

Empreiteiros digitais dependentes: análise comparativa atual da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho

Digital dependent contractors: current comparative analysis of the jurisprudence of the Regional Labor Courts

Viviane Lícia Ribeiro*

Resumo: O trabalho intermediado por plataformas digitais é uma das transformações mais importantes das relações de trabalho da atualidade. O crescimento exponencial dessa forma de prestação de serviços traz consequências diretas ao mercado de trabalho e, por conseguinte, ao Direito do Trabalho, oferecendo nova combinação de oportunidades, permitindo horários de trabalho flexíveis, além de maior autonomia na forma de prestação dos serviços. Contudo, a possibilidade de mercantilização do trabalho desses profissionais não pode ser descartada, já que as mudanças demográficas e tecnológicas que possibilitaram o aumento de formas atípicas de emprego nas últimas décadas, permitindo a integração de mais trabalhadores ao mercado de trabalho, podem ter consequências desfavoráveis caso não haja proteção desses trabalhadores. Surgem, portanto, novos desafios ao Direito do Trabalho, principalmente, quanto à regulamentação do trabalho via plataformas. O trabalho em plataformas digitais, dentre as formas de emprego não padronizadas – acordos de trabalho que se desvirtuam do emprego padrão – é o que será analisado no presente texto, objetivando demonstrar o posicionamento adotado pelos Tribunais Regionais do Trabalho quanto ao enquadramento desses trabalhadores sob a ótica binária existente da relação empregatícia ou do labor autônomo, e as implicações dessas decisões na mercantilização ou não do labor prestado via plataforma digital. Para tanto, divide-se o estudo em duas partes. Na primeira, examinam-se as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e os fundamentos utilizados para a classificação desses trabalhadores dentro do modelo binário. Posteriormente será analisada a regulamentação do trabalho em plataformas digitais no cenário internacional e no Brasil em comparação com os anseios desses profissionais.

* Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo, Especialista em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas. Advogada trabalhista empresarial. Professora. Pesquisadora GETRAB-USP.

Palavras-chave: plataformas digitais; direito do trabalho; regulamentação legislativa; proteção; divergência jurisprudencial.

Abstract: *Work intermediated by digital platforms is one of the most important transformations in labor relations today, offering a new combination of opportunities, allowing flexible working hours, and greater autonomy in the way services are provided. However, the possibility of the commodification of the work of these professionals cannot be ruled out, since the demographic and technological changes that have enabled the increase of atypical forms of employment in recent decades, allowing the integration of more workers into the labor market, may have unfavorable consequences if these workers are not protected. Therefore, new challenges to Labor Law arise, especially regarding the regulation of work via platforms. Digital platform work, among the non-standard forms of employment - employment agreements that deviate from standard employment - is the one that will be analyzed in this paper, aiming to demonstrate the position adopted by the Regional Labor Courts regarding the classification of these workers under the existing binary view of employment relationship or autonomous work, and the implications of these decisions in the commercialization or not of the work performed via digital platform. To this end, the study is divided into two parts. The first part examines the decisions handed down by the Regional Labor Courts and the grounds used to classify these workers within the binary model. Subsequently, the regulation of work on digital platforms in the international scenario and in Brazil will be analyzed in comparison with the wishes of these professionals.*

Keywords: *digital platforms; labor law; legislative regulation; protection; case law divergence.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Posicionamento da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho acerca do trabalho em plataformas digitais | 3 A regulamentação do trabalho em plataformas digitais no cenário internacional e no Brasil e os anseios dos trabalhadores em plataformas digitais | 4 Conclusões

1 Introdução

A ausência de regulamentação específica sobre o enquadramento

dos trabalhadores que prestam serviços via plataformas digitais originou um cenário propício ao surgimento de reivindicações trabalhistas, evidenciando a crescente atuação do Poder Judiciário, diante dos conflitos entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

A intensificação das Reclamações Trabalhistas tem feito com que a Justiça do Trabalho seja provocada a formar um posicionamento diante dos casos concretos e por se tratar de questão relativamente recente, o entendimento jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho não é pacífico, havendo evidentes divergências nas decisões tomadas por todo o país quanto à natureza do vínculo e aos direitos trabalhistas devidos.

A fim de que se possa demonstrar, ainda que por amostragem, a questão da existência ou não do reconhecimento da subordinação desses trabalhadores às plataformas digitais foi realizada pesquisa em três dos principais Tribunais Regionais do Trabalho do país (Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais), em razão do número expressivo de processos distribuídos nesses Tribunais envolvendo a questão do reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores em plataformas digitais, reputando-se importante o conhecimento de como a jurisprudência firmada por esses Tribunais enfrenta a questão até o presente momento.

2 Posicionamento da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho acerca do trabalho em plataformas digitais

A jurisprudência não está definida quanto ao enquadramento desses trabalhadores em plataformas digitais, havendo posicionamentos opostos a depender da Turma ou Tribunal analisado.

A primeira sentença a reconhecer o vínculo de emprego, com a plataforma Uber do Brasil Tecnologia Ltda, foi proferida nos autos do processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112.

Na referida decisão, o magistrado reconheceu que os avanços tecnológicos atuais são responsáveis pela emergência de um novo padrão de organização do trabalho, denominado “uberização”, o qual se baseia na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas em relação às formas de produção. Com arrimo nos art. 2º, 3º e 6º da CLT, constatou a presença da subordinação jurídica sob o viés clássico (direção da atividade funcional), objetivo (o autor realizava os objetivos sociais da empresa) e estrutural (inserção da função do trabalhador na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento) (BRASIL, 2017).

Porém, tal decisão foi revertida pelo Tribunal Regional da Terceira Região, o qual divergiu do entendimento quanto à existência da personalidade. Entendeu-se que o objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela empresa é de conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistindo escolha por veículo ou seu condutor, acionando quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado (BRASIL, 2017).

Além disso, o entendimento foi no sentido de ter o motorista liberdade de definir seu próprio horário de trabalho (utilizando os recursos on-line e off-line), ficando a definição da jornada, extensa ou não, a critério do próprio autor e de inexistir punição a qualquer título pelo não fornecimento de água e balas aos usuários do aplicativo, sendo certo que tais mimos não são normalmente oferecidos atualmente (BRASIL, 2017).

Para o Tribunal, o objeto social da empresa é o fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazer esse transporte, proporcionado em razão da tecnologia, e não o transporte de passageiros, afastando a tese de existência de subordinação estrutural, porque a reclamada se caracteriza como plataforma digital que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte (BRASIL, 2017).

O fato de a empresa orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não autoriza a concluir pela existência de subordinação, sendo que tais orientações não a caracterizam, não implicam ingerência da empresa na forma da execução do contrato, constituindo normas pontuais a serem observadas para atender o próprio objetivo do contrato. A subordinação não reside unicamente no fato de que as orientações ao motorista sejam dadas diretamente ou pela internet (BRASIL, 2017).

O entendimento proferido foi no sentido de que, dificilmente, em uma economia capitalista, em que as atividades econômicas se interligam – ainda que presente uma rede de interesses e atividades – é necessário ir além para se poder concluir por existência de relação de emprego (BRASIL, 2017). Elencam-se, em nota de rodapé, diversas decisões do Tribunal Regional da Terceira Região nesse sentido.¹

1 Processo n. 0010685-36.2020.5.03.01380011295; Processo n. 0011295-81.2017.5.03.0000; Processo n. 0010751-39.2020.5.03.0001; Processo n. 0010834-44.2019.5.03.0113; Processo n. 0010586-27.2017.5.03.0185; Processo n. 0010774-87.2017.5.03.0001; Processo n. 0010643-77.2020.5.03.0011; Processo n. 010497-04.2018.5.03.0000; Processo n. 0010624-76.2017.5.03.0108; Processo n. 0010735-18.2020.5.03.0185.

Essa decisão, embora pioneira, não é uníssona nos Tribunais, havendo posicionamentos distintos diante da análise dos mesmos requisitos, o que revela, em realidade, que a ausência de legislação específica sobre o tema demonstra os dois caminhos que vêm sendo seguidos pelo Judiciário Trabalhista:

- a) o de reconhecer a autonomia desses prestadores de serviço e afastar o vínculo de emprego pretendido;
- b) ou o de reconhecer que se trata de uma relação de emprego e deferir o liame empregatício e os consectários legais.

Pela pesquisa efetuada, constatou-se que a maioria das decisões encontradas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região são, igualmente, no sentido da inexistência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e a plataforma digital. Para demonstrar, ainda que por amostragem, o entendimento atual do referido Tribunal, citam-se, em nota de rodapé, as decisões analisadas.²

Já o Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região encontra-se dividido em relação ao reconhecimento ou não da relação havida entre tais trabalhadores e as plataformas digitais como relação empregatícia ou autônoma.

Há decisões no sentido da inexistência de direção/fiscalização do serviço prestado e, portanto, da impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital. A título exemplificativo, cita-se decisão proferida pelo Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, nos autos do processo n. 01006002120175010021, em 10 de dezembro de 2018.

Alguns dos fundamentos utilizados para o não reconhecimento da relação como empregatícia são: (i) o fato de que os entregadores recebem de cada empresa beneficiada pela entrega e dividem os lucros com a plataforma digital; (ii) a recusa do trabalhador em fazer uma entrega não ser punida, mas redirecionada a outro trabalhador; (iii) a ausência de carga horária definida, ou de jornada de trabalho previamente fixada, com ampla liberdade e autonomia para que o aplicativo seja ativado e desativado quando for do interesse do obreiro (BRASIL, 2018).

Nos termos do acórdão proferido, as novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, o meio

2 Processo n. 1000909-26.2020.5.020072; Processo n. 1000431-27.2020.5. 020263; Processo n. 1000446-73.2020.5.020011; Processo n. 1001233-59.2020.5.02.0090; Processo n. 1000392-76.2020.5.02.0086; Processo n. 1000818-69.2020.5.02.0060; Processo n. 1000937-23.2019.5.02.0009; Processo n. 1000553-26.2020.5.02.0009; Processo n. 1001273-64.2019.5020611; Processo n. 1001238-03.2019.5030023.

e o modo de realizar seu trabalho, optando, entre vários aplicativos disponíveis na rede mundial de computadores, em decorrência do melhor preço, distância e outras condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, são suficientes para enquadrá-lo como autônomo, inexistindo pessoalidade com aqueles que disponibilizaram tais aplicativos (BRASIL, 2018).

Vale ressaltar a análise efetuada pelo mesmo desembargador citado acerca da crise econômica vivenciada: para ele, raras são as formas de inclusão importantes na sociedade capitalista contemporânea, além da utilização dessas plataformas digitais para inserção no mercado de trabalho, devolvendo aos trabalhadores dignidade, realização profissional, familiar, espiritual e a própria sobrevivência (BRASIL, 2018).

A decisão proferida é emblemática por sinalizar saídas para a crise econômica enfrentada pelo país em um contexto marcado por um contingente cada vez maior de pessoas com crescente dependência das plataformas digitais para conseguir se sustentar, o que é chamado de plataformação do trabalho.

Não é um fenômeno isolado, mas uma radicalização de processos anteriores já existentes, como a flexibilização das relações de trabalho, em um cenário brasileiro onde a *gig economy*, de fato, está sendo a solução encontrada por muitos trabalhadores.

Decisões nesse sentido permitem a inclusão de um contingente elevado de pessoas que precisam lutar pela sobrevivência diária, enquanto aguardam regulamentação legislativa.

Ressalta-se trecho importante da referida decisão ao mencionar que iniciativas e criatividade empresariais utilizando-se da revolução tecnológica e de plataformas em redes sociais, que possibilitam a inclusão, pelo trabalho, de enormes contingentes de cidadãos ao mercado de bens e consumo, jamais devem ser desestimuladas (BRASIL, 2018).

Há divergências. Outra decisão proferida pelo mesmo Tribunal reconhece a existência de vínculo empregatício por estarem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego. Os fundamentos da decisão foram no sentido de que apenas os motoristas poderiam se apresentar para transportar os usuários, sem possibilidade de substituição. Quanto à não-eventualidade, o acórdão foi no sentido de que, mesmo descontínuos ou intermitentes, se os serviços são necessários à atividade normal do tomador, o pressuposto da não-eventualidade se configura. Já a pessoalidade também foi reconhecida pelo fato de a possibilidade de se vincular a outras plataformas de

serviços idênticos não a descaracterizar. A onerosidade foi constatada por ser o preço do transporte definido pela empresa, sem qualquer possibilidade de concorrência entre os prestadores de serviços (BRASIL, 2021a, 2021b).

Merece destaque o reconhecimento de que há subordinação mesmo na falta de um chefe que dê ordens e fiscalize presencialmente, já que existem meios telemáticos a substituí-lo e, em vez de mitigado, o poder de controle, fiscalização e comando é, no essencial, potencializado exponencialmente, reconhecendo-se ser o patrão invisível ainda mais controlador.

A própria decisão parece demonstrar o alto nível tecnológico que será alcançado em breve por meio da automatização das relações de trabalho, ao mencionar que, enquanto a Uber não dominar a tecnologia dos carros autônomos e sem motoristas, como promete para futuro breve, o que oferta ao mercado é trabalho sob demanda, via aplicativo. Ao contrário, passa a enquadrar a relação havida como relação subordinada, o que de certa forma, ainda que favoreça individualmente o trabalhador, pode inviabilizar a continuidade da prestação de serviços, antecipando os mesmos efeitos da automatização do trabalho.

Na mesma linha decisória, encontra-se o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (BRASIL, 2021c), reconhecendo vínculo empregatício entre as partes. Conforme referida decisão, diante do acervo probatório dos autos, é inaceitável o argumento de que o motorista celebrou um contrato de aluguel da plataforma utilizada na aproximação entre o autor e seus clientes. O entendimento foi no sentido de que a atividade não se limita a apenas disponibilizar a plataforma digital de sua propriedade mediante pagamento de taxa, ditando as condições em que os serviços devem ser prestados, o preço do serviço, além de rígido e eficiente controle eletrônico da atividade laboral.

No mesmo sentido, outro acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região que, igualmente, reconhece o vínculo de emprego em lide envolvendo a empresa Uber (BRASIL, 2018).

Conforme visto acima, a primeira corrente jurisprudencial vem decidindo pela improcedência do pleito dos trabalhadores que pedem o reconhecimento do vínculo empregatício, eximindo as empresas do pagamento das verbas rescisórias decorrentes do contrato de emprego. Para essa parte da jurisprudência, a relação de trabalho existente entre as empresas e os motoristas, entregadores e colaboradores não caracteriza os requisitos exigidos para o reconhecimento da relação

empregatícia, classificando a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia. Por outro lado, há corrente jurisprudencial favorável ao pleito do trabalhador, reconhecendo a existência de uma relação empregatícia por entender presentes todos os elementos característicos do vínculo de emprego.

Os acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho no país têm possuído duas naturezas distintas, não havendo uma consolidação no entendimento jurisprudencial que, até então aguarda uma regulamentação legal que abarque as especificidades da relação jurídica presente no trabalho em plataformas, bem como a formação de uma jurisprudência vinculante pacífica pelos Tribunais Superiores.

Pela análise das decisões proferidas, conclui-se que ainda há divergências acerca do tema, a depender do Tribunal ou Turma analisada. Com o tempo, a jurisprudência se encaminhará no sentido de reduzir insegurança jurídica e incertezas em relação a essa forma de prestação de serviços que passou a ser tão utilizada após a crise econômica enfrentada no país.

3 A regulamentação do trabalho em plataformas digitais no cenário internacional e no Brasil e os anseios dos trabalhadores em plataformas digitais

No âmbito do Direito Internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada com a missão de conferir oportunidade para que homens e mulheres possam ter acesso a trabalho decente, produtivo e em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, entende que embora haja novas oportunidades de trabalho, ainda há longo caminho a ser percorrido na garantia de oportunidades decentes no trabalho via plataformas digitais.

A covid-19 acelerou as tendências em relação ao futuro do trabalho, trazendo diversos desafios associados às condições de trabalho por intermédio das plataformas digitais. A expansão das plataformas digitais de entrega durante a pandemia, conhecida como "*pandelivery*", tornou-se uma fonte fundamental de trabalho para milhões de pessoas, até mesmo para profissionais que perderam seus empregos nesse período, porém, em muitos casos, esses trabalhadores estão sujeitos a jornadas de trabalho mais longas e extenuantes, baixa renda, altos níveis de informalidade e maior exposição a riscos de contágio (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

Em 2018 foi publicado relatório intitulado "*Digital labour platforms*

and the future of work Towards decent work in the online world”, mencionando que quase todos os termos de serviço de trabalho em massa contêm cláusulas nas quais os trabalhadores atestam serem autônomos ou “contratantes independentes”. Essa denominação é particularmente importante, pois muitos direitos trabalhistas estão vinculados ao status de emprego. Porém, apesar de estipular que os trabalhadores não têm relação empregatícia com a plataforma ou com o cliente, muitos termos de serviço também impõem restrições à autonomia dos trabalhadores, incompatíveis com essa classificação. Trabalhadores autônomos não devem ser proibidos de subcontratar trabalho, nem devem ser apenados por declinarem qualquer tarefa, devendo ter total liberdade para escolher quando trabalhar e em que tarefas trabalhar, sem penalidades (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

Analisando a *gig economy* na Europa, atualmente, não há uma legislação dedicada ao trabalho em plataforma, e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) ainda não propôs uma solução satisfatória à questão, embora haja iniciativas contidas no Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, relativas à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação (UNIÃO EUROPEIA, 2019c); na Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu (UNIÃO EUROPEIA, 2019b) e do Conselho Europeu sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (UE); na Diretiva (UE) 2019/770 do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu (UNIÃO EUROPEIA, 2019a), sobre certos aspectos relativos aos contratos de fornecimento de conteúdos e serviços digitais, bem como na proposição apresentada pela Comissão Europeia para regulamentar os serviços digitais e modificar a Diretiva 2000/31/CE, o Parecer do Comitê Econômico e Social Europeu, intitulado “Empregos justos na economia de plataforma”.

Em 17 de dezembro de 2020, o Parlamento Europeu adotou a Resolução sobre uma “Europa social forte para transições justas” (n. 020/2084INI), conclamando a Comissão Europeia a propor uma diretiva relativa a direitos e condições de trabalho dignos na economia digital que contemplem todos os trabalhadores, incluindo os contratos e formas de trabalho atípicas, os trabalhadores de empresas de plataformas digitais e os trabalhadores por conta própria, intencionando efetuar iniciativa legislativa para melhorar as condições laborais dos trabalhadores via plataformas digitais, a fim de

lhes assegurar maior e melhor proteção social, independentemente do estatuto jurídico a eles conferido.

Quanto à relação de emprego, a proposta de diretiva visa garantir seja concedido às pessoas que trabalham através de plataformas digitais o estatuto legal de emprego, fornecendo lista de critérios de controle para determinar se a plataforma atua como empregador. Caso sejam satisfeitos pelo menos dois desses critérios, presume-se legalmente ser um empregador, beneficiando as pessoas que trabalham através delas pela concessão de direitos laborais e sociais inerentes aos empregados.

Assim, os trabalhadores passam a ter direito a um salário mínimo (caso exista), à negociação coletiva, tempo de trabalho e proteção da saúde, ao direito a férias remuneradas ou a um melhor acesso à proteção contra acidentes de trabalho, prestações de desemprego e por doença, bem como pensões. Por outro lado, as plataformas terão o direito de contestar a classificação, cabendo-lhes o ônus de provar que não existe qualquer relação laboral que as vincule (EUROPEAN COMMISSION, [2021]).

No Brasil, diversos projetos de lei foram apresentados, antes e durante a pandemia, visando à regulação do trabalho em plataformas digitais, sem, todavia, terem logrado êxito até o momento. Dentre eles, o projeto de Lei n. 3.748/2020, de autoria da Deputada Tabata Amaral (PDT/SP) e outros (apensado ao PL n. 6.015/2019), o qual institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda, definido como aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, prevendo normas específicas para esse novo regime que não se submeterá aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, exceto no tocante às convenções coletivas de trabalho, às multas e aos processos administrativos, objetivando assegurar um mínimo de proteção social, em matéria de remuneração, proteção à saúde e segurança desses trabalhadores e ações para prevenção do assédio, da violência e da discriminação no trabalho. Outro Projeto de Lei, o de n. 3.570/2020, de autoria do Senador Jaques Wagner (PT/BA), institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA), em que se propõe firmar, por meio de contratos coletivos, os direitos, obrigações e condições de trabalho.

O Projeto de Lei n. 4.172/2020, de autoria do Deputado Henrique Fontana (PT/RS) e outros (apensado ao PL n. 3.797/2020), dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho por prazo indeterminado em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega

de mercadorias, prevendo diversos direitos sociais (remuneração, férias, gratificação natalina, direito de greve, seguro-desemprego etc.), além do fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual, bem como a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Devido à necessidade de tutela dos direitos desses trabalhadores, constata-se as dificuldades do Direito do Trabalho no Brasil para se adequar às transformações sociais, destacando-se que a alteração legislativa e jurisdicional jamais conseguirá acompanhar a velocidade das modificações socialmente introduzidas pelas novas tecnologias. As novas modalidades de trabalho, advindas da era digital, têm trazido uma reflexão contemporânea sobre a necessidade de ampliação subjetiva do Direito do Trabalho a fim de atender as dificuldades e necessidades do mercado de trabalho atual, convergindo os interesses das empresas com os dos trabalhadores.

Apesar dos apelos de medidas urgentes e originais relativas à transformação digital do trabalho, os programas da OIT e da UE apresentam, em grande parte, uma continuação prudente de narrativas tradicionais, relativas à transformação digital do trabalho, não reforçando a adequação da regulamentação trabalhista. Além de sua natureza predominantemente não vinculativa, a eficácia dos instrumentos mais orientados para o futuro é profundamente prejudicada pela exclusão injustificada dos trabalhadores que suportam a maior parte das disparidades sociais aceleradas pela digitalização e casualização do trabalho (ALOISI, 2020).

Embora uma das características definidoras da *gig economy* seja a maneira de apresentação das plataformas, como intermediárias a conectar consumidores que desejam um serviço e trabalhadores que podem prestá-lo, ao fazer isso, deixam de cumprir parte da legislação trabalhista, ocasionando que tais trabalhadores laborem em situações injustas. Deve-se garantir acesso ao sistema geral de Seguridade Social e cobertura de benefícios e serviços básicos, como seguro contra acidente do trabalho e doenças ocupacionais, sem prejuízo da saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. Essa rede mínima de proteção deve levar em conta, ainda, questões centrais como tempo de trabalho, garantia de remuneração mínima e condições adequadas e seguras em que a atividade será realizada. Tais trabalhadores devem possuir acesso aos seus direitos sindicais, como livre associação e ações coletivas para efetiva negociação das condições de trabalho, ainda que em padrões diferentes dos atuais (MANNRICH, 2021).

4 Conclusões

O trabalho em plataformas digitais gera consequências no âmbito social, econômico, político ou cultural. Entretanto, o aspecto mais relevante de influência desse novo tipo de trabalho é o aumento da precarização das condições de vida dos trabalhadores e o aumento da desigualdade social, inexistindo aos trabalhadores que se encontram nessa situação direito a qualquer proteção social. Em razão disso, a OIT elaborou estudo sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais, mencionando inexistirem diferenças essenciais entre as relações estabelecidas no trabalho em plataformas digitais se comparado aos demais tipos de trabalho, não havendo justificativas para que os trabalhadores da *gig economy* não gozem de direitos sociais básicos. Da mesma forma, baseado no conceito de trabalho decente da OIT, o projeto *Fairwork* aponta os indicadores que devem ser averiguados no âmbito das relações firmadas entre plataformas e trabalhadores para a preservação da dignidade desses profissionais.

Não se pretende discutir a equiparação desses trabalhadores aos empregados para gozarem das mesmas proteções sociais conferidas aos empregados. Ao contrário, demonstra-se a necessidade de aprofundar o debate nacional sobre as péssimas condições de trabalho às quais estão se sujeitando os trabalhadores em plataformas, que, hoje, encontram-se em um limbo jurídico, sem direito a qualquer proteção social. Essa impossibilidade de os trabalhadores de plataformas digitais usufruírem de direitos sociais básicos não se coaduna com o conceito de trabalho decente construído pela OIT e, muito menos, atende à perspectiva adotada pelo projeto *Fairwork* e à Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Assim, antes de se definir a natureza do vínculo criado entre trabalhadores e plataformas digitais, é preciso garantir o trabalho decente, imperativo ético mínimo para os trabalhadores que se encontrem sujeitos a qualquer tipo de relação jurídica, seja como empregados, autônomos ou informais.

Quer as plataformas sejam consideradas ou não empregadoras, é importante reconhecer que o trabalho das pessoas na *gig economy* é trabalho. E todo trabalho deve ser definido por padrões mínimos de justiça.

Referências

ALOISI, Antonio. *Hierarchies without firms? Vertical disintegration, outsourcing and the nature of the platform*. [S. l.], 30 nov. 2020. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3124389>. Acesso em: 26 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 1.). *Recurso Ordinário 0100600-21.2017.5.01.0021*. Secretaria da 5ª Turma. Relator: Des. Enoque Ribeiro dos Santos, 10 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1136113319/acao-trabalhista-rito-ordinario-rtord-1006002120175010021-rj/inteiro-teor-1136113382>. Acesso em: 26 mar. 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 1.). *Recurso Ordinário 0100853-94.2019.5.01.0067*. Uber. Motorista. Vínculo de emprego. Subordinação algorítmica. Existência [...]. Relatora: Des. Carina Rodrigues Bicalho, 26 de julho de [2021a]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre3.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 1.). *Recurso Ordinário 0101291-19.2018.5.01.0015*. Uber. Motorista. Vínculo de emprego. Subordinação algorítmica. Existência [...]. Relatora: Des. Carina Rodrigues Bicalho, 9 de julho de [2021b]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 3.). *Recurso Ordinário 0010258-59.2020.5.03.0002*. Secretaria da 11ª Turma. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos, 2 de fevereiro de [2021c]. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010258-59.2020.5.03.0002/2#223b61d>. Acesso em: 6 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 3.). *Rito Ordinário 0011359-34.2016.5.03.0112*. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Relator: Márcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017. Sentença. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2021.

EUROPEAN COMMISSION. *Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms*. [S. l.], [2021]. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605. Acesso em: 20 mar. 2022.

MANNRICH, Nelson. Direito do trabalho na era digital. In: ANDRADE, Tatiana Ferraz; MAESTER, Felipe; RAVAGNANI, Giovanni (coord.). *Labor 4.0: direito do trabalho e inovações tecnológicas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho*. [S. l.], 5 ago. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_752654/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Plataformas digitais: um futuro do trabalho com oportunidades e desafios para a América Latina e o Caribe*. [S. l.], 24 fev. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792838/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 mar. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. *Directive (EU) 2019/770 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2019 on certain aspects concerning contracts for the supply of digital content and digital services (Text with EEA relevance)*. [S. l.]: EUR-Lex, 2019a. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/770/oj>. Acesso em: 16 mar. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. *Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union*. [S. l.]: EUR-Lex, 2019b. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>. Acesso em: 16 mar. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. *Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services (Text with EEA relevance)*. [S. l.]: EUR-Lex, 2019c. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/1150/oj>. Acesso em: 16 mar. 2022.