e de alimentação pronta, mas que certamente seriam incluídas na tipologia das plataformas de serviços de transporte de passageiros.

No entanto, ponderamos que a classificação entre trabalho *online* e *off-line*, que é também encontrada em outros autores (TODOLÍ, 2017) tem suas vantagens, como



alertar para a possibilidade de conflitos de leis no espaço e de jurisdição, especialmente porque ressalta a característica da ausência de territorialidade do trabalho chamado *online*. Contudo, essa divisão reforça uma invisibilização do trabalho, pois fortalece um erro que vimos grassar nos últimos anos: a crença de que existam trabalhadores digitais.

Ora, simplesmente não há tal figura. O trabalhador sempre é de carne e osso, com necessidades, desejos e vontades, e realiza o trabalho no mundo real e é simplesmente invisibilizado com a noção de “trabalho digital”, que dá a impressão que é realizado por um ser virtual no ciberespaço. O ciberespaço não existe: é uma ficção construída não só para possibilitar ou justificar a fuga da legislação (BARLOW, 1996), mas também ampliar o mercado e viabilizar mais concorrência entre os trabalhadores com consequente redução salarial.

O trabalho é sempre localizado fisicamente, mesmo o dito *online*: o que pode se deslocar de maneira quase que instantânea é o produto do trabalho. Justamente por ser realizado por um trabalhador a partir de um local e seu resultado poder ser imediatamente recebido em outra parte do planeta também localizável é que o trabalho em plataformas pode trazer desafios interessantes e importantes, mesmo que não sejam inéditos (vide os conflitos em relação a trabalho em navios, por exemplo). Acreditamos que a diferenciação entre global e local seria suficiente para ressaltar essa característica.

Voltamos aos autores Codagnone et al. (2019, p. 76-83) que classificam como plataformas digitais de trabalho aquelas que:

(1) trabalham como marketplaces digitais para trabalho atípico e casual; (2) onde serviços de várias naturezas são produzidos usando preponderantemente o fator trabalho (em oposição a vender mercadorias ou alugar uma propriedade ou um carro); (3) onde trabalho (por exemplo, serviços prestados) é trocado por dinheiro (4) onde a combinação é digitalmente mediada e administrada, embora a realização e a entrega de trabalho possam ser eletronicamente transmitidas ou física; (5) onde a alocação de trabalho e dinheiro é determinada por um grupo de compradores e vendedores operando com um sistema de preço.

Essa classificação excluiria plataformas como LinkedIn e (pela falta do primeiro elemento) e Airbnb (pela falta do segundo).

Apesar de sua amplitude, essa classificação peca por deixar de fora o elemento do controle do serviço final, o que descaracterizaria a condição de *marketplace* de algumas plataformas. Isso seria equivocado, a menos que essas plataformas, como a Uber, não fossem classificadas como plataforma de trabalho. Como vimos mais acima, as plataformas devem ser vistas como forma empresarial moderna, e não como um setor



específico da economia. A modelagem digital e como plataforma é somente uma das possibilidades, que logo deverá ser predominante, de realização da atividade empresarial.

Bogliacino et al. (2019, p. 5) sublinham a questão do controle exercido por certas plataformas, o que geraria um híbrido entre mercado (*market*) e hierarquia. Afirmam que em plataformas como Uber, um lado da plataforma (aquelas que são chamadas trabalhadores autônomos) perde controle sobre determinação de preços, entrega, marketing, qualidade e termos e condições dos bens ou serviços oferecidos, o que violaria a interação direta entre as partes ligadas pela plataforma. Entretanto, deixam de lado, como se fosse apenas um detalhe, que muitas vezes essas partes perdem o controle em detrimento não da outra parte, mas sim da própria plataforma.

O Relatório da Eurofound (2018) propõe outra classificação a partir de cinco variáveis: 1) local em que o serviço é entregue (no lugar (*on-location*) ou *online*); 2) processo de seleção (plataforma, cliente ou trabalhador); 3) nível de qualificação do serviço (baixa, média ou alta); 4) escala das tarefas (microtarefas ou projetos); e 5) a forma de ligação entre oferta e demanda (oferta ou concurso).

Registramos ainda que Codagnone et al. (2019) trazem outras duas dimensões das plataformas de trabalho que devem ser levadas em conta para a classificação: a) se as transações são realizadas completamente *online* ou se há uma entrega física e b) que tipo de tarefas são negociadas e quais habilidades são necessárias para realizá-las. A partir do cruzamento dessas duas dimensões os autores realizam classificação entre quatro tipo de plataformas de trabalho:

- 1) Mercados de Trabalho Online (Online Labour Markets - OLMs), que são aquelas que potencialmente têm alcance global, que por sua vez seriam subdivididas entre 1.a) de microtarefas (cumprimento de tarefas parciais e repetitivas com baixa complexidade) e 1.b) de tarefas ou de projetos (ações completas que requerem algum grau importante de qualificação) e
- 2) Mercados de Trabalho Móveis (Mobile Labour Markets - MLMs), que seriam intrinsecamente localizadas, que se subdividiriam em 2.a) de trabalhos manuais ou 2.b) de serviços que demandariam alta qualificação.

Assim, pensamos que Codagnone et al. (2019) são mais precisos que Aloisi e De Stefano (2018), demonstrando que o que se chama de plataforma de trabalho *online* tem como característica que o resultado do trabalho é entregue por meio da Internet, e não que sua execução é realizada *online*, o que, como vimos, não corresponde à realidade.



4. Esboçando um conceito crítico e os modelos de atuação das plataformas

A par das muitas classificações trabalhadas acima, poderíamos então tentar formular uma definição coerente de plataforma digital de trabalho e uma classificação possível. As plataformas digitais de trabalho seriam modelos de negócio baseados em **infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo**, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.

Como vimos, as plataformas, tanto as digitais quanto as que ainda não se digitalizaram, são simplesmente modelo de organização empresarial que logo serão hegemônicas, não fazendo nenhum sentido de tratá-las como um setor autônomo de atividade econômica. Uma plataforma digital do setor de transporte tem muito mais similitudes e ocupam o mesmo espaço de concorrência com os outros modos empresariais de prestação de serviço de transporte do que com as demais plataformas. Uma plataforma como o Airbnb concorre com os hotéis e não com uma plataforma de entrega de comida pronta e traz problemas regulatórios de habitação e turismo, e não de tecnologia digital. Uma plataforma de entrega de comidas prontas traz problemas específicos à sociedade que são os mesmos das empresas “físicas” de *delivery*. Ou seja, para os fins jurídicos, tratar as plataformas como um setor específico é um erro grave que traz problemas reais de regulação da concorrência, do trabalho, da segurança e de outros bens jurídicos.

Assim, de início pode-se propor a divisão entre plataformas puras ou mistas/híbridas. Plataformas digitais de trabalho puras seriam aquelas em que o seu *modus operandi* seria de um real *marketplace*, sem a realização de controle relevante sobre a interação entre as partes negociantes, como é exemplo a brasileira GetNinjas. As plataformas digitais de trabalho mistas ou híbridas seriam aquelas em que há uma mescla entre mercado e hierarquia, como a Uber, por exemplo. Nas plataformas puras o objeto do negócio se confunde em algum ponto com a forma empresarial: manter a infraestrutura necessária à interação dos atores em negociação.

Nas plataformas mistas ou híbridas, ao contrário, a forma empresarial de plataforma serve à prestação final de um serviço que com ela não se confunde. Enquanto o negócio da GetNinjas é a intermediação entre pessoas que desejam serviços



profissionais e outras que se disponibilizam a prestá-los, ou seja, realiza a função de uma agência de emprego, a Uber tem como negócio o transporte de pessoas, possibilitado principalmente por meio da ligação entre a demanda e a procura, ou seja, pela interação dos dois grupos, que é completado por uma série de atividades que tornam possível a prestação do serviço pretendido.

No caso das plataformas mistas ou híbridas, percebe-se que os grupos que interagem não realizam negócios entre si: os negócios são realizados entre cada um deles e a plataforma. O preço, as condições e o modo da prestação dos serviços são desenhados integralmente ou quase pela plataforma.

As plataformas de trabalho podem ser definidas ainda em relação aos ramos ou setores de prestação de serviços, que podem ir de transporte de pessoas, transporte de mercadorias e alimentação, prestação de serviços domésticos, serviços digitais ou intermediação genérica ou específica de trabalhadores autônomos. Essa classificação não é exaustiva, pois ela dependerá do serviço final ofertado pela plataforma, que virtualmente pode abranger toda a economia.

É interessante essas plataformas serem divididas de acordo com o local de entrega do resultado do serviço, que pode ser por meio *online* ou no local, sendo a primeira categoria potencialmente global e a segunda necessariamente local.

5. Inovações e continuidades no trabalho via plataformas digitais

Ressaltando este perfil tecnológico e sua faceta “enxuta”, as plataformas digitais de trabalho normalmente se auto definem como empresas de tecnologia, fazendo conexões no mercado de trabalho. Propagam, então, a ideia de que são totalmente inovadoras ou disruptivas, de modo a rejeitar seu enquadramento jurídico nas normativas pré-existentes. Daí, forjam para si a inaplicabilidade dos marcos regulatórios tradicionais, como os cíveis, tributários e trabalhistas, sob alegação de que atividade não se encontra regulada e que suas inovações são fortes que não permitem aplicação analógica com a atuação similar das empresas antigas. Esse discurso da desregulação é sintomático nas plataformas de trabalho, havendo até tentativas de se promover uma autoregulação por meio dos sistemas de classificação ou na forma de “cartas sociais”, um tipo de *soft law* pelo qual as empresas unilateralmente escolheriam quais os direitos que iriam conceder



aos trabalhadores, como atualmente é previsto pela lei francesa no caso de plataformas de transporte de pessoas (CARELLI, KESSELMAN, 2019).

A maior empresa de transporte individual se apresenta como simples conectora de clientes e condutores, contudo coordena e dirige a maior frota de veículos e respectivos motoristas do globo, mantendo um padrão quase que universal na forma da prestação do serviço.

Assimilando ao máximo a ideia de eficiência econômica, as plataformas de trabalho por demanda se mostram como “enxutas”, porque retiram, artificialmente, da sua titularidade parte considerável dos fatores produtivos e da responsabilidade trabalhista dos seus assalariados, embora muitas delas prossigam estabelecendo direção e controle a fim de manter um padrão de trabalho, valendo-se das tecnologias de comunicação, algoritmos e inteligência artificial.

Sem prejuízo da diversidade das plataformas de trabalho e suas múltiplas classificações, encontramos dois subtipos de atuação e funcionamento. O primeiro subtipo exercido por estas é de meras conectoras de trabalhadores autônomos com clientes, as quais categorizamos como “plataformas puras” na seção anterior. Situam-se na função de espaço virtual de ligação de trabalhadores com pessoas que demandam serviços destes. A ideia de conexão aqui é bem expressada pela atuação como meio de comunicação virtual de compra e venda de serviços. Neste primeiro papel, prepondera a faceta comunicativa de um típico “marketplace”.

Um segundo papel – mais dirigente e controlador – é exercido pelas plataformas de trabalho sob demanda quando elas elegem um serviço padronizado e específico a ser vendido. Justamente por isso classificamos estas plataformas, então, como aquelas “híbridas”, no sentido de que organizam, modelam e precificam a interação entre dois grupos: os clientes que demandam viagens particulares x os motoristas que as vendem.

Muito além de conectar trabalhadores e consumidores, a manutenção de um padrão em um serviço exige direção, controle e supervisão que podem se manifestar a partir de diversos métodos como: instruções obrigatórias; classificação por reputação; poder punitivo; expedientes de fiscalização; e dirigismo econômico no trabalho alheio.

No entanto, a manifestação desta direção de serviços é mais sutil e menos explícita à primeira vista. Isto porque estas plataformas de trabalho sob demanda de natureza híbrida excluem do seu modelo organizativo o método clássico da hierarquia funcional e incluem um gama de liberdade para o trabalhador no tocante à ativação e



desativação. Esta disrupção em relação ao modelo empresarial fordista tornaria difícil a visualização da subordinação jurídica, pois não há um sujeito hierarquicamente superior para emitir ordens e porque cabe ao trabalhador definir o dia de trabalhar, a duração da sua jornada e seu período de descanso.

Por outro lado, essas plataformas digitais não inovam nos demais métodos de direção e controle da atividade econômica. Rompendo criticamente as superficialidades e propagandas, é perceptível que algumas plataformas de trabalho de natureza híbrida manifestam com clareza o poder diretivo. Ora, no caso das plataformas de transporte, a exemplo da Uber, são apresentadas instruções claras de como se trabalhar e como agir diante de certas circunstâncias, avaliação por terceiros da performance e além de vigilância eletrônica total via GPS. De Stefano (2016, p. 16) frisa que, embora não haja comparecimento obrigatório do motorista de plataforma, quando estes se ativam, eles seguem instruções e assim ficam sob controle da empresa.

Com isso, impõe-se um padrão de trabalho por meio de premiação e punição, valendo-se de técnicas de gamificação: prêmios para quem reproduz o padrão de trabalho e punição para quem não atua em conformidade com as instruções. Ao final, a exclusão dos trabalhadores que não alcancem a nota mínima representa a manifestação do poder punitivo, algo bem típico e característico da figura do empregador, seja no seu modelo de gestão fordista, toyotista ou uberista.

Outro aspecto em que as plataformas de trabalho híbridas podem se revelar como dirigentes e controladoras é pelo método do dirigismo econômico. Encontramos aí a precificação do trabalho alheio, ou seja, imposição autoritária e unilateral da remuneração do trabalhador. Se houvesse trabalho autônomo, caberia a este fixar o preço do valor do seu serviço, como expressão da sua autonomia e titularidade sobre sua atividade. Mais grave, no caso da Uber, é a alteração unilateral dos valores das corridas, de sorte que, alterando as condições inicialmente fixadas pela própria plataforma, esta pode, conforme argumentos inaudíveis de oferta e demanda, aumentar a “taxa” que cobram dos seus “parceiros”, configurando flagrante assimetria com esse hiper dirigismo econômico.

Desse modo, essas plataformas híbridas, tomando como exemplo o padrão da Uber, estabelecem uma relação fática econômica e tecnológica de desigualdade profunda com os seus parceiros trabalhadores. Em outras palavras, são empresas tipicamente capitalistas que usam os trabalhadores como máxima de eficiência e por menor custo



possível, numa roupagem de inovação tecnológica propagandeada como incompatível com as regulações existentes.

No caso da plataforma Uber, as pesquisas empíricas desfazem o senso comum de que se trata de trabalho eventual e bem remunerado. Na investigação realizada pela UFBA sobre uberização (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019), detectou-se um perfil de motorista que trabalha, na maioria das vezes, com exclusividade, por mais de 8 horas diárias e mais de 44 horas semanais, em troca de uma remuneração bruta em geral inferior a 2 salários mínimos. Na pesquisa da UFRJ, verificou-se que 70% dos trabalhadores ultrapassam 44 horas semanais e mais de um terço (35%) realizam mais de 60 horas semanais, recebendo o valor bruto de R\$ 19,12 a hora, sendo que quase a totalidade não tem noção dos seus gastos e não leva em conta custos como a depreciação do veículo ou gastos na sua manutenção (CARELLI, 2017).

Esta base empírica reforça a percepção de que os trabalhadores plataformas “dirigentes” vivem como típicos assalariados e com baixa remuneração líquida. Por outro lado, o exame crítico identifica que as plataformas atuam com direção dos serviços, mediante métodos de controle por performance e dependência econômica. Há, então, uma repetição no terceiro milênio da questão social do século XIX em que o labor – mesmo aquele em excesso – não garante o progresso econômico daqueles que trabalham, ao contrário, termina sendo mecanismo de reprodução de pobreza e degradação social.

6. Respostas do Direito do Trabalho às plataformas digitais

As respostas em relação ao Direito do Trabalho para as plataformas digitais podem ser reduzidas a quatro.

A primeira é a proposição da negativa da incidência da regulação juslaboral sobre essa situação, prevalecendo o caráter privatista e mercantil da relação. Com ênfase na falta da hierarquia pessoal e na liberdade de trabalho, esta resposta enfatiza o caráter disruptivo deste arranjo tecnológico para viabilizar o trabalho autônomo no novo e amplo mercado virtual, funcionando a plataforma como simples mediadora destas relações, especialmente com seu sistema de classificação hábil para fazer com que estranhos contratem estranhos.



No plano oposto, as demais respostas afirmam que há necessidade de uma regulação trabalhista para as plataformas. Diferem, então, quanto ao modo e a extensão da incidência do Direito do Trabalho nestas situações.

A segunda resposta considera que, por se tratar de sistema totalmente novo, há necessidade de uma legislação nova, tendo em vista a imprestabilidade de uma regulação trabalhista “fabril” para uma empresa digital “não fabril”, na qual a remuneração não é mais manejada por tempo hierarquicamente controlado ou considerando o tempo à disposição, mas sim pela efetiva prestação de serviços. Também essa segunda resposta advoga um tipo de regulação com proteção intermediária, garantindo-se alguns os direitos, tomando como paradigmas as figuras do parassubordinado na Itália ou do “trabalho autônomo dependente” na Espanha, como exemplos de uma figura trabalhista com proteção intermediária a ser criada por lei.

No campo de uma regulação intermediária, Renan Kalil (2019, p. 294) propõe a criação de uma categoria nova que seria o trabalho “dependente”, figura esta diversa das categorias do trabalho autônomo e subordinado. Com o objetivo de garantir alguma proteção aos trabalhadores das plataformas de trabalho sob demanda e de crowdwork, mas sem inviabilizar economicamente estes modelos de negócios, Kalil (2019, p. 295-296) defende a aplicação de alguns direitos trabalhistas, a exemplo daqueles direitos constantes no texto constitucional, excluindo-se, entretanto, o conceito de tempo à disposição (CLT, art. 4º).

Uma terceira resposta é o reconhecimento de que se trata de uma relação de trabalho nova e específica, porém todos os direitos trabalhistas são estendidos. Essa solução, similar à criada no Brasil para os trabalhadores portuários avulsos, foi a recentemente adotada na Itália para os trabalhadores em plataforma que são por ela organizados (trabalhadores hetero-organizados, conforme os termos da lei) (ALOISI, DE STEFANO, 2020).

A quarta resposta é a mais tradicional: aplicar a atual legislação laboral quando a plataforma, de natureza híbrida, manifestar direção dos serviços, exatamente como disposto no art. 2º da CLT. Por conseguinte, esta resposta ressalta que a própria legislação brasileira elegeu um conceito aberto – “sob dependência” no art. 3º da CLT – e que já está atualizado para uma subordinação “telemática” como consta, desde 2011, no parágrafo único do art. 6º. Mas isto pressupõe o reconhecimento de que o Direito do Trabalho não incide somente sobre o trabalho no modelo fordista típico, o qual dependia



necessariamente da “subordinação por hierarquia” e com jornada heterofixada, regulando modos diferenciados de apropriação do trabalho humano

Rechaçamos, de pronto, a proposta de exclusão da proteção trabalhista. A consideração desses trabalhadores como empreendedores, submissos à uma lógica mercantil, é contrária aos fins constitucionais da proteção do trabalho e somente se constrói a partir de uma visão enviesada das relações de trabalho. Ademais, o processo de concentração das empresas-plataformas e a intensificação de novos modos de direção e de controle da corporalidade da pessoa do trabalhador, apropriada por meio das plataformas digitais sugerem uma renovação das formas de assalariamento e exploração do trabalho no capitalismo e não sua superação.

Concordamos que em alguns casos específicos de trabalho por meio de plataformas digitais puras, a resposta possível no sistema constitucional vigente no Brasil, pode ser o enquadramento na figura do trabalhador avulso, com a extensão de todos os direitos trabalhistas, no que for aplicável. A pluralidade de tomadores de serviço, intermediado por um terceiro, não conduz à exclusão do Direito do Trabalho, antes a sua inclusão no conceito jurídico de trabalhador avulso, em sentido lato ou por analogia. Uma tradutora ou uma designer digital arremetida por meio de uma plataforma de trabalho pura para trabalhos eventuais para uma multidão de clientes diferenciados não terá todos os elementos da relação de emprego caracterizados, mas não é uma trabalhadora autônoma. A inclusão desses trabalhadores na proteção, antes praticamente impossível, ganha viabilidade com a intermediação realizada pelas plataformas, a quem pode se imputar como centro de cumprimento dos direitos, como acontece com os Órgãos Gestores de Mão de Obra (OGMOs).

Entendemos, ao contrário, que a criação de uma terceira figura para retirar direitos trabalhistas não se justifica. Não há princípio de justiça que possa justificar a criação de uma subcategoria de trabalhadores, que valeriam menos que os outros em termos de direitos. No trabalho em plataforma de trabalho híbrida não há especificidade de justifique a retirada de direitos, principalmente em relação à base do direito do trabalho que é a regulação da jornada com base no tempo à disposição. Isso não só impediria a regulação da jornada dos trabalhadores, ou seja, o tempo de vida da pessoa colocado à disposição da atividade empresarial, como inviabilizaria a proteção também em relação ao salário em se tratado de trabalhador sob demanda. O trabalhador, mesmo aguardando tarefas, está servindo à empresa, que só funciona pela existência de



trabalhadores a postos para atender imediatamente aos pedidos de seus clientes. Isso manteria o sistema exploratório em que os ônus da atividade econômica recaem nos trabalhadores e estes têm que ficar longas horas ativos para obterem uma remuneração mínima.

Entretanto, para as plataformas de trabalho híbridas acreditamos que há solução suficiente no ordenamento jurídico vigente para a regulação das relações de trabalho delas derivadas.

A frequente redução doutrinária do Direito do Trabalho ao padrão fordista e, logicamente, a uma subordinação “fordista” é infundada histórica e conceitualmente. O Direito do Trabalho precede e ultrapassa o período de hegemonia fordista. Mesmo antes do sucesso da empresa de Henry Ford e depois da ascendência do modelo toyotista, a apropriação do trabalho alheio, renovada pelas contínuas revoluções das técnicas e tecnologias, denota a subordinação da força de trabalho e demanda regulação e proteção jurídica das pessoas. Como explicitamos acima, cabe ao Direito Laboral a regulação do assalariamento no Capitalismo, inclusive aquele promovido pelas empresas plataforma.

Além desta perspectiva histórica e ontológica, consideramos que a defesa da aplicação do atual Direito do Trabalho no caso das plataformas de trabalho “dirigentes” se revela como uma questão política, inclusive sintomática da atual correlação de forças no conflito capital *versus* trabalho. Daniela Muñoz sintetiza esta questão política:

“[...] no estamos ante un sofisticado problema jurídico que ponga en jaque las categorías laborales tradicionales, al contrario (y em el caso Uber de sofisticado sólo em su sentido de ‘artificial’) sino ante una incapacidad del Estado de ponerle limites a las empresas y harcelos valer, y em que las capacidades comunicativas de la doctrina sólo permiten sostener que el Derecho Laboral ampara a estos trabajadores, lo que les abre posibilidades – inciertas de llevar su caso a los tribunales. Dicha incapacidad no es tanto por la dificultad de crear instrumentos jurídicos sino de acumular fuerza para crear voluntades políticas” (2019, p. 103).

Por fim, reconhecer que os trabalhadores nas plataformas podem ser enquadrados como “dependentes” ou subordinados “telematicamente” é captar que a pequena liberdade de ativação ou desativação não altera um sistema de trabalho dirigido econômica e tecnologicamente pela plataforma. No particular, a escolha do dia e tempo de trabalho se amolda muito adequadamente ao conceito de trabalho intermitente (CLT, art. 452-A), bem como sua não ativação ou mesmo a desativação não elide a ideia de subordinação jurídica (art. 452-A, § 3º). De igual modo, a ausência de hierarquia pessoal



não impede a caracterização da dependência, seja subordinação por algoritmos ou pela dependência econômica.

Perante a assimetria renovada na contemporaneidade, defendemos que é necessário recuperar a regulação trabalhista aos assalariados nestas plataformas, a fim de que o trabalho, em termos jurídicos, não prossiga sendo tratado como mera mercadoria, agora invisibilizada e envolta em um fetichismo tecnológico. Não por acaso, as pautas mais básicas do Direito do Trabalho - salário mínimo, jornada máxima, um período de descanso e uma proteção previdenciária contra os riscos laborais – são os reclames dos trabalhadores das plataformas híbridas.

7. Considerações finais

Neste ensaio crítico, enfrentamos as mudanças trazidas pela economia digital com seu modelo de negócio empresarial (as plataformas digitais) e as respostas, até então, lançadas para a aplicação do Direito do Trabalho aos trabalhadores deste novo padrão “digital”.

Primeiro, demonstramos que a ideia de plataforma de trabalho é uma forma de organização empresarial baseada em tecnologia e com natureza artificialmente enxuta, ou seja, uma organização econômica, tanto quanto as empresas no modelo fordista ou toyotista. Não nos parece adequado tratar certas plataformas como apenas uma rede tecnológica atuante exclusivamente no mundo virtual da informação.

Segundo, a dimensão crítica nos propicia desvelar uma gama de fetiches e ocultações que são alimentados por uma adesão irrestrita e determinista à tecnologia, como se esta fosse algo autônomo e desvinculado da atuação tipicamente capitalista de empresas por detrás das plataformas. Trata-se de um fetiche tecnológico que tenta naturalizar decisões políticas e econômicas que constroem arranjos de invisibilização do trabalhador, tais como a ideia de uma plataforma autônoma em relação à empresa fundadora, uma noção de trabalho digital como ocultadora do trabalho real e um discurso de ciberespaço como mecanismo de afastar as regulações trabalhistas historicamente territorializadas em nações.

Terceiro, justamente a perspectiva crítica nos impeliu a não generalizar e estabelecer análises definitivas e a priori sobre as plataformas de trabalho. Conforme as



classificações que trabalhamos neste texto, há uma grande variação das plataformas e dos seus modos de atuar, o que demanda exames mais pormenorizados sobre as circunstâncias fáticas. Particularmente, argumentamos que aquelas plataformas que denominamos como plataformas de trabalho híbridas atuam como organizações empresariais que dirigem a atividade econômica.

Quarto, as plataformas de trabalho híbridas ao constituir, organizar e manter um padrão de trabalho assalariado assumem a típica faceta do empregador no exercício do poder diretivo e assim atraem a incidência do Direito do Trabalho. A inovação deste modelo empresarial ocorre nos expedientes mais sutis para a manifestação do controle. Abdica-se da estratégia fordista da hierarquia e vigilância do tempo para se valer de um controle por algoritmos, um sistema de reputação, poder punitivo e um dirigismo econômico. Novos métodos tecnológicos e de gestão empresarial para o típico trabalho assalariado, inclusive a gerar uma nova questão social pela retomada da mais-valia absoluta: grandes jornadas; baixa remuneração; custos e riscos de produção atribuídos ao trabalhador.

Desfazendo esses fetiches, propagandas e inovações nas superficialidades, constatamos um recorrente processo social de precarização do trabalho e de reestruturação produtiva permanente. Ao tempo que a tecnologia tem permitido mais eficiência, produtividade e até certas liberdades no trabalho, depara-se com mais tempo ativo de labor, mais desigualdade social e maior controle sobre a vida em sua integralidade. O estudo das plataformas digitais sob uma perspectiva crítica nos permite revelar não somente os fetiches tecnológicos e as precariedades, mas refletir sobre as funções da regulação e sobre os sentidos do Direito do Trabalho. Para os juristas comprometidos com as promessas constitucionais de dignidade, de valorização social do trabalho e erradicação da desigualdade, a aplicação do Direito (capitalista) do Trabalho para as plataformas dirigentes é mais que uma forte opção político-social, é um dever de efetivação da Constituição.

8. Referências bibliográficas

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. Delivering employment rights to platform workers. 2020. Revista Il Mulino. Disponível em:



https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018. Acesso em: 02 mar. 2020.

_____. Européenne legal framework for “digital Labour platforms”. Luxembourg: Publications Office of The European Union, 2018.

AUGAREILH, Isabelle; DEGRYSE, Christophe; POCHE, Philippe. The platform economy and social law: key issues in comparative perspective. Brussels: ETUI, 2019.

BARLOW, John Perry. A Declaration of the Independence of Cyberspace. Disponível em <https://www.eff.org/cyberspace-independence>. Acesso em 28 fev. 2020.

BOGLIACINO, Francesco; CODAGNONE, Cristiano; CIRILLO, Valeria; GUARASCIO, Dario. Quantity and quality of work in the platform economy, GLO Discussion Paper, No. 420, 2019, Global Labor Organization (GLO), Essen. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/336983628_Quantity_and_quality_of_work_in_the_platform_economy?enrichId=rgreq-50d7d59225bbac9d1ef644dc4966976d-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzNjk4MzYyODtBUzo4MjA3MjQ2MTY5NDU2NjVA MTU3MjY4NzQwNTM2NQ%3D%3D&el=1_x_3&esc=publicationCoverPdf. Acesso em 10 fev. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: Ltr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda ; KESSELMAN, Donna. Uber Drivers in the Grey Zone as a Publica Space: Brazil and France. Apresentação de Trabalho em Congresso, 2018.

CODAGNONE, Cristiano; BIAGI, Federico; ABADIE, Fabienne. The passions and the interests: unpacking the `Sharing Economy`. Luxembourg: European Union, 2016.

COUTINHO, Aldacy Rachid. O princípio da proteção revistado. In Revista Bonijuris. V 13. Curitiba: Bonijuris, jul. 2001.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE STEFANO, Valerio. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf Acesso em 13 jan. 2020.



EUROFOUND. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

HART, Oliver. An economist's perspective on the theory of the firm. In *Columbia Law Review*, Vol. 89, nº 7, November 1989, p. 1757-1774.

KALIL, Renan Bernardi. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese de Doutorado. Orientador Otavio Pinto e Silva. São Paulo; Universidade de São Paulo, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

MUÑOZ, Daniela Marzi. Observaciones sobre el caso uber: um museo de grandes novedades. In: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas. (Org.). Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, v. 1, p. 97-106.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges; Relatório da pesquisa Pibic 2018-2019 Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativos. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019.

PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. *Revista de derecho social*, ISSN 1138-8692, Nº 76, 2016, p. 59-82.

PERULLI, Adalberto. "Constanti e variante in tema di subordinazione e autonomia" In *Lavoro e Diritto*, XXIX, Vol, 2, primavera 2015.

SCHOR, Juliet. "Debating the sharing economy" In Great Transition Initiative. Disponível em <http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em 10 fev. 2020.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. In: *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 34, número 132, São Paulo: RT, out-dez. de 2008, p.184-205.

SLEE, Tom. Uberização: A Nova Onda do Trabalho Precarizado. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SNIRCEK, Nick. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. "O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado



de trabalho” in LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

Sobre os autores

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Professor Associado da UFBA – Universidade Federal da Bahia, Pós-doutorando na UFRJ, Doutor em Direito (UFPR), Juiz do Trabalho Substituto. E-mail: murilosampaio@yahoo.com.br

Rodrigo de Lacerda Carelli

Professor Adjunto da UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro, integrante do corpo permanente Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRJ, Doutor em Direito (IESP/UERJ), Procurador do Trabalho. E-mail: rodrigolcarelli@gmail.com

Sayonara Grillo

Professora Associada da UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro, integrante do corpo permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRJ, Doutora em Ciências Jurídicas (PUC-Rio), Desembargadora do Trabalho. E-mail sayonara.ufrj@gmail.com

Os autores contribuíram igualmente para a redação do artigo.

