

A PROTEÇÃO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR NA GIG ECONOMY: POR UMA NECESSÁRIA ADEQUAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

FUNDAMENTAL LABOUR PROTECTION OF WORKERS IN THE GIG ECONOMY: A NEED TO ADJUST LABOUR LAW

Antônio Lucas dos Santos da Mata*
Saulo Nunes de Carvalho Almeida**

SUMÁRIO: 1 Introdução. 2 Economia compartilhada e a gig economy: os novos modelos de trabalho digital e sua regulação. 3 A uberização das relações de trabalho e a precarização da proteção do trabalhador a partir das novas facetas do trabalho virtual. 4 A proteção fundamental do trabalhador no mundo do trabalho digital. 5 Conclusão. Referências.

RESUMO: O presente artigo pretende analisar em que estágio se encontra a proteção do trabalhador no mundo digital a partir dos novos modelos econômicos da economia compartilhada e da gig economy, que contribuíram para a intensificação da uberização das relações de trabalho. Este estudo tem como problemática central a ausência de direitos basilares destinados especificamente aos trabalhadores virtuais de modo a garantir sua dignidade, justificando-se, portanto, pela necessidade de se aumentar as discussões acadêmicas em torno da presente temática, uma vez que com o avanço técnico-científico, novas modalidades trabalhistas têm surgido e os trabalhadores que a estas aderem, seja por ausência de oportunidades em empregos formais, seja como meio de complementar renda, têm estado desprotegidos. Para tanto, far-se-á uso de uma metodologia exploratória descritiva, a partir da investigação qualitativa de artigos científicos, atos normativos, etc., que sirvam como fundamento para a presente discussão. Para fins estruturais, este artigo foi dividido em três tópicos centrais, sendo abordado no primeiro os contextos trabalhistas regulatórios existentes a partir da economia compartilhada e da gig economy; no segundo, pretende-se abordar

* Discente do curso de Direito do Centro Universitário Católica de Quixadá. Bolsista de Iniciação Científica do CNPq/Br (2019-2020). Membro do Grupo de Estudos em Direito e Desenvolvimento (GEED/UNICATÓLICA), na linha de pesquisa Automação e Tributação, e do Grupo de Estudos em Direito e Assuntos Internacionais (GEDAI/UFC), na linha de pesquisa Direito Internacional dos Direitos Humanos.

** Pós-Doutorando em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco. Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Fortaleza, Doutor e Mestre em Direito Constitucional nas relações privadas pela Universidade de Fortaleza. Professor Universitário da UNICATÓLICA/Quixadá e UNIFANOR/Wyden. Orientador de Iniciação Científica do CNPq-Br. Coordenador-geral do Grupo de Pesquisa de Direito e Desenvolvimento, assim como da linha de pesquisa Automação e Tributação.

Artigo recebido em 19/02/2020 e aceito em 01/11/2020.

Como citar: DA MATA, Antônio Lucas dos Santos; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. A proteção fundamental do trabalhador na Gig Economy: por uma necessária adequação das normas trabalhistas. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 23, n. 38, p. 197-215. jul/dez. 2019. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>.

os aspectos relativos a uberização das relações de trabalho, consequência dos modelos econômicos contemporâneos, e como isto tem contribuído para a precarização do trabalho; no terceiro objetiva-se discorrer acerca da proteção fundamental dos trabalhadores no mundo digital. Podendo-se concluir, preliminarmente, que o Estado, diante de tais modificações sociais e transformações das realidades trabalhistas hodiernas deve propor medidas adequadas para conter o avanço de sistemas trabalhistas reducionistas quanto a proteção dos trabalhadores.

Palavras-chave: uberização. precarização. direitos fundamentais.

ABSTRACT: *This paper aims to analyse at what stage is the protection of workers in the digital world based on the new economic models of shared economy and gig economy, which contributed to the intensification of the uberization of labour relations. This study has as its central problem the absence of fundamental rights specifically aimed at virtual workers in order to guarantee their dignity, thus being justified by the need to increase academic discussions on the present theme, since with the technological advance, new labour modalities have emerged and the workers who adhere to them, either because of the lack of opportunities in formal jobs or as a means of supplementing income, have been unprotected. To this end, a descriptive exploratory methodology will be used, based on the qualitative investigation of scientific articles, normative acts, etc., which serve as the basis for this discussion. This paper has been divided into three central topics, being addressed in the first topic the regulatory labour contexts that exist from the shared economy and the gig economy; In the second, it aims to address the aspects related to the uberization of labour relations and how this has contributed to precarious work; in the third explained about the fundamental protection of workers in the digital world. It can be concluded, preliminarily, that the State, in the face of such social changes and transformations of today's labour realities, should propose adequate measures to contain the advancement of reductionist labour models regarding the protection of workers.*

Keywords: *uberization. precarious work. fundamental rights.*

INTRODUÇÃO

A partir do crescente avanço tecnológico, diversos aspectos da vida humana em sociedade têm evoluído, incluindo as relações de trabalho. Com essa intervenção das tecnologias, e a partir de novos sistemas econômicos que têm se aproveitado das facilidades que as mídias trazem, é possível perceber um romper entre o tradicionalismo laboral e o novo modelo trabalhista apresentado na contemporaneidade, rumando para o aumento do trabalho digitalizado, seja fazendo uso de aplicativos como intermediários, seja realizando o trabalho inteiramente no ambiente digital.

A partir disso, esta pesquisa se justifica pelo fato que a sociedade contemporânea e as gerações futuras necessitam de um arcabouço jurídico capaz de lidar com o fenômeno da digitalização do trabalho e sua flexibilidade, de tal modo a garantir direitos trabalhistas sem coibir a livre iniciativa. Tendo em vista que a atual sociedade se encontra em um contexto tecno-científico completamente diverso do que se apresentava antigamente, com a influência das tecnologias nos mais diversos setores da vida humana e gerando consequências tanto negativas quanto positivas nas

vidas dos cidadãos, se torna essencial e imprescindível que seja dada a devida atenção às novas formas de trabalho que tem surgido nos últimos anos.

Podendo perceber, com isso, uma problemática crescente que tem se constituído no organismo social a partir do desenvolvimento de novas modalidades trabalhistas sem uma regulamentação adequada de modo a garantir a devida proteção do trabalhador perante seu empregador, estabelecendo direitos mínimos e basilares que assegurem sua dignidade.

A partir disso, tendo em vista este fenômeno, a presente pesquisa pretende analisar a nova realidade laboral que tem se apresentado na contemporaneidade em decorrência do advento da economia compartilhada e da *gig economy*, principalmente em suas duas grandes modalidades: *crowdwork* e o trabalho sob demanda a partir de aplicativos. Para tanto, far-se-á uso de uma metodologia exploratória descritiva, a partir da análise qualitativa de textos científicos, documentos legais, entre outros, para melhor fundamentar a discussão.

A fim de melhor estruturação da pesquisa, este artigo será dividido em três tópicos. No primeiro, será abordado os contextos trabalhistas regulatórios existentes a partir da economia compartilhada e da *gig economy*. No segundo, pretende-se discorrer sobre os aspectos relativos à uberização das relações de trabalho, consequência dos modelos econômicos contemporâneos, e como isto tem contribuído para a precarização do trabalho. E, por fim, no terceiro será explanado acerca da proteção fundamental dos trabalhadores no mundo digital.

1 ECONOMIA COMPARTILHADA E A *GIG ECONOMY*: OS NOVOS MODELOS DE TRABALHO DIGITAL E SUA REGULAÇÃO

O avanço tecnológico percebido nos últimos anos tem influenciado sobremaneira as relações humanas. Hoje, fala-se em um estado de “vida *on*” ou “*onlife*” para caracterizar a vida na sociedade digital, que se materializa em duas camadas: *off-line* e *online*. O desenvolvimento tecnológico atingiu tal patamar, com a difusão das mídias nos mais diferentes segmentos sociais, que as gerações futuras sequer vão entender o que é viver uma vida sem o uso tecnológico, já que nos últimos anos é possível perceber uma intensificação constante na transição de diversas atividades, que antes somente eram realizadas no mundo físico, para o mundo virtual (FLORIDI, 2018).

A partir disso, somado às características do trabalho desenvolvidos na revolução 4.0, com a introdução crescente das máquinas e outros

instrumentos tecnológicos no ambiente de trabalho, como é o caso da Inteligência Artificial (GRAGLIA, LAZZARESCHI, 2018), é possível perceber um novo panorama econômico trabalhista que se formula ao redor do mundo tecnológico, principalmente no que tange aos aspectos da automação do trabalho. Um grande exemplo disso é o da economia compartilhada, que se desenvolveu a partir da interferência tecnológica no mercado, buscando aumentar a qualidade dos produtos ofertados (MENDES, CEROY, 2015).

A economia compartilhada introduziu um sistema de interações consumeristas que se pauta na ideia de compartilhamento de bens e serviços sem que isso gere, necessariamente, um vínculo negocial entre os envolvidos, a partir de uma transação financeira ou aquisição do bem que se pretende obter. Esse sistema foi influenciado por três grandes fatores, o social, o econômico e o tecnológico, tendo especial atenção a este último, que facilitou as interações entre fornecedores e consumidores sem que houvesse um intermediário, intensificando as transações *peer-to-peer* (VILLANOVA, 2015).

Tendo em vista que este fenômeno é recente, ainda não se tem definido um consenso acerca do que é economia compartilhada e até onde está pode afetar a sociedade; sabe-se, porém, que ela tem utilizado a tecnologia como um de seus fatores propulsores. Em razão da elasticidade e capacidade evolutiva da tecnologia, o que antes era impensável, hoje facilmente pode ser realizado por novas invenções, se diferenciando da antiguidade que para que houvesse uma nova funcionalidade determinado instrumento deveria ser trocado, enquanto que hoje basta uma atualização nos dados e códigos do objeto que é possível obter novas funções quando disponíveis ao modelo (NORONHA, 2017).

Concomitante ao desenvolvimento da economia compartilhada, um novo sistema econômico tem se desenvolvido, conhecido como “*gig economy*”, que possui duas modalidades: o *crowdwork* e o trabalho sob demanda através de aplicativos. O primeiro diz respeito a um trabalho pautado na realização de determinadas atividades que podem ser realizadas online, como atividade de tradução, entre outras, sendo toda a atividade feita dentro de uma plataforma que pode ter abrangência global, conectando trabalhadores e clientes ao redor do mundo; enquanto que o segundo, diz respeito a realização de atividades no mundo fático, mas que são intermediadas por aplicativos (DE STEFANO, 2016)

A “*gig economy*” surge como uma forma de burlar as legislações trabalhistas vigentes, como ocorre, por exemplo, em casos de *crowdwork* em que as empresas virtuais figuram apenas como um banco de dados entre os empregados e os consumidores e, por conta de fatores como a ausência de direitos trabalhistas mínimos, o produto ou serviço se torna mais barato do que o convencional. Através desse sistema, a empresa lucra sem necessariamente criar um vínculo com o usuário de seus serviços virtuais, não havendo o comprometimento por parte desta de assegurar aos trabalhadores a integralidade dos direitos fundamentais elencados no texto constitucional, porque eles seriam considerados trabalhadores autônomos (TODOLÍ-SIGNES, 2017). Como exemplo pode-se citar a empresa Uber, que possibilita os seus usuários fornecerem serviços de transporte urbano sem que haja um vínculo trabalhista explícito entre a empresa e os motoristas.

Com o avanço tecnológico crescente, o Estado deve levar em consideração os novos fenômenos e sistemas que estão sendo criados e como os regular sem que, simultaneamente, coíba a livre iniciativa e a busca pela utilização de novas tecnologias nos mais diversos setores. Assim, os aspectos regulatórios de sistemas econômicos, como a economia compartilhada e a *gig economy*, devem ter em vista tanto os aspectos mercadológicos, sendo benéfico para o desenvolvimento das atividades mercantis e incremento da economia, como os aspectos relacionados aos cidadãos, seja enquanto consumidores, seja enquanto trabalhadores ou fornecedores destes novos sistemas, à fim de se consagrar a dignidade humana e à justiça social (MENDES, CERROY, 2015).

E tratando especificamente da *gig economy*, sistema que tem como característica central o uso das tecnologias, considerando suas duas modalidades de trabalho, é necessário que se pense com cuidado como se deve regular as relações de trabalho. Por exemplo, o *crowdwork* pode ser uma plataforma útil no fornecimento de oportunidades de empregos em diferentes locais, principalmente em áreas rurais ou em campos de refugiados, mas também pode gerar trabalhos considerados excessivos e insalubres, como é o caso dos “*gold-farming*”, um tipo de trabalho que pessoas são contratadas para realizar determinadas tarefas em jogos online para aumentar os níveis do contratante, para conseguir prêmios, entre outros, chegando a ter que trabalhar doze horas por dia (DE STEFANO, 2016).

Um dos grandes problemas das modalidades de trabalho da *gig economy* é o enquadramento destes trabalhadores no conceito legal

de empregado. Por conta da ausência de uma normativa e de maiores estudos acerca desta matéria, se torna incompatível enquadrar, por exemplo, trabalhadores do *crowdwork*, que ficam na comodidade de suas casas realizando atividades fragmentadas e virtuais, no conceito legal de trabalhador, que vem com todo o arcabouço jurídico de proteção e garantias mínimas. A questão é, para se remediar essa situação se torna necessário um instrumento normativo capaz de identifica-los como trabalhadores e, a partir disso, ser aplicado uma norma que considera todos os aspectos do trabalho digital, sem que seja, necessariamente, uma construção jurisprudencial que traz consigo diversas consequências, como a aplicação de normas que não se encaixam nessa modalidade de trabalho ou a necessidade de julgar empresas que, até o momento, consideraram seus trabalhadores como autônomos (TODOLÍ-SIGNES, 2017).

Cabe ressaltar ainda que um dos fatores que vinculam um empregador a um empregado é a subordinação, entretanto, este instituto não possui um conceito fechado, pelo contrário, está marcado pela elasticidade, o que necessita de outros fatores e subsídios para os caracterizar, como é o caso da atividade prestada pelo empregado ter vinculação com o ganho econômico do empregador, entre outras. Agora, no que tange ao trabalho autônomo, não existe uma dependência entre o prestador de serviço e aquele que o empregou, não havendo uma subordinação de um com o outro (DINIZ, VARELA, 2017). A partir dessa perspectiva, o trabalhador virtual ou que depende de instrumentos digitais para realizar seus ofícios não possui uma definição exata, já que, não existe uma relação de subordinação direta, tendo em vista a liberdade que é dada ao trabalhador quanto a horários a ser cumpridos, etc., mas também não pode ser considerado um profissional autônomo no sentido estrito, pois a atividade dos proveitos advindos da atividade que exerce não serão revertidas inteiramente em seu benefício, sendo parte encaminhado ao mecanismo intermediário virtual, como é o caso do Uber.

Os impactos de novas tecnologias e como estas têm influência nas formas com que o trabalho se manifesta atingiu tal proporção que, por exemplo, a empresa Uber, umas das pilotos a oferecer o serviço de transporte urbano por meio de um aplicativo, com um valor mais acessível quando comparados com outras formas de transporte privado urbano, deu razão a um fenômeno conhecido como “*uberização*”¹ e que começou a ser

¹ Para fins do presente ensaio, os autores utilizam a expressão “*uberização*” em um contexto que engloba outras plataformas além do Uber, como *iFood*, *Lyft*, 99, entre outras.

utilizado para caracterizar os novos moldes econômicos e trabalhistas que estão surgindo em sociedade (FELICIANO, PASQUALETO, 2019).

2 A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR A PARTIR DAS NOVAS FACETAS DO TRABALHO VIRTUAL

Com o desenvolvimento da empresa *Uber Technologies Inc.*, em 2011, se iniciou uma revolução trabalhista no modelo de prestação de serviço de transporte urbano. O seu objetivo consiste no fornecimento de um instrumento capaz de gerar uma renda extra (ou total) de um motorista, que ao dispor de seu carro para transportar os passageiros determinados pelo aplicativo, será monetariamente recompensado; assim como fornece aos consumidores um meio de se solicitar um transporte via aplicativo, com mais comodidade e variações de escolha e preço, visando uma maior satisfação da locomoção. Com isso, se percebe uma tríplice relação que se configura entre o consumidor; a empresa Uber, a partir de seu aplicativo, que nessa situação se transforma no facilitador da relação entre o prestador de serviço de fato e o consumidor; e o motorista (SILVA, CECATO, 2017).

Dessa forma, partindo da análise das proporções de atuação da empresa Uber a nível global e sua influência sobre os sistemas econômicos e trabalhistas, surgiu um fenômeno conhecido como “uberização”, que tem transformado as manifestações contemporâneas do trabalho e modificado os modelos econômicos vigentes. Principalmente por que, ao se intensificar a utilização de serviços *on-demand*, em diversas áreas da vida, como os serviços domésticos, está se rompendo o equilíbrio social no que tange a demandas trabalhistas, já que os empregos e funções afetadas pelos novos modelos recaem, predominantemente, em empregos característicos da classe média (MORAES, 2016). Nessa perspectiva, o número de usuários de ofícios facilitados por aplicativos têm crescido desde o fenômeno Uber, levando, inclusive, ao desenvolvimento de outros aplicativos com a mesma finalidade, seja na prestação de serviços de transporte, como o *Lyft* e o *Sidecar*, seja para fornecer outros tipos de serviços, como é o caso de atividades domésticas, como o *Handy*, *Taskrabbit*, *Care.com* (DE STEFANO, 2016).

O cenário de desenvolvimento do Uber, e que eventualmente levou a uberização das relações de trabalho, se deu dentro dos sistemas da economia compartilhada e da *gig economy*, com os novos arranjos trabalhistas e a direta influência tecnológica. A partir deste cenário, os

contextos de precarização, flexibilização e flexibilidade surgem como problemáticas centrais que permeiam este fenômeno. A centralidade desta questão reside no novo modelo de capitalismo vigente, que se pauta na flexibilidade das relações econômicas e trabalhistas formuladas, seja a partir da redução gradual de direitos, seja com a flexibilização das contratações laborais, oportunizando ao empregador realizar novos arranjos contratuais e, com isso, desequilibrando as relações trabalhistas com a preponderância do empregador frente ao empregado (MARTINS, MIRANDA, 2017).

Cabendo ressaltar que nem sempre precarização e flexibilização estão vinculadas, podendo haver empregos flexíveis, mas não precários, entretanto, esta não se mostra a regra da realidade das relações trabalhistas. A flexibilização do trabalho surge como uma ferramenta para tentar aplacar a crise do capitalismo à medida que se busca aumentar os processos produtivos, contudo, esta introduz no mercado de trabalho situações que, via de regra, têm sido prejudiciais a boa manutenção da vida do trabalhador com o mínimo de dignidade, como é o caso da automação de atividades que visam substituir a mão de obra humana por máquinas mais eficazes e precisas (ANDRÉ, SILVA, NASCIMENTO, 2019).

Outro problema que se agrava a partir do novo modelo de capitalismo é a supersubordinação nas relações de trabalho, vinculado diretamente à garantia de direitos básicos já consagrados aos trabalhadores. Os empregos que geram supersubordinação dos trabalhadores aparecem com vantagens para os empregadores à medida que a estes não serão impostas grandes encargos quanto o cumprimento das normas trabalhistas estabelecidas em normas constitucionais e infraconstitucionais, situação esta característica de um reducionismo das normas trabalhistas que tem flexibilizado as leis existentes em prol do mercado e do empregador em detrimento do empregado (ALVES, 2019).

Todas essas problemáticas inseridas em sociedade a partir deste novo modelo capitalista, da uberização das relações do trabalho, da economia compartilhada e da *gig economy*, contribuem para o aumento da precarização dos empregos ofertados pelo mercado, de tal modo a aumentar a insegurança dos trabalhadores e diminuir as condições de seus ofícios, ocasionando com isso situações como, por exemplo, o sequestro da subjetividade, em que trabalhadores sequer percebem que estão sendo exploradas e que seus trabalhos estão lhes causando problemas físicos e psíquicos (ANDRÉ, SILVA, NASCIMENTO, 2019). Cumulando também o fato de que, a partir da flexibilização das relações de trabalho e dos

direitos trabalhistas, o empregado passa a ser tratado como um mero objeto da relação mercadológica, sendo reduzido a um simples instrumento de produção e aumento dos lucros do empregador (ALVES, 2019).

Para se exemplificar essa situação de precariedade nas relações de trabalho hodiernamente, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, apesar das taxas de desemprego terem reduzidas até agosto de 2019 para 11,8%, o número percentual de pessoas trabalhando na informalidade cresceu em proporções nunca antes presenciada, atingindo um número percentual de 41,4% da população ocupada (RENAUX, 2019). Havendo o demonstrativo numérico e quantitativo de que, por mais que o número de pessoas desocupadas tenha diminuído, as condições a que estas hoje se encontram não traz efetivamente uma segurança laboral.

O que se percebe, com isso, é um reducionismo de garantias e direitos básicos dos trabalhadores que estão inseridos nas modalidades de empregos que surgem vinculados a economia compartilhada e a *gig economy*. Chegando ainda a se discutir acerca da possibilidade de configurar alguns direitos estabelecidos internacionalmente, como direitos humanos vinculados a atividades laborais, para fins de proteção destes trabalhadores (DE STEFANO, ALOISI, 2018).

Tendo em vista a dinamicidade apresentada pelo desenvolvimento tecnológico, os institutos normativos existentes se deparam com situações que sequer foram objeto de análise do legislador no momento de edição das normas, como ocorre, por exemplo, com a Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil. Ressaltando ainda que, a implantação de novas modalidades de emprego, sob o pretexto de que está a se remediar o desemprego, mas que na verdade gera mais prejuízos sociais e trabalhos precários, deve ser posta em análise pelo Estado e coibida, tendo em vista que os encargos que trarão a este poderão ser bem maiores do que os benefícios econômicos (ALMEIDA, MENDONÇA, 2019).

Diante da ausência de definição de direitos básicos aos trabalhadores dentro do sistema uberizado, é possível encontrar no Judiciário um instrumento que proporcione a efetivação de direitos a partir da reinterpretação ou expansão de aplicação das normas já existentes, até que o Legislativo se atenha a realidade e edite normas adequadas aos novos moldes trabalhistas.

Um caso de atuação positiva das Cortes quanto a garantia de direitos básicos para os usuários de empregos da *gig economy*, tais quais os motoristas da Uber, se passa na Inglaterra. Em 2018, no caso *Uber BV v*

Aslam and Others foi levado a Corte de Apelação Inglesa uma ação contra a empresa Uber impetrada por diversos motoristas em busca de direitos trabalhistas, dentre os quais estão as férias remuneradas. No caso, a empresa Uber alegou que a função de seu aplicativo é apenas de facilitar os serviços de transporte urbano, sendo, portanto, os motoristas que desta utilizam trabalhadores independentes. Na primeira instância, foi-se decidido por enquadrar os motoristas como trabalhadores, e diante da insatisfação da empresa Uber com a decisão, esta resolveu levar o caso para a Corte de Apelação. Na apelação, foi mantida a decisão da primeira instância por maioria, sendo argumentado que a empresa Uber é fornecedora de serviços de transporte urbano e que os motoristas que fazem uso da plataforma são a mão de obra responsável pelo ganho financeiro da empresa (UK, 2018).

O segundo exemplo situa-se no Brasil, em situação análoga ao caso Inglês, em que um motorista ajuizou uma ação contra a empresa Uber para fins de reconhecimento do vínculo empregatício entre estes. No caso, foi-se negado o pedido em primeira instância e este interpôs um recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reformulou a sentença proferida no juízo de origem por unanimidade da 11ª turma. Na decisão, o Tribunal argumentou que por conta dos regramentos que a empresa Uber adota quanto a utilização de seu aplicativo, ditando, por exemplo, quais tipos de carros deverão ter o motorista ou reduzindo o valor da corrida em caso de eventuais reclamações dos clientes, o motorista não se configuraria em empregado autônomo, pelo contrário, ele estaria sujeito a plataforma que é chefiada pela empresa (BRASIL, 2019).

Por fim, o terceiro exemplo, se passa na cidade de Califórnia nos Estados Unidos. O processo *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*, julgado em 2018, analisou a caracterização de alguns prestadores de serviços da *Dynamex Operations* como trabalhadores ou autônomos, para fins de incidência de direitos básicos sobre estes, como é o caso da definição de horas máximas de jornada de trabalho, entre outros. No caso em específico, foi ajuizada ação por motoristas em face da empresa *Dynamex Operations*, que trabalha com entrega postal, que, segundo os requerentes, haviam os caracterizados erroneamente como autônomos. A corte então julgou procedente o pedido dos motoristas, desenvolvendo um novo modelo de classificação de empregados de trabalhadores autônomos, que ficou conhecido como *ABC test*² (CALIFÓRNIA, 2018).

² “The ABC test presumptively considers all workers to be employees, and permits workers to be classified as independent contractors only if the hiring business demonstrates that the worker in question satisfies each of three conditions: (a) that the worker is free from the control and direction of the hirer in connection with the

Todos esses casos enfrentados pelo judiciário referente a análise de declaração de vínculo trabalhista entre empresas do mesmo gênero da Uber, para fins de incidência de normas trabalhistas já existentes, demonstra a dificuldade que tais trabalhadores da sociedade contemporânea têm enfrentado na observância de direitos basilares responsáveis por assegurar sua dignidade enquanto trabalhadores.

3 A PROTEÇÃO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR NO MUNDO DO TRABALHO DIGITAL

Considerando as novas realidades que têm sido introduzidas a partir da utilização das tecnologias emergentes no ambiente de trabalho, como o avanço de determinadas formas de trabalho que dependem inteiramente da intervenção de aplicativos que servem como intermediários entre o consumidor final e os trabalhadores responsáveis por fornecer o bem ou o serviço requisitado, se torna necessário que haja uma adequação entre a hodierna realidade social e o ordenamento jurídico trabalhista.

A questão é, como tornar o trabalho virtual mais justo considerando todas as barreiras que ainda existem para assegurar a dignidade desses trabalhadores. Em 2018, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou um relatório sobre o futuro do trabalho nas plataformas digitais, sendo investigado um total de 3.500 trabalhadores de 75 países diferentes, levado em consideração as condições de trabalho e como isso afeta a vida dos trabalhadores (BERG, et al., 2018). No final, foi-se compilado um total de 21 critérios que visam aumentar o número de institutos normativos que protegem os trabalhadores virtuais. Dentre eles, por exemplo, está a mudança de classificação de empregados autônomos para empregados de fato; e as cláusulas do termo de adesão, o que se configuraria como o contrato que o empregado irá aderir, deverá estar escrito de forma simples e clara para que os empregados possam compreender com inteireza quais são os seus direitos; entre outros critérios.

Por exemplo, recentemente no Estado da Califórnia foi assinado pelo Governador Gavin Newsom o *Assembly Bill 5* (AB5) que busca alargar o conceito legal de empregado no Estado. A partir deste instrumento regulatório foi instituído um novo teste, conhecido como *ABC test*, que visa *performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact; and (b) that the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business; and (c) that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed.*" (CALIFORNIA, 2018).

melhor classificar um empregado em autônomo ou não, modificando os critérios antes utilizados. O desenvolvimento deste instrumento normativo se deu a partir do já mencionado caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* julgado pela Suprema Corte da Califórnia, em que se foi debatido o *ABC test* e as formas de classificação de um trabalhador para fins de pagamento salarial, considerando se estes seriam empregados ou autônomos. A partir disso, o Poder Legislativo buscou esclarecer a correta aplicação da classificação dos trabalhadores, para evitar que a errônea caracterização resulte na perda de diversos direitos e garantias laborais (CALIFORNIA, 2019).

É de se ter em mente que, com o constante avanço tecnológico e sua influência nas relações de trabalho, o número de trabalhadores virtuais tende a aumentar à medida que novas necessidades surgem. Interessante mencionar uma iniciativa recente no âmbito da União Europeia (UE) de tentar desenvolver, assim como a Carta de Direitos Fundamentais da UE, uma Carta de Direitos Fundamentais virtuais da UE, à fim de se garantir a proteção dos indivíduos não só no mundo offline, mas também no mundo online. A ideia seria ter o sujeito como centro do sistema “*onlife*”, desenvolvendo um rol de direitos específicos que abordem as temáticas relativas à vida digital e os impactos da tecnologia na vida humana (CANOTILHO, 2019).

No que diz respeito a matéria regulatória, é imprescindível que se verifique a natureza de cada atividade para então construir um instrumento normativo capaz de regular com precisão a atividade laboral. Um exemplo é o trabalho sob demanda através de aplicativos, que, apesar de ter a intermediação de um aplicativo que interliga o fornecedor/prestador de serviço com o consumidor, o resultado final será realizado no mundo real (KOVÁCS, 2017), como é o caso dos serviços prestados pela empresa Uber.

O trabalho virtual tem como uma de suas características a volatilidade, uma vez que à medida que a tecnologia avança ela gera novas formas de influência nos moldes com que este trabalho se manifesta, podendo, inclusive, desenvolver uma nova modalidade de trabalho e por conta disso não fazer parte do âmbito de incidência da norma. Considerando ainda a dificuldade de aplicação das normas já existentes, já que as empresas usuárias dessas modalidades de trabalho digital buscam se esquivar de suas obrigações trabalhistas ao afirmarem que não passam de meros intermediários, negando haver um vínculo direto entre o trabalhador e a atividade que este irá realizar. Por fim, soma-se

ainda a natureza temporária e “autônoma” do serviço prestado, o que, em regra, não iria bloquear a possibilidade de se desenvolver um vínculo empregatício (GARBEN, 2017).

No Brasil o sistema normativo que protege os trabalhadores parte da Constituição e irradia para as normas infraconstitucionais, criando um sistema que busca assegurar direitos e garantias mínimas aos empregados. No artigo 7º da Carta Federal, que trata especificamente acerca dos direitos fundamentais dos trabalhadores, apenas um dos incisos faz menção a um aspecto envolvendo a interferência direta das novas tecnologias no ambiente de trabalho, que é o vinte e sete, que expressa a proteção do trabalhador em face da automação (BRASIL, 1988).

O próprio poder Constituinte, de 1988, vinculou dois valores essenciais a sociedade brasileira, os valores da livre iniciativa e do trabalho. Ambos com um reflexo direto em toda a sociedade à medida que o valor do trabalho passa a ser compreendido não só sobre um aspecto individualista, mas sim social, a partir do fato de que o trabalho realizado por um indivíduo seria benéfico para os demais cidadãos; assim como, a livre iniciativa, que toca diretamente nos benefícios sociais de sua atuação, isto é, à medida em que os particulares inovam na iniciativa privada sem, contudo, deixar de respeitar direitos e garantias basilares, como a dignidade da pessoa humana (CEZAR, 2019). Entretanto, apesar da presente associação entre livre iniciativa e o trabalho, enquanto valores constitucionais e fundamentais no Estado democrático de Direito, se torna compreensível o porquê que a Constituição não trouxe em seu bojo mais direitos fundamentais digitais, o que inclui os trabalhistas, considerando o período em que se deu sua criação e o fato de que, à época, não havia tamanho crescimento tecnológico. Entretanto, isso não diminui a fundamentabilidade de se proteger os trabalhadores nos novos modelos de trabalho virtual.

Apesar de não haver ainda normas específicas que tutelem de modo geral a existência do trabalho digital, principalmente os que advêm da *gig economy*, por conta da livre iniciativa e da liberdade profissional, a utilização dessas formas de trabalho não pode ser considerada ilegal (MENDES, CEROY, 2015). Entretanto, o Estado não pode se manter inerte diante da evolução social e das novas modalidades de trabalho. O tradicionalismo apresentado na regulação das relações de trabalho não tem se demonstrado suficiente para proteger os trabalhadores contemporâneos, tendo em vista as diferentes formas de manifestações do trabalho que não tem se coadunado com a legislação vigente (ALMEIDA, MENDONÇA, 2019).

Uma outra hipótese de regulação é a levantada por Choudary (2018) que argumentou pela possibilidade de utilizar os dados de uso do próprio aplicativo para haver uma regulação mais precisa. Resumidamente, ele acredita que os dados devem ser usados de tal modo a assegurar uma maior igualdade entre os trabalhadores e a própria plataforma, liberando, por exemplo, os dados de reputação de um trabalhador para que, se caso ele queira migrar pra outra plataforma, possa aproveitá-los. Nessa perspectiva, por conta da transparência que os dados dão acerca das interações homem-aplicativo, a regulação do trabalho virtual seria mais precisa, no sentido de balancear tanto as necessidades dos trabalhadores e os donos das plataformas, visto que àqueles responsáveis por regular essas modalidades de trabalho teriam uma maior compreensão de como funciona o aplicativo e o que este pretende a partir das informações públicas fornecidas.

CONCLUSÃO

O presente estudo buscou analisar os novos moldes trabalhistas que têm se apresentado no mundo contemporâneo, principalmente em razão do advento do uso constante e estrutural das tecnologias digitais na sociedade atual. Foi-se analisado os contextos introduzidos a partir de modelos econômicos como a economia compartilhada e a *gig economy* e como estes têm influenciado nos sistemas regulatórios trabalhistas. A partir disso, é possível perceber o quão grande figura-se a complexidade de se normatizar o trabalho atualmente, considerando a flexibilidade que as tecnologias e a livre iniciativa produzem e como isso afeta na garantia de direitos básicos destinados aos trabalhadores.

Além disso, buscou-se investigar o atual panorama de uberização das relações de trabalho, que surgiu em decorrência da modalidade de trabalho introduzida pelo aplicativo Uber e que se intensificou nos contextos da economia compartilhada e da *gig economy* de tal modo a influenciar diretamente nas relações de trabalho e econômicas. Tendo ainda em vista a problemática central que permeia este fenômeno, que é a precarização dos empregos ofertados cumulado com a ausência de direitos básicos expressos que visem remediar esta situação.

Por fim, foi-se analisado o atual panorama de proteção do trabalhador no mundo virtual, principalmente quanto aos aspectos regulatórios de direitos e garantias básicas destinadas a estes. Sendo

possível depreender que os sistemas de proteção do trabalhador, tanto em aspectos normativos, quanto em aspectos sociais, não tem se harmonizado com os atuais modelos de trabalho, com raras exceções e, de várias vezes, necessitando da intervenção do judiciário para que tais direitos sejam garantidos, como ocorreu na Califórnia, que antes da edição do *Assembly bill 5*, foi necessário que a Suprema Corte da Califórnia se pronunciasse acerca de um caso que tratava da matéria a qual a lei tutela.

Por conseguinte, a partir do presente estudo, é possível concluir que existe uma necessidade de adequação das normas laborais diante dos novos modelos econômicos, estabelecendo uma proteção mínima aos trabalhadores inseridos na *gig economy*, de modo a assegurar-lhes sua dignidade enquanto trabalhadores. Cabendo ao Estado perceber esse novo fenômeno que tem crescido na sociedade e começar a tomar as medidas necessárias para a sua regulamentação, de modo a perceber os adeptos dessas novas modalidades de trabalho enquanto trabalhadores de fato, que demandam uma proteção eficaz e coerente com suas práticas laborais.

Ademais, vislumbra-se que, diante da necessidade do desenvolvimento de um regramento específico, se torna imperativo que os interessados na criação de tais normativas atuem de modo a incitar o Estado a reconhecer os direitos basilares destinados a esses trabalhadores e como os proteger no contexto da *gig economy*. Considerando ainda que o trabalho digital é preenchido das complexidades inerentes ao uso tecnológico, passa a ser indispensável que a regulamentação desses modelos laborais, quando vierem a surgir, seja compatível com a realidade que se apresentará, já que a mera importação normativa para o ordenamento interno pode não ser suficiente para se englobar o contexto sócio-laboral brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. N. C.; MENDONÇA, M. L. C. A. Novas morfologias de trabalho: proteção legal e desafios pós-contemporâneos. **Revista Pensar**, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5020/2317-2150.2019.9100>. Acesso em: 13 out. 2019.

ALVES, A. C. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 24 nov. 2019.

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-37, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21529/RECADM.2019001>. Acesso em: 23 nov. 2019.

BERG, J. et al. **Digital labour platforms and the future of work: towards a decent work in the online world**. International Labour Organization, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm,%20p.%20105-111. Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. Recorrente: Eustaquio da Paixão Dias, Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Luiz Antônio de Paula Iennaco. Data 17/07/19. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2019.

CALIFORNIA. **Assembly Bill No. 5**. Legislative information. Disponível em: http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 17 out. 2019.

CALIFORNIA. Supreme Court of California. **Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903 (Dynamex)**. Julgado em: 30 abr. 2018. Disponível em: <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>. Acesso em: 25 nov. 2019.

CANOTILHO, J. J. G. Sobre a indispensabilidade de uma Carta de Direitos Fundamentais Digitais da União Europeia. **Rev. Trib. Reg. Fed. 1ª Região**, Brasília, DF, v. 31, n. 1, 2019. Disponível em: <http://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/17>. Acesso em: 13 out. 2019.

CEZAR, F. G. **Valores constitucionais de proteção do trabalhador em face da automação**: análise tópica dos argumentos na Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35368>. Acesso em: 25 nov. 2019.

CHOUDARY, S. P. **The architecture of digital labour platforms: policy recommendations on platform design for worker well-being**. 2018. International Labour Office. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/research-papers/WCMS_630603/lang--en/index.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

DE STEFANO, V.; ALOISI, A. Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. **Bocconi legal studies research paper series**, n. 1, 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/323766255>. Acesso em: 24 nov. 2019.

DE STEFANO, V. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office, conditions of work and employment series n. 71, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm. Acesso em: 21 nov. 2019.

DINIZ, A. P. S.; VARELA, M. G. A. Doutor, por que sou trabalhador autônomo?. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Ano V, n. 9, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130418>. Acesso em: 18 nov. 2019.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy**, uberização do trabalho e outras reflexões. 2019. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf. Acesso em: 19 nov. 2019.

FLORIDI, L. Soft ethics and the governance of the digital. **Philosophy & Technology Journal**, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s13347-018-0303-9>. Acesso em: 11 out. 2019.

GARBEN, S. **Protecting workers in the online platform economy**: an overview of regulatory and policy developments in the EU. European Agency for Safety and Health at Work, 2017. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/regulating-occupational-safety-and-health-impact-online-platform/view>. Acesso em: 13 out. 2019.

GRAGLIA, M. A. V.; LAZZARESCHI, N. A indústria 4.0 e o futuro do trabalho: tensões e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia**, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20336/rbs.414>. Acesso em: 11 out. 2019.

ILO. **Digital labour platforms and the future of work**: towards decent work in the online world. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

KOVÁCS, E. Regulatory techniques for ‘Virtual Workers’. **Hungarian Labour Law e-Journal**, 2017. Disponível em: http://www.hllj.hu/letolt/2017_2_a/A_01_EKovacs_hllj_2017_2.pdf. Acesso em: 13 out. 2019.

MARTINS, A. C. T.; MIRANDA, M. G. Capital social, precarização e uberização do trabalho. **LexCult**, v. 1., n. 1, p. 93-108, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.30749/2594-8261.v1n1p93-108>. Acesso em: 23 nov. 2019.

MENDES, F. S.; CERROY, F. M. **Economia compartilhada e a política nacional de mobilidade urbana**: uma proposta de marco legal (Texto para Discussão nº 185). Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas, CONLEG, Senado Federal, nov. 2015. Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em: 11 out. 2019.

MORAES, J. L. Liberdade, conectividade e precariedade: breves apontamento teóricos sobre a uberização da economia. **Boletim de informações FIPE**, n. 433, outubro/2016. Disponível em: <https://www.fipe.org.br/pt-br/publicacoes/bif/>. Acesso em: 20 nov. 2019.

NORONHA, M. A. **Economia compartilhada e desafios de regulação**: uma tipologia para regulações de plataformas tecnológicas de transporte individual. Dissertação (Mestrado) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/18305>. Acesso em: 18 nov. 2019.

RENAUX, P. **Desemprego cai para 11,8% com informalidade atingindo maior nível da série histórica**. Agência IBGE Notícias, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25534-desemprego-cai-para-11-8-com-informalidade-atingindo-maior-nivel-da-serie-historica>. Acesso em: 24 nov. 2019.

SILVA, J. C. T.; CECATO, M. A. B. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, n. 7, 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>. Acesso em: 20 out. 2019.

TODOLÍ-SIGNES, A. The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. **Transfer: European review of labour and research**, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 11 out. 2019.

UK. England and Wales Court of Appeal (Civil Division) Decisions. **Case No. A2/2017/3467**. Recorrente: Uber B.V., Uber London Limited e Uber Britannia Limited. Recorrido: Yaseen Aslam, James Farrar, Robert Dawson e outros. Data: 19/12/2018. Disponível em: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html>. Acesso em: 25 nov. 2019.

VILLANOVA, A. L. I. **Modelos de negócio na economia compartilhada**: uma investigação multi-caso. Dissertação - Mestrado Executivo em Gestão Empresarial, Faculdade Getúlio Vargas, 2015. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/15184>. Acesso em: 11 out. 2019.