PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD

ANDRÉ GONÇALVES ZIPPERER

A MULTITERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. A INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA A PARTIR DE PLATAFORMAS DIGITAIS E A NECESSIDADE DE TUTELA MODULAR DO DIREITO DO TRABALHO

CURITIBA
2018

ANDRÉ GONÇALVES ZIPPERER

A MULTITERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. A INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA A PARTIR DE PLATAFORMAS DIGITAIS E A NECESSIDADE DE TUTELA MODULAR DO DIREITO DO TRABALHO

Tese apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Doutor no Programa de Pós-Graduação *Strictu-Sensu* em Direito, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Área de concentração: Direito Econômico e Desenvolvimento.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

CURITIBA

2018

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central
Giovanna Carolina Massaneiro dos Santos – CRB 9/1911

Zipperer, André Gonçalves
Z79m 2018 A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho / André Gonçalves Zipperer ; orientador: Marco Antônio César Villatore. – 2018.
249 f.: il. ; 30 cm

Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018
Bibliografia: f. 231-249

1. Direito do trabalho. 2. Trabalho - Inovações tecnológicas. 3. Relações trabalhistas. 4. Trabalhadores autônomos. 5. Tutela. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDD 20. ed. – 341.6

ANDRÉ GONÇALVES ZIPPERER

A MULTITERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. A INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA A PARTIR DE PLATAFORMAS DIGITAIS E A NECESSIDADE DE TUTELA MODULAR DO DIREITO DO TRABALHO

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Strictu-Sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Direito.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore
Orientador – Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther
Centro Universitário Curitiba – UniCuritiba

Prof. Dr. Gilberto Stürmer
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

Prof. Dr. Antônio Carlos Efing
Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR

Prof. Dr. Luiz Alberto Blanchet
Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR

Curitiba, 28 de fevereiro de 2018.

Aos meus pais, Osny e Dagmar.
Ao meu irmão, Fabrício.
A minha esposa, Karine.
Ao meu filho, Henrique.
Fontes inesgotáveis de afeto, incentivo e alegria.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador e amigo, professor Doutor Marco Antônio César Villatore, pela confiança em mim depositada e pelo incentivo com que acompanhou o desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço também ao Prof. Luís Alexandre Carta Winter por também ter me acompanhado durante a caminhada com orientação valiosa, ideias inovadoras e respaldo acadêmico.

À CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, pela bolsa de estudos cujo suporte financeiro tornou possível a elaboração da presente tese.

À Pontifícia Universidade Católica do Paraná à qual estou umbilicalmente ligado desde a graduação, assim como aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da instituição.

Aos colegas, amigos e professores Alessandra Barichello Boskovic, Ana Maria Maximiliano, Rafael Nassif, Roberto Vinícius Hartmann, Daniel Muller Martins, Ana Paula Pavelski, Rodrigo Goulart, Natalia Prigol, Noa Piatã Bassfeld Gnata, Adrian Todoli Signes, José Affonso Dallegrave Neto, Eduardo Milléo Baracat, Mauricio Godinho Delgado e Duarte Abrunhosa e Sousa que participaram da construção desta tese com sugestões bibliográficas, debates, discussões temáticas e revisões de texto.

À Universidade de La Sapienza em Roma e Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Genebra nas quais realizei período de aprendizado, pesquisa e coleta de material bibliográfico.

Aos meus sócios Fabio Freitas Minardi, Fabiano Freitas Minardi e toda equipe do escritório Zipperer e Minardi Advogados Associados, sem o respaldo dos quais esta pesquisa não teria sido possível.

Ao meu irmão, Fabrício Gonçalves Zipperer, pelo incentivo e inestimável auxílio na pesquisa.

Aos meus pais, Osny e Dagmar Zipperer, meus eternos incentivadores, que deram tudo de si para colaborar com a realização deste projeto e que sempre me guiaram pelos melhores caminhos.

A minha esposa Karine Amaral Barbosa Zipperer, amiga e companheira, pela paciência, pela cumplicidade, apoio, amor e carinho.

Ao meu filho, Henrique Barbosa Zipperer, amor infindável, por fazer de cada instante um momento especial.

A Deus, por olhar por mim e nunca me deixar só.

RESUMO

Este trabalho procurou verificar se a prestação de trabalho intermediada via plataforma *online* (*crowdwork*) deve ser tutelada pelo Direito do Trabalho como terceiro gênero de relação de trabalho intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. A principal hipótese é de que a relação de trabalho assim caracterizada, fruto da transformação dos processos produtivos do século XXI, não pode ser caracterizada como uma relação de emprego clássica por possuir nível de autonomia inconciliável com o poder gerencial do contratante em grau suficiente para a caracterização de subordinação plena assim como também não se confunde como trabalho autônomo, havendo, portanto, inadequação regulatória das duas definições dicotômicas de relação de trabalho para proporcionar uma proteção efetiva. Surge, então, a necessidade do Direito do Trabalho intervir para regular a posição deste trabalhador sob o risco de deixar desprotegido uma boa parte dos trabalhadores em um futuro próximo. Utilizando-se do método indutivo de pesquisa, investigou-se as características do trabalho intermediado via plataforma digital enquanto realidade inserida em um contexto de quarta revolução industrial para, a partir da concepção de um conceito de trabalhador inserido nessa relação, verificar se o mesmo se enquadra na clássica estrutura binária de subordinação e autonomia. Com a criação de plataformas para intermediação de intermediação de trabalho humano a partir da segunda metade da primeira década do século XXI, o mundo do trabalho vem experimentando profunda mudança nas relações de trabalho. Trata-se do *crowdwork* ou o "trabalho na multidão" fruto de influxos de numa nova ciência de redes, da desconscentração produtiva impulsionada pelas inovações disruptivas, desejo por flexibilidade e da chamada economia do "compartilhamento", uma das forças motrizes da quarta revolução industrial. Essa relação, que pode ser classificada como *online* e *offline* traz um novo paradigma para as relações de trabalho caracterizado a partir de uma relação triangular de multiterceirização das atividades humanas no qual uma plataforma digitual conecta trabalhadores inseridos em uma "nuvem humana" e requerentes, que se beneficiam do trabalho e do produto dele decorrente. O estudo identifica as incompatibilidades do modelo de trabalhador da multidão produtora em uma relação de *crowdwork* com os conceitos de subordinação e da própria legislação arcaica que já não consegue fornecer proteção suficiente a este trabalhador, inclusive em questões de Direito Coletivo do Trabalho. Os resultados produtivos da atividade do trabalhador passam a se unir tanto aos da atividade da plataforma quanto do requerente, pois ambos são igualmente tomadores do serviço, observando para tanto critérios qualitativos, quantitativos e funcionais. A proteção deste novo trabalhador, fruto de irrefreável tendência de virtualização da intermediação das relações de trabalho deve se dar a partir da releitura e reconstrução da dicotomia codicista e introdução de uma tutela modular, sendo que este novo trabalhador, identificado como trabalhador coordenado digital, assim como o parassubordinado na Italia, deve ocupar uma tutela intermediária entre o trabalhador subordinado clássico e o autônomo de acordo com a ideia de círculos concêntricos de Supiot pois, com o esvaziamento do criterio da subordinação a proteger o trabalho humano, o mesmo ainda permanece vulnerável em posição de debilidade.

Palavras-chave: *Crowdwork*. Quarta revolução industrial. Plataformas digitais. Tecnologia e trabalho. Subordinação legal. Multiterceirização. Parassubordinação.

ABSTRACT

This research sought to verify if the work intermediated via *online* platform (crowdwork) should be protected by Labor Law as the third type of intermediate relationship between subordinate and autonomous work. The main hypothesis is that the labor relationship thus characterized, as a result of the transformation of the productive processes of the 21st century, can not be characterized as a classic employment relationship because it has a level of autonomy that is irreconcilable with the managerial power of the contractor to a sufficient degree for the characterization of full subordination as well as not confused as autonomous work, thus, there is a regulatory inadequacy of the two dichotomous definitions of labor relation to provide an effective protection. The need for labor law therefore arises to regulate the position of this worker at the risk of leaving a large number of workers unprotected in the near future. Using the inductive method of research, we aim to investigate the characteristics of the work intermediated via digital platform as a reality inserted in a context of 4th. industrial revolution to, from a pre-defined concept of "crowdworker", verify if it fits the classic binary structure of subordination and autonomy. With the creation of intermediation platforms for the purchase and sale of human labor from the second half of the first decade of the 21st century, the world of work has been experiencing a profound change in labor relations. It is crowdwork, or "work in the crowd" as a result of influxes of a new network science, productive deconstruction driven by disruptive innovations, a desire for flexibility and the so-called "sharing" economy, one of the driving forces behind the 4th. Industrial Revolution. This relationship, which can be classified as *online* and offline, brings a new paradigm for labor relations characterized from a triangular crowdsourcing relation in which a digital platform connects workers inserted in a "human cloud" and requesters that benefits from the work and the resulting product. The study identifies the incompatibilities of this model with the concepts of subordination and the archaic legislation itself that can no longer provide sufficient protection to this worker, including in issues of Collective Labor Law. The productive results of the worker's activity are now joined to both the activity of the platform and the applicant, since both are also service takers, observing qualitative, quantitative and functional criteria. The protection of this new worker, as a result of an unstoppable tendency to virtualize the intermediation of labor relations, must come from the re-reading and reconstruction of the dichotomy inserted at the Labour Code and the introduction of a modular tutelage, and this new worker, identified as a "digital coordinated worker," like the parasubordinate in Italy, should occupy an intermediate tutelage between the autonomous and subordinate worker according to the idea of concentric circles of Supiot, for, by emptying the criterion of subordination to protect human labor, it still remains vulnerable in weak position.

Key-words: Crowdwork. Fourth industrial revolution. Digital platforms. Technology and work. Legal Subordination. Crowdsourcing. Parasubordination.

RESUMEN

Este trabajo buscó verificar si la prestación de trabajo intermedio de la plataforma *online* (*crowdowork*) debe ser tutelada por el Derecho del Trabajo como tercer género de relación de trabajo intermedio entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo. La principal hipótesis es que la relación de trabajo así caracterizada, fruto de la transformación de los procesos productivos del siglo XXI, no puede ser caracterizada como una relación de empleo clásica por poseer un nivel de autonomía inconciliable con el poder gerencial del contratista en grado suficiente para la la caracterización de subordinación plena así como tampoco se confunde como trabajo autónomo, habiendo, por lo tanto, inadecuación regulatoria de las dos definiciones dicotómicas de relación de trabajo para proporcionar una protección efectiva. Se plantea entonces la necesidad del Derecho del Trabajo de intervenir para regular la posición de este trabajador bajo el riesgo de dejar desprotegido a una buena parte de los trabajadores en un futuro próximo. Utilizando el método inductivo de investigación, se investigó las características del trabajo intermedio vía plataforma digital como realidad insertada en un contexto de 4.ª la revolución industrial para, a partir de la concepción de un concepto de trabajador insertado en esa relación, verificar si el mismo se enmarca en la clásica estructura binaria de subordinación y autonomía. Con la creación de plataformas para intermediación de intermediación de trabajo humano a partir de la segunda mitad de la primera década del siglo XXI, el mundo del trabajo viene experimentando un profundo cambio en las relaciones de trabajo. Se trata del funeral, o el "trabajo en la multitud" fruto de influjos de una nueva ciencia de redes, de la desconscentración productiva impulsada por las innovaciones disruptivas, deseo por flexibilidad y de la llamada economía del "compartir", una de las fuerzas motrices de la 4.ª Revolución industrial. Esta relación, que puede ser clasificada como *online* y offline, trae un nuevo paradigma para las relaciones de trabajo caracterizado a partir de una relación triangular de *crowdsourcing* de las actividades humanas en el que una plataforma digital conecta a trabajadores insertos en una "nube humana" y solicitantes, que se benefician del trabajo y del producto resultante. El estudio identifica las incompatibilidades del modelo de trabajador de la multitud productora en una relación de *crowdwork* con los conceptos de subordinación y de la propia legislación arcaica que ya no consigue proporcionar suficiente protección a este trabajador, incluso en cuestiones de Derecho Colectivo del Trabajo. Los resultados productivos de la actividad del trabajador pasan a unirse tanto a los de la actividad de la plataforma y del solicitante, pues ambos son igualmente tomadores del servicio, observando para tanto criterios cualitativos, cuantitativos y funcionales. La protección de este nuevo trabajador, fruto de irrefrenable tendencia de virtualización de la intermediación de las relaciones de trabajo debe darse a partir de la relectura y reconstrucción de la dicotomía codicista e introducción de una tutela modular, siendo que este nuevo trabajador, identificado como trabajador coordinado digital, así como el parassubordinado en Italia, debe ocupar una tutela intermedia entre el trabajador subordinado clásico y el autónomo de acuerdo con la idea de círculos concéntricos de Supiot pues, con el vaciamiento del criterio de la subordinación a proteger el trabajo humano, el mismo sigue siendo vulnerable en posición de debilidad.

Palabras Clave: *Crowdwork*. Cuarta revolución industrial. Plataformas digitales. Tecnología y trabajo. Subordinación legal. Crowdsourcing. Parasubordinación.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMT - *Amazon Mechanical Turk*
API - *Application Programming Interface*
Art. - Artigo
BGB - Código Civil Alemão
CC - Código Civil
CCT - Convenção Coletiva de Trabalho
CEO - *Chief Executive Officer*
CF - Constituição Federal
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CPC - Código de Processo Civil
CPUC - Comissão de Serviços de Utilidade Pública da Califórnia
DDL - *Disegno di Legge*
DEJT - Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
EUA - Estados Unidos da América
FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social
HIT - *Human Intelligence Taks*
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IdC - Internet das Coisas
ILO - *International Labour Organization* (Organização Internacional do Trabalho)
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
IoT - Internet of Things
LETA - Estatuto do Trabalho Autônomo da Espanha
LGS - Decreto Legislativo Italiano
Mturk - *Amazon Mechanical Turk*
OGMO - Órgão Gestor de Mão de Obra
OIT - Organização Internacional do Trabalho
ONU - Organização das Nações Unidas
PDV - Plano de Demissão Voluntária
PL - Projeto de Lei

RAT - Risco de Acidente do Trabalho
Rev. - Revista
SUS - Sistema Único de Saúde
TAED - Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente
TRAED - Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente
TRT - Tribunal Regional do Trabalho
TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 14

1 TECNOLOGIA E TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL 18

1.1 O TRABALHO NA MULTIDÃO PRODUTORA – UM NOVO MODELO DE NEGÓCIOS – UM MODELO DISRUPTIVO 18

1.1.1 A quarta revolução industrial – a revolução digital e a mudança de paradigma do trabalho 23

1.2 ECONOMIA "COLABORATIVA", *CROWDSOURCING* E O *CROWDWORK* – A DIFERENCIAÇÃO TIPOLÓGICA E A CONFUSÃO TERMINOLÓGICA 33

1.2.1 Os diversos tipos de "economia baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *online*" 39

1.2.1.1 Compartilhamento de bens via plataforma *digital* 40

1.2.1.2 Multitercerização (*crowdsourcing*) e *crowdworking* 42

1.2.1.2.1 *Crowdsourcing* ou multiterceirização *online* 49

1.2.1.2.2 *Crowdsourcing* ou multiterceirização *offline* 57

1.3 OS IMPACTOS DA DIGITALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES NO TRABALHO E EMPREGO 66

1.3.1 Um novo método de organização da produção. Neo-taylorismo digital 74

1.4 A INEVITABILIDADE E IRREVERSABILIDADE DO FENÔMENO 77

1.4.1 A firma e a redução de custos de transação 80

2 SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO 84

2.1 A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO ESSENCIAL PARA A IDENTIFICAÇÃO DE UMA RELAÇÃO DE EMPREGO 84

2.1.1 A autonomia da vontade – a subordinação da vontade 89

2.1.1.1 Subordinação jurídica 91

2.1.1.2 Subordinação objetiva e estrutural 93

2.1.2 A crise conceitual da subordinação de acordo com a doutrina 96

2.2 O TRABALHO PARASSUBORDINADO, CONFORME O DIREITO ITALIANO (A COLABORAÇÃO COORDENADA E CONTÍNUA) 100

2.2.1 As dificuldades da utilização da colaboração coordenada e contínua no modelo italiano 105

2.2.2 O projeto de lei italiano sobre trabalho via plataforma digital - Disegno di legge 2934 XVII Leg de 5 de outubro de 2017 – uma fuga da parassubordinação 109
2.3 A TENDÊNCIA EXPANSIONISTA DO DIREITO DO TRABALHO – A TUTELA DE TRABALHADORES NÃO SUBORDINADOS NO DIREITO EUROPEU – OS EXEMPLOS DA ESPANHA E ALEMANHA 112
2.3.1 Espanha – O trabalhador econômico dependente – A LETA 112
2.3.2 Alemanha - *arbeitsnehmeränhliche Personne* 116
2.4 O TRABALHADOR AUTÔNOMO 120
2.5 AS ZONAS FRONTEIRIÇAS DO DIREITO DO TRABALHO 123
2.5.1 Sistema de vendas diretas (vendedoras de cosméticos) 124
2.5.2 Representante Comercial 126
2.5.3 Os parceiros (o conceito de parceria) 129
2.5.4 A lei do salão-parceiro 130
2.5.5 Os cooperados 132
2.5.6 Os trabalhadores avulsos 134
3 O NOVO TRABALHO DIGITAL NÃO SUBORDINADO – A POSSIBILIDADE DE AMPLIAÇÃO DAS PROTEÇÕES TRABALHISTAS A PARTIR DA CRIAÇÃO DO RECONHECIMENTO DE UM TERCEIRO GÊNERO DE RELAÇÃO DE TRABALHO 139
3.1 A DIFICULDADE DE SE PENSAR O TRABALHADOR COORDENADO DE PLATAFORMA DIGITAL *EX ANTE* 139
3.1.1 A construção de um conceito/modelo 139
3.1.1.1 Pressupostos para a construção de um conceito de trabalhador da multidão produtora como modelo único a ser albergado 142
3.1.1.2 Em resumo, a definição de trabalhador *crowdworker* e de multiterceirização (*crowdsourcing*) 149
3.2 O TRABALHO NA MULTIDÃO PRODUTORA A PARTIR DE PLATAFORMA DIGITAL COMO TRABALHO NÃO SUBORDINADO 150
3.2.1 As incompatibilidades legais do modelo de trabalho *crowdwork* com os direitos dos trabalhadores subordinados 151
3.2.1.1 O direito de personalidade decorrente do sistema reputacional. Uma particularidade do trabalho multiterceirizado não identificado na legislação que trata do trabalho subordinado 155

3.2.2 A remuneração do trabalho – (não) apropriação do excedente pela plataforma e a (não) geração de proveito econômico – lucro da atividade enquanto trabalho subordinado 160
3.2.3 O trabalho coordenado digital não-subordinado – outros critérios 165
3.2.4 Outros aspectos da (ausência de) subordinação. Dependência econômica e Dependência técnica 174
3.3 O ESTRANHAMENTO DO *CROWDWORK* COM O TRABALHO AUTÔNOMO 178
4 O DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS REALIDADES DO DO SÉCULO XXI 180
4.1 A NECESSIDADE DE REPENSAR O DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DAS NOVAS REALIDADES DO TRABALHO DO SÉCULO XXI 180
4.1.1 Um novo Direito do Trabalho para além do contrato de trabalho subordinado 185
4.1.1.1 A necessidade de releitura e reconstrução da dicotomia codicista entre trabalho autônomo e subordinado – a possibilidade da intrução de uma tutela modular 194
4.1.1.2 Propostas de diferentes graus de proteção social para a tutela parcial do trabalhador de acordo com o seu grau de subordinação 199
4.1.1.2.1 O relatório Supiot 199
4.1.1.2.2 A corrente pluralista italiana 203
4.1.2 Fundamentos para uma proposta de tutela intermediária dos trabalhadores das plataformas 205
4.1.2.1 O projeto Hamilton 209
4.1.3 A multiterceirização e o Direito Coletivo do Trabalho. A organização coletiva dos *crowdworkers*. O papel dos sindicatos a prova 214
CONCLUSÃO 223
REFERÊNCIAS 231

INTRODUÇÃO

Com a criação de plataformas destinadas à intermediação de trabalho humano, o mundo vem experimentando profunda mudança nas relações laborais. Trata-se do *crowdwork*, ou o "trabalho na multidão" fruto de influxos de numa nova ciência de redes, da desconscentração produtiva impulsionada pelas inovações disruptivas, desejo por flexibilidade e da chamada economia do "compartilhamento", uma das forças motrizes da quarta revolução industrial.

A presente tese partiu do seguinte questionamento: A prestação de trabalho intermediada via plataforma *online* (*crowdowork)* deve ser tutelada pelo Direito do Trabalho como terceiro gênero de relação laboral intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo?

A hipótese que se prentedeu confirmar é de que a relação de trabalho assim caracterizada, fruto da transformação dos processos produtivos do século XXI, não pode ser caracterizada como uma relação de emprego clássica por possuir nível de autonomia inconciliável com o poder gerencial do contratante em grau suficiente para a caracterização de subordinação plena assim como também não se confunde como trabalho autônomo, havendo, portanto, inadequação regulatória das duas definições dicotômicas de relação de trabalho para proporcionar uma proteção efetiva.

Surge, então, a necessidade do Direito do Trabalho intervir para regular a posição deste trabalhador sob o risco de deixar desprotegido uma boa parte dos trabalhadores em um futuro próximo.

Utilizando-se do método indutivo de pesquisa, investigou-se as características do trabalho intermediado via plataforma digital enquanto realidade inserida em um contexto de quarta revolução industrial para, a partir da concepção de um conceito de trabalhador inserido nessa relação, verificar se o mesmo se enquadra na clássica estrutura binária de subordinação e autonomia.

O presente pesquisa, por se propor a contribuir para uma análise crítica da realidade contemporânea sobre o papel da empresa e do Estado, bem como das formas de organização jurídica, se insere e adere à linha de pesquisa 1 do programa de Doutorado da PUC-PR "Direito Econômico e Desenvolvimento".

No primeiro capítulo, cuidamos de analisar o fenômeno da intermediação de trabalho via plataformas *online* dentro do momento histórico no qual surgiu e do qual é decorrente.

Um contexto de quarta revolução industrial caracterizado por intensas e rápidas mudanças de paradigma causadas por tecnologias disruptivas. Analisou-se as consequências das mudanças do processo produtivo com a digitalização das relações de em uma realidade indústrias inteligentes, internet das coisas, de forte tendência de substituição das atividades de trabalho humano por tecnologia e do surgimento da "economia do compartilhamento", assim como os impactos no trabalho e emprego.

Em relação a chamada "economia compartilhada", baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *online*, realizamos a classificação tipológica dos tipos de plataformas existentes a partir do seu modelo proposto identificando para fins de estudo dois tipos: Plataformas de compartilhamento de bens *online* e o *crowdsourcing,* ou multiterceirização, termo que encontramos equivalência na língua pátria, sendo que esta pode ser classificada em *online* e *offline*.

Estas últimas compreendem o o modelo de trabalho *crowdwork,* objeto deste estudo, motivo pelo qual a eles se dedicou uma análise mais detida a partir de dois modelos escolhidos pela sua importância, relevância e representatividade do fenômeno: O *Amazon Mechanical Turk* e o Uber.

Estas análises refletir-se-ão na construção de um modelo *ex ante,* um conceito de trabalhador da multidão *crowdworker* no terceiro capítulo.

As análises do primeiro capítulo tiveram como referencial teórico a obra de Klaus Shwab sobre a quarta revolução industrial, e trabalhos recentes de pesquisadores europeus da economia do compartilhamento ligados à Organização Internacional do Trabalho.

A partir do reconhecido de que cabe ao Direito do Trabalho, portanto, a partir dessa nova realidade, avançar para eatabelecer uma rede de proteção adequada a este novo trabalhador, passou-e avaliar como as novas relações do século XXI se enquadram nos paradigmas postos pelo Direito a partir do inescapável ponto de vista da dependência e subordinação.

O segundo capítulo tratou da subordinação nas relações de trabalho como elemento essencial para a identificação de uma relação de emprego. Essa análise foi feita com a compreensão da subordinação como fenômeno social que deve estar alinhado ao fato empírico, e trouxe seus diversos significados e pontos de vista, inclusive através da crítica da doutrina a alguns destes significados na qual doutrinadores entendem que o conceito de subordinação esteja em "crise".

Analisou-se também os modelos trazidos no Direito europeu de tutela intermediária como a parassubordinação italiana e o trabalho autônomo economicamente dependente da Espanha e Alemanha.

Ao final deste capítulo, a pesquisa se centra em categorias e tipos de trabalho situados na chamada "zona cinza" do Direito do Trabalho, zona fronteiriça que separa o emprego da contratação autônoma nos quais os critérios de identificação são indefinidos.

O terceiro capítulo tratou do novo trabalho digital e a possibilidade de ampliação das proteções trabalhistas a partir da criação do reconhecimento de um terceiro gênero de relação de trabalho.

Neste capítulo buscou-se confirmar se a hipótese se mostra verdadeira ou não.

A primeira atenção foi dada à construção de um conceito de trabalhador *crowdworker* ou trabalhador da multidão produtiva para o propósito específico da investigação se basear de um possível modelo único sob pena de navegar no vazio para que se atinja algum padrão de cientificidade sobre o tema. Este foi construído com base em quatro pressupostos colhidos a partir da observação empírica do fenômeno, apesar da heterogeneidade que o caracteriza.

A partir destas referências é feita uma análise do novo modelo de trabalho intermediado via plataforma digital em contraposição dos conceitos de subordinação e trabalho autônomo cuja conclusão apressada aponta para o estranhamento e descompasso da estrutura binária clássica.

A pesquisa identifica as incompatibilidades do modelo de trabalhador da multidão produtora em uma relação de *crowdwork* com os conceitos de subordinação e da própria legislação arcaica que já não consegue fornecer proteção suficiente a este trabalhador.

Reconhecida a inadequação dicotômica codicista, é apresentada uma releitura do Direito do Trabalho com a possibilidade da criação de uma tutela modular para uma terceira categoria intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, baseada na figura da coordenação, chamada de "trabalho coordenado digital", a qual que deve ser tutelada pelo Direito do Trabalho a partir da técnica defendida no Relatório Supiot e pela corrente pluralista italiana de círculos concêntricos, ocupando uma posição intermediária, a exemplo da parassubordinação italiana.

Neste capítulo, são apresentados os fundamentos com base nos quais é devida a criação do gênero *tertius*, o qual deve tutelado sob pena de deixar uma boa parte dos trabalhadores no futuro sem a proteção da legislação trabalhista.

Aqui ressaltamos um corte epistemológico. O trabalho não se propõe a afirmar quais seriam estes direitos, mas deixa claro que estes devem advir da força da organização coletiva.

1 TECNOLOGIA E TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL

1.1 O TRABALHO NA MULTIDÃO PRODUTORA – UM NOVO MODELO DE NEGÓCIOS – UM MODELO DISRUPTIVO

A página inicial do site do Sindicato dos Serviços Unidos Alemão (Verdi) traz uma descrição sombria sobre o futuro do trabalho:

> O ano é 2020. O mundo do trabalho mudou tremendamente. As pessoas são quase exclusivamente "trabalhadores da nuvem". O emprego permanente é quase inexistente. As empresas contratam sua força de trabalho em uma rede virtual, conforme necessário. O que começou com a indústria de TI agora afeta quase todas as profissões. Um exército de freelancers está lutando por comissões mundiais. O resultado: dumping de preços. Hoje, as pessoas ganham um terço do que foi pago há 10 anos. Uma ficção científica sobre a gigantesca desvalorização do trabalho.[1]

A previsão é para 2020. O futuro que conseguimos percerber se avizinhando já quase se confunde com o amanhã. Estamos quase sendo atropelados por ele. Como o Direito do Trabalho pode perceber e se adaptar mudanças tão rápidas para manter a sua função assecuratória de melhores condições sociais e de trabalho? Neste sentido, toda e qualquer resposta só pode ser dada a partir de uma análise profunda das mudanças do modo de produção e do ambiente em que elas acontecem.

A partir da segunda metade do século XX presenciamos a transição do modelo de organização corporativa Taylor-Fordista para um modelo de transição, definido com como "pós-fordista" o qual mudou radicalmente o cenário das relações de trabalho.

As empresas estão inseridas em um contexto econômico profundamente diferente do passado, em um mercado internacional e globalizado, cenário de forte.

Neste contexto, no final do século passado, Kurz já chamava a atenção para uma necessidade de reavalização do modelo de trabalho, pois segundo pregava, "os

---

[1] Tradução livre de: *"Wir schreiben das Jahr 2020. Die Arbeitswelt hat sich gewaltig verändert. Die Menschen sind fast ausschließlich, Cloud Worker'. Festanstellungen gibt es so gut wie gar nicht mehr. Die Unternehmen heuern, je nach Bedarf, ihre Arbeitskräfte über ein virtuelles Netzwerk an. Was mit der IT-Branche begann, betrifft nun nahezu alle Berufsgruppen. Ein Heer von Freelancern kämpft mit weltweiter Konkurrenz um Aufträge. Die Folge: Preisdumping. Heute verdienen die Leute ein Drittel von dem, was noch vor 10 Jahren gezahlt wurde."* (VERDI, Vereinte Diestleistungs-Gewerkschaft. **Arbeiten in der Wolke**. Disponível em: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++fd9e2f52-82fe-11e1-5004-0019b9e321e1>. Acesso em: 10 jan. 2018).

seres humanos, postos sob a tutela do mercado e do Estado, que gritam ferozmente, porém, em vão, por emprego, estão presos à lógica antonomiada do dinheiro, como o enforcado está preso à corda.". Conclui:

> Consertos no atual modo de economia e de vida não adiantam mais. Precisa-se, inevitavelmente, de uma ruptura profunda de princípios. Para isso poder acontecer, os homens precisam recuperar o controle sobre sua própria vida, desdobrar atividades autônomas, ultrapassando o trabalho assalariado e superar sua dependência total de "empregos" da economia de mercado. Não sobra mais muito tempo para a maioria pensante nos sindcatos, entre os executivos e na política.[2]

A empresa, com o objetivo de reduzir custos, mudou progressivamente sua estrutura através de processos de reestruturação, terceirização e redução de capital, enquanto no lado do emprego houve a necessidade de atenuar ou modular horários e cargas de trabalho diferentes.

Como consequência, a necessidade de maior mobilidade espacial e temporal dos trabalhadores foi estabelecida, com o uso de formas flexíveis e temporárias de trabalho subordinado, por um lado, e formas independentes de trabalho autônomo, por outro.[3]

A velocidade das mudanças sociais e especialmente no mundo do trabalho a partir das inovações tecnológicas, aponta para uma nova realidade. Com a criação de plataformas de intermediação de trabalho humano a partir da segunda metade da primeira década do século XXI, o mundo do trabalho vem experimentando uma profunda e radical mudança que tem potencialidade para ser a mais importante desde a introdução do trabalho subordinado.

Trata-se do *crowdwork,* ou o "trabalho na multidão".

Clay Shirky[4] lembra que muitos trabalhos que atribuímos a uma só pessoa foram na verdade obra de uma multidão. Michelangelo colocou assistentes para pintar a capela sistina, Thomas Edison, que registrou mais de mil patentes em seu nome, coordenada uma equipe de cerca de vinte pessoas. Até mesmo a escrita de

---

2 KURZ, Roberto. **Os últimos combatentes**. Petrópolis: Vozes, 1997. p.287 e 288.

3 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 120-123.

4 SHIRKY, Clay. **Lá vem todo mundo**: o poder de organizar sem organizações. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2012. p.19.

um livro, atividade supostamente solitária, envole trabalho de editores, *designers*, impressores. "A centralidade do esforço em grupo para a vida humana significa que qualquer coisa que mude o modo como os grupos funcionam terá profundas consequências para tudo, do comércio e o governo até a mídia e religiao".[5]

Uma lição óbvia é que novas tecnologias permitem novos tipo de formação de grupos ou redes, sendo que quando mudamos a maneira de nos comunicarmos, mudamos também a sociedade. Neste sentido metaforiza Shirky:

> Quando mudamos a maneira de nos comunicarmos, mudamos a sociedade. As ferramentas que uma sociedade usa para se criar e se manter são tão centrais para a vida humana quanto uma colmeia é para a vida das abelhas. Embora a colmeia não seja parte de nenhuma abelha individual, é parte da colônia e ao mesmo tempo molda e é moldada pela vida de seus habitantes. A colmeia é um dispositivo social, uma peça de tecnologia da informação das abelhas que fornece uma plataforma, literalmente, para a comunicação e a coordenação que tornam a colônia viável. Não é possível compreender abelhas individuais à parte da colônia ou do ambiente que compartilham e criaram em conjunto. Dá-se o mesmo com as redes humanas: abelhas fazem colmeias, nós fazemos telefones celulares.[6]

Freitas[7] lembra que o conceito de redes não é novo e nem foi formulado pela área de informática retomando conceitos matemáticos para apresentar as redes com base no enunciado de Leonard Euler para o problema das *7 Pontes de Königsberg*, o qual fez uso de uma representação denominada "grafo" ou rede.[8] Nesse contexto, a mesma autora aponta que "na verdade, cada usuário não se preocupa com a estrutura e topologia disponível, mas sim, o que interessa é fazer parte, estar conectado e relacionar-se".[9]

Esta rede, quando formada por um grupo de trabalhadores pode servir para um processo de desconscentração produtiva, ou desconstrução do modelo produtivo.

---

5 SHIRKY, Clay. **Lá vem todo mundo**: o poder de organizar sem organizações. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2012. p.20.

6 SHIRKY, Clay. **Lá vem todo mundo**: o poder de organizar sem organizações. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2012. p.20.

7 FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Redes sociais: sociedade tecnológica e inclusão digital. In: WACHOWICZ, Marcos (Org.). **Direito da sociedade da informação & propriedade intelectual**. Curitiba: Juruá, 2012. p.44-45.

8 Observação também em CAVEDON, Ricardo; FERREIRA, Heline Sivini; FREITAS, Cínthia Obladen de Almendra. O meio ambiente digital sob a ótica da teoria da sociedade de risco: os avanços da informática em debate. **Revista Direito Ambiental e Sociedade**, v.5, p.216, 2015.

9 FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Redes sociais: sociedade tecnológica e inclusão digital. In: WACHOWICZ, Marcos (Org.). **Direito da sociedade da informação & propriedade intelectual**. Curitiba: Juruá, 2012. p.47.

Para Chaves Júnior[10] o trabalho contemporâneo vem sofrendo rapidamente uma transformação tipológica que envolve três tendências bem nítidas sendo elas a crise de valor, sobretudo daquele decorrente do trabalho tradicional, como a força de transformação da natureza material, os influxos da nova ciência das redes e a desconscentração produtiva, impulsionada pelas "inovações disruptivas".

O conceito de tecnologia disruptiva é trabalhado a partir dos escritos de Clayton Christensen, professor de Harvard que se inspirou no conceito de "destruição criativa" cunhado pelo economista austríaco Joseph Schumpeter em 1939 para explicar os ciclos de negócios. Segundo ele, o capitalismo funciona em ciclos, e cada nova revolução (industrial ou tecnológica) destrói a anterior e toma seu mercado.

Segundo explica, quando uma empresa lança uma tecnologia mais barata, acessível e eficiente, mirando margens de lucros, cria uma revolução, deixando obsoleto quem antes era um líder no mercado.[11] Tal conceito também se conecta a outro formulado pelo próprio Christensen chamado "dilema do inovador" (*Innovator's Dilemma*).[12]

O termo "*tecnologia disruptiva"*, pelo seu caráter de quebra de paradigma vem sendo utilizado pela doutrina brasileira para explicar o fenômeno que implica em fortes transformações sociais e de relações no trabalho contemporâneo.[13] Esse caráter disruptivo, de mudança paradigmática é o que Clay Shirky, inspirado em George W.S.Trow, chama também de "deslocamento tectônico".[14]

Ana Frazão ressalta, de forma provocativa, que a primeira grande discussão sobre o tema seria saber em que medida a disrupção se diferencia da inovação, considerando

---

[10] CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.101.

[11] CHRISTENSEN, Clayton M.; BOWLER, Joseph. Disruptive Technologies: Catching the wave in Cambridge. **Harvard Business Review**, v.73, n.1, p.43-53, 1995.

[12] CHRISTENSEN, Clayton M. **O dilema da inovação**. Tradução de Laura Prates Veiga. São Paulo: Edna Veiga; Makron Books, 2001.

[13] Vide CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.101.

[14] Assim o faz para explicar a influência das redes de organização social na internet e a troca de informações desta sobre a mídia tradicional. (SHIRKY, Clay. **Lá vem todo mundo**: o poder de organizar sem organizações. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2012. p.24 e 25).

que esta última é uma característica inerente ao próprio capitalismo.[15] Para Aloisi, por exemplo, não está claro se na verdade não estaríamos em frente a uma versão digital do taylorismo, ou seja, uma eficiente expropriação do trabalho em detrimento de segurança, educação e desenvolvimento de habilidades dos trabalhadores.[16]

Neste sentido então, parte da doutrina conclui que não estaríamos exatamente diante de uma tecnologia disruptiva, mas apenas de uma mutação do capitalismo que teria o poder de se transmutar para se afastar da regulação dura.

Não é o que entendemos.

A mudança da forma de exploração do trabalho é composta basicamente por três principais componentes – *Internet, Big Data e Smartphone* – que formam as bases de uma nova economia e, portanto, de um novo mercado de trabalho mundial. Degryse[17] nota, entretanto, que este novo fenômeno não foi detectado em sua maior parte em estatísticas completas, em grande parte porque a economia da tecnologia digital do século XXI é bem diferente de tecnologias anteriores que impactaram o mercado de trabalho em larga escala.

Não há dúvidas do caráter disruptivo dessa evolução pois afeta sobremaneira o modo de organização das empresas, suprimindo modelos antigos, tornando-se incorporadas ao capital físico e humano, criando mais valor com menos investimentos.[18]

As plataformas permitiram a reorganização de atividades, a fragmentação das em tarefas, facilitaram a prestação remota de serviços, deslocamento de custos, aumento da concorrência, redução as barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos, diluição de fronteiras físicas geográficas entre trabalhadores de diferentes países, além de outras consequências.

---

15 FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. **Jota.info**, 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>. Acesso em: 14 jun. 2017.

16 ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.6, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017.

17 DEGRYSE, Christophe (Ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (eropean Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>. Acesso em: 25 jun. 2017.

18 MANYIKA, James; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; DOBBS, Richard; BISSON, Peter; MARRS, Alex. **Disruptives technologies**: advances that will transform life, business, and the global economy, Washington: McKinsey Global Institute, 2013.

De acordo com a noção de Schumpeter e depois aprimorada por Christensen de "criação destrutiva", isso significa que não se trata de se adaptar a novas práticas, mas de romper com o antigo modelo para inserir um modelo totalmente novo em termos de métodos de produção, recursos de gestão, etc.

Não há como negar o caráter de mudança paradigmática verdadeira nas relações de trabalho inseridas na revolução digital, parte do que se convenciona chamar atualmente de "quarta revolução industrial" a partir de novas e flexíveis formas de acesso ao trabalho. Há a necessidade de que esses benefícios não se traduzam também em precariedade na tutela do trabalhador com vistas à segurança econômica e social.

1.1.1 A quarta revolução industrial – a revolução digital e a mudança de paradigma do trabalho

Vivemos um período de poderosas mudanças, com complexidades até então não experimentadas, grandes, intensos e importantes desafios que, segundo Klaus Schwab[19], exigem um entendimento e modulagem de uma nova revolução tecnológica a qual implica nada menos que a transformação da humanidade.

É assombrosa a profusão de novidades tecnológicas que afetarão a nossa vida, tais como inteligência artificial, robótica, internet das coisas (*IoT – Internet of things* em inglês), veínculo autônomos, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciências materiais, armazenamento de energia e computação quântica, dentro outras.

Tais tecnologias nos fazem testemunhas de mudanças profundas, pelo surgimento de novos negócios, reformulação da produção, do consumo, do modo como trabalhamos e nos comunicamos remodelando o contexto econômico, social, cultural e humano que vivemos.

Dentro deste contexto, o economista Jeremy Rifkin em 1995 já havia previsto "o fim do trabalho"[20] em livro de mesmo nome, sendo o qual milhares de trabalhadores serão deixados de lado do mercado mundial, substituídos por novas tecnologias de

---

19 SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p.11.

20 O título do livro em português é "o fim dos empregos" uma tradução a técnica do original em inglês "o fim do trabalho" mais fiel ao seu conteúdo – *"the end of work"*. (RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. Edição de 10 anos. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: M. Brooks do Brasil, 2005).

informática e telecomunicações além das que já reduziram drasticamente o nível de empregos.

Já em 2011, o mesmo autor cravou: Estaríamos vivendo a terceira revolução industrial, baseada em cinco grandes pilares: mudança para energia renovável, transformação do patrimônio imobiliário de cada continente em microgeradores de energia, emprego do hidrogênio ou outras tecnologias de armazenamento em todas as edificações, uso da tecnologia da internet para transformar a rede elétrica de todo o continente em uma rede de compartilhamento de energia que age como internet, efetuar a transição da frota de transporte para veículos movidos a célcular de combustíveis elétricos.[21]

A primeira revolução industrial se deu primeiramente na Grã-Bretanha aproximadamente entre 1760 e 1840 (de forma decisiva na década de 1780), provocada por construção de ferrovias, invenção da máquina a vapor e pelo início da produção mecânica, principalmente no uso do algodão. Foi até então, nas palavras de Hobsbwan, o "maior acontecimento da história do mundo" desde a invenção da agricultura a das cidades.[22]

Já a segunda revolução industrial iniciada no final do século XIX e perdurou no século XX pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitou a produção em massa.

A terceira revolução industrial teve como marca central a rede de energia/internet.

Ela teria ocorrido no começo da década de 1960 e costuma ser chamada de "revolução digital" ou do computador, pois impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação e do *mainframe* (na década de 60), da computação pessoal (década de 70) e na internet (década de 90).[23]

A terceira revolução industral coincidiu com o que passou a se chamar de sociedade "pós-industrial", termo cunhado por Daniel Bell em 1973 no livro *The*

---

21 RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial**: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

22 HOBSBAWN, Eric. **A era das revoluções**: 1789-1848. 25.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010. p.57-98.

23 RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial**: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

coming of Post-Industrial Society ou "O advento da sociedade pós-industrial".[24] Esse período, segundo Ralf Dahrendorf, caracterizou-se também pelo declínio do trabalho na indústria e substituição para o trabalho no setor de serviços. Segundo o autor, "à medida em que as sociedades modernas se afastavam da produção de bens, novas forças propulsoras do prorgresso vieram para primeiro plano. Elas eram sobretudo do conhecimento e da informação".[25]

Domenico de Masi[26] classifica os cinco aspectos que definem a sociedade pós-industrial: 1) a passagem da produção de bens para a economia de serviços; 2) a preeminência da classe dos profissionais e dos técnicos; 3) o caráter central do saber teórico, gerador da inovação e das ideias diretivas nas quais a coletividade se inspira; 4) a gestão do desenvolvimento técnico e o controle normativo da tecnologia; 5) a criação de uma nova tecnologia intelectual.

Isso significava que cientistas e tecnólogos haviam se tornado um grupo social estabelecido e indispensável. O conhecimento e a "nova tecnologia intelectual" assumem papel central na nova sociedade.

Alguns autores, já na década de 70, ao estudarem a então vigente sociedade pós-industrial, se arriscavam em predizer o futuro decorrente dessas mudanças. Olhando com o devido distanciamento histórico que o tempo nos permite, veremos que alguns foram bastante precisos.

Em 1978 Gershuny sustenta que no futuro, ao lado da economia formal, caracterizada pelo trabalho regularmente pago, tributado, garantido, registrado, sindicalizado e com direito a aposentadoria, haveria pelo menos mais dois tipos de economia (as duas dentro da economia informal): "a subterrânea, como trabalho clandestino, e a baseada no trabalho doméstico ou comunitário, como a produção

---

[24] Daniel Bell fixa o ano de 1956 para o nascimento da sociedade pós-industrial, pois este é o ano em que pela primeira vez nos Estados Unidos os trabalhadores da área administrativa superaram em termos numéricos os da área da produção citado por DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: **A sociedade pós-industrial**. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000. p.35.

[25] DAHRENDORF, Ralf. **O conflito social moderno**. Tradução de Renato Aguiar e Marco Antonio Esteves da Rocha. São Paulo: Jorge Zahar; Ed. da Universidade de São Paulo, 1992.p.145.

[26] DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: **A sociedade pós-industrial**. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000. p.33.

caseira para o consumo próprio e para a troca, algumas formas de coabitação e o *self-help*, a ajuda mútua."[27]

O prenúncio do professor de Oxford veio a se confirmar 30 anos depois com a "economia do compartilhamento", uma das forças motrizes da quarta revolução industrial.

Ciente de acadêmicos e profissionais que consideram estes somente alguns aspectos da terceira revolução industrial, Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, sustenta sua convicção de que a terceira revolução já estaria superada por outra distinta por três razões: A velocidade dos acontecimentos, uma vez que ao contrário das anteriores a quarta revolução estaria acontecendo em ritmo exponecial e não linear; A amplitude e profundidade pois combinaria várias tecnologias, levando a mudanças de paradigmas sem precendentes da economia, negócios e trabalho; impacto sistêmico pois envolve transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, indústrias, empresas e sociedade.[28]

A quarta revolução iniciou na virada do século XX para XXI e igualmente se baseia na revolução digital. É caracterizada por uma internet ubíqua e móvel, sensores menores e mais baratos, pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou apredizado da máquina).[29]

Nas palavras de Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee, vivemos também a "segunda era das máquinas" (*second machine age)* e os efeitos dessas tecnologias irão se manifestar com força total e de forma sem precedentes.[30]

Integralmente inserida na 4.ª Revolução Industral, na Alemanha, desde 2011, desenvolve-se a noção de "indústria 4.0", termo cunhado por um grupo de trabalho durante a feira de Hannover (Hannover *Messe)* daquele ano que explica o conceitos de "fábricas inteligentes" (*smart factories*), nas quais se criam processos de fabricação globais e flexíveis. O relatório foi apresentado nessa mesma feira em abril

---

27 GERSHUNY, Jonathan. After Industrial Society, the Emerging Self Service Economy citado em DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: **A sociedade pós-industrial**. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000. p.36.

28 SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p.13.

29 BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The second machine age**: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton, 2016.

30 BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The second machine age**: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton, 2016. p.9.

de 2013 sob o nome de "Impremetação das recomendações para o futuro projeto *Industrie 4.0*".[31]

Nesse documento Kagermann (et.al) descreve a sua visão de Indústria 4.0:

> No futuro, as empresas estabelecerão redes globais que incorporem seu maquinário, sistemas de armazenagem e instalações de produção na forma de sistemas ciber-físicos (CPS).[32] No ambiente de fabricação, esses sistemas ciber-físicos compreendem máquinas inteligentes, sistemas de armazenamento e instalações de produção capazes de trocar informações de forma autônoma, desencadear ações e controlarem-se independentemente. Isso facilita melhorias fundamentais para os processos industriais envolvidos na fabricação, engenharia, uso de materiais e cadeia suprimentos, além do gerenciamento do ciclo de vida-útil. As fábricas inteligentes, que já começam a aparecer, empregam uma abordagem completamente nova para a produção. Os produtos inteligentes são identificáveis de forma única, podendo ser localizados em todos os momentos, trajetória, status atual e rotas alternativas para atingir seu objetivo. Os sistemas de fabricação incorporados são verticalmente conectados em rede com os processos de negócios dentro de fábricas e empresas e horizontalmente a redes de valores dispersos que podem ser gerenciados em tempo real – desde o momento em que uma ordem de compra é dada até a logística de saída. Além disso, eles habilitam e exigem engenharia de ponta a ponta em toda a cadeia de valor.[33]

---

31 KAGERMANN, Henning; WAHLSTER, Wolfgang; HELBIG, Johannes. Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0: Final report of the industrie 4.0 Working Group. Tradução para o inglês: Joaquin Blasco. **Acatech**, 2013. Disponível em: <http://www.acatech.de/de/publikationen/stellungnahmen/kooperationen/detail/artikel/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-40-final-report-of-the-industr.html>. Acesso em: 10 jan. 2018.

32 Sobre os sistemas ciber-físicos, estes são "integrações de processos computacionais e físicos". (HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. Design Principles for industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. **Working Paper**, n.1, 2015. Disponível em: <http://www.snom.mb.tu-dortmund.de/cms/de/forschung/Arbeitsberichte/Design-Principles-for-Industrie-4_0-Scenarios.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018).

33 No original *"In the future, businesses will establish global networks that incorporate their machinery, warehousing systems and production facilities in the shape of CyberPhysical Systems (CPS). In the manufacturing environment, these Cyber-Physical Systems comprise smart machines, storage systems and production facilities capable of autonomously exchanging information, triggering actions and controlling each other independently. This facilitates fundamental improvements to the industrial processes involved in manufacturing, engineering, material usage and supply chain and life cycle management. The Smart Factories that are already beginning to appear employ a completely new approach to production. Smart products are uniquely identifiable, may be located at all times and know their own history, current status and alternative routes to achieving their target state. The embedded manufacturing systems are vertically networked with business processes within factories and enterprises and horizontally connected to dispersed value networks that can be managed in real time – from the moment an order is placed right through to outbound logistics. In addition, they both enable and require end-to-end engineering across the entire value chain*" (tradução nossa do inglês) (KAGERMANN, Henning; WAHLSTER, Wolfgang; HELBIG, Johannes. Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: Final report of the Industrie 4.0 Working Group. Tradução para o inglês: Joaquin Blasco. **Acatech**, 2013. Disponível em: <http://www.acatech.de/de/publikationen/stellungnahmen/kooperationen/detail/artikel/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-40-final-report-of-the-industr.html>. Acesso em: 10 jan. 2018).

A "*Industrie 4.0*" é um projeto adotado pelo Governo Federal da Alemanha dentro do chamado "Plano estratégico de ação para alta tecnologia 2020".[34] A ideia do governo alemão era a promoção de um rápido desenvolvimento social e tecnológico nesta área. Para isso, promoveu a integração e cooperação de diversos atores de inovação.[35]

Associações de empresas alemãs, que representam mais de 6.000 empresas associadas, atuam em cooperação para execução sob a chamada Plataforma *Industrie 4.0.* Em abril de 2015, o projeto foi expandido sendo que outros atores sociais como empresas, associações, sindicatos, cientistas e políticos.[36]

No mesmo ano, em 2015, diante da ausência de uma definição geral e sólida para o termo, Hermann, Pentek e Otto identificaram os 6 princípios de uma Indústria 4.0 que auxiliam na implementação do cenário proposto. São eles: implementação; interoperabilidade; virtualização; descentralização; capacidade em tempo real; orientação do serviço e modularidade.[37]

A quarta revolução industrial, portanto, é uma realidade posta e os estudiosos correm para entender as suas consequencias.

As inovações são difundidas de forma muito mais rápidas que nas revoluções anteriores. O tear mecanizado, característica da primeira revolução industrial levou quase 120 anos para se espalhar para fora da europa enquanto a segunda revolução industrial nem mesmo sequer chegou a a 17% da população mundial, número de pessoas que ainda não tem acesso a eletricidade.[38]

A mudança sistêmica, ruptura, ao que interessa é também impulsionada pela popularização da tecnologia móvel e pelo *smartphone*.

Não há mais que se falar somente em hardware e software, como bem destacam Danielle Anne Pamplona e Cinthia Obladen de Almendra Freitas, mas em *everyware* conceito criado por Greenfield que envolve descentralização e a computação sem computadores, que trabalha não somente com o conceito de estar em qualquer lugar

---

34 Tradução livre de: *"Action Plan High-tech strategy 2020"*.

35 PLATTFORM INDUSTRIE 4.0. **The background to Plattform Industrie 4.0**. Disponível em: <http://www.plattform-i40.de/I40/Redaktion/EN/Standardartikel/plattform.html>. Acesso em: 10 jan. 2018.

36 Os atores envolvidos disponíveis em PLATFORM INDUSTRIE 4.0. **Management of the Plattform Industrie 4.0**. Disponível em: <http://www.plattform-i40.de/I40/Redaktion/EN/Downloads/ Publikation-gesamt/composition-industrie-4-0.pdf?__blob=publicationFile&v=11>. Acesso em: 10 jan. 2018.

37 HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. **Working Paper**, n.1, 2015. Disponível em: <http://www.snom.mb.tu-dortmund.de/cms/de/forschung/Arbeitsberichte/Design-Principles-for-Industrie-4_0-Scenarios.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018.

38 SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

mas sim em qualquer coisa, sendo "coisa" entendida como qualquer aparato ou equipamento que possa realizar processamento de informações, sejam estes aparentemente eletrônicos ou não.[39]

O *iphone* foi lançado em 2007 e já em 2015 eram mais de 2 bilhões de *smartphones* no mundo. No Brasil este número chega a 198 milhões de aparelhos. Praticamente um aparelho por habitante.[40] Um *tablet* possui a capacidade de processamento equivalente a 5 mil computadores *desktop* de 30 anos atrás, enquanto o custo de armazenamento se aproxima de zero.[41] Tais equipamentos estão inseridos em um contexto de "impulsionadores" dessa revolução.

Os impulsionadores da quarta revolução digital são organizados por Schwab em 3 categorias: a categoria física, a digital e a biológica, todas elas inter-relacionadas. Na categoria física são quatro as manifestações: Veículos autônomos (caminhões, *drones*, aviões e barcos), impressão 3D[42,43], robótica avançada (robôs mais adaptáveis

---

39 PAMPLONA, Danielle Anne; FREITAS, Cínthia Obladen de Almendra. Exercício democrático: a tecnologia e o surgimento de um novo sujeito. **Pensar** (UNIFOR), v.20, p.82-105, 2015.

40 CAPELAS, Bruno. Até o fim de 2017, Brasil terá um smartphone por habitante, diz FGV. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 19 abr. 2017. Disponível em: <http://link.estadao.com.br/noticias/gadget, ate-o-fim-de-2017-brasil-tera-um-smartphone-por-habitante-diz-pesquisa-da-fgv,70001744407>. Acesso em: 1.º nov. 2017.

41 SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p.21.

42 Sobre a impressão 3D, vale a explicação de Jeremy Rifkin que advoga pela criação da figura do "prossumidor" que passa a tomar o lugar do consumidor pois um número crescente de pessoas se torna tanto produtor quanto consumidor de seus produtos. O processo é assim explicado pelo autor: "Um software – geralmente de fonte aberta – alimenta uma impressora com plástico fundido, metal fundido e outros materiais, para que um produto físico seja construído camada por camada, criando um objeto completo, inclusive em partes removíveis que então saem da impressora. Assim como o replicador da série de TV *Jornada nas Estrelas,* a impressora pode ser programada para produzir uma infinidade de produtos. As impressoras já estão produzindo itens que vão de joias a peças de avião e próteses humanas. E algumas pessoas já estão adquirindo modelos mais baratos interessadas em imprimir suas próprias peças e produtos." (RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo. M. Brooks do Brasil, 2016. p.112).

43 Segundo Rifkin, ainda, a impressão tridimensional diferida convencional de diversas maneiras: 1. Existe pouco envolvimento humano além da criação do software. 2. Os criadores do software se empenham para garantir que o mesmo continue como fonte aberta. 3. O processo de organização do processo de produção é completamente diferente do processo de manufatura da primeira e da segunda revolução industrial, 4. As impressoras 3D podem fabricar suas próprias peças de reposição, 5. O movimento de impressão está profundamente comprometido com a produção sustentável, 6. Como a Internet das Coisas é equitativa, colaborativa e lateralmente integrativa, as impressoras 3D podem ser instaladas e conectadas em qualquer lugar onde haja estrutura da terceira revolução industrial e 7. Seus veículos podem ser movidos por energia renovável cujo custo marginal é praticamente zero. (RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo. M. Brooks do Brasil, 2016. p.112 a 114).

e flexíveis, imitando padrões e estratégias humanas) e novos materiais, mais leves recicláveis e adpatáveis.[44]

Na categoria biológica destaca o autor o sequenciamento genético e o próximo passo que seria a biologia sintética, a qual oferecerá a capacidade de criar organismos personalizados escrevendo o DNA deles.

Na categoria digital, ao que interessa a esta pesquisa, uma das principais novidades a impactar o mundo em que vivemos é a chamada "internet das coisas" (IoT – em inglês). Ela pode ser descrita como uma "relação entre as coisas (produtos serviços, lugares, etc.) e as pessoas que se torna possível por meio de diversas plataformas e tecnologias conectadas".[45]

Segundo Rifkin:

> A Internet das Coisas (IdC) irá conectar todas as coisas com todo o mundo numa rede gloal integrada. Pessoas, máquinas, recursos naturais, linhas de produção, hábitos de consumo, fluxos de reciclagem e praticamente todo e qualquer aspecto da vida econômica e social estará conectado via sensores e software à plataforma Iot, alimentando continuamente cada nó- empresas, lares veículos – com *BIG DATA* (megadados), minuto a minuto, em tempo real. O *Big Data*, por sua vez, será processado por programas avançados de análise, transformado em algorítimos preditivos e utilizado em sistemas automatizados para melorar a eficiência da termodinâmica, aumentar dramaticamente a produtividade e reduzir o custo marginal de produção e distribuição de uma ampla gama de bens e serviços a praticamente zero ao longo de toda a economia.[46]

O *Internet of Things European Research Cluster*, organismo criado pela Comissao Europeia, braço executivo da União Europeia mapeou algumas das formas como a *IoT* já está sendo implementada para conectar o planeta em uma rede global: Monitoramento e fluxo de serviços através a instalação de sensores de rastreamento, criação de cidades inteligentes com monitoramento de condições materiais de infraestruturas,

---

44 SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p.20 a 26.

45 RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo. M. Brooks do Brasil, 2016. p.25.

46 RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo. M. Brooks do Brasil, 2016. p.25.

densinadas de tráfego e calçada, administração de ecossistemas, monitoramento do corpo humano (saúde) e sistemas de segurança.[47]

Desta forma, através deste monitoramento, a internet das coisas permitiu a "alugabilidade" de objetos e serviços, fenômeno também se expande e todo tipo de serviço sob-demanda se tornando cada vez mais viável, eficiente e mais ubíquo. O chamado "capitalismo de multidão" através de plataformas tecnológicas fatalmente será expandido.[48]

Em uma maior escala, tais plataformas usáveis em *smartphones* reúnem pessoas, ativos, e dados, criando formas inteiramente novas de construir bens e serviços, derrubando barreiras para empresas e indivíduos criem riqueza, alterando ambientes pessoais e profissionais.

Essa plataformas oferecem hoje serviços que vão de lavagem de roupa, tarefas domésticas, estacionamentos, casa para estada, transporte emparelhando oferta e demanda de forma bastante acessível permitindo que as partes interajam e ofereçam *feedback*.[49]

Tom Goodwin em 2015 escreveu sobre a questão fundamental da economia colaborativa. O que vale a pena possuir:

> *"*O Uber, maior empresa de táxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria nenhum conteúdo, Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. E o AirBnb, maior provedor de hospedagens do mundo, não possui sequer um imóvel.[50]

O fenômeno da disponibilização de trabalho via plataforma digital não pode ser analisado se não inserido dentro da realidade da quarta revolução industrial,

---

47 RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo. M. Brooks do Brasil, 2016. p.25-26.

48 SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy**: The end of employment and the rise of crow-based capitalism. Cambrigde: Mit Press, 2016. p.56.

49 SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p.29.

50 Tradução livre de: *"Uber, the world's largest taxi company, owns no vehicles. Facebook, the world's most popular media owner, creates no content. Alibaba, the most valuable retailer, has no inventory. And Airbnb, the world's largest accommodation provider, owns no real estate. Something interesting is happening."* (GOODWIN, Tom. The Battle Is For The Customer Interface. **Crunch Network**, 03 mar. 2015. Disponível em: <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>. Acesso em: 26 dez. 2017).

indústria 4.0 e de forte tendência de substituição das atividades de trabalho humano por tecnologia pois dela decorre e faz parte.

Estudos recentes, continuam a comprovar a tendência premonitória de Rifkin.

Frey e Osborne realizaram em 2016 um estudo com 702 ocupações desenhando uma imagem bastante gráfica de como os trabalhos serão pelas máquinas. Certos setores, tais como educação e saúde, correm um risco pequeno de serem mecanizados, por exemplo. Por outro lado, ocupações tais como vendas, administração, agricultura e até mesmo transporte estão em grande risco. Na União Europeia, os autores estimaram que 47% da força de trabalho está em setores altamente expostos ao desemprego uma vez que estas atividades são sucetíveis a serem realizadas por robôs ou máquinas dentro de 10 a 20 anos.[51]

O Fórum Econômico Mundial advertiu em relatorio recente (2016) que, entre 2015 e 2020, a digitalização da indústria pode levar à queda de 7,1 milhões de empregos com a contrapartida da criação de 2,1 milhões de outros novos. Este mesmo relatório estima que 65% dos alunos do ensino fundamental de hoje terão uma ocupação que ainda nem existe hoje.[52]

No mesmo estudo, são analisados também os "impulsionadores" dessa mudança.[53] Dentre os impulsionadores sociais, o principal impacto (já sentido) é a mudança no ambiente de trabalho, e arranjo de trabalhos flexíveis.

Segundo o estudo, as novas tecnologias permitem a prestação de trabalho remota além espaços de *co-work* e teleconferências. Assim sendo, é provável que as organizações tenham um grupo cada vez menor de empregados em um núcleo em tempo integral para funções fixas, sendo que estes devem ser apoiados por colegas em outros países e consultores ou trabalhadores externos para projetos.[54]

---

51 FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **The Future Of Employment**, Oxford, p.1-78, 29 set. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>. Acesso em: 20 jun. 2017; e também INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The future of work: The meaning and value of work in Europe. **ILO Research Paper**, n.18, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/publications/papers/WCMS_532405/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2017.

52 WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **Global Challenge Insight Report**, p.4, 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018.

53 *drives of change* - tradução nossa.

54 WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **Global Challenge Insight Report**, p.6, 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018.

Já entre os impulsionadores tecnológicos da mudança na forma produtiva e no trabalho, dentre os 9 analisados[55], o 5.º de maior impacto é o *crowdsourcing*, a economia do "compartilhamento" e as plataformas de compartilhamento de bens e serviços.

1.2 ECONOMIA "COLABORATIVA", *CROWDSOURCING* E O *CROWDWORK* – A DIFERENCIAÇÃO TIPOLÓGICA E A CONFUSÃO TERMINOLÓGICA

Existe, até agora, pouco consenso sobre como denominar e definir esse novo fenômeno econômico através do qual refere-se, basicamente, a um modelo de negócios onde a internet permite que as plataformas tenham cadastradas grandes *pools* de trabalhadores ou possuidores de bens à espera do pedido de um cliente.

Há a necessidade da denominação do guarda-chuva que abrange o compartilhamento de bens e serviços de forma *online*, sendo a intermediação do trabalho humano espécie daquele. Nesse tipo de economia, o trabalhador está inserido de forma indefinida, oposta ao conceito tradicional de trabalhador fixo comprometido com um empresa específica ou mesmo aquele trabalhador autônomo em seu conceito clássico.

Alguns deles são economia colaborativa (*colaborative economy)*, economia por intermediação (*intermediary economy)*, *economia-gig* (*gig economy)*, economia de plataformas (*plataform economy)*, capitalismo da multidão (*crowd-based capitalism*), economia de serviços sob demanda (*on demand economy)*, economia 1099 (*1099 economy)* e economia de compartilhamento (*sharing economy)*.

Vários sindicatos nórdicos, por exemplo, optaram por usar o conceito de "economia de plataformas", referindo-se às ferramentas digitais aplicadas nas transações.[56]

---

55 São eles: Internet móvel e tecnologia de nuvem, avanços na Big Data, Novas fontes de energia, A internet das coisas, *crowdsourcing*, robótica avançada, inteligência artificial, impressão 3D, materiais avançados, biotecnologia e genomas. (WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **Global Challenge Insight Report**, p.15, 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018).

56 DØLVIK, Jon Erik; JESNES, Kristin. **Nordic labour markets and the sharing economy**: Report from a pilot Project. Nordic Council of Ministers, Copenhagen K. 2017. Disponível em: <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1072087/FULLTEXT02.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

Já União Europeia utiliza-se do termo economia colaborativa.[57]

Termo bastante aceito é economia de serviços sob demanda (*on demand economy*), nomenclatura esta que pode ser criticada eis que mesmo antes das plataformas *online*, na economia tradicional, nenhum serviço é fornecido sem um pedido anterior do cliente ou que exista demanda por ele.

Nesse sentido, "economia sob demanda" não é um termo válido para distinguir entre modelos de negócios antigos e novos. Se quisermos realçar o fato de que em esta nova economia o trabalhador será contratado somente quando alguém encomendar um produto ou serviço e demitido imediatamente depois, talvez seja melhor denominarmos "trabalho sob demanda", mas não "economia sob demanda".[58]

Parte da literatura também defende a denominação economia "*peer-to-peer"* ou de pessoa para pessoa, de parte a parte, denominação se concentra no desaparecimento da empresa e sua substituição pela ideia do consumidor direto ao trabalhador, termo este que parece mais fiel à ideia orginal.

Expressões populares são economia-*gig (*sendo *gig* um conceito ligado a *bicos* ou trabalhos precários) e economia do compartilhamento (*sharing economy*) na forma como foi concebido no final da primeira década dos anos 2000 e início da década de 2010.

Sobre o tema da cultura do compartilhamento nos moldes como o termo foi absorvido pela economia nos anos seguintes, dois livros de 2010 (na versão brasileira em 2011) foram importantes para explicar o tema: "O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo" de Rachel Bostan e Roo Rogers[59] e "Mesh: Porque o futuro dos negócios é compartilhar" de Lisa Gansky[60].

No primeiro, Bostman e Rodgers tratam da mudança de paradigma do hiperconsumismo do século 20 para o "consumo colaborativo", que seria a característica do século 21. O século 20 caraterizado pelo excesso de crédito havia

---

57 EUROPA. **Collaborative economy**. Disponível em: <http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_pt>. Acesso em: 10 fev. 2018.

58 SIGNES, Adrian Todolí. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v.33, n.2, p.6, 14 jan. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2899383>. Acesso em: 09 maio 2017.

59 BOSTMAN, Rachel; RODGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

60 GANSKY, Lisa. **Mesh**: porque o futuro dos negócios é compartilhar. Tradução de Carolina Maria Alampi, Alexandra Machado Toste. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

criado a cultura do "compre agora e pague depois". Já no século 21, haveria a mudança da "geração eu" para a "geração nós" e a ascensão do consumo colaborativo caracterizado por permutas, trocas, empréstimos sociais, compartilhamento de terra, coabitação e trabalho em conjunto.[61]

Emprestar ou alugar seria, portanto, melhor do que "possuir" aproveitando o poder da capacidade ociosa dos bens. Trata-se, portanto, da colaboração entre pares, ainda que já existissem à época sites que permitiam o consumo de bens alheios.

Bostman e Rodgers definem os quatro princípios do consumo colaborativo como sendo a massa crítica, a capacidade ociosa, a crença nos bens "comuns" (que pertencem a todos) e a confiança em estranhos.[62]

Já Lisa Gansky[63] foca em outro conceito, o "Mesh" (palavra em inglês que significa malha, "estrutura entrelaçada"), caracterizado por quatro questões centrais: algo que pode ser compartilhado dentro de uma comunidade, mercado ou cadeira de valor, web avançada e rede móveis de dados, bens físicos compartilhãveis incluindo os materioais utilizados e transmissão das ofertas via rede sociais. Os bens seriam assim *meshy* ou não *meshy*.[64]

O termo "economia colaborativa" estava, portanto, cunhado como fenômeno econômico e passou a dominar o discurso sobre o tema a despeito de todas as suas contradições (que serão exploradas mais a frente) mas que só viriam com o desenvolvimento da economia baseada em plataforma nos anos seguintes que transformou o tal compartilhamento em um grande modelo negócio capitalista.

Brad Stone, que em seu livro As Upstairs conta a história do *AirBnb,* um dos íncones da chamada economia "colaborativa", lembra que em 2011 os empregados da empresa liam e discutiam com avidez o então recém-publicado livro de Bostman e Rodgers, que teorizava sobre como o século XXI não se baseava em hábitos de compra individuais ou na ideia convencional de ter as coisas, mas em comunidades

---

61 BOSTMAN, Rachel; RODGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p.35-38.

62 BOSTMAN, Rachel; RODGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p.xv.

63 GANSKY, Lisa. **Mesh**: porque o futuro dos negócios é compartilhar. Tradução de Carolina Maria Alampi, Alexandra Machado Toste. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011. p.16.

64 Tradução livre: "Mesháveis" ou "não mesháveis".

de internet e compartilhamento de itens subutilizados e foi utilizado pela empresa para ajudar a definir a própria identidade.[65]

Mais recentemente Alex Stephany em seu influente livro *The Business of Sharing*[66] é explícito ao reconhecer a contradição no termo "economia do compartilhamento" e explica que mantém a utilização do termpo porque ele "domina o discurso sobre o tema" e seria quase impossível modificar o uso do termo sem correr o risco de romper com o crescente movimento de pessoas que estão criando algo baseado no fenômeno que considera social e economicamente bom.

Este parece ser também a opinião de Arun Sundararajun, reconhecido autor sobre a economia do compartilhamento, em seu *The Sharing Economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*[67] de 2016 que inclusive flerta com um modelo híbrido. Um modelo híbrido que diferencie um "modelo comercial de compartilhamento"[68] como o *AirBnB* de uma forma no qual o compartilhamento seria o real objetivo.[69]

E a partir daí começamos a ter problemas empíricos para incluir no fenômeno da chamada "economia de compartilhamento" a compra e venda de trabalho, ou o capital humano. Aloisi bem pontua que em tal contexto vale a pena notar que uma multidão de indivíduos parece estar oferecendo seus "bens pessoais" de modo que "compartilhar" possa ser visto como um eufemismo para "vender".[70]

O termo "economia de compartilhamento" é popular e não só o é por conta das relações públicas do *Uber* e do *Airbnb*, como destaca Sundararajun, mas principalmente por que captura as ideias e o idealismo dos primeiros proponentes das abordagens

---

65 STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. p.99.

66 Tradução livre: O Negócio do Compartilhamento. (STEPHANY, Alex. **The Business of Sharing**: Making it in the New Sharing Economy. Londres: Palgrave Macmillan, 2015. p.12).

67 Tradução livre: A economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo baseado nas massas.

68 Tradução livre de: *"Some hybrids that may talke the form of commerce leading sharing."*

69 Sundarajan cita como exemplo a plataforma TimeRepublik, um "banco" de tempo ao invés de dinheiro. No Brasil temos o "Quintal de Trocas" plataforma destinadas a criar feira de trocas de livros e brinquedos entre crianças. (SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy**: The end of employment and the rise of crow-based capitalism. Cambrigde: Mit Press, 2016. p.34-35).

70 Tradução livre de: *In such a context, it is worth noting that a crowd of individuals appear to be offering their "personal assets" as part-time workers or micro-entrepreneurs (often of a sole proprietorship), so that "sharing" could be seen as a euphemism for "selling."* (ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.10, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017).

sobre a economia colaborativa global, a de mudança de um "capitalismo sem rosto" e impessoal para um capitalismo no qual as pessoas seriam conectadas com senso de comunidade.[71]

No formato como o fenômeno se apresenta atualmente, principalmente no que se trata do *crowdsourcing* e do *crowdworking* este termo é equivocado pois indica a existência uma posição equivalente entre quem trabalha e aquele quem paga por isso. Mas, como se sabe, o trabalhador geralmente tem uma posição mais fraca na relação.

Pelo mesmo motivo entendemos não ser a melhor terminologia "economia do compartilhamento" ou "compartilhada" ou ainda "colaborativa" eis que ambos os termos pressupõe gratuidade, colaboração em iguais condições, sendo que, ainda que haja exceções como veremos, trata-se de uma economia baseada no capital ou, conforme objeto deste estudo, na exploração de mão de obra com propósito egoístico na definição clássica capitalista.[72]

Ao mesmo tempo, o conceito de "colaboração" não é normalmente relacionado ao mercado. Contudo, as principais plataformas de terceirização constituem de fato transações de mercado padrão que seriam melhor descritas como "alugar" ou "comprar" ao invés de "compartilhar".[73]

A natureza econômica subjacente dos serviços de "economia compartilhada" não é nova nem baseada no "compartilhamento", pois diante do modelo capitalista não se está compartilhando nada ou havendo mera colaboração entre os atores.

Em artigo na *Forbes* Harold Furchtgott-Roth[74] bem pontua que compartilhamento não envolve pagamentos, se dando em um ambiente de altruísmo e outras habilidades sociais, como uma sala de jardim de infância, por exemplo.

---

71 SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy**: The end of employment and the rise of crow-based capitalism. Cambrigde: Mit Press, 2016. p.35.

72 Sobre isto ainda SIGNES, Adrian Todolí. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v.33, n.2, p.6, 14 jan. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2899383>. Acesso em: 09 maio 2017.

73 DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. **Etui Policy Brief European Economic, Employment And Social Policy: European Economic, Employment and Social Policy**, Bruxelas, n.5, p.1-6, 1 maio 2016. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>. Acesso em: 10 out. 2017.

74 FURCHTGOTT-ROTH, Harold. **The Myth Of 'Sharing' In A Sharing Economy**. 2016. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/haroldfurchtgottroth/2016/06/09/the-myth-of-the-sharing-economy/#24ce5b2f59bf>. Acesso em: 10 out. 2017. Tradução livre.

As noções abstratas de "colaboração" e "compartilhamento" são, portanto, características enganosas desta nova realidade. O seu principal valor reside, lembram Drahokopil e Fabo, no potencial para empresas e indivíduos acessarem mais facilmente a compra de bens e serviços (trabalho humano) exatamente no momento em que são necessários e com baixos custos de transação.[75]

Ao contrário a denominação "*peer-to-peer economy"* ou "economia de pessoa para pessoa" também é a aposta de muitos autores. A terminologia se centra no desaparecimento da empresa como tal, entendendo que o consumidor acessa diretamente o serviço.

Por tais razões, acreditamos ser que "economia baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *online"* seria mais descritivo para se referir a este novo modelo de negócio, ou simplesmente "economia de intermediação por plataforma *online*" que se distingue do "economia por intermediação *online*" eis que aquela traz a especificidade do caráter de prestação de serviços da análise se tornando aquela gênero desta.

O conceito aqui aceito, considera o papel das plataformas digitais na intermediação entre provedores e consumidores como ponto de partida e baseia-se nos três elementos da economia descrito pela doutrina: 1. Uma empresa intermediária na forma de uma plataforma digital, que ajuda a 2. Conectar demanda e oferta para 3. realizar transações, como a compra de serviços, e o compartilhamento remunerado ou não de ativos/propriedades, habilidades ou trabalho.

Para as plataformas que envolvem mão de obra, foco principal deste trabalho, é formada uma relação triangular entre a empresa da plataforma, aqueles que prestam trabalho, os trabalhadores e aqueles que compram os serviços ou o produto final, que chamaremos de requerentes.

Deve-se ter em mente que tais relações de trabalho triangulares não são novidades, já identificadas anterioremente, por exemplo, no trabalho de agência de trabalho temporário, consultoria ou a simples terceirização. A chamada economia por intermediação de plataformas, no entanto, é um modelo difuso que é de difícil definição.

---

[75] DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. **Etui Policy Brief European Economic, Employment And Social Policy: European Economic, Employment and Social Policy**, Bruxelas, n.5, p.1-6, 1 maio 2016. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>. Acesso em: 10 out. 2017.

Em vista de seus potenciais transformadores, as formas e os mecanismos pelos quais as empresas da plataforma baseada em aplicativos combinam fornecedores e compradores de trabalho deve ser, se possível, esquematizada, o que facilitaria a compreensão do estudo.

1.2.1 Os diversos tipos de "economia baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *online*"

A economia de intermediação *online* de serviços e bens como aqui chamamos ou "economia do compartilhamento" como aceito pela maioria da ainda rara doutrina é um termo-guarda que abrange uma série de negócios completamente diferentes (embora todos compartilhem a ideia de usar uma plataforma *online* para combinar oferta e demanda).

Trata-se, como vimos, de fenômeno característico do uso de plataformas *online* que permitem a terceirização de serviços e acesso temporário a bens e serviços, possibilitando a diminuição dos custos de transação.

A tecnologia pode ser usada de várias maneiras e as consequências sociológicas, econômicas e legais para o mercado de trabalho são diferentes.

De acordo com suas características, pelo menos dois modelos de negócios podem ser encontrados, descritos de acordo com as definições trazidas por Todolí Signes[76] como "Economia por "compartilhamento de bens" e *Crowdsourcing* sendo que este último pode ser divido *Crowdsourcing online* e *Crowdsourcing Offline*.[77]

Valério de Stefano cujo trabalho de pesquisa na Organização Internacional do Trabalho sobre o tema tem servido como referência a muitos pesquisadores se utiliza de outra definição também baseada no fato do trabalho poder ser prestado "*online"* ou "*offline"*. Neste sentido, Stefano divide o *crowdsourcing* em "cr*owdemployment"* e "trabalho sob demanda via aplicativo" respectivamente.[78]

---

[76] SIGNES, Adrian Todolí. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v.33, n.2, 14 jan. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2899383>. Acesso em: 09 maio 2017.

[77] Todolí-Signes, portanto, retira a compra e venda de trabalho humano do conceito de economia por compartilhamento o que nos parece razoável.

[78] STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017.

Na concepção de Martin Risak as duas modalidades de *crowdsourcing* (ou como ele chama "trabalho em plataformas de trabalho digital comerciais"[79]) são "trabalho na nuvem via web"[80] e "Atividades rápidas feitas no local do trabalho"[81].[82] Os dois últimos modelos de negócios se baseiam na intermediação de trabalho humano enquanto o primeiro no "compartilhamento" de bens e outros serviços.

Pelos motivos já expostos sobre a questão da "demanda" no trabalho, preferimos a definição de Signes com algumas adaptações.

Entendemos que a divisão da economia por "compartilhamento" pode se subdividir em "Compartilhamento de bens via plataforma *digital"* (quando tratar de compartilhamendo de bens) "comercial" e "não comercial" e o *crowdsourcing* (que trata da intermediação de trabalho o qual chamaremos de "multitercerização") o qual se subdivide em *crowdsourcing online* e *crowdsourcing offline*.

Apenas complementando que o "compartilhamento de bens" pode ser comercial ou não, recordando aqui a ideia de conceito híbrido do termo trazida por Sundararajan.

À luz das ambiguidades do conceito de economia de intermediação *online* de serviços, autoridades governamentais, organizações, pesquisadores e agências internacionais enfatizam diferentes características e características do fenômeno.

1.2.1.1 Compartilhamento de bens via plataforma *digital*

A plataforma de "compartilhamento" de bens é aquela destinada a atuar como intermediária que ajuda a conectar provedores e consumidores/clientes, para realizarem transações com o compartilhamento remunerado ou não de ativos e bens. O modelo proposto já foi abordado no item anterior.

Se subdivide pelo seu propósito: comercial ou não.

Para o mesmo propósito encontramos dois exemplos claros de plataformas com se sem propósitos comerciais: *Couchsurfing*[83], plataforma destinada ao compartilhamento de acomodação *online* é um bom exemplo de uma plataforma sem fins lucrativos, não

---

79 Tradução livre de: *"commercial digital labour platforms".*

80 Tradução livre de: *"cloudwork web-based"*.

81 Tradução livre de: *"gig work – location based"*.

82 RISAK, Martin. **Fair Working Conditions for Platform Workers**: Possible Regulatory Approaches at the EU Level. Viena: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. (não numerado).

83 Disponível em: <www.couchsurfing.com>.

comerciais, que encarna o real significado de compartilhamento, enquanto a *airbnb*[84] é uma plataforma com a mesma finalidade (compartilhamento de acomodação) com fins lucrativos.

Tais variações na ênfase refletem que o fenômeno ainda está em evolução, e que não é de modo algum homogêneo. A literatura nos traz uma infinidade de definições que parecem existir sobre o que comumente é visto como economia por compartilhamento de bens.

A conceituação de Botsman[85] é talvez a mais relevante. Ao fazê-lo, identificou quatro conceitos que cobrem a maioria das atividades que geralmente se pensa ao falar deste tipo de modelo de economia. Arun Sundarajan chama de "os quarto quadrantes de Bostman".[86]

São eles:

1. Consumo colaborativo: um modelo econômico baseado em compartilhar, trocar, negociar ou alugar produtos e serviços, possibilitando o acesso à propriedade;
2. Economia colaborativa: uma economia construída em redes distribuídas de indivíduos e comunidades conectados (em oposição a instituições centralizadas).
3. Economia de pares: mercados de pessoa a pessoa que facilitam o compartilhamento e o comércio direto de ativos construídos com base na confiança dos pares
4. Economia por compartilhamento: um modelo econômico baseado na partilha de ativos subutilizados, desde espaços, habilidades até recursos monetários ou não monetários.

Sendo assim, nesse tipo de atividade, os proprietários colocam seus produtos no mercado através de uma plataforma *online* explorada por um terceiro, aumentando assim a concorrência e proporcionando aos usuários mais opções.

---

84 Disponível em: <www.airbnb.com>.

85 BOSTMAN, Rachel. The sharing economy lacks a shared definition. **Fast Company**, 21 nov. 2013. Disponível em: <www.fastcoexist.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>. Acesso em: 20 maio 2017.

86 SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy**: The end of employment and the rise of crow-based capitalism. Cambrigde: Mit Press, 2016. p.56.

Por exemplo, a *Airbnb* é uma empresa mundial que afirma ser a maior provedor de alojamento temporário no mundo, embora o próprio *Airbnb* não seja proprietário qualquer destes locais. O *Airbnb* confia em seus usuários oferecer suas casas (ou apenas uma sala) para seus clientes.

No entanto, essas atividades são completamente secundárias em comparação com o aluguel do bens por exemplo.

Bostman ressalta que todas essas 4 ideias compartilham os mesmos intuitos: Inovação tecnológica, mudança de valores, realidades econômica com a crescente percepção de que precisamos pensar sobre riqueza e recursos através de uma nova lente e medir o "crescimento" de forma mais significativa e pressões ambientais com a necessidade de aproveitar muito melhor os recursos finitos.[87]

1.2.1.2 Multitercerização (*crowdsourcing*) e *crowdworking*

Crowdsourcing (ou multitercerização como passamos a chamar), no conceito trazido por Howe, significa terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido, geralmente grande (as *crowds*, multidões), sob a forma de uma chamada aberta.[88]

Como multidão temos uma definição (simples) de um grupo de trabalhadores indefinido, geralmente grande, plural, porém unitario, que vende sua força de trabalho através da intermediação de uma plataforma digital.[89,90]

---

87 BOSTMAN, Rachel; RODGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p.xv.

88 HOWE, Jeff. Crowdsourcing: a definition. **Crowdsourcing**, jun. 2006. Disponível em: <http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html>. Acesso em: 18 jun. 2017.

89 Multidão na definição de Heart e Negri é "formada por todos aqueles que trabalham sob o domínio do capital, e, assim, potencialmente como a classe daqueles que recusam o domínio do capital", noção esta que incorpora os sujeitos sociais envolvidos com o trabalho, qualquer que seja seu tipo. Multidão para os autores se diferencia da classe operária por ser um conceito aberto, mais amplo composta por todas as diferentes configurações da produção social, sendo que "uma rede distributiva como a Internet constitui uma boa imagem de base ou modelo para a multidão" A pretensão, no entanto, não é tão ampla quanto a dos dois autores que pretendem "repropor o projeto político da luta de classes lançado por marx", mas apenas aproveitar o conceito que envolve conjugação de unidade e pluralidade que se reúne em torno daquilo que tem em comum. (HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Multidão**: guerra e democracia na Era do Império. Rio de Janeiro: Record, 2005. p.13, 146 e 147).

90 A partir dos estudos de Hardt e Negri sobre o "comum" (que permite à multidão comunicar-se e agir em conjunto), José Eduardo de Resende Chaves Júnior desenvolve também um conceito de "multidão produtora". (CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.101-117).

Neste sentido, não se trata de uma multidão trabalhadora com propósitos finalísticos conjuntos, mas um agrupamento de indivíduos trabalhadores conectados a uma mesma base.

O modelo tende a seguir uma estrutura tripartite: primeiro, há os "solicitadores - requerentes" que são as pessoas (indivíduos, grupos ou organizações) que exigem uma tarefa; segundo, há os "trabalhadores", isto é, aqueles que executam as tarefas e que serão recompensados financeiramente pelos solicitadores; e terceiro, existe o provedor da plataforma *online*, que desenvolve e disponibiliza a "plataforma" sobre a qual os solicitantes podem postar suas tarefas ou procurar por aquelas que desejam, e os trabalhadores que as aceitam.[91]

Este modelo comercial pode ser usado para quase qualquer tipo de serviço especializado ou não. Alguns exemplos podem ser: transporte, entrega, lavanderia, treinamento pessoal, montagem de móveis, design gráfico, fotografia, ensino, orientação, passeios, traduções, culinária e assim por diante.

A natureza das tarefas realizadas nessas plataformas também pode variar consideravelmente. Muitas vezes, envolve "microtarefas", partes de um todo, muitas vezes domésticas e monótonas e, em outros casos, trabalhos mais significativos podem ser divididos como a criação de um logotipo, o desenvolvimento de um site ou o projeto inicial de uma campanha de marketing, por exemplo.[92]

Como se verá mais a frente, a divisão do trabalho em microtarefas é identificada também pela doutrina como neo-taylorismo por similitude de objetivos ao procurar aumentar a produtividade do trabalho através da padronização e decomposição de tarefas complexas em tarefas menores.[93]

O termo *crowdsourcing* foi originalmente cunhado por Jeff Howe em seu artigo de 2006 chamado "*The Rise of Crowdsourcing*"[94] publicado na revista *wired* e deriva

---

91 SIGNES, Adrian Todolí. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v.33, n.2, p.8, 14 jan. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2899383>. Acesso em: 09 maio 2017.

92 STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017.

93 Vide CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n.2016-2**. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>. Acesso em: 07 jun. 2017.

94 Tradução livre: "O surgimento do *crowdsourcing*". (HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, jun. 2006. Disponível em: <http://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em: 25 maio 2017).

da combinação das palavras *crowd* (multidão, massa) e *outsoursing* (terceirização)[95]. Neste artigo Howe relata como a indústria tradicional de provedores de imagens colapsou com o surgimento do *iStockphoto* e outros microprovedores de imagens. A indústria tradicional contratava profissionais fotógrafos para realizar a captura de imagens quanto a *iStockphoto* não dispunha de nenhum fotógrafoto contratado, mas tão somente uma lista deles que realizavam o trabalho por uma parte através de uma "competição" com os inscritos na página empurrando assim o preço do trabalho para baixo. A empresa segue sendo uma gigante das fotos na internet sem ter um só fotógrafo contratado.[96]

A este termo, *crowdsourcing*, encontramos paralelo em português na expressão "multitercerização" pela qual se indica a terceirização a um conjunto numeroso de trabalhadores, além de seguir a ideia de composição por aglutinação de palavras entre mutidão e terceirização.[97]

Um termo que já começa a se popularizar no mercado *online* brasileiro é "terceirização inteligente"[98] o qual se demonstra eficiente na captura da subjetividade do mercado e do consumidor disseminando a iniciativa como "moderna" e "positiva". Seu objetivo é, claro, agregar valor positivo ao fenômeno principalmente para disseminá-lo no mercado. Não contém, por evidente, nenhum rigor técnico.

Crowdworking (*crowd* + *working* ou multidão + trabalho) é, portanto, exercer as suas atividades laborais como parte dessa massa, trabalhar na multidão produtora ou então o trabalho na "massa digital" podendo ser este de acordo com as denominações utilizadas por Adrian Todolí Signes como *crowdworking online (*ou *crowdemployment* conforme Stefano) e *crowdworking offline (*"trabalho sob demanda via aplicativo" para Stefano)*.*

---

95 Em alguns casos, o *outsourcing* revela a atribuição de um trabalho para fora do país de origem da empresa contratante.Optamos pela tradução genérica pois no caso da *crowdsourcing* não há este viés.

96 Também em SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.14.

97 Sendo "multi" elemento de formação de palavras que exprime a ideia de mais de um, vem to latim multus e significa múltiplo, numeroso, vários. (DICIONÁRIO infopédia da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico. **Multi**. Porto: Porto Editora, 2003-2017. Disponível em: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/multi->. Acesso em: 11 jun. 2017).

98 Vide TERCEIRIZAÇÃO inteligente de processo de negócio. Disponível em: <http://crowdtask.me/terceirização-inteligente/>. Acesso em: 10 jan. 2018.

A *crowdsourcing online* tem como principal característica o fato de que todo o trabalho poder ser executado praticamente sem qualquer encontro físico com o provedor de serviços. O trabalhador não possui local físico de trabalho identificado.

Ele conduz as atividades e é recompensado por estas completamente no ciberespaço, muitas vezes de forma anônima através de acordos virtuais. Nessa modalidade existem diversos tipos de compartilhamento de trabalho, como o voluntário (*p.ex., wikipedia*), ou por concurso no qual a compensação é oferecida ao primeiro que conclua a tarefa com sucesso (p.ex. na solução de complexas equações matemáticas).[99]

No *crowdsourcing online* remunerado, a tarefa é disponibilizada em uma plataforma virtual, aceita pelo trabalhador *online*, que a realiza geralmente dentro de prazos e para valores preestabelecidos.

Muitas dessas plataformas como a pioneira *Amazon Mechanical Turk*[100] contém cláusulas de satisfação segundo a qual não há sequer a necessidade de remuneração dos serviços caso, unilateralmente, o agente terceirizador não se dê por satisfeito com o produto. Também, a possibilidade de o trabalho ser realizado em qualquer local do mundo bastando o acesso à internet faz com que a concorrência aumente dificultando os controles legais.

O trabalho é executado, portanto, de forma virtual e global.

A figura se aproxima daquela identificada no Direito Romano como *locatio operis*, que se caracterizava pela contratação de um trabalho especificado segundo o seu resultado. Garantida a autonomia do trabalho, transferia ao prestador de serviços também os riscos inerentes à efetuação do seu trabalho, um resultado prometido.[101]

Já no *crowdsourcing offline* exige implementação física do trabalho, ou seja, faz-se necessário que a pessoa esteja no lugar certo no tempo certo o que significaria menos concorrência e a aplicação efetiva das leis do local onde o serviço é realizado. Esta é a modalidade dos aplicativos de transporte como o *Uber* e o *Cabify* além de outros que envolvem entregas, treinamento pessoal, montagem de móveis e serviço doméstico.

---

99 SIGNES, Adrian Todolí. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v.33, n.2, p.8, 14 jan. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2899383>. Acesso em: 09 maio 2017.

100 Disponível em: <https://www.mturk.com>. Acesso em: 18 out. 2017.

101 Conceito a partir de: DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.298.

O trabalho se dá de forma não virtual e pessoalmente no local de execução do trabalho.

Essa figura se aproxima mais daquela que no Direito Romano se chamava de *locatio operum*, na qual não importava a contratação do resultado da obra, mas os serviços pactuados, o trabalho prestado, preservando a autonomia do prestador contratado. No Direito Romano o risco se mantinha com o contratante e não o prestador.[102]

O *Crowdwork* é uma combinação de diversos fatores. Dentre eles o desejo por flexibilidade.

Sobre essa tendência, já em 1979 Arion Sayão Romita defendia "O assalariado tende a deixar o ambiente da empresa para estabelecer-se por conta própria. Na verdade, o homem se sente melhor quando pode libertar-se da direção alheia para organizar sua própria atividade produtiva, ainda que, frequentemente, essa independência seja apenas aparente".[103]

Modelos de trabalho com jornadas rígidas já não são mais atrativas para a grande maioria da nova geração de trabalhadores (chamado *millenials)*. Para 77% deles uma jornada flexível os faria mais produtivos no trabalho[104], sendo que para 74% a flexibilidade de jornada no trabalho é o fator mais importante em uma empresa.[105]

As plataformas procuram reduzir o custo de períodos improdutivos, ao mesmo tempo que mantém o controle total sobre o processo de produção, a fim de manter os custos de transação ao mínimo. Para atingir esses objetivos, duas precondições devem ser observadas: primeiro, a multidão precisa ser grande o suficiente para

---

[102] Conceito também em partir de: DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.298.

[103] ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.6-70.

[104] BENTLEY UNIVERSITY. Prepared, Millennials, Women and Business, Future of Higher Ed. **Millennials at Work**, 11 nov. 2014. Disponível em: <https://www.bentley.edu/newsroom/latest-headlines/mind-of-millennial>. Acesso em: 05 set. 2017.

[105] ERNEST & YOUNG. **Study**: work-life challenges across generations. 2015. Disponível em: <http://www.ey.com/us/en/about-us/our-people-and-culture/ey-work-life-challenges-across-generations-global-study>. Acesso em: 07 nov. 2017. Conclusão idêntica também em MANYIKA, James; LUND, Susan; BUGHIN, Jacques; ROBINSON, Kelsey; MISCHKE, Jan; MAHAJAN, Deepa. Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. **McKinsey Global Institute**, out. 2016. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Acesso em: 07 nov. 2017. Sobre o desejo de flexibilidade, ainda BARNES, Sally-Anne; GREEN, Anne; HOYOS, Maria de. Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability. **New Technology, Work and Employment 30**, 20 mar. 2015. Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12043/abstract>. Acesso em: 10 jan. 2018.

sempre ter indivíduos disponíveis quando necessário, e manter uma concorrência suficiente entre os profissionais da multidão para manter os preços baixos.[106]

Em segundo lugar, ao invés dos sistemas de comando e controle inerentes ao emprego "tradicional" clientes *crowdsourcers* e plataformas dependem de mecanismos de "reputação digital" para orientar a seleção de profissionais *crowdworkers* e garantir um controle de desempenho eficiente. Os modelos variam, mas uma determinada abordagem é fundamental: os profissionais de multidão recebem pontos, estrelas ou outros símbolos de status pelo cliente após completar uma tarefa.[107]

Esse controle de qualidade que, compartilhado pela plataforma com seus demais clientes forma o que Surowiecki chama de "sabedoria da multidão", a fim de determinar os níveis de desempenho de cada trabalhador *crowdworker*.[108]

O *crowdworking* também oferece novas possibilidades. Os trabalhadores podem decidir quando e onde trabalhar e que tipo de tarefas devem ser cumpridas. Como consequência, este tipo de trabalho é compatível com outras tarefas como cuidados infantis e de idosos na família, e pode proporcionar renda extra além de outros trabalhos tradicionais.

Ocorre que tal modalidade traz também externalidades que expõe as fragilidades dos trabalhadores *crowdworkers* dentro deste modelo de negócios tais como assimetria informacional, competição global, insegurança, ausência de limite mínimo de remuneração, ausência de controle sobre trabalho infantil, ausência de sindicalização e de categoria predefinida.

A posição débil do trabalhador se caracteriza principalmente ao aderir a um contrato de adesão previamente definido sem condições de negociação das cláusulas contratuais, característica própria destas plataformas. No momento do registro, o usuário – trabalhador se torna parte de um contrato com cláusulas predefinidas, orientações vinculativas que, em conjunto, definem as regras do jogo. São usadas para limitar garantias e responsabilidades, indicar a lei aplicável e o fórum para

---

106 PRASS, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, p.7, 16 fev. 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2733003>. Acesso em: 23 mar. 2017.

107 PRASS, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, p.7, 16 fev. 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2733003>. Acesso em: 23 mar. 2017.

108 No orgininal *Wisdom of the Crowds* – tradução nossa. (SUROWIECKI, James. **The Wisdom of Crowds**: Why the Many Are Smarter Than the Few and How Collective Wisdom Shapes Business, Economies, Societies and Nations. New York: Ancor Books, 2005).

resolução de disputas. Ao final o usuário – trabalhador só pode clicar em "Aceito" antes de entrar no site.[109]

Preocupado com tais situações, o Parlamento Europeu aprovou em 15 de junho de 2017 uma agenda europeia para a economia colaborativa[110], que apresenta no seu bojo linhas gerais aos países membros sobre um possível marco regulador sobre o tema, incluindo questões sobre o impacto no mercado de trabalho e direito dos trabalhadores.

Dentre as questões suscitadas pelo texto europeu este reconhece a necessidade de modernizar a legislação em vigor, em particular os sistemas de segurança social, para adequá-los aos avanços tecnológicos, garantindo a proteção dos trabalhadores. Nessa mesma linha, recomenda aos Estados membros que garantam condições de trabalho justas e proteção legal e social adequada para todos os trabalhadores na economia colaborativa, independentemente do seu status.

A maior inovação trazida pelo legislador europeu (e que demonstra o caráter disruptivo dessa nova relação) é justamente a necessidade de *portabilidade das avaliações*.

Destaca a importância de assegurar que os trabalhadores das plataformas colaborativas beneficiem da portabilidade das notações e das avaliações, que constituem o seu valor no mercado digital, devendo-se garantir a transferibilidade e a acumulação de notações e avaliações em diferentes plataformas.

Ainda, considera que os mecanismos de notação e avaliação devem ser desenvolvidos de forma transparente e que os trabalhadores devem ser informados sobre os critérios gerais utilizados para o desenvolvimento destes mecanismos.[111]

E finalmente, faz um chamamento às inspetorias nacionais do trabalho para supervisionar o mercado e condições de trabalho da economia colaborativa para lutar

---

[109] ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.16, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017.

[110] PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu de 15 de junho de 2017 sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa. (P8_TA-PROV (2017)0271). Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//PT> Acesso em: 18 out. 2017.

[111] PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu de 15 de junho de 2017 sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa. (P8_TA-PROV (2017)0271). Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//PT> Acesso em: 18 out. 2017.

contra práticas ilegais. Neste sentido, os Estados nacionais devem restringir as práticas de concorrência desleal pelas quais algumas empresas obtêm clientes, reduzindo o preço de seus produtos por não respeitarem direitos trabalhistas.

1.2.1.2.1 *Crowdsourcing* ou multiterceirização *online*

O *crowdsourcing* ou multiterceirização *online*, como já descrito, é a modalidade em que a intermediação de trabalho e o trabalho pode ser executada praticamente sem qualquer encontro físico com o requerente. O trabalhador conduz as atividades e é recompensado por estas completamente no ciberespaço, muitas vezes de forma anônima através de acordos virtuais. A tarefa é disponibilizada em uma plataforma virtual através de uma breve descrição do que se espera, aceita pelo trabalhador *online*, que a realiza geralmente dentro de prazos e para valores preestabelecidos.

Em 2013, David Alan Grier[112] trouxe uma classificação de cinco tipos de *crowdsourcing* que ajudam a explicar o fenômeno. Para este autor as 5 formas de multiterceirização *online* são, segundo esta classificação, os *crowdcontests, macrotasking, microtasking, self-organised crowds e crowdfunding.* Grier classifica de acordo com o tipo de atividade ou tarefa, portanto.

Microtasking ou microtarefas[113] é a forma clássica e mais usual de *crowdworking online*. O *crowdsourcer*, multiterceirizador ou requerente da tarefa divide um grande trabalho este em tarefas menores, terceirizando através de uma plataforma cada uma dessas tarefas separadamente.[114] Normalmente não exigem que se tenha habilidades especiais. São exemplos dessa forma de multitercerização o *crowdflower*[115]*, clickworker*[116] além do próprio *Amazon Mechanial Turk*[117]*.*

É a forma mais pura e revolucionária de multiterceirização *online* pois não há contato direto entre o requisitante e o trabalhador, apenas a postagem da atividade e do resultado da mesma, modelo que será explorado em detalhes mais a frente.

---

112 Uma ressalva. Apesar de não ser explícito nisso, pelas características descritas no livro, o autor classifica tão somente o chamado *crowdworking online*. (GRIER, David Alan. **Crowdsourcing for dummies**. Chichester: John Wiley & Sons, 2013. Versão E-book do Google Play. p.73-74).

113 Tradução livre.

114 GRIER, David Alan. **Crowdsourcing for dummies**. Chichester: John Wiley & Sons, 2013. Versão E-book do Google Play. p.74-75.

115 Disponível em: <www.crowdflower.com>.

116 Disponível em: <www.clickworker.com>.

117 Disponível em: <www.mturk.com>.

Na forma chamada pelo autor de *macrotasks* ou macrotarefas[118] exige-se habilidades específicas. O *crowdsourcer* multiterceirizador disponibiliza na plataforma um trabalho grande, completo a procura de um indivíduo para fazê-lo. O exemplo mais popular é o *UpWork.*[119]

Neste caso, o serviço da plataforma se aproxima muito de uma agência *online* de trabalhadores, pois o requisitante posta um projeto na plataforma que procurará dentre aqueles cadastrados no mundo todo, indicações dentre os que mais se enquadram nas habilidades necessárias para cumprir a tarefa, podendo até mesmo enviar sugestões para que o requisitante faça a escolha. Martin Risak chama esse tipo de trabalho de "mercado de *freelancers*"[120].[121]

O requerente analisa perfis, propostas e pode entrevistar os candidatos através da plataforma que fornece também suporte para troca de informações, conversas e troca de arquivos. O pagamento ocorre pela plataforma que só é liberado quando o requisitante permite. Os serviços são realizados *online* e por muitas vezes entre pessoas de países diferentes.[122]

Crowdcontests são os "concursos para a multidão"[123] ou ainda "concorrência criativa" – termo absorvido e popularizado pelo mercado brasileiro de *design* – nos quais o trabalhador compete com outros pela tarefa. Normalmente requer habilidades mais específicas que as microtarefas.

O cliente acessa a plataforma e "posta" uma proposta informando o que quer e quanto pretende pagar. A partir daí dezenas de trabalhadores oferecem suas soluções já prontas para o projeto. O cliente então escolhe um único ganhador que fica com o pagamento.

O candidato precisa demonstrar que domina o design gráfico, análise estatística ou qualquer habilidade requerida pelo concurso (tais plataformas normalmente são destinadas a design gráfico como criação de logotipos, por exemplo). As realizações

---

118 Tradução livre.

119 Disponível em: <www.upwork.com>.

120 Tradução livre de: *"freelance marketplaces"*.

121 RISAK, Martin. **Fair Working Conditions for Platform Workers**: Possible Regulatory Approaches at the EU Level. Viena: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. (não numerado).

122 GRIER, David Alan. **Crowdsourcing for dummies**. Chichester: John Wiley & Sons, 2013. Versão E-book do Google Play. p.75-76.

123 Tradução livre.

são mais importantes do que as credenciais acadêmicas. Quando o concurso acabar, é improvável que haja outro contato com esse requerente.[124]

Fundada em 2008, na Austrália, a empresa 99 Designs[125] é a pioneira no modelo de "concorrência criativa" e é, até hoje, o maior site do gênero no mundo. Possui atividades no Brasil, além de Estados Unidos, Alemanha e na própria Austrália.[126] No Brasil, a plataforma mais conhecida é a "we do logos".[127]

O mercado se estende também para atividades maiores como engenharia e decoração. Nestes casos a proposta são projetos de decoração ou reforma: O cliente escolhe o que quer decorar ou reformar, envia a planta do local, escolhe o quanto quer pagar e quando quer receber o projeto. A comunidade de criadores monta os projetos e os disponibiliza, para que o cliente possa escolher o que mais gostou.

As *self-organised crowds* ou "multidões auto-organizadas"[128] são descritas como multidões que, por exemplo, podem contribuir voluntariamente em desastres naturais coletando informações e ajudando a divulgá-las.[129]

Por fim, *crowdfunding* é a utilização de plataformas digitais para arrecadação *online* de recursos financeiros mediante doações visando uma meta de valores para um fim específico beneficente ou não.

As últimas 2 formas aqui descritas, são colocadas pelo autor como uma forma de *crowdsourcing* que se dedica a colaboração *online* para propósitos sociais. Por não envolver remuneração mas voluntarismo não entendemos como classificá-las como *crowdworking*.

Pelo seu ineditismo, tamanho, importância e aspecto disruptivo, focamos a análise na plataforma da Amazon como projeto mais bem acabado do fenômeno e que melhor o representa.

---

124 GRIER, David Alan. **Crowdsourcing for dummies**. Chichester: John Wiley & Sons, 2013. Versão E-book do Google Play. p.75.

125 Disponível em: <https://99designs.com.br/>.

126 Outras plataformas conhecidas do modelo são a crowdspring (https://www.crowdspring.com/), designcrowd (https://www.designcrowd.com/), arcbazar (https://www.arcbazar.com/), tongal (https://tongal.com/) e zooppa (https://www.zooppa.com/en/).

127 Disponível em: <www.wedologos.com.br/>. Também é exemplo no Brasil a logueria (https://www.logueria.com.br/).

128 Tradução livre.

129 GRIER, David Alan. **Crowdsourcing for dummies**. Chichester: John Wiley & Sons, 2013. Versão E-book do Google Play. p.77.

Amazon Mechanical Turk*, a fotografia do *crowdsourcing online

O *Amazon Mechanical Turk*[130] (ou *AMT*) iniciou em 2 de novembro de 2005 sem sofrer grandes alterações até o presente momento. Muitas outras plataformas copiaram o modelo de negócio sendo ainda hoje a *MTurk*[131] maior plataforma de multiterceirização *online* na web se tornando a maior referência para aqueles que procuram serviços baratos sob-demanda da multidão.[132]

A plataforma permite que as tarefas sejam realizadas enviando um contato entre as partes envolvidas através de *API*s (ou seja, *Application Programming Interface*). Os trabalhadores da *AMT* são também chamados *turkers*.

As tarefas são disponibilizadas através das páginas chamas *HIT*s ("*Human Intelligence Tasks*" ou tarefas de inteligência humana[133]), atividades que só podem ser realizadas por indivíduos, e incluem copiar ou traduzir textos, identificar erros ortográficos, processar dados brutos, participar de alguns experimentos, agrupar itens rotulando-os, procurar endereços de e-mail, participar de estudos comportamentais *online* dentre outras tarefas.[134]

Funciona assim: No momento do registro, cada usuário deve indicar se pretende participar como um "requerente" (*Requester)* ou como ou "provedor" (*Provider)* – o fornecedor do serviço, trabalhador. Os requerentes afixam os *HITs* a serem cumpridos

---

130 Disponível em: <www.mturk.com>.

131 O Amazon Mechanical Turk toma seu nome uma máquina do século XVIII. O designer da máquina, o barão austríaco Wolfgang von Kempelen afirmou haver inventado uma máquina que poderia jogar xadrez. Ocorre que a máquina era na realidade uma fraude. A máquina, na verdade, consistia em um boneco vestido com roupas que lembravam o império Otomano e que poderia mover as peças (daí o nome "turco mecânico"). Na verdade, era controlado por um anão que se escondia entre os equipamentos da máquina guiado por um expert em xadrez. Von Kempelen percorreu o império dos Habsburgos com esta máquina. A máquina geralmente ganhava. O turco teve uma longa trajetória e depois foi destruído em 1854. Uma reprodução pode ser vista no *Deutsche Museum* em Munique. Apesar de completamente desconectado do *crowdsourcing* a *Amazon* geralmente usa a imagem da máquina da Kempelen para anunciar a sua plataforma. (GRIER, David Alan. **Crowdsourcing for dummies**. Chichester: John Wiley & Sons, 2013. Versão E-book do Google Play. p.633).

132 Além do *ATM* também são plataformas de *crowdwork online: ClickWorker, CloudFactory, CrowdComputing Systems, CrowdFlower, CrowdSource, MobileWorks, oDesk, ChaCha, LiveOps, Servio*. No Brasil, até o início de 2018, não há equivalente idêntico. Algumas plataformas de como *99 designs* e *Kaxola* se dedicam exclusivamente a serviços de design e criação de logos, alguns por "concursos" no qual somente o vencedor recebe o prêmio ou remuneração na modalidade *crowdcontests*.

133 Tradução livre.

134 ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.13, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017.

e informam o valor a ser pago, que é definido livremente por eles (definido como "recompensa" – *reward*).

O valor pelo serviço é pago à plataforma pelo requerente (*requester)* em um percentual padrão de 20% do valor definido por ele e pago ao trabalhador pela tarefa. Este valor pode ser acrescido de outros valores e percentuais dependendo das características do serviço contratado. Por exemplo, caso o requerente deseje que o mesmo seja realizado por profissionais como uma determinada qualificação (uma determinada idade, qualificação profissional de altar performace e até mesmo posicionamento político), terá que desembolsar um acréscimo.[135]

No caso do requerente desejar que o trabalho seja disponibilizado a um grupo maior do que 10 pessoas o valor de 20% dobra. Esse acréscimo foi inserido em 2015 e causou revolta em usuários, principalmente em pesquisadores que utilizavam os serviços da plataforma para fazer pesquisas acadêmicas.[136]

Definem também condições de contratação, especificam a estrutura do trabalho, definem um conjunto de instruções e informações sobre o trabalho, assim como também podem definir critérios que os candidatos tem que preencher, analisando portfólios de qualificação específicos para cada habilidade necessária. Este sistema de filtragem permite selecionar entre milhares de trabalhadores contingentes em um questão de horas.[137]

Em razão da virtualidade da relação, este trabalho pode ser feito globalmente[138], de modo que os trabalhadores da multidão estão em um mercado de mão de obra global concorrendo mundialmente entre países desenvolvidos e em desenvolvimento

---

135 MTURK. Disponível em: <https://requester.mturk.com/pricing> Acesso em: 10 fev. 2018.

136 BUSINESS INSIDER. **Amazon Mechanical Turk price changes**. Disponível em: <http://www.businessinsider.com/amazon-mechanical-turk-price-changes>. Acesso em: 10 jan. 2018.

137 ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.13, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017.

138 A Amazon informa que somente aceita registros dos seguintes países: arbados; Chile; Canadá; Guiana Francesa; Guadalupe; Martinica; Porto Rico; Estados Unidos; Ilhas Menores dos EUA; Ilhas Virgens Americanas Botswana; Mayotte; Reunião África do Sul; Austrália; Polinésia Francesa; Territórios Franceses do Sul; Hong Kong; Israel; Japão; Nova Caledônia; Nova Zelândia; Catar; Singapura; Coreia do Sul; Taiwan; Áustria Bélgica; Dinamarca; Estônia; Finlândia; França; Alemanha; Islândia; Irlanda; Itália; Lituânia; Luxemburgo; Malta; Países Baixos; Noruega; Polônia;Portugal Roménia Eslovênia Espanha Suécia Suíça Reino Unido. (AMAZON MECHANICAL TURK (AMT). **What is Amazon Mechanical Turk?** Disponível em: <https://requester.mturk.com/help/faq#what_is_amazon_mechanical_turk>. Acesso em: 10 jan 2018).

desde que compreendam a tarefa idioma (geralmente inglês) e tenha uma conexão de internet confiável.

Como a qualidade do resultado do trabalho não é garantida, uma vez que o trabalho não é constantemente checado ou orientado, o *MTurk* prevê uma cláusula de satisfação: a de que requerente pode rejeitar os trabalhos já realizados e, assim, não realizar o pagamento correspondente, por qualquer motivo ou não razão que não precise especificar.[139]

Além disso, sua avaliação pode ocasionar impactos na reputação virtual, afetando assim a probabilidade de serem contratados no futuro.

Neste aspecto, conforme pontua Antonio Aloisi[140], há de se compreender efetivamente o papel da Amazon: construir um mercado e permitir que os solicitantes entrem em contato com os trabalhadores.

Os termos de uso indicam de forma expressa que os trabalhadores trabalham de forma autônoma assumindo todos os riscos, esclarecendo que a *amazon* não conduz nenhuma seleção ou outra verificação em relação a solicitantes ou provedores, e nem mesmo recomendações.[141]

Da mesma forma, os prestadores de serviços não terão qualquer direito a nenhum dos benefícios que os solicitadores ou a *Amazon Mechanical Turk* dão aos seus empregados tais como tais como férias, licença por doença, seguro-saúde ou benefícios de aposentadoria.[142]

O mecanismo também evita que as partes contratem livremente fora da plataforma. A "interface de programação de aplicativos" (*API*) permite que os requerentes postem e revejam (ou seja, aprovar ou rejeitar) tarefas automaticamente.

Os termos do contrato *MTurk* estipulam que os direitos sobre a tarefa cumprida pelos trabalhadores passam para os requerentes, que podem aceitar o resultado ou

---

139 "*If a Requester is not reasonably satisfied with the Services, the Requester may reject the Services". Amazon Mechanical Turk Participation Agreement*". Tradução livre: "Caso um requerente não estiver razoavelmente satisfeito com o serviço, este poderá rejeitá-lo". (AMAZON MECHANICAL TURK (AMT). **Conditions of use**. Disponível em: <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>. Acesso em: 10 jan. 2018).

140 ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.14, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017. Tradução livre.

141 AMAZON MECHANICAL TURK (AMT). **Participation Agmt, 2**. Disponível em: <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>. Acesso em: 18 out. 2017. Tradução livre.

142 AMAZON MECHANICAL TURK (AMT). **Participation Agmt, 3**. Disponível em: <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>. Acesso em: 18 out. 2017. Tradução livre.

não. A plataforma rastreia e mantém as taxas de aceitação dos trabalhadores para que esses requerentes possam recrutar trabalhadores que têm taxas mais altas de aceitação de tarefas de solicitações anteriores. No entanto, não há mecanismo igual para que os trabalhadores filtrem os empregadores. Os trabalhadores só veem o *nick* que o solicitante escolhe usar e só recebem informações limitadas sobre as tarefas, enquanto os solicitantes podem acessar o histórico dos trabalhadores.[143] Há, portanto, uma assimetria informacional na relação.

Em 2011, a Amazon informou que hospedou mais de 500 mil trabalhadores de 190 países, mas pesquisadores e solicitadores estimam que a AMT hospeda cerca de 50 mil trabalhadores ativos, 1.000 a 10.000 equivalentes em tempo integral, ou cerca de 7.300 trabalhadores "acessáveis".[144]

A multitercerização *(crowdsourcing)* remove os custos de deslocamento e permite recompensar os trabalhadores pelo tempo exato que eles gastam na tarefa, ou seja, só se remunera o tempo líquido.

A renda gerada, no entanto, não é alta. Em 2016, o *Pew Research Center* publicou um estudo[145] sobre questões relevantes da plataforma da Amazon nos Estados Unidos: sobre os ganhos concluiu mais da metade dos micro-trabalhadores da Amazon *MTurk* não atingiu US$ 5 por hora. As tarefas são, portanto, mais atraentes nos países onde o custo do trabalho já é fisiologicamente baixo, juntamente com o custo de vida.

Mais alguns dados: O valor dos pagamentos por tarefa variou de 5 centavos até 2 dólares. A maioria dos trabalhadores da Mechanical Turk vive nos EUA, embora pessoas de todo o mundo possam usar o site. (O site está disponível apenas em inglês).[146]

---

143 CODAGNONE, Cristiano; ABADIE, Fabbiene; BIAGI, Frederico. The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, **JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN**, 2016. Disponível em: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/future-work-sharing-economy-market-efficiency-and-equitable-opportunities-or-unfair>. Acesso em: 06 maio 2017.

144 SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, San Diego, p.1-10, 1.º out. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2729498>. Acesso em: 10 out. 2017.

145 HITLIN, Paul. **Turkers in this canvassing**: young, well-educated and frequent users. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/07/11/turkers-in-this-canvassing-young-well-educated-and-frequent-users/>. Acesso em: 13 ago. 2017.

146 HITLIN, Paul. **Turkers in this canvassing**: young, well-educated and frequent users. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/07/11/turkers-in-this-canvassing-young-well-educated-and-frequent-users/>. Acesso em: 13 ago. 2017.

O estudo conclui que o *Amazon Turk* tornou-se um lugar para pessoas jovens e literadas que desejam complementar outros rendimentos. Mesmo que a maioria desses trabalhadores tenha ganho menos de US $ 5 por hora, a flexibilidade é importante para eles.

Mais de metade dos *turkers* (51%) relatam ter pelo menos título universitário - muito superiores aos 36% dos trabalhadores adultos dos EUA. Ao mesmo tempo, quase três quartos (74%) dos entrevistados dizem que vivem em famílias que ganham US$ 75 mil por ano ou menos, em comparação com 47% dos trabalhadores adultos.[147]

Na *MTurk*, 88% dos trabalhadores questionados dizem que têm 49 anos ou menos, em comparação com 66% dos adultos empregados. Um total de 77% dos pesquisados indicam que são brancos, enquanto 23% se autoidentificam como outra raça ou etnia. Isso é menos diversificado do que a população trabalhadora nos Estados Unidos em geral – onde 65% são brancos e 35% são de outra raça ou etnia.[148]

A maioria dos trabalhadores *online* executa tarefas todos os dias (e 95% ao menos uma vez por semana). Os resultados revelam um uso intenso da plataforma ainda que a não seja a principal fonte de renda. Para um quarto dos usuários da plataforma na condição de trabalhadores, esta é a sua principal senão única fonte de renda (estes, no entanto tendem a ser mais jovens e menos educados).[149]

Para os usuários da plataforma a flexibilidade para trabalhar é o mais importante o é o que todos querem. Muitos *turkers* nesta amostra dizem que recebem salários em suas atividades principais relativamente baixos que complementam com outras receitas externas.[150]

Ainda, há a vantagem de que os trabalhadores recebem o valor integralmente, sem descontos pela plataforma que cobra dos requerentes do serviços pela

---

147 HITLIN, Paul. **Turkers in this canvassing**: young, well-educated and frequent users. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/07/11/turkers-in-this-canvassing-young-well-educated-and-frequent-users/>. Acesso em: 13 ago. 2017.

148 HITLIN, Paul. **Turkers in this canvassing**: young, well-educated and frequent users. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/07/11/turkers-in-this-canvassing-young-well-educated-and-frequent-users/>. Acesso em: 13 ago. 2017.

149 HITLIN, Paul. **Turkers in this canvassing**: young, well-educated and frequent users. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/07/11/turkers-in-this-canvassing-young-well-educated-and-frequent-users/>. Acesso em: 13 ago. 2017.

150 HITLIN, Paul. **Turkers in this canvassing**: young, well-educated and frequent users. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/07/11/turkers-in-this-canvassing-young-well-educated-and-frequent-users/>. Acesso em: 13 ago. 2017.

intermediação, diferentemente do que acontece na grande maioria das plataformas que intermediam serviços de forma *offline.*

1.2.1.2.2 *Crowdsourcing* ou multiterceirização *offline*

Crowdsourcing ou multiterceirização *offline* requer desempenho local e físico compartilha muitos das características acima. Ambos são baseados na existência de uma plataforma virtual que permite aos clientes para se conectar com um grande grupo de trabalhadores.

No entanto, uma vez que o *crowdsourcing offline* requer a implementação física do trabalho, ou seja a presença física do trabalhador, é necessário que a pessoa esteja no lugar e no tempo certo.

Por um lado, isso significaria menos concorrência entre os trabalhadores para obter o emprego e, por outro lado, permite a aplicação efetiva de regulamentos nacionais do trabalho, o que seria uma dificuldade no modo *online.*

A legislação trabalhista do local onde o serviço é realizado não pode ser negligenciada, uma vez que todos os trabalhadores nesse território estarão sujeitos a mesma legislação. No entanto, a execução física do trabalho envolve um custo para o trabalhador, tais como despesas de viagem ou riscos de acidentes, etc., que não existem no caso de *crowdsourcing online*.

Os serviços são dos mais variados tipos, transporte, entrega, lavanderia, treinamento pessoal, montagem de móveis, ensino, orientação, passeios, traduções, culinária. Exemplo de *crowdwork offline* que cresce de maneira exponencial em países em desenvolvimento, em especial na África do Sul, na Índia e no México, é o de trabalho doméstico.

Trata-se modelo que tem potencial para forte crescimento tendo em vista o modelo tradicional da relação que normalmente favorece as relações descontínuas e curtas. Esse modelo atinge em cheio dois grupos marginalizados tendo em vista que cerca de 80% dos trabalhadores domésticos no mundo são mulheres e 17% desses trabalhadores são imigrantes.[151]

---

[151] HUNT, Abigail; MACHINGURA, Fortunate. **A good gig?** The rise of on-demand domestic work. Overseas Develpment Institute, 2016. p.7 e 16. Disponível em: <https://www.odi.org/publications/10658-good-gig-rise-demand-domestic-work>. Acesso em: 12 jan. 2018.

No Brasil esse número é ainda maior. Cerca de 92% dos empregados domésticos são mulheres, sendo que representam cerca de 6 milhões de brasileiras ou 14% da ocupação total do Brasil.[152]

Plataformas como a *domestly*[153] na África do Sul e a *BookMyBai*[154] na Índia possuem uma enorme quantidade de trabalhadoras cadastradas (a *bookmybai* informa possuir cerca de 50 mil trabalhadoras cadastradas, por exemplo).

No caso deste último, o sistema é simples e funciona de forma mista, como *crowdsourcing* ou transferindo ao ambiente virtual a atividade de fornecimento de mão de obra fixa mediante taxa. O contratante informa na plataforma o perfil do trabalho que pretende contratar (podendo ser limpeza, cozinhar, babá ou assistência a idosos). Feito isso são solicitados dados pessoais para seu perfil e senha. Em seguida pode escolher entre alguns filtros como necessidades específicas de limpeza (banheiro, chão, passar roupas), e preferências, gênero, idade e até mesmo língua e religião (considerando as peculiaridades culturais de um país como a Índia – o que certamente não seria admitido no Brasil diante das proteções aos direitos de personalidade). A seguir, as características do serviço que pretende, tais como a periodicidade e jornada e o salário que propõe.

Feito isto, o contratante tem acesso a um cadastro de trabalhadoras, no qual se informa os tipos de limpeza que faz, o tipo de comida que cozinha (incluindo particularidades da cozinha indiana) e se também pode efetuar o trabalho de babá. Consta também um breve histórico de outros trabalhos feitos através da plataforma.

Escolhida a pretendente, o contratante é convidado a pagar um pequeno valor para a plataforma que libera os contatos da trabalhadora. As entrevistas são feitas pelo próprio empregador que pode ou não a contratar. Caso este opte em contratar a trabalhadora deverá pagar uma comissão à plataforma equivalente ao primeiro salário desta.

Caso haja o rompimento do contrato entre contratante e trabalhadora em um período inferior a 6 meses, a plataforma enviará outra doméstica.[155]

---

152 TRABALHO doméstico é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras. **Portal Brasil**, 17 mar. 2016. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras>. Acesso em: 05 ago. 2017.

153 Disponível em: <https://domestly.com/>.

154 Disponível em: <http://www.bookmybai.com/>.

155 BOOKMYBAI. **Our Chargers**. Disponível em: <http://www.bookmybai.com/our-charges.aspx>. Acesso em: 10 jan. 2018.

São outros exemplos do setor terciário afetados por esse novo tipo de empresas o setor de guias turísticos (*Sandeman*[156]); Lavanderia Pessoal (*FlyCleaners*[157]); Reparos Eletrônicos (*MyFixExpert*[158]); Cozinheiro a domicílio (*Chefly*[159]), Professores particulares (*SharingAcademy*[160]). As possibilidades, no entanto, são quase infinitas.

O caso mais exponencial deste tipo de *crowdsourcing*/multiterceirização é o do Uber, empresa proprietária de uma plataforma virtual que oferece transporte de passageiros na cidade.

O Uber

A empresa mais famosa do tipo de modo *offline* é Uber[161] empresa esta que pela sua importância e definiu inclusive o termo *Uber – economy* ou "Uberização" da economia para definir o tipo de negócio.

Os motivos para escolher Uber como referência para o estudo são: 1) o seu significado como empresa de sucesso rápido e substancial em vários países; 2) a visibilidade política; 3) seu significado simbólico, com a propagação internacional da expressão "economia Uber" ou simplesmente "Uberização"; e 4) a propagação de litígios relacionados envolvendo Uber.[162]

O Uber atua no ramo de transporte de passageiros, setor que sempre foi fortemente caracterizado por relações de trabalho distintas da relação de emprego.[163]

---

156 Disponível em: <http://www.neweuropetours.eu//>.

157 Disponível em: <https://flycleaners.com//>.

158 Disponível em: <https://myfixpert.com//>.

159 Disponível em: <https://chefly.co//>.

160 Disponível em: <https://sharingacademy.com/en//>.

161 Um rápido olhar para esses serviços leva a perceber que o Uber é meramente a ponta do iceberg, pois já em novembro de 2015, os serviços de "compartilhamento" de automóveis na rede já somavam outros 118 serviços de automóveis listados. (DEGRYSE, Christophe (Ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (eropean Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). p.27. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>. Acesso em: 25 jun. 2017).

162 Em relação às referências para a escolha também FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; SILVA, Victor Raduan da. **The Uberization of work and the legal regulation**: the challenge of Labor Protection in semi-peripheral economies. Disponível em: <http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02-Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2018.

163 Estudo da Comissão Europeia concluiu que taxistas e motoristas particulares sempre foram historicamente autônomos. (EUROPEAN COMMISSION. **Study on passenger transport by taxi, hire car with driver and ridesharing in the EU**. September 2016. Disponível em: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2016-09-26-pax-transport-taxi-hirecar-w-driver-ridesharing-final-report.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017).

Os motoristas são denominados de "motoristas parceiros" e estão sujeitos a algumas regras ditadas pela plataforma.

A Uber teve uma lenta gestação a partir de 2009. Os fundadores da empresa ainda a encaravam como um projeto secundário e se dedicavam a outros assuntos quando disponibilizaram a oportunidde de investimento para 165 investidores da *AngelList* (lista de possíveis investidores em *start*-ups do vale do silício) em 17 de junho de 2010 informando "UberCab é o motorista particular de todo mundo".[164]

Importante destacar que desde o seu início a empresa se identificava como uma empresa de transporte, tanto que seu nome original era "Ubercab" (ou Ubertaxi[165]), estratégia que mudou posteriormente para "serviço de compartilhamento de corridas". No dia 5 de julho daquele ano, o blog *TechCrunch* escreveu sua primeira reportagem sobre o aplicativo: "A UberCab acaba com os aborrecimentos na hora de contratar um serviço de automóvel".[166]

A ideia Garret Camp e Travis Kalanick, fundadores da empresa, não era nova. Todas as *start-ups* anteriores de serviços de taxis fracassaram, como a *taxi magic,* maior percursora do modelo, empresa que precedeu o Uber no negócio.[167]

Em Washington a Uber começou a realizar corridas em novembro de 2011 tendo lançado oficiamente oficialmente em dezembro daquele ano quando começou a atrair a íra dos taxistas.

Em 2012, a Comissão de Serviços de Utilidade Pública da Califórnia (CPUC, em ingês) notifica judicialmente a *Lyft, a Sidecar e aTickenGo*, outras empresas que seguiam o mesmo modelo. As empresas foram autorizadas a operar, mas foram instruídas a iniciar conversas com a comissão que regula transportes comuns como limusines, vans de aeroporto e serviços de mudança, bem como os serviços de utilidade pública do estado. A CPUC chegou a um termo com as empresas *Zimride* e a *Sidecar* em janeiro de 2013 com as empresas concordando em cumprir requisitos básicos de segurança, como exigir dos motoristas comprovante de seguro e checar seus antecedentes criminais, o que ambas já faziam. A lei também exigia que fosse

---

164 STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. p.69-71.

165 Tradução livre.

166 STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. p.71.

167 STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. p.72.

feita uma conferência nos registros dos motoristas no Departamento de Veículos Motorizados da cidade para saber se havia infrações de trânsito.[168]

No mesmo período, a Uber assinou o mesmo termo com a CPUC e transformou o serviço UberX em um serviço de "compartilhamento de corridas", convidando praticamente qualquer pessoa com carteira de motorista e comprovante de seguro, não só motoristas profissionais, a abrirem seus próprios carros a passageiros pagantes.

Motoristas precisariam se submeter a verificações *online* de antecedentes e estariam cobertos por uma apólice de responsabilidade civil de 1 milhão de dólares emitida por uma subsidiária de propriedade da Uber que recebeu o nome de *Rasier* (termo alemão para barbeador).

Brad Stone lembra que no começo de 2014, a Uber introduziu seu transporte por particulares, *UberX*, em 28 cidades sendo que no fim de 2016, esse e outros estilos de transporte da Uber tinham se estabelecido em mais de 450 grandes cidades do mundo. "Permitir que motoristas não profissionais transportassem passageiros em seus próprios veículos de forma remunerada tornara-se um fenômeno global, instaurando um novo tipo de trabalho flexível para motoristas" destaca Stone.[169]

O modelo de negócios se multiplicava pelo mundo. Na China, a gigante "Didi Chungxing" (antiga Didi Kuadi) levantou 7 bilhões de dólares em 2016 dominando 85% do mercado na China, operando em 400 cidades no país. No mesmo ano a Uber consentiu em sair da China e transferir as operações no país para a Didi em troca de receber uma participação de 17% na concorrente chinesa e mais um investimento de 1 bilhão em seu negócio.[170]

No início de 2018 a brasileira "99", fundada seis anos antes por Paulo Veras como aplicativo para pedir táxis pelo celular (para depois ampliar o seu negócio também para as carros particulares) vendeu o controle do seu negócio para a Didi chinesa (porém não 100%) por um valor superior a US$ 1 bilhão, tornando a empresa o

---

168 STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. p.211-214.

169 STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. p.301.

170 STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. p.329-330.

primeiro unicórnio brasileiro (nome dado às start-ups com valor de mercado superior a US$ 1 bilhão).[171]

O Uber chegou no Brasil junto com a Copa do Mundo de 2014 já estando em mais de 100 citades com mais 500 mil motoristas chamados "parceiros" e 17 milhões de usuários.[172]

O negócio funciona da seguinte maneira:

Os passageiros pagantes devem ter mais de 18 anos. Estes se registram no site fornecendo algumas informações pessoais e sobre o cartão de crédito. A corrida poderá ser chamada fazendo o *download* do aplicativo nos *smartphones* e fazendo o seu *log-in*. Não há a necessidade de informar o destino, mas normalmente isto é feito para que o UBER informe com antecedência o valor estimado do serviço.

Assim que o pedido é recebido a empresa localiza dentro do seu agrupamento de motoristas aqueles que estiverem mais próximos do local informado como de início da corrida e informa sobre o pedido. Neste momento o motorista tem acesso ao nome do passageiro assim como sobre a sua avaliação prévia. Cada motorista tem 10 segundos para aceitar a viagem. Caso não responda, compreende-se que esteja indisponivel e outro motorista é localizado.[173]

Assim que o motorista responde o chamado, o Uber informa o passageiro também a localização do mesmo para que este acompanhe seu trajeto até o local de início da corrida. Neste momento, motorista e passageiro podem ser colocados em contato direito caso desejem através do aplicativo sem que se conheça o número do telefone de ambos (o que já não acontece no Cabify, por exemplo).

Os motoristas não conhecem o destino até o embarque do passageiro. O trajeto é incorporado via aplicativo de GPS e sugere um trajeto que pode ser alterado de acordo com a vontade do passageiro.

---

171 OLIVEIRA, Felipe. Chinesa Didi Chuxing compra 99, que é avaliado em mais de US$ 1 bilhão. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 03 jan. 2018. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1947777-chinesa-didi-chuxing-confirma-compra-de-app-de-corridas-99.shtml>. Acesso em: 04 jan. 2018.

172 UBER. **Uber Newsroom**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-Uber/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

173 Sobre o funcionamento do UBER em *EMPLOYMENT TRIBUNALS. Y. Aslam & others x Uber London Ltd & others. Case Nos 2202550/2015.*

Ao finalizar o trajeto, o motorista registra o fim da corrida no botão correspondente em seu smartphone e fica elegível para outras corridas.[174]

Dentre as regras estão:

- pode escolher o horário em que deseja se conectar à plataforma, porém jamais deve ficar *online* no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover;
- proibição de ficar *online* na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa referência da(s) cidade(s) na(s) qual(is) atua;
- proibição de aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da(s) cidade(s) nas quais atua;
- proibição de criar perfis falsos ou duplicados;
- proibição de usar software, GPS ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar viagens ou localização falsas;
- proibição de usar meios inapropriados para obter vantagens junto à plataforma;
- proibição de tentar ganhar, de maneira indevida, promoções, indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais ou avaliações altas.[175]

O motorista também não pode realizar viagens por meio do aplicativo previamente combinadas com usuários, comercializar viagens da sua conta pessoal para terceiros (vendendo créditos, por exemplo), realizar, durante a viagem, divulgação para usuários da Uber de outros aplicativos de intermediação de serviço de transporte ou de serviços de transporte.[176]

Há também restrição ao uso da marca, pois não pode o motorista, utilizar o nome ou a marca da Uber para angariar viagens fora da plataforma ou utilizar a marca, nome e logo ou qualquer outra propriedade intelectual da Uber, em qualquer material que não tenha sido previamente autorizado pela Uber.[177]

---

[174] Sobre o funcionamento do UBER em *EMPLOYMENT TRIBUNALS. Y. Aslam & others x Uber London Ltd & others. Case Nos 2202550/2015.*

[175] UBER. **Políticas de desativação**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

[176] UBER. **Políticas de desativação**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

[177] UBER. **Políticas de desativação**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

Além disso a foto cadastrada não pode ser incompatível com a foto apresentada na CNH. O serviço é, portanto, personalíssimo conforme fica claro também nos regulamentos da UBER. Lá consta que não é permitido o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros sob pena de suspensão imediata da conta para investigação. A empresa deixa claro que há política de tolerância zero com reclamações desta natureza e que a violação implica em remoção imediata da plataforma.[178]

Há ainda, regras de conduta óbvias de comportamento tais como a proibição de atos de violência, assédio moral e sexual, contato físico não-consensual, discriminação, embriaguez ao volante ou cometimento de atos criminosos.[179]

O Uber deixa claro ainda que a lista fornecida é meramente exemplificativa, podendo qualquer uso da plataforma ser considerado suficiente para a "rescisão contratual".

Além disso, o Uber exige que o automóvel seja de ano modelo 2008 ou mais novo (para a modalidade UberX, a mais simples), que tenha 4 portas e 5 lugares e ar condicionado, não sendo aceito carros com placa vermelha, pick-ups, vans e caminhonetes. Também não aceitamos veículos adesivados, plotados, sinistrados, recuperados, com alteração no sistema de suspensão ou freios.[180]

O Uber ainda "sugere" algumas regras de conduta sob o título "dicas 5 estrelas" como certificar-se de que seu carro está abastecido, limpo e com águas e balas, ligar par o usuário avisando caso atrase, receber o cliente do lado de fora do carro, com guarda-chuva se necessário, perguntar ao cliente sobre a temperatura, estação de rádio de preferência.

Além disso é vedado pedir avaliações positivas aos usuários.

Nos termos do contrato de utilização com o usuário, consta que o usuário "reconhece que a Uber não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportador" além disso reconheceria o usuário que "todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por

---

178 UBER. **Posso compartilhar minha conta com amigos?** Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

179 UBER. **Políticas de desativação**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

180 UBER. **Veículos aceitos**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/requirements/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

prestadores terceiros independentes que não são empregados(as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas".[181]

Os preços das viagens são definidos pela plataforma da seguinte forma: preço base + valor com base na duração + valor com base na distância * multiplicador de preço dinâmico - taxa da Uber + pedágios e outras taxas.[182]

Além disso, existem outras formas de remuneração. No Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6 movido pelo Ministério Público do Rio de Janeiro[183], esclareceu o Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré que haviam bonificações por número de viagens ("próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia mil reais") e que também havia promoções especiais para datas específicas ("que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar *online* 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão").

Ainda que a viagem seja gratuita para o usuário em decorrência de alguma promoção, ela será remunerada pelo Uber.[184]

Ao final da viagem o motorista será avaliado pelo usuário em um critério denominado "avaliação 5 estrelas" que hoje é o critério padrão entre as plataformas de intermediação *online*.

O futuro da companhia estaria, segundo seus gestores em "eliminar o trânsito" e carros autônomos. Já em 2016 a companhia tinha começado a testar quatorze desde carros autônomos nas ruas de Pittsburgh. Além disso, recentemente anunciara uma parceria com a Volvo para desenvolver a tecnologia de carros autônomos e adquirira a Otto, startup sediada em São Francisco que trabalhava com caminhões autônomos.[185]

---

[181] UBER. **Termos e condições**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

[182] UBER. **Conta e pagamento**. Disponível em: <https://help.Uber.com/pt_BR/h/33ed4293-383c-4d73-a610-d171d3aa5a78>. Acesso em: 08 jan. 2018.

[183] Depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino no Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6 movido pelo Ministério Público do Rio de Janeiro.

[184] UBER. **Pagamentos em dinheiro**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheiro/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

[185] STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017. p.329-330.

Dentre todos os impactos da digitalização nas relações do trabalho, nada mais cômodo do que confirmar as previsões de Jeremy Rifkin de 1995[186] para uma empresa que hoje sofre com ações judiciais.

1.3 OS IMPACTOS DA DIGITALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES NO TRABALHO E EMPREGO

Em 1931 John Maynard Keynes alertava que nossa descoberta de meios para economizar em mão de obra ultrapassa o ritmo no qual podemos encontrar novas utilidades para o trabalho.[187]

A economia baseada na intermediação de serviços por uma plataforma *online* nos oferece todo um ecossistema laboral e está modificando fundamentalmente a nossa relação com o trabalho e o tecido social no qual ele está inserido.

O trabalhador passa a estar inserido numa "nuvem humana", nas palavras de Klaus Schwab[188] na qual os compradores desse trabalho passam a buscar as suas necessidades de compra de trabalho de forma *just in time*.

As atividades são separadas em atribuições e projetos distintos para depois serem lançadas na nuvem virtual a procura de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo.

Não há mais que se falar em empregadores no sentido tradicional, nem em relações tradicionais de emprego, salário fixo ou estabilidades. Trabalha-se com liberdade para quem quiser, a hora que quiser, como incomparável mobilidade.

Em sentido contrário, os trabalhadores se deparam com diversos aspectos nocivos tais como instabilidade de horários, reduzido acesso a benefícios, falta de intereção com outros colegas, possíveis perdas de ganhos comparadas a trabalhadores tradicionais.

As plataformas estão atualmente desenvolvendo um mercado de trabalho paralelo ultra flexível, não administrado por nenhuma forma de contrato, salários,

---

186 Em "o fim do trabalho" – nome original do livro, o autor prevê a substituição do trabalho humana por tecnologia. (RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. Edição de 10 anos. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: M. Brooks do Brasil, 2005).

187 KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. Tradução de Mário R. da Cruz. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

188 SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p.53.

normas ou regulamentos relativos a jornada, horário e local de trabalho, treinamento e acesso a sindicalização.

O trabalhador "parceiro" - pertencente a esta comunidade virtual (já chamada até mesmo de *nuvem humana*) é deixado para gerenciar, com base num contrato autônomo, a sua própria proteção social (seguro-desemprego, e questões previdenciárias tais como provisão de doença ocupacional e aposentadoria).[189]

Sua conta pode ainda ser desativada pela plataforma sem formalidades (na ausência de qualquer tipo de suporte legal ou regulamentar concebido para defender o trabalhador).[190]

Esta forma de intermediação de trabalho está ganhando terreno extremamente rápido. A tática preferida é a do "fato consumado" se aproveitando da notória lentidão dos legisladores.[191]

Outra característica da disseminação de novas tecnologias é a sua irrupção tanto na ambiente de trabalho quanto na vida pessoal, ou seja, fica cada vez mais difícil identificar a fronteira entre vida profissional e vida privada (leitura e-mails no final de semana, resposta, navegação na internet à noite, etc.). Assim, a intensificação do trabalho e a conexão excessiva com os dispositivos ligados ao trabalho são susceptíveis de prejudicar o equilíbrio na vida e até prejudicar a saúde dos trabalhadores lembra Degryse.[192]

Tem-se então o que Luc Bolstanski e Ève Chiapello já em 1999 como característica própria do "novo espírito do capitalismo", um "mundo conexionista" no qual a distincão entre vida privada e profissional tende a desvanecer-se, tornando difícil a distinção da vida privada e o tempo da vida profissional, característica esta

---

189 DEGRYSE, Christophe (Ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (eropean Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). p.35. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>. Acesso em: 25 jun. 2017.

190 DEGRYSE, Christophe (Ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (eropean Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). p.35. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>. Acesso em: 25 jun. 2017.

191 DEGRYSE, Christophe (Ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (eropean Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). p.27. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>. Acesso em: 25 jun. 2017.

192 DEGRYSE, Christophe (Ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (eropean Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). p.41. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>. Acesso em: 25 jun. 2017.

que diferenciava esse no espírito identificado pelos autores dos dois primeiros anteriores nos quais havia uma crescente separação entre a esfera doméstica e a profissional.[193]

Os trabalhadores são fornecidos "*just-in-time*" (para o momento da necessidade do trabalho) e compensados em um "*pay-as-you-go*".

Não há melhor maneira de descrever este modelo de organização do trabalho do que usar as palavras do *CEO* da *CrowdFlower*, uma empresa cujo modelo de negócio é idêntico ao da plataforma da Amazon, envolvida em *crowdsourcing online*: "Antes da internet, seria muito difícil encontrar alguém, sentar com ele por dez minutos, fazê-lo trabalhar para você e, em seguida, dispensá-los imediatamente. Mas com tecnologia, você pode realmente encontrar essas pessoas, pagar-lhes uma pequena quantidade de dinheiro e, em seguida, livrar-se quando não precisa mais deles".[194]

Ainda, citando uma expressão usada pelo CEO da Amazon, Jeff Bezos, que possui o *Amazon Mechanical Turk*, esse tipo de práticas dão acesso a "humanos–serviços". "*Humans-as-a-service*" transmite perfeitamente a ideia de uma forma extrema de mercantilização (ou comodificação) do trabalho.[195]

De Stefano destaca ainda a "invisibilidade" dos trabalhadores já que todas as transações e o trabalho muitas vezes se dão de forma virtual (no caso do *crowdwork online,* p.ex.) o que contribuiria para a sua desumanização.

As atividades, ainda, não são mais reconhecidas como "trabalho" sendo utilizados outros termos tais como bicos (*gig*), tarefas (*tasks*), favores (*favours*), serviços (*services*), caronas (*rides*), *jobs* e outros.[196]

---

193 BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone Benedetti. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. p.193.

194 Tradução livre de *"Before the internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore.*" (STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, p.4, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017).

195 STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, p.4, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017. Tradução livre.

196 STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, p.5, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017.

Essa estratégia já registrada na própria tipologia de aspectos do fenômeno, com a utilização de adjetivos como "criativa" e "inteligente", já é conhecida do mercado. Termos como "colaborador" e "associado" substituem o trabalhador em diversas empresas como harmonizar as relações de modo a obter "consensos". O que se busca, no entanto é a apropriação da subjetividade de quem presta o serviço.[197]

Há ainda a assunção dos riscos por parte do trabalhador. Boltanski e Chiapello[198] chamam a atenção que desde a década 80 as empresas já acenavam para uma estratégia que chamavam de *flexibilidade* "que possibilitou transferir para os assalariados e para os subcontratados e outros prestadores de serviços o peso das incertezas do mercado".

Dividiu essa flexibilidade em interna – baseada na transformação profunda da organização do trabalho e das técnicas utilizadas – externa "que supõe uma chamada organização do trabalho em rede, na qual empresas "enxutas" encontram os recursos de que carecem por meio de abundante subcontratação e de mão de obra maleável em termos de emprego...".[199]

Quanto à liberdade de associação, por exemplo, a possibilidade prática de se associar é reduzida dada a sua dispersão na internet.

De Stefano lembra que surgiram algumas plataformas *online* que tentam organizar os profissionais da multidão produtora. Ocorre que as ações dessas plataformas tendem a sofrer de alguns dos problemas típicos do ativismo *online*. Dada a enorme concorrência existente nas, os trabalhadores também podem ser não estão dispostos a cooperar uns com os outros e os comportamentos oportunistas podem ser facilmente incentivados.[200]

Além disso, em formas de trabalho onde reputação e classificações desempenham um papel importante na obtenção continuação do trabalho com uma determinada plataforma ou aplicativo e acesso a empregos melhor remunerados,

---

197 Sobre a apropriação da subjetividade do trabalhador: SANTOS, José Aparecido dos. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009. p.177.

198 BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone Benedetti. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. p.240.

199 BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone Benedetti. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. p.240.

200 STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, p.9, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017.

os trabalhadores podem se sentir particularmente relutante em exercer qualquer direito coletivo.

A possibilidade de ter seu contrato facilmente encerrado através de uma simples desativação ou exclusão de uma plataforma ou aplicativo pode ampliar o medo de retaliação.[201]

Ainda, há outro aspecto trazido por Maria Luz Rodrigues recentemente apontado em uma pesquisa sobre os impactos da economia digital no trabalho e emprego feito somente nas empresas com base tecnológica, ou de tecnologia de informação, importantes numa relação *online.* A conclusão é que pode haver um descompasso entre homens e mulheres. Isso porque o trabalho que envolve Tecnologia de Informação é eminentemente masculino. A autora aponta que no setor digital 71% dos trabalhadores são homens.

Este número se aproxima muito daquele encontrado no Brasil, no qual o IBGE em 2010, mostrou que apenas 25% das vagas desse setor são ocupados por mulheres.[202]

A despeito dos seus efeitos já relatados, existem também diversos aspectos positivos relevantes no fenômeno.

As plataformas *online* podem ser úteis para oferecer oportunidades de trabalho aos trabalhadores em zonas onde não existem muitas alternativas de trabalho possíveis, como as áreas rurais ou mesmo campos de refugiados (ainda que limitadas por conexões confiáveis de internet).

Também se apresentam como alternativa possível a pessoas com dificuldade de locomoção, com locomoção reduzida ou que optam por permanecerem em casa cuidando da família, permitindo que pessoas que se dediquem à assistência à infância, a idosos ou outras responsabilidades de cuidado consigam enquadrar o trabalho em torno de seus compromissos;

O compartilhamento de bens via plataforma e a multiterceirização podem criar fonte de renda porque o acesso à fonte de trabalho é facilitado. As barreiras à entrada nesse tipo de economia são muito baixas. Explica Stemler que o compartilhamento

---

[201] STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, p.9, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017.

[202] ROMER, Rafael; CIRIACO, Douglas. Por que as mulheres ainda são minoria na TI? **Canaltech**, 08 mar. 2015. Disponível em: <https://canaltech.com.br/carreira/Por-que-as-mulheres-ainda-sao-minoria-na-TI/>. Acesso em: 29 jan. 2018.

alavanca uma grande variedade de recursos e torna mais fácil iniciar pequenos negócios com a terceirização de tarefas e inovações como espaços de trabalho compartilhados, cozinhas comerciais compartilhadas, startups financiadas pela comunidade, centros e espaços para empresas "pop-up". Em tese, qualquer um com um carro em condições e tempo livre, por exemplo, pode participar da "economia de compartilhamento".[203]

Uma pesquisa na Dinamarca demonstra que dentre aqueles que complementam seus rendimentos com ganhos de trabalhos através de plataformas há uma expressiva representação de jovens, mau-pagos, pouco qualificados, desempregados, imigrantes e trabalhadores com contratos temporários. Este grupo se caracteriza por ser novo no mercado de trabalho ou ter dificuldade em se manter no mercado de trabalho. A pesquisa ressalta que, para estes jovens, as plataformas digitais de trabalho são vistas como um passo para o emprego regular.[204]

Ainda, há de se considerar a redução de impacto ambiental, evitando-se deslocamentos e com uso inteligente dos recursos, a possibilidade de ganhos extras em períodos de procura por empregos tradicionais.

Segundo pesquisa da OIT de 2016, o trabalho tem cada vez mais se tornando "colaborativo". O trabalho não será mais confinado a grandes empresas hierarquicamente estruturadas, invadindo plataformas. A unidade clássica do tempo e do espaço que caracterizou o trabalho até agora está se tornando uma coisa da passado: o trabalho não estará mais situado em um tempo e lugar bem definidos e predeterminados.[205]

Haverá menos diferença entre trabalho e não-trabalho. A carreira consistirá em um portifólio de tarefas bem cumpridas e bem avaliadas ao invés de um rol de vínculos empregatícios dispostos em uma linha do tempo.

---

[203] STEMLER, Abbey. Betwixt and Betwwen: Regulating the Shared Economy in **Fordham Urban Law Journal**, v.43, n.1, p.34, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2535656>. Acesso em: 03 dez. 2017.

[204] ILSØE, Anna; MADSEN, Louise Weber. Digitalisering af arbejdsmarkedet Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. **FAOS**, set. 2017. Disponível em: <http://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/fnotater-2017/Fnotat_157_-_Digitalisering_af_arbejdsmarkedet.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2018.

[205] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The future of work: The meaning and value of work in Europe. **ILO Research Paper**, n.18, p.11, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/publications/papers/WCMS_532405/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2017.

Competências específicas são tornarão rapidamente obsoletas. O que realmente vai contar são disposições individuais e particularmente a aptidão em fornecer liderança, comunicação e novas soluções inovadoras.

Segundo pesquisa da OIT, poderá ser o fim do trabalho assalariado. As lógicas gerenciais serão exclusivamente baseadas em reputações. Em suma, a revolução tecnológica está em andamento e rápido.[206]

Os efeitos sobre a taxa de crescimento e produtividade ainda são desconhecidos pois, segundo estudiosos, as ferramentas existentes disponíveis para medir o crescimento e a produtividade não estão adaptados à nova realidade.[207]

A legislação trabalhista ainda não foi capaz de se adaptar ao fenômeno para dar às empresas a flexibilidade de que precisam e, ao mesmo tempo, proteger os trabalhadores. Nem mesmo as próprias relações sejam elas mediatas e imediatas, micro relações ou macro relações foram inteiramente compreendidas pela doutrina.

Cherry aponta algumas diferenças fundamentais entre o modelo industrial e os novos modelos de relação de trabalho. O trabalho, remunerado por tempo, passa a ser posteriormente remunerado por "projeto" (com objetivos e estágios coerentes) ocorrendo durante um período de semanas, meses ou anos, e por fim no *crowdwork* remunerado por "tarefas" realizada em horas, minutos ou segundos.[208]

Já não há investimentos para capacitação de empregados, aquisição de habilidades ou oportunidades de *networkin*g. Não existe estabilidade ou previsibilidade no trabalho. Através do que ela chama de "gestão automática" não há praticamente nenhuma comunicação com um supervisor real que pudesse orientá-lo ou visar alguma melhoria.[209]

---

206 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The future of work: The meaning and value of work in Europe. **ILO Research Paper**, n.18, p.11, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/publications/papers/WCMS_532405/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2017.

207 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The future of work: The meaning and value of work in Europe. **ILO Research Paper**, n.18, p.11, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/publications/papers/WCMS_532405/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2017.

208 Vide em CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n.2016-2**. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>. Acesso em: 07 jun. 2017.

209 CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n.2016-2**. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>. Acesso em: 07 jun. 2017.

Para melhor ilustrarmos as diferenças, procuramos demonstrar a transformação entre o rearranjo do trabalho industrial e trabalho *crowdwork* na forma *online*[210]*:*

Quadro 1 - Diferenças no modelo de trabalho industrial e via plataforma digital

	Modalidade de trabalho	
	Industrial	Via plataforma *online*
Treinamento	Específicos para as necessidades da empresa/empregador	Nenhum
Estrutura das atividades	Definidos precisamente através de ordens diretas.	Tarefas micro definidas pelo requerente do serviço através da plataforma.
Localização do trabalho	Sede do empregador	Variável. Normalmente *online*
Vínculo	Contrato de trabalho com o empregador/integração no organismo empresarial	Nenhum. Atividade autogerida
Duração do vínculo de trabalho	Meses/Anos/O tempo de vida do empregado (estabilidade)/ Vinculação prolongada	Horas, minutos ou segundos. No máximo dias.
Tomadas de decisões	Hierárquicas/Supervisão/Avaliação	Gerenciamento Automático/ Avaliação *Ex Post* automática conforme opinião do requerente
Relações de autoridade	De cima pra baixo/Comando e controle	Gerenciamento Automático
Segurança	Do emprego/Estabilidade/Princípio da continuidade	Pouca ou Nenhuma
Remuneração	Ligada à longevidade da relação/ Pagamento por tempo de trabalho	Definida por tarefa/*pay-as-you-go*
Jornada	Jornada fixada *ex ante* pelas condições de trabalho e pelo empregador (fixa, variável ou isento de controle)	Agenda flexível definida pelo trabalhador para cumprimento da tarefa no prazo estipulado

As diferenças demonstram que não só a forma como as partes se relacionam mudou mas também mudaram os próprios paradigmas fundantes das relações do trabalho. Muitos autores identificam nessas características o que identificam como "neo-taylorismo digital".

---

[210] A tabela é baseada parcialmente na comparação trazida por Miriam A. Cherry em Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n.2016-2**. Disponível em: <https://ssrn.com/ abstract=2734288>. Acesso em: 07 jun. 2017.

1.3.1 Um novo método de organização da produção. Neo-taylorismo digital

Frederick Taylor foi um dos gurus gerenciais mais influentes do início do século XX. Em 1911, escreveu "Princípios da Administração Científica", obra que influenciou grandes líderes como Henry Ford, que aplicou muitas de suas ideias em sua fábrica de automóveis e Vladimir Lenin, que considerava a gestão científica como um dos pilares do socialismo.

O apelo de Taylor, na época, estava na promessa de que a gestão poderia ser transformada em ciência, e os trabalhadores em engrenagens de uma máquina industrial. A melhor maneira de aumentar a produtividade, argumentou, era traçar três regras: quebrar tarefas complexas em tarefas mais simples; medir tudo o que os trabalhadores fazem; e vincular o pagamento ao desempenho, oferecendo bônus aos mais produtivos, tudo transformado em receita para uma produção eficiente.[211]

A linha de montagem é o exemplo mais reconhecido do Taylorismo (e depois do Fordismo, por vezes colocado em binômio junto ao taylorismo[212]): os trabalhadores se envolvem em tarefas repetitivas, fabricando peças semiacabadas que, no final, são combinadas em um produto inteiro.

O tipo de gerenciamento algorítmico que vemos na moderna economia em que trabalhadores das plataformas digitais são gerenciados não por prepostos das empresas, mas por sistemas de informática sofisticados tem suas raízes em uma teoria de gestão desenvolvido por Frederick Taylor em seu trabalho.[213]

Na nossa era de *Big Data*, o taylorismo se espalhou muito além do chão da fábrica. Os algoritmos complexos, o software de análise e outros componentes

---

211 Em TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8.ed. São Paulo: Atlas, 1990.

212 Harvey lembra que o que diferenciava o fordismo do taylorismo era a visão de Ford o seu reconhecimento de que a produção de massa significava também consumo em massa, um novo sistema de reprodução de força de trabalho, nova política de controle e gerência de trabalho, nova estética e nova psicologia, uma nova sociedade democrática, racionalizada e modernista. (HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultura. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2000. p.138).

213 FRISCHMANN, Brett; SELINGER, Evan. Robots have already taken over our work, but they're made of flesh and bone: Many jobs in the modern economy have been sapped of their humanity. How should we resist the rise of 'digital Taylorism'? **The Guardian**, Londres, p.1-2, 25 set. 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/sep/25/robots-taken-over-work-jobs-economy>. Acesso em: 20 dez. 2017.

ocultos dos sistemas de gerenciamento geram inteligência que é usada para avaliar os trabalhadores.[214]

A tecnologia também permite um gerenciamento de desempenho muito mais sofisticado do que durante a vida de Taylor. Avaliações de desempenho dos funcionários são dispendiosas, exigem encontros presenciais e preenchimento de extensos relatórios.[215]

Cherry[216] chama este tipo de processo de controle de gestão automática de "algocracia"[217] na qual os algoritmos absorvem muitas funções organizacionais que os gerentes executariam. O código do computador realiza diversas tarefas de supervisão como a atribuição de tarefas, acelerando os processos de trabalho, determinando o tempo e o comprimento de intervalos, monitoramento de qualidade, classificação de funcionários e muito mais.

O próprio *Amazon Mechanical Turk* fornece um exemplo automático de gestão através de códigos de filtragem de avaliação de desempenho, incentivos. Assim a resolução de disputas está quase inteiramente ausente da gestão automática sistemas.

Um dos princípios do Taylorismo é que o consumidor é seu primeiro avaliador, o que também é explicado através da avaliação 5 estrelas, o chamado controle automático que virá a se transformar na reputação digital do trabalhador.[218]

São outras características desse neo-taylorismo digital: A maximização da eficiência com a remuneração do produto pronto e acabado, dentro do prazo e feito de forma *just in time*, a separação de grandes projetos em pequenas tarefas a serem administradas por profissionais especializados.

---

214 FRISCHMANN, Brett; SELINGER, Evan. Robots have already taken over our work, but they're made of flesh and bone: Many jobs in the modern economy have been sapped of their humanity. How should we resist the rise of 'digital Taylorism'? **The Guardian**, Londres, p.1-2, 25 set. 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/sep/25/robots-taken-over-work-jobs-economy>. Acesso em: 20 dez. 2017.

215 FRISCHMANN, Brett; SELINGER, Evan. Robots have already taken over our work, but they're made of flesh and bone: Many jobs in the modern economy have been sapped of their humanity. How should we resist the rise of 'digital Taylorism'? **The Guardian**, Londres, p.1-2, 25 set. 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/sep/25/robots-taken-over-work-jobs-economy>. Acesso em: 20 dez. 2017.

216 CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n.2016-2**, p.21. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>. Acesso em: 07 jun. 2017.

217 Tradução livre de: *"algocracy"*.

218 CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n.2016-2**, p.21. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>. Acesso em: 07 jun. 2017.

O sistema inspirado no Taylorismo, o Fordismo (ou conjunto fordista-keynesiano), sobreviveu fortemente no período de expansão de pós-guerra (entre 1945 e 1973), tendo "como base um conjunto de práticas de controle de trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico".

Este sistema entrou em colapso a partir de 1973 com a "virada cultural para o pós-modernismo" e para o que Harvey chamou de "regime de acumulação flexível".[219]

Em período de quarta revolução industrial vemos o retorno de métodos tayloristas para rápida apropriação capitalista do que se propagava como economia do compartilhamento, (baseada em massa crítica, capacidade ociosa, crença no bem comum e confiança entre estranhos[220]) para a criação da economia de compartilhamento "comercial" na qual se agrega também a negociação e locação de bens comuns. Por tal razão Bostman criou a expressão "consumo colaborativo".

Assim, modifica-se por completo o paradigma do trabalho, que deixa da ser remunerado por tempo para ser remunerado pelo resultado da tarefa, ou seja, ao invés de controlar o processo produtivo, realiza-se avaliação *ex-post* podendo-se rechaçar o trabalho se não tem a qualidade exigida e controle *ex-ante* a partir da não contratação de trabalhadores sem boas avaliações no sistema de reputação *online*.[221]

O fato é que, conforme bem defendia Domenico De Masi, cabe-nos perguntar o que é preciso salvar e o que é preciso eliminar da antiga organização Taylorista. Taylor considerava o trabalho físico uma desgraça que precisava ser eliminada com o aperfeiçoamento das máquinas e adoção da administração científica. Expurgada a fadiga, o trabalho seria transformado em uma arte perdendo as "suas conotações tragicamente bíblicas".[222]

A monótona e alienante repetitividade da organização parcelizada constituía apenas uma passagem temporária e obrigatória que "reduzindo o trabalho humano à

---

219 HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultura. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2000. p.122.

220 BOSTMAN, Rachel; RODGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p.xv.

221 SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.21.

222 DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Ed. Da UnB, 1999. p.261.

medida do trabalho mecânico, permitiria mais cedo ou mais tarde descarregá-lo sobre as máquinas, liberando os trabalhadores da sua condenação".[223]

A tecnologia seria, portanto, uma aliada e não a destruidora do trabalho humano. Resta avaliar se este fenômeno, irreversível e inevitável, confirma ou afasta tal previsão.

1.4 A INEVITABILIDADE E IRREVERSABILIDADE DO FENÔMENO

A revolução tecnológica está em andamento e ela segue a chamada Lei de Moore.[224]

Em 2011 a revista TIME listou a economia do compartilhamento como uma das dez ideias que mudariam o mundo.[225] Já em 2013 a Forbes estimava que a receita gerada pela chamada economia do compartilhamento já havia ultrapassado US$ 3,5 bilhões, com crescimento superior a vinte e cinco por cento ao ano.[226]

Com essa taxa, o fenômeno moveu-se para além de um movimento marginal de força econômica disruptiva.

O Airbnb, por exemplo, em seis anos teve uma avaliação de US$ 13 bilhões, muito superior a hotel Hyatt cadeia (US$ 7 bilhões), e o Uber, que aos quatro anos de idade tinha uma avaliação de US$ 40 bilhões, maior que as empresas de aluguel de automóvel Hertz, Avis e Enterprise combinadas.[227]

Estudo mostra que 2020, mais de 40% da força de trabalho dos EUA serão os chamados trabalhadores indepentendes ou *freelancers*. Isso é mais do que 60 milhões pessoas. Aproveitando-se do fenômeno, uma série de plataformas *freelance* surgiram nos últimos anos, incluindo *UpWork, Guru e HourlyNerd*, que combinam profissionais de serviços de alta qualificação especializados em escrita, design, contabilidade,

---

223 DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Ed. Da UnB, 1999. p.261-262.

224 Segundo a qual a velocidade de processamento dos computadores iria dobrar a cada 2 anos. Previsão feita por Gordon Moore, co-fundador da Intel em 1965.

225 WALSH, Bryan. Today's Smart Choice: Don't Own. Share. **Revista Time**, 17 mar. 2011. Disponível em: <http://content.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,2059521_2059717_2059710,00.html>. Acesso em: 04 jan. 2.018

226 GERON, Tomio. Airbnb and the Unstoppable Rise of the Sharing Economy. **Revista Forbes**, 23 jan. 2013. Disponível em: <http://www.forbes.com/sites/tomiogeron/2013/01/23/airbnband- the-unstoppable-rise-of-the-share- economy/>. Acesso em: 12 dez. 2017.

227 STEMLER, Abbey. Betwixt and Betwwen: Regulating the Shared Economy in **Fordham Urban Law Journal**, v.43, n.1, p.32-33, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2535656>. Acesso em: 03 dez. 2017.

direito, negócios e código entre outras habilidades – com projetos em empresas de todos os tamanhos.[228]

Ainda nos Estados Unidos, em maio de 2016 uma pesquisa do Centro de Pesquisas PEW, mostrava que 72% dos americados já haviam usado algum tipo de serviço *online* ou compartilhado, sendo que 15% deles já havia utilizado aplicativos de transporte e 4% contratado algum tipo de serviço.[229]

Uma pesquisa realizada em 2016 na Grã-Bretanha revela que 21% da população adulta já havia tentado encontrar trabalho através das plataformas digitais. Cerca de 11% responderam que conseguiram. No caso das mulheres, um quarto das investigadas já havia tentado conseguir algum tipo de trabalho através das plataformas *online* de *crowdsourcing*. 3% dos investigados disseram que procuram trabalho desta forma ao menos uma vez por semana e 4% uma vez ao mês.[230]

Nesta mesma pesquisa 88% dos entrevistados procuraram por tarefas que poderiam ser feitas *online* enquanto os demais por tarefas que teriam que cumprir pessoalmente.[231]

Os *crowdworkers* já são mais de 10 milhões de pessoas no mundo, de acordo com dados de um estudo recente. Na Itália, país com o maior número proporcional de trabalhadores digitais na Europa, mais de 2 milhões de italianos devem mais da metade de suas receitas para a *Gig Economy*.[232]

---

228 FIDLER, Devin (Org). Work, Interrupted: The New Labor Economics of Platforms. **Institute for the Future**. Disponível em: <http://www.iftf.org/workinterrupted/>. Acesso em: 04 jan. 2018.

229 SMITH, Aaron. Shared, Collaborative and On Demand: The New Digital Economy. **Pew Research Center**, 19 maio 2016. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/05/19/the-new-digital-economy/>. Acesso em: 20 jan. 2018.

230 HUWS, Ursula; JOYCE, Simon**.** Size of the UK's "Gig Economy"revealed for the first time. **Foundation for European Progressive Studies**, 2016. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01616579/document>. Acesso em: 10 dez. 2017.

231 Já pesquisa do Instituto McKinsey demonstra que em 2016 cerca de 20 a 30% da população economicamente ativa dos Estados Unidos e da Europa trabalhava autonomamente (cerca em 162 milhões de pessoas), sendo que, até aquele ano, 15% já havia utilizado os serviços de uma plataforma digital tendo recebido algum pagamento por serviço nela ofertado. (MANYIKA, James; LUND, Susan; BUGHIN, Jacques; ROBINSON, Kelsey; MISCHKE, Jan; MAHAJAN, Deepa. Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. **McKinsey Global Institute**, out. 2016. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Acesso em: 07 nov. 2017).

232 I SINDACATI alla prova dei "plaftorm workers". **La Stampa**, 2018. Disponível em: <http://www.lastampa.it/2018/01/09/economia/i-sindacati-alla-prova-dei-plaftorm-workers-GdGvwGS3OFfLpxpFzjCpNO/amphtml/pagina.amp.html?__twitter_impression=true>. Acesso em: 10 jan. 2018.

Nunca é demais lebrarmos aqui novamente a observação de Tom Goodwin em março de 2015: "O Uber, maior empresa de táxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria nenhum conteúdo, Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. E o AirBnb, maior provedor de hospedagens do mundo, não possui sequer um imóvel".[233]

Em 2.014 o investimento em empresas que propõem o "compartilhamento" de ativos (com as ressalvas já feitas anteriormente) de bens disparou nos Estados Unidos. O Airbnb levantou US$ 450 milhões, já no ramo de transportes o BlaBlaCar US$ 100 milhões, a Lyft US$ 250 milhões e o UBER a expressiva quantia de US$ 3 bilhões. No total as empresas desse tipo de economia levantaram neste ano em torno de US$ 5,5 bilhões.

O próprio serviço público já se atenta para o fenômeno da *Uberização* do trabalho. Em outubro de 2017 o ministro da Saúde britânico anunciou o início de um programa piloto de "oferta de trabalho flexível baseada em apps" para os funcionários do setor, o que foi duramente criticado pelos sindicatos.[234]

A intensão clara a utilização de novas tecnologias sejam aproveitadas para reduzir ainda mais os gastos com saúde o que poderia inclusive ser estendido para professores em um futuro.

Já em Goiás, o governo do estado instituiu a utilização de transporte via aplicativo no serviço público para o serviço público, o chamado "TáxiGO". A escolha da empresa foi feita mediante pregão eletrônico. Trata-se de projeto-piloto para a substituição de parte da frota locada por serviços prestados por aplicativos como o Uber visando a redução de gastos públicos. A previsão é de uma economia de 30% nos custos, inclusive para aproveitamento de servidores que hoje atuam como motoristas em outras funções e logística.[235]

Os números e a rapidez com que o fenômeno se desenvolve, mostram também que discussões legislativas recentes no Brasil tendem a se tornar rapidamente

---

[233] GOODWIN, Tom. The Battle Is For The Customer Interface. **Crunch Network**, 03 mar. 2015. Disponível em: <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>. Acesso em: 26 dez. 2017.

[234] SALAS, Javier. Uberização' do emprego chega ao setor da saúde. **El País**, São Paulo, 14 out. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/06/ciencia/1507290730_571750.html?rel=mas>. Acesso em: 10 jan. 2018.

[235] ABERTA a licitação para contratar transporte particular de serviço público. **Goiás Agora**, 08 ago. 2017. Disponível em: <http://www.goiasagora.go.gov.br/aberta-licitacao-para-contratar-transporte-particular-para-servico-publico/> Acesso em: 12 jan. 2018.

ultrapassadas. Em poucos anos não fará mais sentido se falar da terceirização das atividades-fim.

Ainda assim o fenômeno pode correr em sentido contrário.

O progresso tecnológico já permite descentralizar tudo e reduzir a necessidade de grandes empresas no processo (apesar de que continuarão existindo por necessárias – vide Coese). Impressoras 3D permitem que induvíduos fabriquem muitas coisas, removendo a necessidade de grandes fábricas cheias de equipamentos especializados, grandes fazendas poderão ser substituídas por microconteiners monitorados e controlados a distância. Criptomoedas e contratos inteligentes substituirão bancos, serviços de finanças e serviços de cartório.[236]

Brynjolfsson e Mcfee, após analisarem a questão da criptomoeada, contratos inteligentes, plataformas, e outras recentes novidades digitais questionam: As empresas acabarão? "Agora que somos melhores em escrever contratos inteligentes, construir redes que brilhantemente combinem auto-interesse como benefício coletivo e democratizar poderosas ferramentas de produção e inovação, precisaremos mesmo de companhias da era industrial para que o trabalho seja feito por nós?"[237]

1.4.1 A firma e a redução de custos de transação

Mas em uma economia aberta, sem vínculos, na qual o consumidor pudesse negociar direta e livremente o serviço com o prestador, seja ele um passageiro de automóvel que necessite se deslocar ou alguém que necessitasse de uma entrega rápida e urgente, qual seria a função da firma, da empresa intermediadora.

A Teoria da Firma é um conceito criado pelo economista britânico Ronald Coase, em seu artigo *The Nature of the Firm*[238] de 1937 no qual traz a explicação para o valor da organização hierárquica.

No texto, Coese argumenta que os trabalhadores poderiam simplesmente estabelecer contratos uns com os outros, ora vendendo, ora comprando seu trabalho sem precisar de supervisão.

---

[236] MCAFEE, Andrew; BRYNJOLFSSON, Erik. **Machine Platform Crowd**: Harnessing our Digital Future. Nova York: W.W. Noreton & Company, 2017. p.308.

[237] MCAFEE, Andrew; BRYNJOLFSSON, Erik. **Machine Platform Crowd**: Harnessing our Digital Future. Nova York: W.W. Noreton & Company, 2017. p.307. Tradução nossa.

[238] COASE, Ronald H. The nature of the firm. In: **The firm, the market and the law**. Chicago: University of Chicago Press, 1990. p. 386-405..

Ocorre que, em um mercado aberto teria um desempenho inferior ao de empresas por causa dos custos transacionais, em particular os de descobrir opções e estabelecer acordos e garantir o cumprimento entre as partes, mormente porque há momentos em que haverá escassez de alguns dos necessários fatores de produção.

Nesse particular, Rachel Sztajn registra que:

> Diferentes técnicas são empregadas pelos agentes econômicos para exercer domínio sobre a informação e o conhecimento disseminados em ambiente social que muda rapidamente. Por isso, para superar essas dificuldades, reduzir riscos e custos inerentes à produção de bens e serviços destinados a mercados, os agentes optam por criar uma outra estrutura, destinada a facilitar o tráfico negocial, organização essa que é a empresa, estrutura hierárquica em que se procura harmonizar esses diversos interesses, ao mesmo tempo em que se diminuem custo de transação.[239]

Segundo Coese, o que faria com que a contratação fosse mais barata que a terceirização? Justamente os custos de transação. Era caro encontrar muitas pessoas distintas, monitorar a qualidade do seu trabalho e administrá-las. Era, então, mais barato contratá-las.

Signes[240] lembra que a informação viajava lentamente e se perdia uma grande parte da produtividade controlando *a posteriori* a qualidade do trabalho. Com pessoal próprio dependente e subordinado realizando essas atividades a empresa se assegurava da qualidade do produto da prestação de serviços. Pessoal sujeito a controles na contratação, via entrevista e processos de seleção, na qualidade do trabalho, via supervisão por intermediários prepostos e controles para fins de demissão, via poder disciplinar.

A internet, no entanto, "virou essa equação de cabeça pra baixo" assevera Robin Chase.[241] "Hoje em dia, vemos que as empresas e os governos mais inteligentes estão utilizando a capacidade da internet de facilitar a colaboração, alavancando expertise, ativos e recursos fora da sua esfera de controle" diz a autora.

---

[239] SZTAJN, Rachel. **Teoria jurídica da empresa**: atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2004. p.72.

[240] SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.15.

[241] CHASE, Robin. **Economia compartilhada**: como as pessoas e as plataformas estão inventando a economia colaborativa e reinventando o capitalismo. Tradução de Cristina Yamagami. São Paulo: HSM do Brasil, 2015. p.15.

O acesso à internet torna a transferência de informações mais barata e eficiente e assim, reduziu os custos de transação mais rapidamente do que a tecnologia nas empresas.

Assim, conforme Pedro Videla[242], as novas tecnologias trouxeram pelo menos duas mudanças importantes na forma como as pessoas cooperam. Primeiro, mudou radicalmente o tamanho ótimo das empresas. Mais atividades foram deixadas ao mercado, então em várias indústrias, a terceirização tornou-se generalizada. Em segundo lugar, tornou rentável o uso de recursos ociosos, como quartos vazios (no caso do *AirBnB*) e carros não utilizados, e isso criou concorrência e outros mercados mercados.

Com a redução dos custos de transação, a empresa não tem incentivo para possuir grandes estrutuoras organizativas om efeitos na descentralização da atividade e redes de produção dispersas. Assim conclui Signes:

> Como efeito, qualquer observador da realidade pode se aperceber que a descentralização está aumentando, criando-se redes de produção dispersas. Com a redução dos custos de transação, a especialização da empresa passa ser o principal objetivo. O importante para uma empresa já não é mais capacidade de oferecer vários serviços que compartilham sinergias entre si, sendo que o relevante será a especialização em um setor ou produto, descentralizando o resto. Não obstante, conforme melhoram as tecnologias e os custos de transação se reduzem ainda mais, está começando a se observar em alguns setores, que a descentralização já não é mais suficiente. Pelo contrário, as empresa estão dando passo a "balcanização" do mercado, no qual as empresas não contratam trabalhadores – exceto os imprescindíveis – sendo que seu modelo de negócios consiste em por em contato o demandante do serviço com o fornecedor deste.[243]

A nova tecnologia também permitiu avaliações pelos usuários (e por óbvio transferência do controle da qualidade do trabalho prestado) com baixos custos

---

[242] VIDELA, Pedro. The Sharing Economy: An Ocean of Unconscious Cooperation. **IESE**, 2015. Disponível em: <http://blog.iese.edu/economics/2015/01/07/the-sharing-economy-an-ocean-of-unconscious-cooperation/>. Acesso em: 10 out. 2017.

[243] Tradução livre de: "*Em efecto, cualquier observador de la realidade puede percatarse que la descentralización está aumentando, creándose redes de producción dispersas. Com la reducción de los costes de transacción, la especialización de la empresa passa a ser el principal objetivo. Lo importante para uma empresa ya no es la capcidad de oferecer vários servicion que comparten sinergias entre sí, sino que lo relevante será la especialización em um sector o produto, descentralizando el resto. No obstante, conforme mejoran las tecnolgías y los costes de transacción se reducen aún más, se está empezando a observar, em algunos sectores, que la'descentralización no es suficiente. Por el contrario, las empresas estás dando passo a uma bacanización del mercado, donde las empresas no contratan trabajadores – excepto los más imprescindibles -, sino que su modelo de negocio consiste em poner em contacto el demandante del servicio com el provedor del este.*" (SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.12-13).

marginais. As classificações *online* permitem que os clientes façam o que anteriormente eram feitos por prepostos dentro do ambiente das empresas.

Trata-se, portanto e não só de transferência de custos, mas de custos do empreendimento, o que não leva em consideração também o capital humano envolvido.

Resta ao Direito do Trabalho, portanto, a partir dessa nova realidade, avançar para eatabelecer uma rede de proteção adequada ao trabalhador. Para que isso aconteça, há a necessidade de avaliar como as novas relações do século XXI se enquadram nos paradigmas postos pelo Direito a partir do inescapável ponto de vista da dependência e subordinação.

2 SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO ESSENCIAL PARA A IDENTIFICAÇÃO DE UMA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para os fins atuais e tratados no presente trabalho, a subordinação deve ser tratada como fenômeno social e seu conceito legal deve estar alinhado com o fato empírico. Para que assim seja tratada há de se analisar os diferentes significados e pontos de vista.

Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo, segundo Mauricio Godinho Delgado, o estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nesta mesma linda transparece uma ideia básica de "submetimento", sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros.[244]

Questões de comando e inferioridade do trabalhador na relação foram consideradas por Karl Marx em sua análise do capitalismo, abordando a mudança de uma sociedade pré-industrial para uma sociedade industrial na qual as pessoas não produziam mais para si próprios, tendo que trabalhar para os outros, tornando-se dependentes da vontade dos detentores do capital em fornecer o trabalho.[245]

Assim sendo, a força de trabalho vendida ao respectivo beneficiário é orientada direta ou indiretamente à regras e ordens emanadas por quem detém os meios de produção. E a subordinação, conforme defende Chohfi, retrata a diferença de forças entre o capital e o trabalho.[246]

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, centrado na grande indústria, o modelo de trabalho se baseava em relações padronizadas com o trabalhador, dentro da fábrica, sob a direção do empregador ou seu preposto, que lhe dava ordens e vigiava seu cumprimento, podendo aplicar o seu poder disciplinar. A direção foi, construída, portanto, a partir da heterodireção patronal forte.[247]

---

244 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.311.
245 MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. Tradução de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo, 1998.
246 CHOFI, Thiago. **Subordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p.21.
247 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.43.

Esta dependência estrutural – não para um empregador específico, mas em decorrência dos salários – foi descrito por Marx como subordinação (sujeição, ou subsunção, dependendo da tradução) do trabalho para o capital.[248]

A subordinação do trabalhador, lembra Alain Supiot, "é muito mais do que um critério técnico de qualificação, é a pedra angular de um direito que tem por objetivo essencial enquadrar o exercício do poder que confere a uma pessoa sobre a outra".[249]

A subordinação surgiu na doutrina italiano, mantendo-se até os nossos dias a macro divisão do trabalho. Trabalho subordinado e autônomo são tratadas com disciplinas jurídicas diversas.[250]

Ludovico Barassi, através de sua obra *il contrato di lavoro nel diritto positivo italiano,* de 1901 teve grande contribuição para o conceito de subordinação utilizado até os dias atuais. Nesta obra introduz o conceito fundamental da subordinação

> A este respeito, o seguinte critério pode ser dado: quando o credor trabalhista está em contato com o trabalho, o dirige o supervisiona, dirige-o aos resultados que ele, em virtude do desempenho do devedor, pretende chegar, tem as obras. Neste caso, o trabalhador é uma ferramenta e um instrumento em um determinado senso passivo, no sentido, que presta seus serviços físicos e intelectuais porque a outra parte tem que moldá-lo e direcioná-lo como pretende.[251]

Andrade ressalta que Barassi teve inovadora contribuição para o que viria a ser construção do conceito de empregado, pois até então as relações de trabalho tinham somente uma base civilista, além de inovar naquilo que seria tratado pela doutrina como gradação da subordinação, eis que o empregado não coloca sua energia em favor de outrem sem consciência. A sua contribuição se faz presente até

---

248 DAVIDOV, Guy. Subordination vs Domination: Exploring the Differences. **Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper**, n.17-27, 16 maio 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2969141>. Acesso em: 23 nov. 2017.

249 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.146.

250 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p.313.

251 Tradução livre de: *A tal proposito si puó dare il seguente criterio: quando ir creditore del lavoro è a contatto col lavoro lodirige lo sorveglia, lo indirizza a qual risultati cui egli, mercó le prestazione del debitore, intenda arrivare, vi ha lozazione di opere. In tal caso le laboratore è un instrumento, e un instrumento in un certo censo passivo, nel senso, che presta le proprie attitutini fisiche e intellettive perché l'altra parte le abbia a plasmare e dirigire e indirizzare come egli intende*. (BARASSI, Ludovico. **Il contrato di lavoro nel dirittto positivo italiano a cura di Mario Napoli**. Milano: Vita e Pensiero, 2003. p.29).

os dias atuais por ter delimitado o critério de subordinação na acepção jurídica e não no de dependência econômica.[252]

Nesse estudo, publicado a primeira vez em 1901, Barassi identifica a primeira vez o traço identificativo da *locator operum*. No pensamento deste autor, a subordinação enxertada na relação local cumpre a função de reconciliar as demandas da civilização.[253]

Giovani Santoro-Passarelli ressalta que a elaboração de Barassi teve, no entanto, "um mérito e um limite". O mérito foi transformar, através da subordinação, um vínculo de dependência pessoal em um vínculo de dependência funcional, conectada a prestação da prestação laborativa. A limitação era a de não levar em consideração que a "venda" do trabalho como referido ao trabalhador, não se presta a separar a atividade de trabalho da pessoa do trabalhador, o que poderia transformá-lo em objeto. Assim a *location operarum* seria uma extensão ou deformação da *location hominis* assim como a *dominus locat servum* é observado como o homem livre *locat se.*[254]

Atualmente o trabalho subordinado na Itália tem tratamento no Código Civil no artigo 2094 que traz a noção de subordinação identificando-a como colaboração de prestação de trabalho "sob dependência e direção do empreendedor". Sob direção, esclarece Santoro-Passarelli indica a subordinação técnica segundo a qual o empreendedor tem o poder de determinar a modalidade da execução da prestação de trabalho enquanto a expressão "dependência" significa que a ideia de que a prestação de trabalho deve satisfação o interesse do empreendedor.[255]

A expressão dependência também foi adotada no Direito do Trabalho brasileiro, do qual decorre o conceito de subordinação que foi acolhido a partir do art. 2.º, *caput*, e do 3.º *caput* da CLT, tendo como fundamento quatro elementos identificados, quais sejam, além a subordinação, a pessoalidade, onerosidade e habitualidade.

A legislação previdenciária também não define subordinação, apesar de utilizá-la como critério para que o segurado seja considerado empregado a teor do art. 12 da Lei n.º 8.212/91.

---

252 ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas fazes da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p.41.

253 SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavori e dell'ocupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015. p.213.

254 SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavori e dell'ocupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015. p.214.

255 SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavori e dell'ocupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015. p.214.

No Brasil, no entanto, não há definição legal do que seja subordinação, havendo diversas teorias doutrinárias para explicá-la, basicamente adotando como regra a distinção do trabalhador autônomo das quais destaca Amauri Mascaro Nascimento: i) a teoria do risco, que distingue o trabalho autônomo do subordinado porque aquele assume os riscos da atividade que exercer, ii) a teoria da propriedade dos instrumentos de trabalho, que considera autônomo aquele que exerce atividade profissional detendo os meios de produção porque são de sua propriedade iii) a teoria do resultado do trabalho; se imediato, ou seja, se o trabalhador tem o resultado primeiro e fica com o que produz será autônomo; se mediato, ou seja, se aliena o que faz apenas recebendo um preço ou pagamento, será subordinado; iv) teoria da relação entre o trabalho e a remuneração, segundo a qual é o critério determinativo da remuneração que indica se o trabalho é autônomo ou subordinado. Havendo o primeiro quando a remuneração é contratada tendo em vista o pagamento do resultado, e o segundo quando se destina a pagar o trabalho v) teoria da determinação ou indeterminação prévia das prestações singulares, sendo autônomo aquele e subordinado este.[256]

Nascimento ressalta que todas estas teorias contêm defeitos, pois apresentam exceções. Nenhuma dessas teorias, portanto, consegue ser aplicadas como integral eficácia para a solução da dicotomia do trabalho subordinado e autônomo.[257]

Ao final da análise o próprio trata de definir o trabalho subordinado como aquele "no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle ao poder disciplinar deste".[258]

Uma sexta teoria é trazida pela doutrina espanhola, representada por Manuel Alonso Olea na qual o trabalho produtivo livre divide-se em trabalho por conta própria ou trabalho por conta alheia.[259]

Afonso Olea[260] utiliza-se da expressão *ajenidad* cuja tradução usual como "alteridade" é sujeita a fortes críticas, pelo meio da qual afirma que a relação de

---

256 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.457-460.
257 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.460.
258 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.465.
259 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.458.
260 OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2ª.ed. Porto Alegre: Sulina, 1969. p.22-24.

emprego se caracteriza pelo trabalho por conta alheia para uma empresa.[261] O sentido então seria próprio a alienação (na condição de transferência da titularidade). Olea ainda, não admite a relevância da dependência, afirmando que este conceito impreciso não caracteriza a relação de emprego, sendo apenas uma de suas consequências.[262]

Ressalte-se que o Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, a exemplo do que ocorre no Brasil, não traz o conceito de subordinação, estabelecendo apenas quais sujeitos estão abrangidos sob sua égide conforme previsão do art. 1.1.[263,264]

O trabalho por conta alheia ocorre quando o trabalhador cede a um terceiro os resultados da própria atividade em troca de remuneração. Segundo Manuel Alonso Olea tal visão esteve sempre presente para o trabalhador, já que a produção de bens é consequência natural do seu esforço.[265]

A atribuição a pessoa alheia, destaca Olea, deve ser feita de modo inicial, ou seja, desde o início da execução do trabalho, sendo de conhecimento dos envolvidos que os rendimentos não permanecerão com o trabalhador. Ensina o autor também que os resultados abrangem toda e qualquer atividade do trabalhador seja ela manual ou de cunho intelectual.[266]

A subordinação foi identificada como a "contraface do poder empregatício" e se apresenta em três dimensões – direção do trabalho, organização da empresa e punição do empregado, sendo desnecessária a presença simultânea e efetiva das três para se falar em poder empresarial.[267]

Da mesma forma Amauri Mascaro Nascimento entende que o poder de direção que caracteriza a subordinação (que é alienado para terceiros em troca de remuneração)

---

261 SANTOS, José Aparecido dos. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009. p.55.

262 OLEA, Manoel Alonso. Introdução ao direito do trabalho. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2ª.ed. Porto Alegre: Sulina, 1969. p.30-31.

263 ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas fazes da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p.41.

264 ESPAÑA. Estatuto de los trabajadores. *"Artículo 1. Ambito de aplicación.- 1. La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario".*

265 OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2ª.ed. Porto Alegre: Sulina, 1969. p.22-23.

266 OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2ª.ed. Porto Alegre: Sulina, 1969. p.22-25.

267 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.45-46.

também se apresenta nessas três dimensões: o poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.[268]

Poderão haver outros indícios, não conceituais que também levam a indicativos de subordinação, mas todos estes entram no mundo dos fatos como por exemplo a atuação no local do empreendimento, a obrigação de cumprimento de horário, de comparecimento ao estabelecimento, o pagamento de salário-hora.

As formas de interpretação então, vem a ser estabelecido pela doutrina a partir das questões estudadas e tem como elemento comum a questão da subordinação da vontade à de *outrem* dita como "único fundamento possível do vínculo de subordinação".

2.1.1 A autonomia da vontade – a subordinação da vontade

Conforme ensina Alain Supiot, o único fundamento possível do vínculo de subordinação é a autonomia da vontade, conceito de origem filosófica segundo o qual "a vontade livre do indivíduo tira de si própria a força criadora de obrigações".[269]

Para Aldacy Rachid Coutinho a concepção de pessoa que adentrou o direito privado é a do homem liberto capaz de manifestar de forma consciente a sua vontade, ditada exclusivamente pelos seus interesses:

> Se o homem é livre, só por sua vontade assume obrigações: sua dimensão é patrimonial e enquanto ser proprietário seus interesses se voltam nas relações jurídicas à aquisição e transmissão dos bens e à administração de seu patrimônio. Por meio de dita relação jurídica, consubstanciada na relação da vida disciplinada pelo direito, restam atribuídos aos sujeitos, consoante a vontade, direito subjetivo e dever ou sujeição. [...] A concepção individualista adentra as codificações elaboradas no século XIX, com a construção da autonomia da vontade, segundo a qual, todo homem é livre e, na medida de sua liberdade, dispõe autonomamente dos seus interesses, tendo assegurada a faculdade de governar sua vontade para estabelecer acordos e obrigações que, nessa dimensão devem ser adimplidos em respeito à palavra dada.[270]

---

268 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.463.

269 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.154.

270 COUTINHO, Aldacy Rachid. Função social do contrato individual de trabalho. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coords.). **Transformações no direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p.30.

Segundo a autora, ainda, a autonomia da vontade, quer interna, psíquica, quer externa, declarada, tinha o negócio jurídico como manifestação da onipotência da vontade criadora que determinaria todos os efeitos jurídicos pretendidos pelos sujeitos.[271]

A autonomia da vontade é, pois, ao mesmo tempo, o fundamento e a justificação da força obrigatória do contrato. Fundamento porque a liberdade do indivíduo implica que ele não possa ser constrangido senão às obrigações que subscreveu.

Supiot ressalta, porém que, segundo os fatos, em um contrato de emprego, a única liberdade do trabalhador que não se pode negligenciar é a liberdade de escolher o empregador a quem se subordinar. E mesmo assim dependendo do estado do mercado.[272]

Assim, resta a questão: Pode fundar-se na autonomia da vontade a força obrigatória de uma relação hierárquica como nexo de subordinação? Supiot responde dizendo que o contrato de trabalho institui uma hierarquia entre iguais, sendo que a chave dessa montagem jurídica seria a autonomia da vontade daqueles que assim se colocam livremente. O vínculo de subordinação seria incompatível com a exigência de uma determinação precisa da obrigação do trabalho.[273]

A ideia de colocação do trabalhador a disposição do empreendedor é porque o seu compromisso não se refere a uma ou várias prestações previamente convencionadas.

Se o conjunto de tarefas que deva cumprir já estiver sido previamente definido com precisão no contrato, não restaria espaço para o poder de direção do empreendedor. O nexo de subordinação não poderá estabelecer-se entre as partes, configurando uma relação de trabalho autônoma.

Assim, concluiu o autor francês

> O objeto do compromisso do trabalhador assalariado é renunciar à sua vontade autónoma, submetê-la à outra parte, o que implica uma larga indeterminação das obrigações concretas que pesarão sobre ele durante a execução do contrato. [...] O pode patronal é tanto maior quanto mais ampla seja esta margem de indeterminação das obrigações do trabalhador.[274]

---

271 COUTINHO, Aldacy Rachid. Função social do contrato individual de trabalho. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coords.). **Transformações no direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p.30.

272 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.155-156.

273 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.159-160.

274 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.161.

São as disposições substanciais do contrato, portanto, que limitam o poder de direção.

O autor chama atenção também para o princípio da consensualidade pois segundo explica "no contrato civil, a vontade compromete-se; no contrato de trabalho submete-se. O compromisso manifesta a liberdade, a submissão nega-a sendo assim, no contrato de trabalho subordinado, os princípios jurídicos da autonomia da vontade são desfigurados e pela alteração da qualidade do sujeito que ela envolve.[275]

Dessa forma, conclui, seria a função do Direito do Trabalho o ressurgimento do trabalhador como sujeito de direito da empresa, ou seja, "civilizar" o poder patronal ao mesmo tempo que apresenta uma ambivalência em legalizar a limitação desse poder enquanto demonstração de subordinação.[276]

2.1.1.1 Subordinação jurídica

Até os anos 70, quando vigia ainda o modelo industrial, o critério de subordinação ou dependência, mais aceito pela doutrina era o de dependência hierárquica, segundo o qual a atividade do empregado constituiria em deixar-se guiar ou dirigir "de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sujam conduzidas, caso a caso, segundo os fins desejados pelo empregador".[277]

As relações de trabalho eram padronizadas, o operário trabalhava dentro da fábrica sobre a direção do empregador que lhe dava ordens, vigiava seu comportamento podendo, eventualmente, puni-lo. Esse tipo de relação de trabalho, sempre presencial e próxima, era o objeto da proteção do Direito do Trabalho sendo que com base nela construiu-se o conceito de trabalho subordinado.[278]

---

275 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.163.

276 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.164.

277 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p.188.

278 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.43.

Havia, portanto, o poder de comando (ativo) como o de direção do empregador que correspondem ao dever do empregado de obedecer (passivo). O poder disciplinar age quando ocorre a inobservância de deveres de obediência, diligência e fidelidade.[279]

O sentido de dependência da lei remeteria à subordinação jurídica, no sentido de sujeição de um sujeito a outro que detém o poder diretivo da relação empregatícia.

A relação de subordinação, como bem destaca Orlando Gomes e Elson Gottschalk encontra a sua causa determinante no acordo inicial das partes, isto é, no encontro das duas vontades, o encontro dessas vontades particulares determina o nascimento de uma relação, na qual são aceitas algumas consequências, sendo a mais importância a situação de subordinação.[280]

Essa subordinação hierárquica que também se confunde com a chamada "dependência técnica", se entendida em sentido lato.

A subordinação traduz-se na tripla dimensão do poder do empregador: direção, organização e disciplinar. Dentro do poder de direção está compreendida a faculdade do empregador determinar o modo pelo qual deve ser executado o trabalho, a orientação técnica, do serviço, portanto.[281]

O empregado, assim não teria liberdade para exercer a sua atividade profissional pois na realização do trabalho está subordinado aos critérios estabelecidos pelo empregador. A dependência técnica do empregado pode desaparecer, porém, nem por isso desaparecerá a subordinação jurídica.

A subordinação como forma predeterminada de horário rígido de trabalho, presença constante de ordens específicas, controle próximo das atividades, prestação de serviços em locais próprios, com vigilância e controle do empregador e seus prepostos foi assim identificada. Subordinação com ordens patronais precisas com controles contínuos além de aplicação de sansões em caso de descumprimento constitui a matriz clássica e tradicional da subordinação que Porto sintetiza como "plena identificação da ideia de uma forte heterodireção patronal dos diversos aspectos da prestação laborativa obreira".[282]

---

279 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p.188.

280 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p.189.

281 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p.195.

282 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.43.

Ocorre que este modelo no qual o conceito de subordinação foi construído foi condicionado historicamente a um determinado grau das técnicas produtivas, pois na época era mais fácil às empresas manter os empregados sob intensa vigilância restando em um conceito restrito e ultrapassado.

Com a evolução do modelo produtivo, o modelo clássico se tornou datado e insuficiente para abarcar todas as formas de relação de trabalho. Surgiram então novas formas de interpretar a dependência enquanto subordinação para abarcar novas formas de controle do modelo pós-industrial. Foi o que passou a se chamar de "tendências expansionistas do conceito de subordinação" como por exemplo o alargamento dos conceitos de subordinação sob as vertentes objetiva e estrutural.

2.1.1.2 Subordinação objetiva e estrutural

A ideia de subordinação objetiva foi introduzida no Brasil por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e se baseia pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serivços.

Surgiu quando se apercebeu que o critério subjetivista e personalista, que considera a subordinação pelo prisma da direção e da fiscalização como dever de obediência passou a se mostrar insuficiente.

Lembra Arion Sayão Romita, o vínculo que une o obreiro ao patrão "é a atividade, que se exterioriza na prestação de trabalho".[283] Desta forma, a subordinação não significaria sujeição ou submissão pessoal. O conceito que remete à sujeição já se encontra ultrapassado fazendo lembra as lutas políticas do passado. O trabalhador não pode ser confundido com a atividade. Também, não exige efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica, bastanto a possibilidade jurídica desta atuação.

A subordinação poderia se traduzir de maneira objetiva, quando o empregador conta com o trabalho do indíviuo que participa das atividades da empresa. Baseado nessa premissa ensina Vilhena:

---

[283] ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.82.

> a noção, que vem emprestando ao poder diretivo é deficitária, personalista, demasiado concireta e imediatista. Não alcança toda a realidade jurídico-pessoal, que se acha encoberta pela vida empresaria, como um processo. Exerce-se o poder diretivo sobre um tráfico de atividades que participam integrativamente do processo produtivo empresário. [...] o poder direto não se detém, em uma qualificação jurídica, portanto, apenas no comando, no controle, na coordenação e na organização dos fatores de produção. Entende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços. Sob o prisma geral da estrutura e da dinamica empresárias, o prodrer diretivo compreende a efetiva e potencial disponibilidade dos meios de produção e neles está, certamente, incluida a ativdade-trabalho de outrem [...] O poder diretivo assume, neste caso, feições nítidas e quase exclusivamente objetivas, pois decorre tão só da participação integrativa na atibidade do prestador de serviços na atividade da empresa.[284]

A subordinação, na sua vertente objetiva é resumida por Vilhena como "A relação de coordenação ou participação integrativa ou colaborativa através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos".[285]

É a atividade do trabalhador que se exerce o poder de conformação ou preordenação do empregador que, por ser credor, tem a faculdade de intervir na atividade.[286]

A subordinação gravita em torno da atividade, sendo certa que esta que se vê envolvida inserta na organização da empresa. A relação de trabalho, caracterizada pela subordinação seria então uma relação intersubjetiva, mas o ínculo é de ordem objetiva, pois visa a atividade do empregado.

A subordinação objetiva, consiste pois, na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante vínculo, em razão do empregado aceitar a determinação pelo empregador das modalidades de prestação de trabalho.

Segundo Porto a organização de trabalho da sociedade industrial exigiu uma rígida sincronização do tempo, espaço e modalidades de execução da prestação laborativa. Esse elemento, no entanto, não pode mais ser tomado como distintivo do

---

284 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975. p.114-116.

285 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975. p.235.

286 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975. p.230.

trabalho subordinado em razão das profundas modificações nos fatores de organização produtiva, inovações tecnologicas e ampliação do setor terceário da economia.[287]

A subordinação pode apresentar graus e intensidades variadas em razão da diversidade de formas de prestação laborativa. Todavia em todos esses casos, a subordinação, objetivamente está presente. Se trata, portanto de um conceito muito mais amplo sendo capaz de abranger hipóteses não acançada pela noção tradicional.[288]

Com consequências temos que a subordinação deixa de ser, portanto, um vínculo de hierarquia para se transformar em uma forma participativa. Mesmo critério pelo qual foi construído o conceito de subordinação estrutural

Na subordinação objetiva, enfatiza Godinho, trabalhadores autônomos acabavam sendo incorporados ao conceito de subordinação, o que contribuiu para o desprestígio da tese. Godinho, então, procurou enfatizar a inserção do trabalhador na dinâmica empresarial, porém sem perder a noção de conceitos sedimentados.[289]

O conceito de subordinação estrutural foi criado por Mauricio Godinho Delgado em 2006 e se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento".[290]

Segundo Delgado, nesta dimensão da subordinação não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas espefícicas da chefia, o fundamental é, então, que esteja vinculado à "dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços".[291]

A preocupação aparente de Godinho, foi estenter os direitos trabalhistas a determinadas relações não empregatícias, como o trabalho eventual, prestaçdores de serviços hipossuficientes, principalmente em casos de terceirização.

Tais critérios, mais abrangentes, foram impulsionados pelas modificações nos modos de produção quando o Direito do Trabalho passou a perceber que não mais tutelava de forma adequada o trabalhador a partir dos conceitos clássicos de

---

[287] PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.70.

[288] PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.71.

[289] DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.70, n. 6, p.667, jun. 2006.

[290] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.313.

[291] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.314.

subordinação. Passou-se então a dizer que o conceito de subordinação estava em crise.

2.1.2 A crise conceitual da subordinação de acordo com a doutrina

O aparecimento de novas realidades de trabalho faz com que muitos autores passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos clássicos de subordinação como critério determinante da relação de emprego para ampliar o seu conceito ou simplesmente negá-la, por ser insuficiente para admitir a dependência em relações caracterizadas pela quase virtualidade.

A apropriação do trabalho pelo capital não sucumbiria, para estes, diante da diluição da subordinação.

A doutrina ao tratar do tema, o fazia, até a metade da década de 2010, principalmente a partir da figura do teletrabalhador (realidade da época que mais se aproximava da forma tratada nesta pesquisa) além de outras, advogando que essas novas figuras tenderiam, ao serem analisadas a partir do prisma da subordinação tradicional, a ser enquadradas como trabalho autônomo.[292]

Esse fato serviria como um convite à fraude, tornando-a ainda mais atrativas para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reoganização produtiva, seriam vistas como uma via mais vantajosa para elidir a aplicação as normas trabalhistas".[293]

A questão do teletrabalho já aparece superada com a edição da Lei n.º 12.551 de 15 de dezembro de 2011 que conferiu nova redação ao *caput* do art. 6.º da CLT agregando a ele um novo parágrafo único, equiparando aos subordinados para fins de reconhecimento da relação de emprego, os profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.[294]

Posteriormente a Lei n.º 13.467/17, chamada reforma trabalhista, incluiu expressamente esta modalidade como trabalho subordinado sujeito às regras de contratação da CLT ressalvando apenas se tratar de excessão à abrangência do

---

[292] Trabalhadores intelectuais e altos empregados também são citados com frequência.

[293] PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.91.

[294] BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Art. 6.º § único.

capítulo que trata da jornada de trabalho, na forma do artigo 62, III, não gerando, portanto, direito à horas extras diante da ausência de possível controle.[295]

As ressalvas, no entanto, são perfeitamente adaptáveis à outros trabalhadores em condições especiais eis que as figuras de aproximam. Não por isso Lorena Vasconcelos Porto alerta: "O controle do empregado não desaparcece mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado".[296]

José Aparecido dos Santos faz uma crítica radical no sentido de recursar a subordinação como elemento integrante da relação de emprego. Segundo o autor, somente mediante "excessiva abstração" é possível admitir a existência de dependência pessoal no teletrabalho e em inúmeras outras formas de trabalho descentralizado.[297]

Para ele, "acima de tudo, a concepção subjetiva da subordinação jurídica remete necessariamente a vínculos com a sujeição pessoal e, consequentemente, com a escravidão".[298]

Admite, ainda seu "repúdio", ou pelo menos "estranheza", a vinculação de um contrato a uma sujeição pessoal.

A conclusão do autor é de que a subordinação não é um elemento integrante do contrato de emprego, mas uma consequência dele. O seu conceito, segundo defende, seria meramente utilitário, pois serviria para distinguir nos casos concretos o contrato de emprego dos contratos autônomos. Para Santos, é certo que o poder do empregador decorre em realidade do domínio técnico e do sistema de divisão do trabalho, sendo a subordinação do empregado um mero desdobramento desse poder.[299]

Ao final, critica fortemente as propostas que propõe a criação de tutelas parciais a situações específicas que se aproximam a parassubordinação, reconhecendo que

---

295 "Art. 62. III Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
[...]
III - os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017).

296 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.91.

297 SANTOS, José Aparecido dos. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009. p.56.

298 SANTOS, José Aparecido dos. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009. p.56.

299 SANTOS, José Aparecido dos. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009. p.55.

apesar da proposta ser vantajosa para inúmeros trabalhadores que atualmente não contam com nenhuma proteção, poderia representar riscos de que grande parte dos atualmente subordinados (mais protegidos) não passem a ser parassubordinados (menos protegidos). Haveria a criação de uma espécie de subempregado.[300]

Para José Aparecido dos Santos, todo tipo de dependência a uma só pessoa deveria, em regra, sempre configurar vínculo de emprego.

Há também uma parcela considerável da doutrina que indentifica nessas novas relações de trabalho o mais do mesmo. As mudanças seriam somente no campo ilusório, sendo que a subordinação permanece com nova roupagem a identificar a característica geral da compra e venda da força de trabalho. O capital, portanto, teria transmudado apenas para continuar explorando o trabalho alheio.

Para este autor, o nascimento da fábrica difusa em substituição ao ambiente centralizador da produção por um território abstrato e etéreo, conectado por redes e processos em que se trabalha comunicando, representa, de forma idêntica as fontes de poder nas relações entre capital e trabalho. O comportamento do trabalhador é fortemente controlado por coarctação do espaço de autonomia individual mediante a imposição de determinadas condições contratuais. O controle viria, também, portanto, das máquinas.[301]

Baracat defende que o poder de direção está inserido na utilização do trabalho do empregado na atividade desenvolvida, ou seja, se o empreeendedor pretender beneficiar-se do trabalho de outra pessoa, em prol da atividade econômica, deverá, como regra, celebrar um contrato de trabalho.[302]

Lorena Vasconcelos Porto, em seu trabalho sobre a subordinação com ênfase no Direito italiano, observa que as mudanças na organização produtiva acontecidas em razão dos avanços tecnológicos, exigem uma releitura do conceito de subordinação "cujo primeiro passo é afastar toda tentativa de afirmar a sua presença somente

---

300 SANTOS, José Aparecido dos. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009. p.58.

301 MELHADO, Reginaldo. Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coords.). **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p.90-93.

302 BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: **Controle do empregado pelo empregador**: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008. p.42-44.

quando configurada a heterodireção patronal forte e constante", característica da subordinação clássica.[303]

Assim sendo, advoga pela necessidade de expansão do conceito de subordinação por se tratar da "chave de acesso" aos direitos e garantias trabalhistas, sendo que o afastamento dos trabalhadores, ainda que sujeitos ao poder empregador de forma quase imperceptível, pode comprometer a própria missão fundamental do Direito do Trabalho. Apresenta algumas propostas para a releitura da subordinação a partir da ampliação dos seus conceitos, especialmente a partir da análise da doutrina italiana.

Já Murilo Carvalho Sampaio Oliveira defende a ressiginificação da dependência econômica diante da insuficiência da subordinação clássica como critério caracterizador do contrato de trabalho, sendo esse conteúdo econômico compreendido pela correção à ausência de propriedade.

A dependência equivale à sujeição, destacando um traço de poder nesta relação enquanto que econômica elucida que o fundamento deste poder é a propriedade.

Chaves, Mendes e Oliveira destacam, por sua vez, que a dependência econômica "detém força histórica marcante no Direito do Trabalho como delimitação conceitual jurídica da condição do assalariado".[304]

Recentemente, Chaves, Mendes e Oliveira trazem esse debate especificamente para as formas de trabalho características da *gig economy*. Para eles, aqui também a subordinação deixa de ser tão adequada à ideia de uma regulação tuitiva do trabalho humano, comparando à chamada "sociedade disciplinar" de *Foucaut* pela qual a vigilância é mais rentável que a punição sistema este que aposenta a "sociedade disciplinar" caracterizada pela fábrica.[305]

O controle, segundo eles, já não se dá pelo confinamento dentro da fábrica, em uma jornada fixa, dentro de uma estrutura linear, mas passa a ser etéreo, pós-contratualista, pós-material, uma "afetação virtual".

---

303 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.93.

304 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. p.221-223.

305 CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.171-172.

Essa porosidade do conceito de subordinação ou começa a chamar a atenção para uma solução criada a partir do direito italiano que, ao invés de ampliar a subordinação para todo e qualquer nível de controle, reconhece a criação de uma figura terceária, o parassubordinado.

Sob os mesmos argumentos já tratados, a noção de parassubordinação é bastante criticada por autores como Jorge Luiz Souto Maior, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Reginaldo Melhado e José Affonso Dallegrave Neto sobretudo por identificarem nesta a figura do próprio trabalhador típico empregado, marcado por dependência não caracterizada pelos traços típicos da subordinação jurídica subjetiva.

Reginaldo Melhado considera apenas um neologismo cunhado para explicar as mutações dos velhos paradigmas da relação de emprego[306], argumento próximo do de Dallegrave Neto que alerta que isso pode servir para uma exegese excludente a partir de uma interpretação restritiva do art. 3.º visando à exclusão da órbita celetista, o que iria ao desencontro de uma hermenêutica constitucional.[307]

O fato é que a parassubordinação é conceito já consolidado no Direito Italiano e com o advento de novas formas de intermediação de trabalho digitais, muitos autores passam a ver nela o encaixe hermenêutico perfeito para o enquadramento desses novos trabalhadores.

2.2 O TRABALHO PARASSUBORDINADO, CONFORME O DIREITO ITALIANO (A COLABORAÇÃO COORDENADA E CONTÍNUA)

As relações de trabalho parasubordinadas, encontram um primeiro reconhecimento no sistema jurídico italiano com o art. 409, n.3 do Código de Processo Civil daquele país[308], com modificação dada pela Lei n.º 533/1973 que ampliou a disciplina de

---

306 MELHADO, Reginaldo. Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coords.). **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p.85-86.

307 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista**: reforma trabalhista ponto a ponto. 2.ed. São Paulo: LTr, 2002. p.172.

308 ***Art. 409. (Controversie individuali di lavoro)*** *Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:*
[...]
3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalita' di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa; (ITALIA. Il Codice de Procedura Civile).

agência, à representação comercial e a outras relações colaborativas que resultam em um trabalho coordenado continínuo, mesmo que não subordinado.

Pinho Pedreira analisa de forma detida a relação criada:

> [...] a Lei n.º 533 de 11.8.1973, "novelando" o n.3 do art. 409 do CPC Italiano, investiu o Pretor Juiz do Trabalho de competência também para as relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem numa prestação de serviços continuada e coordenada. Prevelentemente pessoal, mesmo sem caráter subordinado. Com a inclusão dos conflitos decorrentes dessas relações na categoria das "controvérsias individuais do trabalho", houve o reconhecimento de uma espécie de trabalho, constituída pelos elementos da continuidade, coordenação, prevalência pessoal da prestação, desenvolvida sem subordinação, além da debilidade econômico-social do trabalhaor, *ratio* da disposição legal, mas não compenente da nova *fattispecie* que ela criou: o trabalho parassubordinado ou a parassubodinação [...].[309]

O resultado é a extensão do campo de aplicação de uma disciplina processual a uma série de relações de várias origens e natureza; ao contrário do art. 2094 do Código Civil[310], que identifica a figura do empregado subordinado e, portanto, o tipo legal de emprego subordinado na empresa, art. 409 n.º 3 CPC. não identifica um tipo legal de contrato, mas um tipo de relação de trabalho, compartilhando certas características referentes a formas heterogêneas de trabalho, de acordo com um duplo propósito apontado pela doutrina italiana.

O primeiro foi atribuir algumas proteções processuais a esses tipos de relações. O segundo foi reconhecer e regular pela primeira vez o trabalho autônomo contínuo, um caso desconhecido para o legislador de 1942, os artigos 2222[311] e seguintes do Código Civil Italiano apena regulavam, através do contrato de trabalho, um serviço de trabalho instantâneo.

Os motivos que levaram o legislador a categorizar a criação de um novo tipo de trabalhador, parasubordinados, foram variados. O principal é a dificuldade em

---

309 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.27, n.103, p.175, jul./set. 2001.

310 *"Art. 2094 Prestatore di lavoro subordinato E prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"*. (ITÁLIA. Il Codice Civile Italiano. R.D. 16 marzo 1942, n.º 262).

311 *"Art. 2222 Contratto d'opera Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo (1351) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV"*. (ITALIA. Il Codice Civile Italiano).

enquadrar certos tipos de trabalho na rígida bipartição de trabalho independente/ trabalho subordinado.

Para Amauri Mascaro Nascimento[312], a construção teórica da figura do trabalho parassubordinado poderia ter utilidade para o Direito do Trabalho caso tivesse uma regulação legal própria não coincidente com as duas áreas já conhecidas de trabalho autônomo e trabalho subordinado. Quando tiver características preponderantes da subordinação, mais simples seria enquadrá-la como tal.

A extensão dos direitos do empregado subordinado ao parassubordinado, no entanto, ainda gera problemas de interpretação mesmo na Itália, onde a jurisprudência sobre o tema oscila.

Sobre o tema, Lorena Porto[313] e Amauri Cesar Alves destacam ainda a relevância do trabalho de Giovani Santoro-Passarelli, na sua obra clássica "*il lavoro parassubordinato"*. Para o autor italiano, explicam, a tipificação da parassubordinação teria como finalidade minorar a situação de desamparo em, os contratantes fracos em situação de debilidade contratual. Dar a ele um patamar de proteção mínimo, portanto.[314]

A categoria de relacionamentos coordenados e colaborativos contínuo, por vezes lembrado com tais expressões trabalho "quase-subordinado" "trabalho coordenado" ou, "co.co.co".

A Lei n.º 81 de 22 de maio de 2017, inseriu ao texto a seguinte observação ao seu final "Considera-se que a colaboração é coordenada quando, em conformidade com os procedimentos de coordenação estabelecidos de comum acordo entre as partes, o colaborador organiza de forma autônoma a atividade de trabalho."[315] A inserção da parte final, ao que parece, visa privilegiar a forma escrita dos procedimentos de coordenação dando mais segurança ao trabalhador além de ressaltar a autonomia na organização das atividades de trabalho.

---

312 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.470.

313 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.122.

314 ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004. p.86.

315 Tradução livre de: "*La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalita' di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa;"* (ITÁLIA. Legge 22 maggio 2017 n.º 81).

De acordo com a definição do art. 409, n.º 3 do CPC italiano as características fisionômicas dessas relações colaborativas são: A) continuidade, B) coordenação, C) o caráter predominantemente pessoal no desempenho do trabalho.[316]

O desempenho contínuo do trabalho, referido na lei pode se referir a tanto a execução de uma atividade como a repetição de várias atividades singulares, ou seja, de resultados conectados por um link de continuidade.

Em ambos os casos, a satisfação dos interesses das partes é duradoura. No contrato de trabalho nos termos do art. 2222 do Código Civil, o interesse do comprador é satisfeito quando o serviço é concluído, pois é regulado como um contrato de execução instantânea.[317]

De acordo com a jurisprudência italiana, o requisito de continuidade é reconhecido quando o desempenho do trabalho continua indefinidamente e implica uma recorrência do desempenho no trabalho, bem como quando a relação de trabalho não termina com a execução de um ou mais serviços ocasionais, mas representa um conjunto de serviços que, em geral, podem ser considerados como a única colaboração.[318]

Desta forma, é avaliada uma extensa interpretação da continuidade.

No particular, esclarece Cannizzaro que a jurisprudência prevalecente não exclui a existência de continuidade nos relacionamentos caracterizados pelo desempenho repetido único e instantâneo repetidos ao longo do tempo, se forem encontrados dois elementos: a conexão coordenada e funcional entre os vários serviços considerados individualmente e a sucessão, repetida e constante ao longo do tempo, dos contratos individuais.[319]

---

316 SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. p.4. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

317 SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. p.4. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

318 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 656-667.

319 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 679-690.

De acordo com esta abordagem, a continuidade deve ser avaliada não em termos estritamente cronológicos, mas em conexão e à luz do outro requisito do caso, representado por coordenação.

Já a coordenação enfatiza o perfil organizacional da relação de trabalho, pois indica o vínculo funcional entre o trabalho do prestador e o do cliente. Este perfil, segundo Santoro-Passareli, parece constituir uma síntese do poder de interferência do cliente no trabalho do colaborador, a fim de vincular e adaptar a atividade à sua organização e seu contexto produtivo.[320]

Luisa Galantino, ressalta que a essência da subordinação consiste na colaboração do trabalhador com a empresa, pela inserção "estrutural" de sua atividade na organização empresarial, visando alcançar os fins produtivos. Já na parassubordinação, a prestação laboral é coordenada e caráter meramente "funcional" e não "estrutural".[321]

Quanto ao último requisito, o caráter predominantemente pessoal do serviço, Canizzaro enfatiza se tratar de um elemento decisivo, pois é frequente que a jurisprudência nele se baseie para decidir se uma relação está dentro âmbito de aplicação do art. 409 do CPC italiano.[322]

Em geral, a avaliação jurisprudencial é realizada a partir da evidência concreta de que a contribuição do trabalho pessoal prevalece sobre o capital empregado, não só em termos quantitativos, mas também em termos de qualidade, em termos de "exclusividade e continuidade". da atividade realizada, em rígida dependência funcional com as necessidades do cliente.

A transposição das características da parassubordinação para o direito brasileiro demonstra que esta é uma espécie do gênero relação de trabalho, como defende Amauri Cesar Alves, não sendo relação de emprego por faltar o gênero fático-jurídico da subordinação. Nesta, o trabalhador desenvolve seu labor com pessoalidade, de

---

320 SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. p.5. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

321 GALANTINO, Luisa. **Diritto dei Lavoro**. Torino: G. Giappichclli, 1996. p.94-96.

322 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 644-698.

forma não eventual, em benefício e no interesse de um contratante. A parassubordinação encontra-se, portanto, entre a autonomia e a subordinação clássica.

Sobre o tema, a doutrina brasileira trata do tema de três formas: Para criticá-lo, como nos caso da doutrina que identifica uma forte "crise no conceito de subordinação clássica" decorrente das novas formas de organização de trabalho e novas tecnologias, como intuito de ampliar o conceito sobremaneira a quase todo o qualquer relação de trabalho desde que não seja manifestamente autônoma; Em trabalhos acadêmicos que focam no tema de forma descritiva; Em manuais de direitos o trabalho que se limitam a tratá-lo de forma tangente como se fosse uma tendência futura.

Amauri Mascaro Nascimento por exemplo, conceitua:

> O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipóteses, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.[323]

A lei processual italiana a que se refere o art. 409, n.º 3, CPC, portanto, tomou nota do surgimento no campo sociológico de algumas formas de trabalho, que, embora separadas do trabalho subordinado pelo o modo de atuação do serviço, merecem a extensão de algumas formas de proteção, principalmente processual, enriquecida e depois expandida por intervenções regulatórias.

A história da parassubordinação no direito italiano não se encerra no art. 409, no entanto.

2.2.1 As dificuldades da utilização da colaboração coordenada e contínua no modelo italiano

Após a introdução da figura de trabalho coordenado e contínuo nos termos do art. 409, n.3 CPC., houve numerosos casos de abuso da disciplina, progressivamente ao longo dos anos, explicam Santoro-Passarelli e Domenico Cannizaro.

---

[323] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.413.

Este fenômeno estava vinculado a um uso distorcido da legislação que levou a geração de uma relação funcional equivalente ao trabalho subordinado, porém sem custos e sem direitos (a contratação do parassubordinado gera menos custos com contribuição previdenciária e demissão na Itália).

Essas vantagens favoreceram a tendência de disfarçar, como "co.co.co", relações de trabalho reais. A fórmula de "trabalho coordenado", no entanto, foi definida como uma "fórmula insincera" por Santoro-Passareli.[324]

A partir dessa convicção, o legislador italiano, com o propósito declarado de evitar o abuso de colaborações coordenadas e continuação, realizou uma profunda reforma em 2003 no universo de colaborações coordenadas e contínuas.

Esta reforma foi focada na introdução de um novo tipo contrato, "contrato de trabalho a projeto", que deveria delimitar com alguma segurança os limites do autêntico trabalho parassubordinado e o subordinado.

Todas as colaborações coordenadas e contínuas, foram removidas o novo tipo de trabalho jurídico, enquanto aquelas sem os requisitos de identificação foram convertidas em uma relação de trabalho subordinada..

O legislador italiano delineou um tipo de tipo de contrato acrescendo o requisito "projeto" em uma função seletiva.

O art. 61, parágrafo 1.º do. LGS. n.º 276/2003 contém a definição e o escopo de aplicação da lei: "as relações de colaboração coordenada e contínua, de acordo com o art. 409, n.3, CPC, deve estar relacionado a um ou mais projetos específicos, programas de trabalho ou fases deles, determinados pelo cliente e gerenciados de forma independente pelo empregado, dependendo do resultado, respeitando a coordenação com a organização do cliente e independentemente do tempo necessário para a execução da atividade de trabalho".

Posteriormente, mais uma vez a legislação foi alterada.

A mais recente reforma das leis trabalhistas na Itália, delineada pela Lei n.º 183 de 2014 (a chamada *Jobs Act*), a propósito de superar as colaborações amadureceu coordenado e contínuo, também para projeto, explica Santoro Passareli.

---

324 SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. p.6. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

Para este fim, o d. LGS. n.º 81 de 2015[325], em vigência desde o 1.º de janeiro de 2016, amplia a disciplina do trabalho subordinado também às relações de colaboração revogando expressamente a disciplina do contrato de trabalho do projeto para os pressupostos subsequentes à data de entrada em vigor do padrão. Seria, portanto, o fim do contrato de trabalho situado em uma zona híbrida.

Ocorre que, em sentido contrário, o art. 52, parágrafo 2[326] da mesma lei determina expressamente a sobrevivência do art. 409, n.3, CPC Ao mesmo tempo, o art. 2, parágrafo 1[327], aplica a disciplina de trabalho subordinado não a todas as relações colaborativas, mas apenas a uma parte destes.

O critério seletivo usado pelo art. 2, parágrafo 1.º para identificar as relações a que se aplica a disciplina do emprego subordinado é diferente e não coincide com a identificação de colaborações coordenadas e contínuas de acordo com o art. 409, n.3, CPC.

Estão excluídos do mesmo tratamento do trabalho apenas as colaborações organizadas pelo contratante, enumeradas exaustivamente pelo art. 2, parágrafo 2 (ou seja, as exceções para regra geral).[328]

---

325 "*Art. 61, 1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa".* (ITÁLIA. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n.º 276).

326 *"Art. 52. Superamento del contratto a progetto 1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto. 2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile".* (ITÁLIA. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.º 81).

327 *"Art. 2. Collaborazioni organizzate dal committente 1. A far data dal 1.º gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".* (ITÁLIA. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.º 81).

328 *"Art. 2 2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289; d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367".* (ITÁLIA. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.º 81).

Além disso, a superação da disciplina de trabalho "a projeto" implica também o desaparecimento da proibição, prevista na Lei de 2003, da regulação das formas de trabalho autônomo indefinidamente no fora das hipóteses já existentes e reguladas pelo código civil (como por exemplo contrato de agência), isto é, fora das poucas exceções expressadas e disposições obrigatórias do art. 61, parágrafo 3, do Decreto Legislativo n.º 276 de 2003.[329]

A modificação que pretendia esclarecer com alguma exatidão o objeto da coordenação entre as partes, tornou a interpretação das leis, que se sobrepõe, ainda mais confusa. Santoro-Passarelli ensina que a formulação do art. 409 CPC. possui o objeto diferente do art. 2, parágrafo 1.º d. LGS. n.º 81 de 2015. Segundo esta última regra, a organização pelo cliente da horário e local de trabalho é incompatível com a determinação consensual dos mesmos métodos e, portanto, exclui a autonomia do serviço.[330]

Por outro lado, de acordo com a nova disposição, a ausência de acordo sobre os métodos de coordenação, afasta a condição de parassubordinado fazendo com que a relação seja considerada autônoma ou subordinada.

Relembre-se que, posteriormente, o artigo 409 do CPC italiano foi novamente alterado pela Lei n.º 81 de 22 de maio de 2017 visando dar mais clareza ao texto inserindo a necessidade de procedimentos de coordenação estabelecidos de comum acordo entre as partes e organização pelo colaborador de forma autônoma a atividade de trabalho.

A despeito de todo cuidado com o legislador italiano com a preservação do trabalho coordenado parassubordinado, esta não foi a primeira escolha legislativa quando pretendeu tratar do trabalho intermediado a partir de plataformas digitais.

---

329 SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. p.15-21. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

330 SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. p.17. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

2.2.2 O projeto de lei italiano sobre trabalho via plataforma digital - Disegno di legge 2934 XVII Leg de 5 de outubro de 2017 – uma fuga da parassubordinação

Em 5 de outubro de 2017 foi apresentado no Senado Italiano um projeto de lei (*disegno di legge)* de iniciativa do Senador Pietro Ichino e outros para regulamentar o chamado "trabalho autônomo via plataforma digital".[331]

Segundo fundamenta o projeto, trata-se de uma maneira de permitir que os trabalhadores autônomos de "segunda geração" desfrutem de uma proteção essencial da previdência social.

O projeto de lei propõe a modificação da Lei n.º 81 de 22 de maio de 2017 dedicada a tutelar o trabalho autônomo na Itália (a chamada *Jobs Act* do trabalho autônomo) acrescentando três novos artigos.[332]

O disposto na Lei n.º 81 se aplica às relações de trabalho autônomo referidas no título III do quinto livro do Código Civil Italiano, incluindo relações de trabalho autônomo que tenham disciplina específica nos termos do artigo 2222 do mesmo texto legal.[333]

Sendo assim, o que se percebe no referido projeto de lei, portanto, é que surpreendentemente o legislador italiano entende por não equiparar o trabalhador das plataformas digitais a figura tipicamente italiana do parassubordinado, mas mantê-lo na condição de autônomo típico enquadrando-o na lei recente que trata desta figura.

A justificativa é trazida na exposição de motivos da lei. Para o legislador italiano, não há mais que se falar em dependência ou dependência econômica, ou mesmo relacionamentos duradouros a um único contratante, fundamentos da parassubordinação, pois o trabalhador vê o seu trabalho fragmentado em uma miríade

---

331 ITÁLIA. Senato Della Republica XVII legislatura. Disegno di legge N. 2934 XVII Legislatura.

332 O disposto nesta lei aplica-se às relações de trabalho autônomo referido no título III do quinto livro do Código Civil Italiano, incluindo relações de trabalho independente que tenham disciplina específica nos termos do artigo 2222 do mesmo texto legal.

333 *"Art. 1.1. Le disposizioni del presente capo si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del códice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile. 2. Sono esclusi dall'ambito di Applicazione del presente capo gliimprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile".* (ITÁLIA. Legge 22 maggio 2017 n.º 81).

de relacionamentos com clientes individuais em relações de curto prazo tornando impossível certas proteções imperativas.[334]

A artigo 17- bis da Lei n.º 81/2017 passa a conter definição da figura de "trabalho através de plataformas digitais" sendo esta a atividade exercida por trabalhadores autônomo que, não sendo registrados e não estão sujeitos a um regime de previdência compulsória, oferecem seus serviços *on-line* através de sites e aplicativos especializados específicos, respondendo de tempos em tempos aos pedidos de serviços de um ou mais clientes.[335]

O novo artigo 17 ter introduzido na Lei n.º 81/2017 estabelece o tipo legal de "contrato de assistência e proteção mútua" identificando precisamente o objeto e a função econômico-social, a fim de permitir que as empresas "guarda – chuva" desempenhem plenamente a função de "reconstrução" da posição jurídica dos trabalhadores independentes no que diz respeito ao seu interesse na cobertura essencial da previdência social.

Aqui uns parênteses: A figura da "empresa guarda-chuva" se aproxima de alguma forma das chamadas cooperativas de trabalho previstas no artigo 442 da CLT, Lei n.º 5.764/71 e posterior n.º 12.690/12.

São empresas que servem como "guarda-chuvas" entre o trabalhador autônomo e a plataforma digital sem que haja a formação de vínculo típico de trabalho subordinado com a plataforma ou tomador de serviços, seja ele empresa ou pessoa física, apenas para fins de recolhimento de encargos.

---

334 Tradução livre de: *"La discussione che si era aperta alla fine degli anni '70 (G. Santoro Passarelli, 1979) circa la necessità di ampliare la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro si era incentrata soprattutto sulla possibilità di ricomprendervi il lavoro svolto in condizione di sostanziale soggezione nei confronti del committente, ancorché in assenza di un assoggettamento pieno a eterodirezione: il "lavoro parasubordinato [...].*
Ora, invece, gli sviluppi tecnologici di cui si è dato sinteticamente conto nella prima parte di questa relazione inducono a mettere a fuoco anche la necessità di protezione di persone che, mediante le piattaforme digitali, entrano direttamente in contatto con gli utilizzatori dei loro servizi: esse non sono, dunque, titolari di un rapporto durevole nel tempo con un unico creditore delle loro prestazioni collocato in posizione dominante, ma vedono la propria attività lavorativa spezzettata in una miriade di rapporti con singoli committenti. (ITÁLIA. Senato Della Republica XVII legislatura. Disegno di legge N. 2934 XVII Legislatura).

335 "*Art. 1.1.* Art. 17-bis. - *(Lavoro autonomo mediante piattaforma digitale). -- 1. Ai fini del presente articolo, si intende per «lavoro autonomo mediante piattaforma digitale» l'attività svolta da prestatori di lavoro autonomo che, non essendo iscritti ad albi od ordini professionali e non essendo assoggettati a un regime di previdenza obbligatoria, offrono i propri servizi in rete mediante appositi siti specializzati e applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti".* (ITÁLIA. Legge 22 maggio 2017 n.º 81).

Outra figura que se aproxima da tal "empresa guarda-chuva" é o OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra, que administra o trabalho portuário avulso, criado pela Lei dos Portuários (Ou Lei de Modernização dos Portos – Lei n.º 8.630 de 1993) e que substituiu a intermediação feita anteriormente pelo Sindicato (que ainda persiste em outros casos de trabalhadores avulsos).

O projeto de lei italiano propõe também um padrão mínimo de remuneração e regula o tratamento tributário dos valores pagos ao trabalhador. A norma é dirigida àqueles pagamentos que não contemplam a retenção automática do Imposto de Renda, mas obriga a reportar o rendimento desta forma percebidos, quando eles, isoladamente ou acumulados com rendimentos de outras fontes, excedem o valor máximo de isenção.[336]

O que chama a atenção neste projeto de lei é que o legislador deixa de lado a tradição do enquadramento de relações de trabalho da zona fronteiriça na parassubordinação prevista no Código Civil italiano para enquadrá-lo como relação autônoma.

A preocupação precípua do legislador italiano é a de garantir a proteção previdenciária ao trabalhador de plataformas, sendo esta a primeira legislação que prevê também para tal fim expressamente a utilização da figura nebulosa da "empresa guarda-chuva" ou algo como uma "intermediária da intermediação".

Não seria mais justo, tendo em vista que a jurisprudência Italiana, há tempos inclui na regulamentação da parassubordinação, relações com características de autonomia muito mais acentuada como as relações entre operadores de usinas de combustível e companhias de petróleo; aquelas entre mensageiros metropolitanos e empresas de serviços; entre serviços profissionais, relações de consultoria, redatores, administradores de condomínios, membros de corporações, auditores internos além de novas profissões advindas da tecnologia como consultores de marketing, operadores de software, operadores de call center.[337]

---

336 "*Art. 1.1. Art. 17- quarter - 3. I compensi di cui ai commi 1 e 2 non sono gravati da ritenuta d'acconto ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Il percettore è tenuto a denunciare i compensi ricevuti, quando essi, cumulati con eventuali redditi di altra fonte, superino la soglia minima di imponibilità".* (ITÁLIA. Legge 22 maggio 2017 n.º 81).

337 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 204-226.

O legislador italiano poderia ter usado a rica tradição italiana do estudo da figura híbrida do parassubordinado para criar uma rede de proteções, deveres e direitos mais adequada à realidade do trabalhador das plataformas, principalmente após a reforma de 2003 que trouxe uma luz maior sobre o conceito de coordenação trazido no art. 409 do CPC Italiano que nos parece bastante próximo da relação estabelecida no modelo *crowdwork.*

A tradição do trabalhador parassubordinado, apesar de todos os problemas de reconhecimento, ainda serve como inspiração a diversas legislações nacionais pelo continente europeu. Estas, no entanto, ao contrário da italiana, baseiam-se na dependência econômica como critério de identificação.

2.3 A TENDÊNCIA EXPANSIONISTA DO DIREITO DO TRABALHO – A TUTELA DE TRABALHADORES NÃO SUBORDINADOS NO DIREITO EUROPEU – OS EXEMPLOS DA ESPANHA E ALEMANHA

2.3.1 Espanha – O trabalhador econômico dependente – A LETA

O aparecimento da figura do "trabalhador autônomo economicamente dependente" na Espanha tornou-se realidade com o surgimento do Estatuto de Trabalho Autônomo (Lei n.º 20/2007, de 11 de junho), chamado na Espanha de "LETA".

Além da introdução do conceito de trabalhador autônomo economicamente dependente (também designado pela doutrina daquele país como "TAED" ou "TRAED"), o legislador procurou conceder cobertura legal a uma realidade social que já existente constituída por um amplo grupo de trabalhadores ou profissionais que, apesar de desenvolver sua atividade com certa autonomia funcional – no sentido de que não estarem integrados à atividade empresarial – dependem economicamente de uma empresa ou cliente.[338]

O Conselho Econômico e Social da Espanha advertia sobre o perigo desse tipo de regulação, no sentido de estimular o desvirtuamento de atividades que até agora eram realizadas sob a proteção da legislação trabalhista. Assim para evitar um uso abusivo ou fraudulento desta figura, o legislador queria ancorá-lo fortemente na

---

[338] PUEBLA, Eduardo Martin. **El trabajo autónomo economicamente dependiente**: contexto europeo y regimen jurídico. Valencia: Tirant lo blanch, 2012. Edição do Kindle. Loc. 1662-1670.

órbita do trabalho autônomo, fornecendo um conjunto de critérios objetivos positivos e negativos indicativos da atividade do TAED: a dependência econômica de um único cliente (critério positivos) e ausência de trabalhadores a seu serviço (critério negativos).[339]

O ponto de partida para definir o conceito de "trabalhador autônomo economicamente dependente" é a definição genérica de "trabalho autônomo" definida no artigo 1.1 do LETA segundo o qual este é "a pessoa física que desempenha uma atividade economicamente ou profissionalmente lucrativa de forma habitual, pessoal e direta, por sua conta propria e sem submissão ao escopo de organização e direção de outra pessoa".[340]

Assim como o legislador brasileiro o fez no artigo 3.º da CLT, o espanhol também entendeu que para configuração do TAED era necessária a habitualidade, a pessoalidade e onerosidade, excluindo assim trabalhos voluntários, impessoais e exporádicos do conceito.

O conceito de "trabalhador autônomo economicamente dependente" é construído acrescentando os demais requisitos positivo e negativo ao conceito genérico de trabalhador autônomo.

O requisito positivo é a dependência econômica de um único cliente que se materializa na realização de sua atividade direta e predominantemente para uma pessoa natural ou jurídica – o cliente – de que eles dependem economicamente para receber pelo menos 75% da sua renda com renda do trabalho.[341]

O requisito negativo é a ausência de empregados subordinados ao trabalhador auxiliando-o no trabalho (proibição de contratar toda ou parte de sua atividade com

---

339 PUEBLA, Eduardo Martin. **El trabajo autónomo economicamente dependiente**: contexto europeo y regimen jurídico. Valencia: Tirant lo blanch, 2012. Edição do Kindle. Loc. 1670-1678.

340 Tradução livre de: *"Artículo 1.1: **"**La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena."* (ESPANHA. Ley 20/2007, de 11 de julio).

341 *"Artículo 11.1: **"**Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales."* (ESPANHA. Ley 20/2007, de 11 de julio) e *"Artículo 1.1: 1. Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales y en el que concurren las restantes condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo."* (ESPANHA. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero).

terceiros). No TAED, portanto, o elemento pessoal prevalece, portanto, assim como no artigo 3.º da CLT.

O art. 2.º do Real Decreto n.º 197/2009, de 23 de fevereiro, norma complementar à LETA especifica a maneira de determinar a renda do trabalhador para esses fins.[342]

Segundo este decreto, entende-se como receita recebida do cliente a retribuição, em dinheiro ou em espécie, provenientes da atividade econômica ou profissional realizada com fins lucrativos como trabalhador independente.

Para o cálculo da percentagem requerida, esses rendimentos devem estar relacionados exclusivamente com a receita total recebida pelo trabalhador, independente de proveitos de atividades econômicas ou profissionais como resultado do trabalho realizado em seu nome próprio nome para todos os clientes, bem como como retribuições para outros clientes como na condição de empreendedor. Este cálculo exclui logicamente os rendimentos de ganhos de capital ou ganhos de capital recebidos pelo trabalhador independente a partir da gestão de seus bens pessoais, bem como os rendimentos decorrentes da transmissão de elementos afetados por atividades econômicas.

A percentagem exigida é, portanto, significativamente maior do que em outros países que preveem a mesma figura, como a Alemanha, que também optaram por definir um limite mínimo de renda dependente, no caso 50%.

Os demais requisitos e condições a que se refere o art. 11 da LETA para configurar o conceito de TAED reitera aspectos comuns a todos os trabalhadores

---

342 *"Artículo 2.1: A efectos de la determinación del trabajador autónomo económicamente dependiente a que se refiere el artículo 1.1, se entenderán como ingresos percibidos por el trabajador autónomo del cliente con quien tiene dicha relación, los rendimientos íntegros, de naturaleza dineraria o en especie, que procedan de la actividad económica o profesional realizada por aquél a título lucrativo como trabajador por cuenta propia. Los rendimientos íntegros percibidos en especie se valorarán por su valor normal de mercado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Persona Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.*
Para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento, los ingresos mencionados en el párrafo anterior se pondrán en relación exclusivamente con los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo por rendimientos de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, incluido el que se toma como referencia para determinar la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente, así como los rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena en virtud de contrato de trabajo, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente. En este cálculo se excluyen los ingresos procedentes de los rendimientos de capital o plusvalías que perciba el trabajador autónomo derivados de la gestión de su propio patrimonio personal, así como los ingresos procedentes de la transmisión de elementos afectos a actividades económicas". (ESPANHA. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero).

independentes, enfatizando a qualidade de como o oposto do trabalhador empregado, lembra Puebla.

O pressuposto do risco da atividade também é inerente também ao conceito de trabalho autônomo. A LETA, no entanto, exclui desse pressuposto os chamados "agentes comerciais, desde que, naturalmente, eles atuem como intermediários, ou seja, não possuam empregados ou subcontratem todos os serviços.[343]

O TAED deve possuir os meios de produção que utiliza em seu trabalho. Por conseguinte, deve ter um apoio produtivo mínimo, embora o fator predominante no exercício de sua atividade seja seu próprio trabalho pessoal. A infraestrutura produtiva e o próprio material fazem parte do risco econômico que o trabalhador, como trabalhador independente, deve assumir.

Há uma exceção, no entanto, que passa a interessar ao objeto deste trabalho. A lei espanhola prevê a figura dos "trabalhadores autônomos dependentes prestadores de serviços de transporte" (Possuindo estas autorizações administrativas das quais são titulares com veículos comerciais de serviço público).

Trata-se da categoria regulamentada dos "transportadores autorizados" já, normalmente excluídos da lei geral do trabalho na Espanha, para os fins de sua consideração como TAED, estão isentos de credenciar este requisito, conforme disposição adicional 11.ª da LETA e primeira do RD 197/2009.[344]

---

343 *"Disposición adicional decimonovena.- Agentes comerciales. En los supuestos de agentes comerciales que, actuando como intermediarios independientes, se encarguen de manera continuada o estable y a cambio de remuneración, de promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, a los efectos de ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes, no les será de aplicación el requisito de asumir el riesgo y ventura de tales operaciones, contemplado en el artículo 11, apartado 2, letra e)."* (ESPANHA. Ley 20/2007, de 11 de julio).

344 *"Disposición adicional decimonovena.- Agentes comerciales. En los supuestos de agentes comerciales que, actuando como intermediarios independientes, se encarguen de manera continuada o estable y a cambio de remuneración, de promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, a los efectos de ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes, no les será de aplicación el requisito de asumir el riesgo y ventura de tales operaciones, contemplado en el artículo 11, apartado 2, letra e)."* (ESPANHA. Ley 20/2007, de 11 de julio).e *"Disposición adicional primera. Trabajadores autónomos económicamente dependientes prestadores del servicio de transporte. De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional undécima del Estatuto del Trabajo Autónomo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes prestadores del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador, quedan excluidos de la aplicación del artículo 5.1 y de la letra d) del artículo 5.2 de este real decreto".* (ESPANHA. Real Decreto 197/2009 de 23 de febrero).

Sobre tal excessão Puebla[345] ressalta ser esta "difícil de entender" mesmo no contexto espanhol.

Da mesma forma, para configuração da figura do trabalhador autônomo economicadamente dependente, há de se estar presente que este assuma o risco de suas atividades. Há neste caso, também uma exceção: o do corretor de seguros (17.ª provisão adicional da LETA) que tem regulação específica no Direito espanhol, pois estes podem receber o material da seguradora tal como documentação, ferramentas e instrumentos fornecidos sem que isso implique que esses agentes realizem suas atividades de forma indiferenciada com os trabalhadores que prestam serviços sob qualquer tipo de contrato de trabalho em nome do cliente.

Ainda, a lei espanhola não estabelece como requisito específico a continuidade da relação entre TAED e a empresa/cliente. Ao contrário, admite que o contrato celebrado entre ambos pode ter uma duração determinada ou coincidir com o período necessário para um determinado projeto ou seriço.

Para Puebla, a própria natureza do contrato não se adapta a uma relação puramente ocasional ou de curta duração, pois deve ter uma certa continuidade, com duração suficiente para que se verifique o requisito da dependência econômica.[346]

Goulart lembra que a lova lei veio a garantir proteção social mínima a uma parcela de quase 11% da população economicamente ativa da Espanha e, a despeito das críticas, foi considerada um importante avanço social à classe trabalhadora não-empregada excluída do âmbito do Direito do Trabalho. Neste sentido, houve inovações importantes como a interrupção contratual (férias), por exemplo.[347]

2.3.2 Alemanha - *arbeitsnehmeränhliche Personne*

Antes de entrar na análise específica da figura do empregado autônomo dependente, é útil levar em consideração vários elementos característicos do Direito do Trabalho alemão. Em primeiro lugar, a lei laboral alemã não é codificada. Não existe

---

345 PUEBLA, Eduardo Martin. **El trabajo autónomo economicamente dependiente**: contexto europeo y regimen jurídico. Valencia: Tirant lo blanch, 2012. Edição do Kindle. Loc. 1757-1766.

346 PUEBLA, Eduardo Martin. **El trabajo autónomo economicamente dependiente**: contexto europeo y regimen jurídico. Valencia: Tirant lo blanch, 2012. Edição do Kindle. Loc. 1840.

347 GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. p.45.

uma intervenção legislativa que se assemelhe a CLT, mas regras em códigos distintos que regulam as grandes instituições do Direito do Trabalho. Exemplos disso são a *Kündigungsschutzgesetz*, a lei de proteção contra demissão, a *Betriebsverfassungsgesetz*, a lei sobre organização comercial ou a *Teilzeit und Befristungsgesetz*, uma lei sobre trabalho a tempo parcial e a termo.

Cannizarro[348], lembra também muitas das regras básicas aplicáveis aos contratos de trabalho podem ser encontradas no *Bürgerliches Gesetzbuch (BGB*), o Código Civil Alemão. Em segundo lugar, é útil sublinhar como a jurisprudência desempenha um papel muito importante na elaboração e definição de muitos dos princípios do Direito do Trabalho, em particular o Tribunal Federal do Trabalho, *Bundesarbeitsgericht (BAG*) e o Tribunal Constitucional Federal, *Bundesverfassungsgericht (BVG*).

No Direito Alemão existem também duas grandes categorias de trabalhadores: empregados subordinados e trabalhadores autônomos.

A identificação do trabalhador economicamente dependente (que na Alemanha é considerado um trabalhador autônomo e não uma categoria intermediária entre ele e o trabalhador subordinado) é feita a partir dos seguintes critérios: atividade realizada de forma pessoal e por meio de uma organização simples dirigida principalmente a um único cliente de quem recebem pelo menos a metade do seu rendimento, que é reduzido para um terço, no caso de jornalistas, escritores ou artistas.[349]

A proteção dos trabalhadores independentes economicamente dependentes - conhecida como *arbeitsnehmeränhliche Personne* ou "pessoas análogas a trabalhadores subordinados" começou no campo processual, estendendo-se posteriormente a aspectos como gozo das férias, a proteção da segurança no trabalho, proteção contra assédio sexual e negociação coletiva.

Ao contrário do sistema jurídico italiano, brasileiro ou espanhol, o legislador alemão não elaborou uma definição legal de emprego subordinado e, consequentemente, foi tarefa da doutrina e da jurisprudência, e em particular da Corte Federal do Trabalho.

Segundo este, para que a existência de uma relação de trabalho subordinada seja estabelecida, é necessário que o empregador seja capaz de exercer um poder de

---

348 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 1230-1479.

349 PUEBLA, Eduardo Martin. **El trabajo autónomo economicamente dependiente**: contexto europeo y regimen jurídico. Valencia: Tirant lo blanch, 2012. Edição do Kindle. Loc. 988-1018.

direção para o empregado, o que corresponde a uma situação de sujeição do empregado. trabalhador definido como "dependência pessoal" *(persönliche Abhängigkeit)*.[350]

Para a legislação alemã o *arbeitnehmerähnliche Personen* são colaboradores que se caracterizam pelo fato de serem economicamente dependentes de um ou mais clientes e que precisam de proteção social comparável ao dos subordinados (no caso mais de 50% de sua renda). Essas condições, no desempenho do trabalho, enfraquecem fortemente posição contratual destes colaboradores em relação ao do cliente único ou do principal, tanto que o legislador, para proteger sua vulnerabilidade social, superior ao dos trabalhadores autônomos e por isso ampliou-se o escopo de aplicação de algumas regras de proteção típicas do emprego subordinado.[351]

Para a apreciação da porcentagem de renda (que caracterize dependência econômica (no caso mais de 50%), o critério econômico é levado em consideração, que prevalece sobre o legal, de tal forma que um grupo de empresas é considerado uma entidade única, embora não tenha sua própria personalidade jurídica.

A noção de *arbeitnehmerähnliche persona* é mencionada nas seguintes regras do Direito do Trabalho: o §12a da Lei sobre a Contratação Coletiva ("Tarifvertragsgesetz" – TGV), o § 5.1, segunda parte, da Lei sobre os Conflitos advindos do Trabalho ("Arbeitsgerichtsgesetz" – ArbGG), o §2, segunda parte, da Lei sobre as Férias Remuneradas ("Bundesurlaubsgesetz" – BUrlG), §2.2, n.3, da Lei sobre Saúde e Segurança ("Arbeitsschutzgesetz" – ArbSchG) e o §1.2, n.1, da Lei sobre Assédio Sexual ("Beschäftigtenscchutzgesetz" – BeschSchG).

Lorena Porto[352] lembra que os grandes sindicatos alemães assumiram uma postura de extrema reserva em relação ao fenômeno dos parassubordinados editando até mesmo normas restritivas nos estatutos sindicais que não permitem a filiação desses trabalhadores, O temor dos sindicatos, segundo destaca é, de fato, que possa vir a ser implantado um "Direito do Trabalho de segunda categoria".

---

350 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 1230-1479.

351 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 1230-1479.

352 PORTO, Lorena Vasconcelos. A **subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. p.120. aqui

Além disso, adverte a autora ainda, "considerando que não existe uma homogeneidade entre os parassubordinados, variando muito as condições de trabalho e os problemas nos diversos setores econômicos em que se encontram, os sindicatos enfrentariam dificuldades para representá-los em seu conjunto" e isso enfraqueceria a sua força e representatividade.[353]

São outros exemplos dessa nova categoria jurídica que se aproximam da alemã e de espanhola também o *Collaborateur liberal* na França e o *Prestador de Trabalho Economicamente Dependente* em Portugal.

Goulart[354], por sua vez, conclui ao analisar a parassubordinação alemã que, dependendo do ângulo de observação, o trabalhador autônomo hipossuficiente pode ser visto como "um empregado do século XXI", com nova roupagem porém com características idênticas dos antigos proletários e apesar de estarem ainda sujeitos a uma nova forma de dependência (critério aduzido pelo autor para caracterização de subordinação jurídica) não são reconhecidos como empregados, mas como uma terceira categoria pelo critério da subordinação jurídica mediante o recebimento direto de ordens (*sub ordinare).*

Embora reconhecida no Direito estrangeiro, não houve ainda, por parte da legislação pátria, a categorização por via normativa entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, havendo apenas algumas manifestações doutrinárias.[355] O direito do trabalho considera, até o momento, inexistentes

---

353 PORTO, Lorena Vasconcelos. A **subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. p.120-121.

354 Sobre o tema vide GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011; ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004; SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v.97, p.195-203, jan. 2002. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 12 dez. 2017; SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.27, n.103, p.173-181, jul./set. 2001; PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009; FERREIRA, Letícia Mara Pinto. **Parassubordinação**: a dialética das metamorfoses justrabalhista para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017; AMANTHÉA, Dennis Veloso. **E evolução da Teoria da Parassubordinação**: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008.

355 Neste sentido GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011.

2.4 O TRABALHADOR AUTÔNOMO

Não há no Direito brasileiro uma definição jurídica sobre o que seria o trabalhador autônomo, sendo que a autonomia é caracterizada pela exclusão daquilo que justamente se define como empregado, ou seja, que não preencha os requisitos da lei trabalhista prevista nos artigos 2.º e 3.º da CLT. O principal critério é o da dependência, manifestado pela subordinação jurídica.[356]

A Lei Previdenciária inclui entre os segurados obrigatórios na condição de contribuinte individual "a pessoa física que exerce, por conta própria", atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não".[357] Essa lei enquandra como autônomo inúmeros trabalhadores tais como o condutor autônomo de veículo rodoviário, assim considerado aquele que exerce atividade profissional sem vínculo empregatício, quando proprietário, co-proprietário ou promitente comprador de um só veículo; aquele que exerce atividade de auxiliar de condutor autônomo de veículo rodoviário, em automóvel cedido em regime de colaboração; aquele que, pessoalmente, por conta própria e a seu risco, exerce pequena atividade comercial em via pública ou de porta em porta, como comerciante ambulante e o trabalhador associado a cooperativa que, nessa qualidade, presta serviços a terceiros.[358]

Os trabalhadores autônomos são enquadrados nos marcos de Direito Civil ou Empresarial ou ainda em leis especiais "constituindo-se estes em uma abstração teórica que incluiu regimes jurídicos múltiplos e fragmentários, os quais procuram regular fenômenos específicos".[359]

Nesse sentido, ve-se a relação de trabalho autônoma se consubstancia em um leque batante diversificado, guardando até mesmo razoável distinção entre si. Tais vínculos afastam-se da figura da relação de emprego essencialmente pela falta

---

356 GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. p.26.

357 Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, artigo 12, inciso V, alínea h.

358 Relação completa das atividades no Decreto n.º 3.048/99, art. 9.º § 15.

359 GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. p.26.

do elemento fático-jurídico da subordinação (embora também possa faltar, em algumas relações o elemento da pessoalidade).[360]

Segundo Catharino "o trabalhor autônomo é aquele que dirige o próprio trabalho e, se o executa utilizando trabalho alheiro por si remunerado e dirigido, é também empregador".[361]

Para Romita, o trabalho se diz autônomo quando não se obriga a colocar a disposição de *outrem* a sua energia de trabalho, "mas a executar ou fornecer a um comitente uma obra determinada ou um serviço em conjunto encarado como o resultado de sua atividade que é exercida no âmbito da organização profissional do comitente".[362] O mesmo autor ressalta que o comitente pode dar instruções de "caráter geral" referentes à características da obra ou dos serviços executados, mas não pode dar ordens. Ao final reforça que o risco da atividade recai sobre o trabalhador autônomo.[363]

Paulo Emílio Vilhena conceitua o autônomo como "o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução".[364]

Em todos estes conceitos, dois caracteres são presentes: propriedade e organização. Sendo titular dos meios necessários à sua atividade, este trabalhador, como condição de atuação, deve organizar e dirigir sua atividade. Trata-se da simples, embora elucidativa, concepção de trabalho por conta própria, inclusive adotada na legislação previdenciária.

Essa conceituação que aproxima o trabalho subordinação da noção de propriedade é trabalhada por Baracat. Segundo o autor a autonomia que descaracteriza o trabalho subordinado é justamente o da iniciativa do empreendimento, ou seja, é aquele que organiza o próprio empreendimento correndo o risco de apresentar lucro

---

360 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.357-358.

361 CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982. v.1. p.155.

362 ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.82.

363 ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.82.

364 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.532.

ou prejuízo. Desta feita, o cerne da autonomia estaria no investimento patrimonial e na assunção dos riscos do fracasso do empreendimento.[365]

Nesse mesmo diapasão, Vilhena conclui que "a iniciativa e a auto-organização do trabalho autônomo enfatizam a liberdade de o prestador dispor de sua atividade para mais de uma pessoa, pois qualquer delas não interferirá na execução de seu trabalho, o que não ensejará a que uma atue em detrimento da outra".[366]

Assim, o trabalhador dispõe de seu próprio complexo de bens de forma coordenada em torno de uma ideia tornando-se um empreendedor não é subordinado.

Com base nesses conceitos Paulo Merçon contrói a figura ainda daquele trabalhador que aliena o produto do seu trabalho, sem que a empresa se aproprie da sua capacidade de trabalho. Para isso explica que se trata de uma exceção à lógica da acumulação capitalista e somente será viável se o próprio trabalhador detiver uma estrutura produtiva, autônoma em relação à dinâmica da empresa tomadora.[367]

O valor de uso do trabalho será absorvido pela célula produtiva do próprio trabalhador, e o produto do trabalho será apropriado pelo tomador em momento posterior ao da prestação. Cita como exemplo o trabalhador proprietário de um aviário ou granja, que forneça frango ou leite para o mercado, sem se vincular a um único tomador e o advogado que atue em seu próprio escritório, com clientela própria.[368]

Ressalva, no entanto, que a estrutura produtiva do trabalhador somente será verdadeiramente autônoma em relação à empresa tomadora se de fato existir independentemente dela. "O que irá pressupor que aquela célula produtiva, ainda que informal, negocie, diretamente no mercado, os bens ou serviços ali produzidos, sem se vincular a uma empresa tomadora".[369]

Murilo Sampaio Carvalho Oliveira traz uma compreesão gráfica das figuras da autonomia e da dependência:

---

365 BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p.159.

366 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975. p.230.

367 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.154, jan./jun. 2012.

368 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.154, jan./jun. 2012.

369 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.154, jan./jun. 2012.

> A melhor visualização gráfica destas figuras corresponderia a dois círculos concêntricos com tamanhos distintos, sendo o menor correspondente à esfera do trabalho autônomo e o maior equivalente ao trabalho dependente que seria remanescente à primeira esfera. De modo que a tipicidade formaria o conteúdo do primeiro círculo e todo o restante que não fosse rigorosamente típico autônomo seria dependente. A fronteira destes círculos, como se sabe, é a ideia de propriedade suficiente a estruturar uma empresa. Vale repisar que, no sistema capitalista, a regra e a tendência geral é a acumulação e a concentração, o que enseja o caráter limitado e destinado a diminuição do pequeno proprietário que é trabalhador autônomo. Como decorrência desta tendência de concentração, a iniciativa do trabalho autônomo manifesta-se em quantitativo bem menor, do que o trabalho assalariado, exatamente por que as pequenas empresas (incluindo o autônomo como empresário individual) têm dificuldades em concorrer com as grandes empresas.[370]

Em razão do bem produzido de forma autônoma, esse é comercializado em uma relação social de consumo por ser o adquirente consumidor final e não um sujeito que irá apropriar-se do trabalho do fornecedor.

Lucros e resultados são do trabalhador autônomo que trabalha por conta própria.

Mesmo com enorme esforço da doutrina para definir com precisão o que seria o trabalho subordinado e sua contraposição como o trabalhador autônomo, percebe-se que muitas atividades são relegadas a uma zona fronteiriça do Direito do Trabalho, não reconhecida pelo arcabouço da CLT, na qual a subordinação não se reconhece por inteira e haja um estranhamento com o conceito de autoemprego autônomo.

Essas atividades se situam no que se convencionou chamar de "zona cinza do Direito do Trabalho".

2.5 AS ZONAS FRONTEIRIÇAS DO DIREITO DO TRABALHO

Na zona cinzenta do trabalho e emprego, regras e padrões geralmente não são claros. A fronteira que separa o emprego da contratação autônoma é, muitas vezes, indefinida. A zona (também chamada) brumária é gerada por transformações do trabalho e emprego e a inércia do direito em regular esses novos fenômenos.

Já muito antes das transformações digitais do trabalho e da quarta revolução industrial muitas categorias já se localizavam nessa zona cinzenta, na qual as características da subordinação adquirem aspectos turvos não facilmente identificáveis.

---

370 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. p.230.

O trabalho prestado através da intermediação de uma plataforma *online* já pode ser inserido em uma zona escura de incertezas, dúvidas que ultrapassa até mesmo a tal zona cinzenta fronteiriça das categorias aqui tratadas, cabendo ao Direito do Trabalho na sua função modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, mediante valorização do trabalho humano, enfrentar o problema.[371]

Muitos dos que trabalham nessas zonas, não importando quão legalmente classificados estejam, experimentem uma aguda sensação de insegurança no trabalho.[372] O estudo das características dessas categorias podem nos trazer um norte ao estudo dos trabalhadores da economia baseada na intermediação de serviços por plataformas *on line*

2.5.1 Sistema de vendas diretas (vendedoras de cosméticos)

O trabalho através do sistema chamao de "vendas diretas" pode facilmente ser identificado naquilo que se chama hoje de *gig economy,* sendo esta conceituada pela economia baseada em *bicos* ou trabalhos precários.

Em profícua pesquisa sobre o tema, Ludmila Costhek Abílio[373] traz a mais completa análise já feita sobre o tema.

Estes trabalhadores estão inseridos no sistema chamado de "vendas diretas" (SVD) nome técnico que define a forma de relação funcional que liga as revendedoras à empresa, e é definido como sendo "[...] um sistema de comercialização de bens de consumo e serviço diferenciado, baseado no contato pessoal, entre vendedores e compradores, fora de um estabelecimento comercial fixo".[374]

No caso os "vendedores" são juridicamente reconhecidos como "vendedores ambulantes" baseado na ausência de vínculos empregatícios, sendo que em sua maioria permanece na informalidade.

---

371 Sobre a função do Direito do Trabalho DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.54-55.

372 BISOM-RAPP, Susan; COIQUAUD, Urwana. The Role of the State Towards the Grey Zone of Employment: Eyes on Canada and the United States. **Revue Interventions Économiques: Papers in Political Economy**, *São* Diego, v.28, p.1-22, 27 jun. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2978153>. Acesso em: 22 set. 2017.

373 ABÍLIO, Ludmila C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; Fapesp, 2014.

374 ABÍLIO, Ludmila C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; Fapesp, 2014. p.14.

Estima-se que no mundo são mais de 95 milhões de vendedores e no Brasil (que ocupa a quarta colocação neste mercado liderado pelos Estados Unidos) mais de dois milhões, principalmente mulheres, sem contar as vendedoras não cadastradas pelas empresas sendo extremamente difícil contabilizá-las.[375]

A atividade transita entre trabalho ilegal, trabalho informal, trabalho temporário, trabalho em domicílio e emprego doméstico, sendo ocupações extremamente vulneráveis que estruturam a vida de muita gente, onde, o trabalho se apresenta sem forma definida, nem regulação pública expressa.

Tornar-se "empresário de si mesmo" virou estratégia recorrente não só para trabalhadores de baixa qualificação e remuneração que se veem nas redes do desemprego, como também para trabalhadores qualificados que de assalariados passam a prestadores de serviços, observa a autora para a qual também "a 'autonomização' do trabalhador que, então se dá dentro dos limites da formalidade é mais um dos componentes que associam também o trabalho formal à precarização e a diversas formas de desregulação que, no entanto, não o levam a se caracterizar como trabalho informal".[376]

No contexto econômico e social a autora Ludmila Costhek Abílio traça um perfil destas revendedoras e da relação que elas mantém com as vendas, indicando que o apelo ao consumo se combina duplamente com a ausência de formas-trabalho dessa ocupação e com uma naturalização do "espírito empreendedor" que hoje já não tem classe muito bem definida, estando em questão a incorporação de uma polivalência generalizada no mercado de trabalho.[377]

Neste caso, as chamadas "consultoras empreendedoras" são periodicamente convidadas para se reunirem com o gerente de vendas, encontro no qual, são fornecidas as valiações e relatos sobre as vendas e os produtos, constituindo-se assim, informal e gratuitamente, como fontes da pesquisa de mercado da empresa, o que demonstra também neste caso a diluição dos custos.[378]

---

375 ABÍLIO, Ludmila C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; Fapesp, 2014. p.37 e 54.

376 ABÍLIO, Ludmila C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; Fapesp, 2014. p.74.

377 ABÍLIO, Ludmila C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; Fapesp, 2014. p.74.

378 ABÍLIO, Ludmila C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; Fapesp, 2014. p.23.

Sobre o tratamento legislativo os revendedores são considerados comerciantes autônomos regidos pela Lei n.º 6.586, de 1978. Assim deveriam recolher o ICMS. Não o fazem pois quem paga o ICMS para os revendedores antes mesmo que a venda ocorra, são os fabricantes, possibilidade que somente é permitida em razão de acordos firmados entre as empresas e os estados, previstos em convênios do conselho nacional de política fazendária.[379]

2.5.2 Representante Comercial

O caso do representante comercial autônomo é emblemático e deve ser analisado de forma detida, para fins de distinção prática porque envolve diversos requisitos da atividade laboral e sujeição do prestador de serviços a uma gama muito ampla de conceitos e métodos por parte da empresa, dita representada, o que o aproxima da atividade dos *crowdworkers.*[380]

A despeito do flagrante declínio da profissão em ocasionado pelos meios eletrônicos em comparação com seu apogeu verificado na década de 1960, quando diversos chefes de família tinham na representação comercial sua principal fonte de renda (na época eram conhecidos por pracistas ou viajantes), ela ainda persiste.

É atualmente sistematizada pela Lei n.º 4.886, de 09/12/1965, a qual veio a sofrer uma alteração expressiva pela Lei n.º 8.420/1992 que dispõe sobre a representação comercial quando, sem relação de emprego, pessoa física, ou jurídica, faz mediação para a realização dos negócios mercantis.

Trata-se, nas palavras de Homero Batista de um caso limítrofe, porque não possui autonomia plena, sendo tratada como uma "relação de simbiose", sendo que "as próprias relações comerciais criaram a figura de um agente que, simultaneamente, submete-se a uma série de exigências da empresa e, de outro lado, desfruta de alguma independência de prospecção e manutenção dos clientes e interessados nos produtos ou nos serviços da empresa".[381]

---

379 ABÍLIO, Ludmila C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; Fapesp, 2014. p.46.

380 Sobre o tema: SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v.1. p.56-94.

381 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v.1. p.56-94.

Homero Batista pontua alguns elementos importantes na configuração do do representante comercial autônomo que chama de "excludentes da relação de emprego": existência de escritório próprio para atuação; auxílio de prepostos ou pessoas interpostas; inexistência de remuneração mínima assegurada; inexistência de número mínimo de visitas a serem efetuadas por dia ou semana, assim como ausência de metas de vendas por volume ou por rendimento; ausência de roteiro predeterminado; formação ou incremento da carteira de clientes de acordo com seus contatos e conhecimento sobre o mercado.[382]

Da mesma forma aponta elementos que podem afastar a condição de autônomo e serem definidores de uma relação de emprego: A proibição que o serviço seja prestado por prepostos do representante; estipulação uma remuneração mínima garantida em caso de não atingimento de vendas satisfatórias; fixação de metas a serem atingidas; estabelecimento de quantidade mínima de visitas ou de contatos a serem concluídos no dia, na semana ou no mês; determinação de roteiro a ser percorrido.

Ressalva sobre o tema também, entre os elementos que chama de *indiferentes*, a existência de tabela de preços, apresentação de relatórios, cláusula de exclusividade e o comparecimento às instalações físicas da empresa para fins de prestação de contas ou reuniões.

> Isso porque a fixação de tabela de preços é altamente esperada na maioria dos empreendimentos comerciais, a fim de que se evitem desentendimentos futuros, reclamação de clientes que se sentiram lesados ou simplesmente assunção de prejuízos. Logo, não cabe ao empregado nem ao representante comercial autônomo a opinião sobre custos operacionais, estipulação de preços, política de parcelamento e de crediário ou descontos praticados para pagamentos à vista. É a empresa que estabelece contato com as financeiras e administradoras de cartão de crédito, outrossim.[383]

Assim, segundo o autor, mostra-se equivocado o raciocínio de que, sendo o representante comercial autônomo impedido de variar o preço, para mais ou para menos, tornou-se subordinado juridicamente à empresa e, como tal, assume a posição de empregado. Há regra explícita sobre o tema, no art. 29 da Lei n.º 4.886/1965,

---

382 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v.1. p.56-94.

383 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v.1. p.56-94.

segundo a qual "salvo autorização expressa, não poderá o representante conceder abatimentos, descontos ou dilações, nem agir em desacordo com as instruções do representado".[384]

A Lei n.º 8.420/1992 inseriu três parágrafos ao art. 27 da Lei n.º 4.886/1965, todos eles saídos diretamente das páginas da CLT, ou seja, todos eles atinentes aos contratos de trabalho subordinados: a) indenização referente à metade dos meses que faltavam para o encerramento do contrato por prazo determinado, calculada na base da média mensal auferida quanto aos meses passados; b) transformação do contrato por prazo determinado em contrato por prazo indeterminado sempre que houver prorrogação do prazo inicialmente avençado, de forma tácita ou expressa; e c) transformação em contrato por prazo indeterminado de todo contrato que suceder a outro entre as mesmas partes no espaço de seis meses.

Baracat explica as diferenças entre os contratos de representação comercial e os de trabalho, tendo em vista que pessoalidade e habitualidade podem estar presentes em ambos. O cerne estaria no poder de direção enquanto manifestação do poder de crédito do empregador além do tipo atividade econômica exercida pela empresa.[385]

Os artigos 28 e 29 da Lei n.º 4.886/65 permitem que o representado também estabeleça o conteúde da prestação do representante atráves de instruções. A explicação, segundo Baracat, estaria no fato de que o poder de direção estaria apenas no momento da determinação da prestação de serviços, ou seja, contido no direito do crédito do empregador de exigir a prestação de serviço.

O fato jurídico é: trabalho prestado por pessoa física em prol da atividade econômica essencial do empreendedor capitalista. "Essa compreensão é essencial para se vislumbrar que aquele que corre o risco da atividade econômica é apenas o empregador, mas que conforme princípio da livre iniciativa, o risco se limita à atividade econômica eleita pelo empreendedor".[386]

A finalidade da representação comercial, seria, então, permitir que indústrias que não exploram a atividade econômica do comercio, possam vender suas produções

---

384 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v.1. p.56-94.

385 BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: **Controle do empregado pelo empregador**: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008. p.46.

386 BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: **Controle do empregado pelo empregador**: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008. p.46-47.

através de terceiros. Desta forma, mesmo recebendo instruções do representado, não pode ser visto como manifestação do poder de direção.

Merece destaque, ainda, o fato de que a empresa de representação comercial normalmente é regulamentada e inscrita no Conselho Regional de Representantes Comerciais, preenchendo, portanto, o requisito estabelecido no artigo 2.º da Lei n.º 4.886/1965, não havendo possibilidade muitas vezes de se admitir o vínculo de emprego e a subordinação nesses casos. Há, portanto, critério objetivo.

Nesse contexto, também há de se verificar que a contratação de empresas de representação comercial para o exercício das atividades previstas no artigo 1.º da Lei n.º 4.886/65 normalmente será válida, produzindo, portanto, todos os seus efeitos jurídicos, motivo pelo qual a relação mantida entre as partes, poderá ser interpretada pelo Poder Judiciário como estritamente comercial, a não ser que se comprove algum tipo de desvirtuamento.

Dennis Veloso Amanthéa, corrobora dizendo que no cotidiano das Varas do Trabalho, não é raro encontrar o embate entre a relação autônoma e a subordinada, notadamente, em casos de representação comercial. Ao trabalhador, incumbindo a prova de demonstrar de maneira cabal o vínculo de emprego, ao passo que ao tomador há a tentativa direta de descaracterizar tal relação, de modo a considerá-lo um vendedor autônomo.[387]

Assim, certo é que ambas as partes sofrem diante da situação e da dificuldade muitas vezes de se averiguar a concretude da situação jurídica.

2.5.3 Os parceiros (o conceito de parceria)

Carlos Henrique Bezerra Leite explica que a distinção entre contrato de parceria e o contrato de trabalho está em que o parceiro-cessionário participa dos riscos da atividade econômica, já o empregado não. Cita, ainda, que o contrato de parceria é personalíssimo, que não se transferiria aos herdeiros do parceiro-cedente, tal como previa o artigo 1.413 do CC de 2002, mencionando que certamente haverá cizânia doutrinária e jurisprudencial a respeito desta temática. O cessionário dirige a

---

[387] AMANTHÉA, Dennis Veloso. **E evolução da Teoria da Parassubordinação**: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008. p.66.

exploração do bem tomado em parceria, sem subordinação. O empregado cumpre ordens do tomador do serviço.[388]

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira prosseguindo o discurso da autonomia e da dificuldade sobre o tema, comenta que diversas possibilidades de associação entre propriedade e trabalho se apresentam aparentemente lícitas, sendo uma delas o contrato de parceria rural, constituído no Estatuto da Terra (Lei n.º 4.505/64).[389]

Esta legislação permite a divisão dos frutos desta associação capital-trabalho, atribuindo-lhe a natureza jurídica de contrato de sociedade civilista, onde o conceito se encontra na Lei n.º 11.443/2007 em seu artigo 96, parágrafo 1.º.

> Parceria Rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes dele, incluíndo, ou não, benfeitorias, outros bens e/ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agricola, pecurária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista; e/ou lhe entrega animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias-primas de origem animal, mediante partilha, isolada ou cumulativamente, dos seguintes riscos.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira cita que no plano fático referido contrato de parceria poderia ser um elemento de desvirtuamento, no sentido de colocar o parceiro-cessionário sob dependência ou subordinação, caracterizando típica venda de força de trabalho sob o véu de contrato civilista. Assim, cita que a divisão dos frutos do trabalho seria o elemento marcante para a definição do vínculo de emprego.[390]

2.5.4 A lei do salão-parceiro

Outra novidade sobre o tema que abriu precedente sobre uma nova forma híbrida de relação de trabalho) também dentro da noção de parceria foi trazida pela Lei n.º 13.352/16 que por sua vez alterou a lei anterior Lei n.º 12.592/2012 no seu artigo 1.º, acrescentando os artigos 1.º-A a 1.º-D, que trata da formalização de contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais que exerçam atividades

---

388 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. Curitiba: Juruá, 2013. p.322.

389 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. Curitiba: Juruá, 2014. p.59.

390 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. Curitiba: Juruá, 2014. p.61.

de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador, criando assim a figura do "salão-parceiro" e do "profissional-parceiro".[391]

Neste caso, afasta-se a configuração de vínculo empregatício para prevalecer o acordado entre as partes sobre o legislado.

Segundo o texto legal cabe ao chamado salão-parceiro, a atividade de centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços realizadas pelo profissional bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias.

A lei foi objeto de todo tipo de crítica, no sentido de que teria criado um contrato de parceria simulada, flexibilizando o contrato de trabalho típico para afastar do poder empresarial os riscos inerentes à atividade econômica.

Para a formalização do contrato de parceria, é necessário ato escrito e a sua homologação pelo sindicato da categoria profissional e laboral. Além disso, existe previsão de sete cláusulas obrigatórias no contrato de parceria de salão de beleza, conforme artigo1.º "A", § 10, da Lei n.º 12.592/2012, tais como: 1) Percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro; 2) Obrigação do salão-parceiro de reter e recolher os tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidas pelo profissional-parceiro; 3) Condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro por cada tipo de serviço oferecido; 4) Direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho de suas atividades, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento; 5) Possibilidade de rescisão unilateral do contrato mediante aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; 6) Responsabilidade de ambas as parte com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;

---

391 A referida lei já está sendo questionada no STF através da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5625, ajuizada, com pedido de liminar, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh).
Segundo a entidade, a foi criada com o intuito de possibilitar a contratação de profissionais de beleza na forma de pessoa jurídica, alterando a norma – Lei n.º 12.592/2012 – que regulamentou as categorias profissionais da área de beleza, criando, ainda, a base de tributação do "salão parceiro" e do "profissional parceiro". Tal alteração, conforme a Contratuh, precariza o trabalho no setor de embelezamento ao possibilitar a denominada "pejotização"', uma vez que promove prejuízos aos trabalhadores dessas categorias profissionais que não terão mais o direito de receber verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5625**. Relator: Min. Edson Fachin. Julgamento: 14/08/2017. Publicação: DJe-180 17/08/2017).

7) Obrigação do profissional-parceiro de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias.

O artigo 1.º "C" da Lei n.º 13.352/2016 traz de forma indissociável quais as duas hipóteses em que o vínculo de emprego entre o salão parceiro e o profissional-parceiro, sendo a primeira delas se não existir contrato de parceria formalizado de acordo com as novas disposições legais e a segunda se o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes daquelas descritas no contrato de parceria.

Na prática, a lei reconhece uma espécie de parassubordinação no sentido trazido por Amauri Nascimento nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, porém sem a intensidade de subordinação necessária para a configuração de vínculo de emprego.

Havia de fato uma divisão na jurisprudência sobre a presença de requisitos da relação de emprego nestes casos, baseando-se o julgador, normalmente no grau de autonomia dos serviços prestados assim como no percentual de divisão dos ganhos.

Da lei, conclui-se que o profissional deva possuir certa uma autonomia para exercício de sua atividade.

2.5.5 Os cooperados

De acordo com a política nacional de cooperativismo instituída pela Lei n.º 5.764/71 e com as diretrizes das cooperativas de trabalho dispostas na Lei n.º 12.690/12, o padrão de cooperativas elencava o cooperado como o titular da cooperativa.

Essa lei veio a alterar lei anterior (Lei n.º 8.949/94) que havia alterado o artigo 442 da CLT[392] que acabou por ter um impacto tremendamente negativo no mercado

---

[392] "Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego".
Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei n.º 8.949, de 9.12.1994)
Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Incluído pela Lei n.º 11.644, de 2008).
Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3.º desta Consolidação. (Redação dada pela Medida Provisória n.º 808, de 2017).
§ 1.º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput. (Incluído pela Medida Provisória n.º 808, de 2017).

de trabalho como forma "alternativa" de arregimentação e organização da força de trabalho. O texto legal que excluía o vínculo empregatício conferiu o instrumental para uma uma indústrial de fraudes trabalhistas.

Eram cooperativa de trabalho que, apesar da aparência legal, revelavam desvio de finalidade, não passando de mera intermediadora de mão de obra, pratica marchandage, pura exploração do trabalho alheio, como se mercadoria fosse, ao arrepio do próprio art. 442 da CLT. O verdadeiro cooperado, antes de tudo, há de ser livre nas suas funções, circunstância incompatível com a subordinação do mesmo aos "gestores", no caso, encarregados da Cooperativa.[393]

Se o princípio expresso daquela lei era a divisão proporcional das obras líquidas entre os cooperados, não há dúvidas de que os membros das cooperativas são patrões de si mesmos, apropriando-se dos frutos do seu trabalho.

Por decorrência, não haveria vínculo de empregatício entre o cooperado e a cooperativa, consoante previsão do artigo 90, não obstante a possibilidade de a cooperativa ter empregados, inclusive com equiparação legal às demais empresas.[394]

Assim, importante termos em vista que uma verdadeira cooperativa de trabalho pressupõe a junção de trabalhadores com similitude das suas qualificações e obrigações profissionais, caso contrário existe grande possibilidade de ocorrência da subordinação entre os próprios cooperados e o total desvirtuamento do instituto.

---

§ 2.º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3.º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. (Incluído pela Medida Provisória n.º 808, de 2017).
§ 3.º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo. (Incluído pela Medida Provisória n.º 808, de 2017).
§ 4.º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato. (Incluído pela Medida Provisória n.º 808, de 2017).
§ 5.º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3.º (Incluído pela Medida Provisória n.º 808, de 2017).
§ 6.º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. (Incluído pela Medida Provisória n.º 808, de 2017).
§ 7.º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante. (Incluído pela Medida Provisória n.º 808, de 2017). (BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943).

393 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região. **Autos 38.2004.065.15.00.8. RO**. Relator: Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza.

394 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. Curitiba: Juruá, 2014. p.57.

Segundo prevê a Lei n.º 12.690/12, a Cooperativa de Trabalho pode ser de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego (artigo 1.º).

A cooperativa rege-se pelos seguintes princípios e valores, segundo a lei: I - adesão voluntária e livre; II - gestão democrática; III - participação econômica dos membros; IV - autonomia e independência; V - educação, formação e informação; VI - intercooperação; VII - interesse pela comunidade; VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa; IX - não precarização do trabalho; X - respeito às decisões de assembleia, observado as demais normas previstas na Lei n.º 12.690/2012; XI - participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social (art. 3.º).

Há que se constatar na cooperativa dois princípios, segundo Delgado, o princípio da dupla qualidade pelo qual a pessoa filiada tem que ser, ao mesmo tempo, em sua cooperativa, cooperado e cliente, auferindo as vantagens dessa duplicidade de situações e o princípio da retribuição pessoal diferenciada, pelo qual a cooperativa permite que o cooperado obtenha uma retribuição pessoal, em virtude de sua atividade autônoma, superrior àquelo que obteria caso não estivesse associado.

2.5.6 Os trabalhadores avulsos

Paulo Ribeiro Emílio de Vilhena ensina que, de forma genérica, o trabalhador avulso é o "trabalhador adventício", o prestador de serviços intermitentes, mas habitualmente indispensáveis à empresa ou seja aquele que é "o periodicamente necessário" e que se "coordena a uma anormal necessidade ocorrente em intervalos mais ou menos breves, segundo exigências inerentes ao exercício da empresa'. Os serviços do avulso são periódicos e não ocasionais".[395]

A figura se aproxima muito do trabalho subordinado. A lei, no entanto, diante da característica preponderante de intermediação, prevê um tratamento legislativo próprio. Aluísio Rodrigues pontua o fato:

---

[395] VILHENA, Paulo Ribeiro Emílio de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999. p.38.

> em todas as manifestações do trabalho avulso, há sempre presentes alguns requisitos da relação de emprego definidora da figura do empregado. O trabalho é executado por pessoa física, o serviço é de natureza não eventual, a contraprestação salarial é satisfeita e o elemento dependência está consubstanciado no acatamento das ordens ou determinação do beneficiário da prestação. Aprofundando-se na análise, o contrato é de atividade, e não de resultado, e a remuneração é por unidade de peça ou produção. Ocorre que, apesar de conter todas essas características do trabalho tutelado pelo artigo 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho, falta-lhe a ligação direta entre o prestador do serviço e o tomador da mão-de-obra. Há um intermediário entre ambos: ou o sindicato da categoria ou o órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, figura introduzida pela Lei n.º 8.630/93.[396]

A Portaria n.º 3.107, de 7-4-71, definiu o Avulso, com força de prejulgado previdenciário como "todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tenha a concessão de direitos trabalhistas executada por intermédio da respectiva entidade sindical".

E, assim era, porque diversas normas legais atribuíram aos avulsos, de 1963 a 1970, diversos direitos de natureza trabalhista, tais como: 13.º salário, salário família, repouso semanal remunerado, FGTS, tudo a ser gerido e pago pelos sindicatos de trabalhadores avulsos.

A Lei n.º 8.213, de 24.7.91, conceituava, genericamente, o trabalhador avulso nos seguintes termos: "quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento".

Como prevê o artigo 9.º, VI, do Decreto n.º 3.048/99, nos casos dos trabalhadores avulsos não-portuários, tem a incumbência de elaborar as folhas de pagamento por contratante de serviços especificando a remuneração paga a cada um dos trabalhadores, registrando o montante de mão de obra (MMO), bem como as parcelas referentes ao décimo-terceiro salário e às férias, inclusive, efetuar o pagamento do salário-família mediante convênio com o INSS.

O tomador de serviço é o responsável pelo recolhimento de todas as contribuições previdenciárias e daquelas destinadas a outras entidades ou fundos, bem como pelo preenchimento e entrega da GFIP, observadas as demais obrigações previstas no Regulamento da Previdência Social, de acordo com a Instrução Normativa MPS/SRP n.º 03/2005.

---

[396] RODRIGUES, Aluísio. A problemática atual do trabalhador avulso. In: PINTO, José Augusto Rodrigues. **Noções atuais de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao professor Elson Gottschalk. São Paulo: LTr, 1995. p.100-101.

Mais a frente, em 1993, através da Lei n.º 8.630, de 25/02/93 foi normatizado a partir do regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias também a atividade de trabalhador avulso, posteriormente alterada pela Lei n.º 9.719/98 em alguns dispositivos. Essa nova sistemática foi mantida pela Lei n.º 12.815 de 2013 que revogou a lei de 1993.

Delgado lembra que a figura do Avulso porturário é tradicional na história brasileira, componto uma das primeiras categorias a se organizarem em sindicatos. Como ocupavam posições estratégicas no mundo do trabalho (somada à posição que o respectivo segumento empresarial detinha na dinâmica da economia) tudo favorecia pra que formassem um dos núcleos mais bem estruturados do sindicalismo.[397]

Com esta lei procura-se privatizar os portos pelos chamados Operadores Portuários, podendo o trabalho a ser prestado por meio de trabalhadores vinculados ou avulsos, trabalho esse que será administrado por um Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), nos casos de inexistir acordos coletivos, convenções coletivas ou, sentenças normativas, cujas normas deverão ser observadas pelas partes contratantes.[398]

O OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra, administra o trabalho portuário avulso, criado pela Lei dos Portuários (Ou Lei de Modernização dos Portos – Lei n.º 8.630/1993 posteriormente revogada pela lei Lei n.º 12.815 de 2013) e que substituiu a intermediação feita anteriormente pelo Sindicato (que ainda persiste em outros casos de trabalhadores avulsos).

Nos termos da Lei n.º 8.630/93, o trabalhador avulso portuário desprende suas energias na execução de operações portuárias, movimentação ou na armazenagem de mercadorias provenientes do transporte aquaviário ou a ele destinada, dentro das instalações portuárias de uso público ou de uso privado situadas nos limites da área do porto organizado, na "faixa do cais", nos armazéns, nos "conveses", nos "porões" ou no "costado do navio" nas atividades de estiva, capatazia, conferência e conserto de cargas, vigia de embarcações e bloco.

---

397 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.369.

398 FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2011. Edição Kindle. Loc. 818.

Para isso, deverá ter prévia habilitação profissional mediante treinamento em entidade indicada pelo OGMO nos termos do artigo 41 da Lei n.º 12.815/2013.[399] A lei reserva a atribuição de intermediação de mão de obra ao OGMO. O acesso ao trabalho é feito mediante escala rodiziaria organizada pelo OGMO, para possibilitar oportunidades iguais de trabalho.

Delgado lembra ainda que o posicionamento favorável aos avulsos na ordem trabalhista, decorreu da forte capacidade de organização e pressão da categoria portuária ao longo do tempo, categoria esta caracterizada por sólida organização coletiva, consubstanciada na atuante entidade sindical. Por tal razão alcançaram direitos trabalhistas típicos.[400]

Por tal razão, o trabalhador avulso foi equiparado ao trabalhador com vínculo empregatício por força da Constituição Federal de 1988 (art. 7.º, XXXIV[401]) e é segurado da Previdência com todos os benefícios e auxílio da respectiva lei. Apesar de expressamente a lei vedar a configuração de vínculo empregatício com o órgão (art. 34 da Lei n.º 12.815/13[402]), o OGMO responde solidariamente pela remuneração dos avulsos e legitimidade passiva perante a Justiça do Trabalho (art. 643, CLT[403]).

---

399 "Art. 41. - O órgão de gestão de mão de obra:
I - organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no § 1.º do art. 40; e
II - organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.
§ 1.º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá exclusivamente de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão de obra". (BRASIL. Lei n.º 12.815, de 5 de junho de 2013).

400 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.365.

401 "Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso". (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

402 "Art. 34. O exercício das atribuições previstas nos arts. 32 e 33 pelo órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso". (BRASIL. Lei n.º 12.815, de 5 de junho de 2013).

403 "Art. 643 – Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho. (Redação dada pela Lei n.º 7.494, de 17.6.1986).
§ 1.º As questões concernentes à Previdência Social serão decididas pelos órgãos e autoridades previstos no Capítulo V deste Título e na legislação sobre seguro social. (Vide Lei n.º 3.807, de 1960).
§ 2.º As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas a justiça ordinária, na forma do Decreto n.º 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente.
§ 3.º A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra – OGMO decorrentes da relação de trabalho. (Incluído pela Medida Provisória n.º 2.164-41, de 2001)". (BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943).

No caso do trabalhador avulso não portuário há ainda a previsão da Lei n.º 12.023/09 que trata dos trabalhadores avulsos de movimentação de mercadoria em geral sendo estas consideradas aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades. (artigo 1.º *caput*). A lei também determina o que seriam as atividades da movimentação de mercadorias em geral (cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras (art. 2.º I).

3 O NOVO TRABALHO DIGITAL NÃO SUBORDINADO – A POSSIBILIDADE DE AMPLIAÇÃO DAS PROTEÇÕES TRABALHISTAS A PARTIR DA CRIAÇÃO DO RECONHECIMENTO DE UM TERCEIRO GÊNERO DE RELAÇÃO DE TRABALHO

3.1 A DIFICULDADE DE SE PENSAR O TRABALHADOR COORDENADO DE PLATAFORMA DIGITAL *EX ANTE*

3.1.1 A construção de um conceito/modelo

Uma das maiores dificuldades de qualquer trabalho acadêmico sobre o tema é de se pensar o *crowdwork ex ante* pois, como vimos anteriormente, as atividades nas modalidades *online* e *off-line* se distinguem no modo como são prestadas, inclusive entre plataformas parecidas.

Segundo Maria Cristiane Barbosa Galvão, "os conceitos são os materiais empregados na elaboração de modelos científicos que, por sua vez, permitem a observação, descrição e interpretação dos objetos teóricos e empíricos de um campo do conhecimento, assim como os fenômenos presentes, passados e futuros a eles relacionados".[404]

Assim, importa a investigação basear-se de um possível modelo único sob pena de navegar no vazio pois para que se atinja algum padrão de cientificidade sobre o tema, o pesquisador deve estar atento a formulação de conceito.

A plataforma do UBER pelo seu pioneirismo, tamanho e importância acaba por exercer poder de atração acadêmica fazendo com que os investigadores acadêmicos tendam a centrar as suas análises nas realidades investigadas a partir do trabalho nesta plataforma. A partir de uma perspectiva traçada dessa forma, no entanto, corre-se risco de se realizar um trabalho dirigido, além de se caracterizar o fenômeno de modo imperfeito.

Não se nega a sua importância e nem mesmo que sirva como referência descritiva do fenômeno, mas a incompletude da pesquisa pode levar à inadequação

---

[404] GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa. Construção de conceitos no campo da ciência da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v.27, n.1, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651998000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04 fev. 2018.

do instituto à sua realidade completa, enfraquecendo as pretensões de completude e totalização de uma categoria jurídica que deve ser pensada abstratamente.

A conceituação, a despeito de sua aplicação prática, deve se caracterizar pela concepção generalizante, desadjetivada e com amplitude suficiente (apenas) para a necessária adequação de um novo instituto material com fácil, ou ao menos possível operacionalização.[405]

A definição de um conceito jurídico deve ser a mais minuciosa possível marcada pela contemporaneidade, resistente ao máximo à obsolência e ocorrência de inovações.

Não se trata de uma pretensão de abertura de cláusula geral[406], até mesmo porque nem seria o caso diante da característica de imprecisão semântica necessária, mas é importante um tratamento linguístico que permita uma interpretação não estática a ponto de se afastar do caso concreto.

A construção de um conceito exige do pesquisador observação, reflexão e crítica das metodologias e padrões científicos vigentes, sem redundar em discursos de grande proximidade com o senso comum.[407]

Há, no entanto, o desafio de permitir a intensidade com a aproximação com a realidade a partir da observação externa de um fenômeno que é tão recente, pois como defende Pierre Bourdiex, "uma autêntica ciência da ciência só pode constituir-se com a condição de recusar radicalmente a oposição abstrata [...] entre uma análise imanente ou interna, que caberia mais propriamente à epistemologia [...] e, uma

---

405 Sobre a vagueza dos conceitos: OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. p.225-226.

406 Que se diferencia de basicamente pelo fato de que neste não há a criação do direito por parte do juiz mas apenas a sua interpretação, enquanto que naquela o juiz efetivamente concorre para a formulação da norma. A estrutura e função destas cláusulas gerais é posta com forte valoração da figura do juiz como destinatário da mesma, pois dele partirá os atos de conhecimento, a experiência jurídica e principalmente o raciocínio tópico, com especial importância deste último, para colocar essas cláusulas em prática. (MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito provado**: sistema e tópica no processo obrigacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p.274 e 326).

407 GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa. Construção de conceitos no campo da ciência da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v.27, n.1, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651998000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04 fev. 2018.

análise externa, que relacionaria esses problemas às condições sociais de seu aparecimento".[408]

Nesse mesmo sentido, Eros Grau destaca que apenas e tão-somente na medida em que o objeto – a significação – do conceito jurídico possa ser reconhecido uniformemente por um grupo social poderá prestar-se ao cumprimento de sua função, que é a de permitir a aplicação de normas jurídicas, com um mínimo de segurança e certeza. O objeto do conceito jurídico expressado, assim, é uma significação atribuível a uma coisa, estado ou situação e não a coisa, estado ou situação.[409]

Os conceitos propostos no campo laboral adquirem ainda maior importância pois uma imprecisão importaria na má classificação de espécies de contrato em desproveito do trabalhador. A dificuldade, no entanto, não deve obstar uma tentativa de clareza a respeito da descrição do fato com vistas à uma aplicação do direito.

A construção do conceito, portanto, é feita a partir da teorização, da observação, para que se formule uma hipótese explicativa do fenômeno. A certeza, como bem pontua Miguel Reale, é obtida mediante "o rigor do raciocínio, a objetividade da observação e dos fatos sociais e a concordância com seus enunciados".[410]

Propõe Vilhena uma técnica que identifique os fatos e os pressupostos: "quando se está no campo do Direito, em que as formas ideativas se prefiguram em juízos lógicos, hipoteticamente armados, o pressuposto vem enunciado na regra jurídica e só se lança o conceito jurídico se o fato, o acontecimento (o suporte) do mundo exterior preenche aquela linha ideativa nela traçada".[411]

Uma conceituação generalizada (o que é diferente de generalizante) e difícil de qualificar pode criar uma relação funcional equivalente ao trabalho subordinado, mas sem custos e mesmos direitos. Há de se identificar, portanto, fatos claros e lógicos a concepção de pressupostos para a criação do conceito.

Feitas as ressalvas, a partir da observação da realidade estudada, passamos a definição de um conceito para o modelo a ser albergado

---

408 BOURDIEU, Pierre. O campo científico. Tradução de Paula Montero. In: ORTIZ, Renato (Org.). **Bourdieu**: sociologia. São Paulo: Ática, 1983. p.127.

409 GRAU, Eros Roberto. **Direito, conceitos e normas jurídicas**. São Paulo: RT, 1988. p.64.

410 REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 17.ed. São Paulo: Saraiva, 1990. p.82.

411 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Direito e processo do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994. p.22 e 21-22.

3.1.1.1 Pressupostos para a construção de um conceito de trabalhador da multidão produtora como modelo único a ser albergado

Apesar da heterogeneidade que as caracteriza, do frescor da novidade para o campo de investigação e dos limitados recursos científicos deste fato decorrentes, as novas formas de trabalho na multidão produtora via plataforma digital – *crowdwork* podem ser coletadas para fins de estudo em uma única categoria devido à presença de quatro fatos caracterizadores (pressupostos):

1. Uma relação triangular *online* (virtual) entre a empresa da plataforma, o trabalhador da multidão e requerentes – clientes da plataforma;
2. A conexão direta entre o requerente comprador do serviço e o trabalhador de forma *online* via plataforma como sistema de conexão entre eles;
3. Prestação de trabalho humana e individual;
4. Descontiuidade das relações promovidas pela plataforma: a relação entre o requerente e o trabalhador é curta e limitada ao período da atividade contratada;

Tais fatos – caracterizadores, como aqui chamamos, são os pressupostos sobre os quais vai se assentar um conceito jurídico, ou seja, os elementos fático-pessoais que conduzem à definição de trabalhador da plataforma digital *crowdworker*.[412]

O primeiro critério traz a característica própria do fenômeno que é estabelecida pela ligação entre o comprador do serviço para uma atividade específica com o trabalhador na multidão produtora via plataforma em ambiente virtual.[413]

---

412 Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena explica que é uma impropriedade falar em requisito de conceito jurídico, pois os conceitos jurídicos assentam-se sobre pressupostos. Para ele a distinção com "requisitos" não é cerebrina ou acadêmica. "Sua significação reside, entretanto, em que pressupostos, por serem básicos, externos e conterem-se no mundo da realidade isoladamente considerada ou na norma, vista sob o ângulo de potencialidade de captação não se prestam a iludir..." Já o requisito encontra-se dentro do mundo jurídico. O pressuposto antecede o fenômeno e dele independe. (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Direito e processo do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994. p.22 e 27-28).

413 O conceito de meio ambiente é estabelecido no do conceito jurídico de meio ambiente, estabelecido no art. 3.º da Lei n.º 6.938, de 31 de agosto de 1981, nos seguintes termos: "O conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas." (BRASIL. Lei n.º 6.938, de 31 de agosto de 1981). Esse conceito foi depois recepcionado pela Constituição de 1988 no *caput* do art. 225 que dispõe expressamente sobre o maio ambiente equilibrado. Esse conceito congrega diversas facetas como por exemplo o ambiente cultural e o meio ambiente do trabalho. Assim, baseado na premissa de que o meio ambiente possui reflexos também na comunicação social, disciplinada nos arts. 220 e 224 da CF/88, Ricardo Cavedon, Heline Sivini Ferreira e Cinthia Obladen de Almendra Freitas propõe uma nova acepção de meio ambiente que vem a identificar como "meio

O trabalho não poderá ser caracterizado, portanto, por aquela relação que se iniciou dessa forma mas se protraiu no tempo mediante outras contratações pessoais entre comprador do serviço e trabalhador deixando a plataforma de lado.

O *crowdwork* na forma como é tratado pela doutrina e deve ser estudado como fenômeno do novo capitalismo tecnológico necessariamente exige a presença em um dos polos da relação triangular da multidão produtora ou "nuvem humana", dentro da qual se inserirá o trabalhador responsável pela tarefa.

Faz-se necessário que a tarefa tenha sido *crowdsourced* ou multiterceirizada para essa massa digital e que a relação tenha assim se estabelecido.

Lembramos que o objetivo das plataformas, na forma como foram construídas é a reorganização de atividades, a fragmentação destas em tarefas, a possibilidade de prestação remota de serviços, redução de barreiras e fronteiras físicas. Isso implicaria, inclusive, na própria diluição de qualquer contato físico entre comprador do serviço e trabalhador que, muitas vezes são identificados apenas por perfis/avatares dentro da plataforma.

O contato se dá pela interconexão permitida pela Internet das Coisas (IdC) numa rede global integrada. Pessoas, máquinas, recursos e linhas de produção. O *crowdwork* e, portanto, o seu trabalhador são frutos do capitalismo da multidão, dispersivo ou do capitalismo de plataforma não podendo ser esta, tão somente, ser instrumento de conexão entre indivíduos predeterminados com interesses comuns predefinidos.

No caso da plataforma da *Amazon*, por exemplo, o usuário requerente através do seu perfil disponibiliza uma tarefa a ser cumprida, informa livremente o valor a ser pago, definindo também as condições de contratação, a estrutura do trabalho e um conjunto de instruções e informações que será gerido autonomamente pelo trabalhador.

Isso nos leva ao critério para definição da nova figura: A conexão entre o requerente comprador do serviço e o trabalhador da multidão produtora deve ser direta de forma que a plataforma sirva tão somente como elemento de conexão entre a oferta e a demanda.

---

ambiente digital", reflexo da proteção do bem jurídico ambiente reconhecido constitucionalmente. "Nesse contexto, é possível afirmar que as inovações tecnológicas promovidas pela informática, ao longo dos últimos anos, permitiram o surgimento e o reconhecimento de uma nova faceta do meio ambiente que, como bem jurídico de natureza difusa e direito fundamental de terceira geração, deve ser protegido pelo Poder Público e pela própria coletividade em prol das presentes e futuras gerações." (CAVEDON, Ricardo; FERREIRA, Heline Sivini; FREITAS, Cínthia Obladen de Almendra. O meio ambiente digital sob a ótica da teoria da sociedade de risco: os avanços da informática em debate. **Revista Direito Ambiental e Sociedade**, v.5, p.203-204, 2015).

Tal situação exclui as plataformas que apenas transferem para ambiente virtual o contrato tradicional de uma empresa fornecedora de mão de obra terceirizada.

Os argumentos do primeiro critério se aplicam a este. Mas não só. O objetivo é evitar inserir nesta categoria os trabalhadores daquelas plataformas que funcionem como tradicionais empresas de fornecimento de mão de obra terceirizada que apenas desloquem a relação do ambiente físico para o virtual.[414]

Seria, portanto uma forma de evitar a existência de uma plataforma que funcione como um "empregador dissimulado" fornecendo pessoal próprio para trabalhar de forma temporária para *outrem* através de contrato civil.

Neste caso, a relação não albergada se dá, portanto, de modo principal entre tomador do serviço e a empresa/plataforma que fornece o serviço através de seus prepostos. No *crowdwork* se faz necessário que a plataforma funcione apenas como meio de conexão entre o prestador do serviço.

Característica própria do serviço é a plataforma como modo de agrupamento de trabalhadores em uma nuvem virtual para conexão entre demanda e oferta de trabalho mediante cobrança de um determinado valor pela intermediação que pode ser tanto do requerente quanto do trabalhador, dependendo do modelo de negócio. (A plataforma da Amazon cobra um determinado valor do requerente, já o UBER cobra uma comissão sobre o valor pago ao trabalhador, retendo parte deste valor).

Há, portanto, proveito econômico, porém não o suficiente para caracterizá-lo como aproveitamento do trabalho (O que é tratado em item próprio).

Não deve haver qualquer relação de subordinação entre a plataforma e o trabalhador. O trabalho também deve ser exercido de maneira pessoal.

O trabalho feito por pessoa física também é característica da relação empregatícia prevista no artigo 3.º da CLT. Mauricio Godinho lembra, neste sentido, que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física e, assim, a figura do trabalhador é sempre a pessoa natural.[415]

A realização de serviços ou pactuação de serviços com pessoa jurídica, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalhista.

---

414 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. Curitiba: Juruá, 2013. p.282.

415 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.300-301.

Na relação intermediada via internet por uma plataforma este requisito assume importância distinta, pois não estamos tratando tão somente do afastamento da pessoa jurídica. O que se pretende evitar é que a tarefa seja realizada por programas de computador gerenciados, algorítimos que capturam a tarefa na internet, geralmente de baixa complexidade, para realizá-la respondendo o requerimento favorecendo um perfil de uma pessoa física.

Da mesma forma, diante da características de algumas plataformas, a tarefa pode ser terceirizadas a "perfis" que por sua vez podem ser cadastrados com dados falsos ou simulados. Isso favorece a existência de "perfis empresariais" ou até mesmo coletivos que se beneficiam coletivamente de uma tarefa realizada por mais de uma pessoa.

Também, a atividade deve, assim como no contrato padrão de trabalho, se limitar à figura do trabalhador não se admitindo também que constitua entidade coletiva devendo adimplir o trabalho de forma pessoal.

Neste sentido, há, também, o requisito da pessoalidade, mesmo considerando substituições ocasionais (critério este relativizado diante da natureza da relação) até mesmo pelos motivos bem pontuados por Delgado: "O elemento fático-jurídico da pesosalidade produz efeitos não somente no instante da configuração do vínculo empregatício, como também no momento do de sua própria extinção. [...] A morte do empregado, portanto, dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes".[416]

Lembre-se, ainda, que eventual legislação sobre o tema contendo aspectos previdenciários também implica no reconhecimento da pessoalidade na prestação do trabalho.

Por fim, por característica própria, a plataforma deve criar relações com o cliente final de forma descontínua e não habitual. Explica-se: A habitualidade do serviço induziria a caracterização de relação contínua que criaria uma relação de confiança, não-autonomia e integração técnica e pessoal do trabalhador à entidade empresarial ou da pessoa do comprador do serviço.

Em outras palavras, utilizando de forma subsidiária conceituação da eventualidade que descaracteriza o próprio contrato de trabalho, é justamente a acessoriedade da

---

[416] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.305-306.

prestação de serviço caracterizada pela transitoriedade do serviço que faz com que não ocorra a integração técnica da atividade do trabalhador na atividade da empresa.[417]

Amauri Mascaro Nascimento disserta ensinando que o trabalhador que presta serviço desta forma "é aquele que presta a sua atividade para múltiplos destinatários, sem se fixar continuamente em nenhum deles"[418] pelo que encontramos similitudes.

O próprio conceito de economia "sob demanda" ou economia "gig", fenômeno no qual está inserido o *crowdwork* pressupõe o fato.

A plataforma, portanto, deverá criar relações nas quais o trabalhador, componha apenas momentaneamente a "circulabilidade ativística da empresa" (no caso do requerente do serviço) nas palavras de Vilhena.[419]

Desta feita, este trabalhador, terminado o serviço específico e predeterminado, conclui a obrigação, sem reiteração de comportamento, podendo também haver o "desligamento" parcial também da plataforma. A plataforma gera, portanto, micro relações de um trabalhador estranho à empresa (ou pessoa física), "não coincidente com seus fins normais".[420]

O trabalhado de lavanderia intermediado pela plataforma se encerraria na entrega do material limpo ao requerente e o trabalho intermediado pelo *AMT* se encerra pela entrega do resultado da tarefa a partir do upload definitivo do trabalho na plataforma. O *locatio operis* do século XXI.

O objetivo também é descaracterizar a relação de intermediação de mão de obra fixa, na qual a plataforma funcione tão somente como uma agência de empregos *online* colhendo informações sobre a necessidade do demandante, disponibilizando o seu cadastro de trabalhadores para que o contratante contrate um deles.

É o caso, por exemplo da *BookMyBai*, plataforma indiana de fornecimento de mão de obra de serviços domésticos, por exemplo, no qual o pagamento é feito para acesso ao cadastro da empresa mediante informação do perfil procurado. A contratação

---

417 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975. págs. 178 e 179.

418 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.863.

419 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975. págs. 178.

420 Ressalvamos que tanto Nascimento quanto Vilhena defendem também que o trabalhador eventual pode ser subordinado (e normalmente o é). (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.863).

é feita, normalmente, a partir da seleção com trabalhadoras indicadas pela plataforma para contratos por tempo indeterminado.

Tal fato é destacado no trabalho de Abigail Hunt e Fortunate Machingura sobre o tema do trabalho doméstico sob demanda:

> Enquanto as empresas sob demanda referenciadas ao longo deste estudo usam o modelo de "contratante independente" descrito, outras empresas oferecem serviços, via Internet ou através de plataformas móveis, de fornecimento de trabalho por curto período de tempo, mas com a expectativa de que um período de engajamento mais longo e não apenas de prestações únicas. Dependendo do modelo adotado, essas empresas podem ser categorizadas como agências de emprego ou portais agregadores que desenvolveram plataformas digitais em resposta a demanda identificada na sua base de compradores de pessoas cada vez mais adeptas da tecnologia e exigentes de uma rápida entrega de serviços (por exemplo, *BookMyBai*, que opera na Índia). Em alguns casos, as abordagens das empresas continuam a ser uma área nebulosa, como por exemplo informações o processo de correspondência entre o comprador dos serviços e o trabalhador além de termos e condições contratuais incompletos ou indisponíveis nos sites ou os aplicativos correspondentes.[421,422]

Não há, portanto, relação típica de *crowdwork,* mas apenas a transferência de um tipo de contratação padrão de trabalho por tempo indeterminado através empresa fornecedora de mão de obra e do contratante para o ambiente *online.* Trata-se basicamente de uma agência de empregos (na literalidade técnica adotada na legislação brasileira do termo) *online*.

Ressalte-se ainda que o trabalho considerado habitual, sem solução de continuidade, tende a caracterizar o vínculo de emprego pelo que preceitua o artigo 3.º da CLT.

---

421 Tradução livre de *"While the on-demand companies referenced throughout this study use the 'independent contractor' model described, other companies appear to offer services via Internet or mobile platforms to be ordered and provided to the purchaser in a short timeframe, but with an expectation that the length of engagement will be longer term and not one-off 'gigs'. Depending on their model, these companies can be categorised as employment agencies or aggregator portals who have recognised their purchaser-base is increasingly tech-savvy and demanding quicker service delivery, and who have developed digital platforms in response (e.g. BookMyBai, which operates in India). In some cases, company approaches remain a grey area as information about purchaser and worker matching processes and contractual terms and conditions are incomplete or unavailable on their websites or accompanying apps."* (HUNT, Abigail; MACHINGURA, Fortunate. A good gig? The rise of on-demand domestic work. **Overseas Develpment Institute**, 2016. p.22. Disponível em: <https://www.odi.org/publications/10658-good-gig-rise-demand-domestic-work>. Acesso em: 12 jan. 2018).

422 Sobre a tradução, ainda, alguns países utilizam a expressão contratante-independente para designar o trabalhador autônomo. Preferimos manter o original por particularidades locais.

Já outros sites e plataformas, se dedicam à pequenos serviços rápidos de limpeza que se enquadram na moldura aqui proposta.

O trabalho descontínuo se caracteriza pela "impossibilidade de fixação jurídica de uma fonte de trabalho" em razão da pluralidade de tomadores de serviços e curta duração.[423]

Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento destaca ainda que, nos casos de trabalhadores subordinados que são eventuais, se trata de uma "subordinação atípica".

Da outra forma, em relação à plataforma, o conceito pode se aproximar do trabalho intermitente como "trabalho fixo de caráter descontínuo", ou seja, "relações de trabalho que são permanentes de acordo com o volume normal de atividades comuns da empresa, mas cíclicos porque não exigem prestação de serviços todos os dias." Segundo Amauri Mascaro:

> Pertencem a este gênero os trabalhos que são seguidos no tempo, mas restritos a determinados dias ou acontecimentos do ano como espetáculos públicos, feiras e acontecimentos desportivos que, sob o prisma da continuidade não apresentam a mesma frequência do trabalho do empregado. Esses trabalhos podem coincidir com as atividades-fim do tomador, pois são o ciclo contínuo, embora intermitentes.[424]

As particularidades de caber ao próprio trabalhador decidir quando, por quanto tempo, e até mesmo aonde trabalhar os diferencia afastando-os de uma mesma referência legal já construída. O modo de contratação entre as partes com a insersão do trabalhador sem muitas barreiras e nível de interferência no trabalho prestado também justificam as diferenças.

---

[423] Neste sentido "o trabalhador eventual é desvinculado de uma fonte de trabalho porque esta não aproveita a sua atividade constantemente, só o fazendo de modo episódico. Assim, o trabalhador eventual é o mesmo que profissional sem patrão, sem empregador porque os seus serviços não têm destinatário uniforme, mas múltiplos beneficiários, em frações de tempo relativamente curtas, sem qualquer caráter de permanência." (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.863).

[424] O que Amauri Mascaro Nascimento chama de "teoria da fixação jurídica". Amauri Mascaro Nascimento destaca ainda que, no casos de trabalhadores subordinados que são eventuais, se trata de uma "subordinação atípica". (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.857 e 862).

O trabalho intermitente tem tratamento legislativo recente no Brasil, através da Lei n.º 13.467/2017[425] chamada de "Reforma Trabalhista" que regulamentou realidade já existente em muitos países da Europa, incluindo Grã-Bretanha e Itália, Austrália, Nova Zelândia e Estados Unidos.

Esses quatro pressupostos, somados a onerosidade do trabalho (enquanto intensão contraprestativa, econômica), permitem que uma definição de trabalhador *crowdworker*, ou trabalhador via plataforma, no sentido de construção de um conceito/modelo para fins de estudo.

3.1.1.2 Em resumo, a definição de trabalhador *crowdworker* e de multiterceirização (*crowdsourcing*)

À luz das características aqui estudadas poderíamos nos arriscar em conceituar o trabalhador *crowdworker* como sendo aquele trabalhador pessoa física que presta serviços individuais para diferentes requerentes, de forma inteiramente virtual ou com contato pessoal, de natureza onerosa, descontínua e limitada ao período da atividade, em uma relação triangular intermediada de forma *online* por uma plataforma virtual.

Da mesma forma e a partir desse conceito ficar caracterizada a relação de multiterceirização ou *crowdsourcing* como terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido, geralmente grande, sob a forma de uma chamada aberta, em um relação triangular intermediada de forma *online* por plataforma virtual para contato direto entre trabalhador e requerente, sendo esta de natureza onerosa e descontínua, realizada com contato pessoal ou de forma virtual.

Restando definidos os modelos estudados, cabe definir o seu modelo de proteção a partir das definições da dependência dentro dessa relação.

---

425 "Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [...] § 3.º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria". ((BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017).

3.2 O TRABALHO NA MULTIDÃO PRODUTORA A PARTIR DE PLATAFORMA DIGITAL COMO TRABALHO NÃO SUBORDINADO

A análise dos aspectos será feita a partir das características colhidas nos dois exemplos trazidos o capítulo 1 deste trabalho de *crowdworking online e offline* em contraposição aos conceitos de subordinação já trabalhados.

A doutrina se apressa em analisar as novas realidades do mundo do trabalho a partir de conceitos tradicionais envolvendo ideias oriundas calcadas de apropriação da mais-valia gerada pelo trabalho, oposição entre capital e trabalho por uma nova forma de exploração do capital do "trabalho pós-material" no qual o trabalhador seria controlado através de algorítimo em uma reestruturação da organização produtiva.

Para parte da doutrina, nada muda na lógica capitalista. Tudo somente foi rearranjado no mundo digital para uma forma mais eficiente de exploração do trabalho alheio em prol da acumulação de capital.

A própria atenuação ou fragmentação dos indicativos de subordinação subjetiva clássica, e desaparecimento das formas de controle que se tornariam difusas seriam características de uma organização chamada de flexível.

Assim expande-se o conceito de subordinação clássica, ou até mesmo deixa-se de lado, reduzindo a importância da subordinação como característica do contrato de trabalho. O grau de autonomia deste novo trabalhador seria tão somente "aparente".

Uma análise das características do novo modelo de relação de trabalho, considerando todas as suas variáveis, mostra que a análise não se acenta nem se encerra em conceitos tradicionais.

A relação de multiterceirização apresenta características próprias que invertem a própria lógica do trabalho subordinado, como por exemplo, a remuneração. A própria divisão dos valores seria inversa à própria lógica capitalista de exploração do trabalho alheio para produção de mais-valia e de oposição entre o capital e o trabalho.

Analisa-se por partes.

3.2.1 As incompatibilidades legais do modelo de trabalho *crowdwork* com os direitos dos trabalhadores subordinados

O enquadramento legislativo dessa nova forma de prestação de serviços dentro do conceito tradicional de contrato de trabalho teria como consequência jurídica a incompatibilidade com muitas normas que regem o contrato subordinado.

Lembrando que a norma não pode ser considerada de forma isolada, mas como parte de um ordenamento jurídico, um conjunto de normas válidas. De forma isolada uma norma não pode ser integralmente compreendida, nem válida.[426]

Assim, as singularidades desta nova relação de trabalho, tornaria-o não identificável com o ordenamento atual, tendo em vista o flagrande desajuste das normas que regem o trabalho subordinado com as particularidades do trabalho *crowdwork*.

Há, portanto, a incompatibilidade do fato com o conjunto de normas, não podendo o trabalhador ser indentificado como empregado somente para fins e critérios de retribuição (salário/prêmios) se uma boa parte do restante da legislação não consegue reconhecê-lo.

Via de regra, ao indentificar os casos de incompatibilidades singulares, o próprio ordenamento jurídico os elege para uma previsão expressa, sendo todas as demais características são mantidas como identificáveis no sistema de normas. A exemplo, o empregado exercente de cargo de confiança, encontra-se excluído do regime de controle de jornada[427] e o empregado hipersuficiente passa a ter direito a livre estipulação dos modelos de sua contratação.[428]

Quanto se trata de profissões que são caracterizadas por um conjunto de particularidades que as definam fora do contexto da lei geral, o próprio legislador as trata em regulamentações próprias específicas dando tratamento de exceção a determinadas categorias e pessoas em situações particulares de serviço.

Nesse mesmo vértice, Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes lembravam que não cabe interpretação analógica dessas as regulamentações especiais do próprio Direito do Trabalho, que as fracionam em diversos direitos singulares

---

426 BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Maria Celeste C. J. Santos. 10.ed. Brasília: Editora UNB, 1999. p.19.

427 BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Art. 62, II.

428 BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Art. 611-A.

(bancários, professores, ferroviários e outros). Admite-se, no máximo, interpretações extensivas para a abrangência de certos casos contemplados pela vontade da lei.[429]

O fato do trabalhador livremente poder eleger quando e por quanto tempo trabalhar (e muitas vezes aonde e como) é manifestamente incompatível com os regulamentos existentes sobre jornada, horários, descansos reguladores, faltas justificadas e férias.

Legislação sobre salário mínimo devem sofrer ajustes a um modelo de negócio no qual o trabalhador elege quantas horas pretende trabalhar, muitas vezes sem qualquer controle da plataforma que intermedia o trabalho. Da mesma forma, dependendo do modelo de *crowdwork*, é manifestamente incompatível como esta possibilidade de retribuição tendo em vista que o preço do serviço é definido previamente pelo solicitante comprador do serviço.[430]

O fato do do requerente/comprador do trabalho ou seu resultado poder eleger quem prestará o trabalho baseado em um conceito prévio de avaliações, preferindo um trabalhador a outro se mostra incompatível também com questões de isonomia e equiparação salarial, questões estas também manifestamente incompatíveis com o próprio modelo de negócio no qual a definição de preço, via de regra, é definida pelo solicitante pontualmente por tarefa e a avaliação de similitudes é praticamente impossível.

Prestações condicionais como insalubridade, penosidade e periculosidade no modo como são tratadas pela legislação são dissonantes do modelo *online*, baseado em um sistema de *downloads* e *uploads* da proposta e do resultado trabalho proposto sem qualquer contato entre as partes através de uma intermediação por plataforma, diante da absoluta ausência de controle ou monitoramento sobre a consecussão do trabalho e local onde é feito diante da própria autonomia e auto gerencialmento das atividades que caracterizam a relação.

A ausência total de controle sobre as condições e local nos quais o trabalho é prestado, torna impraticável a aplicação da lei que trata Comissão Interna de Prevenção em Acidentes, por exemplo e outras medidas que tratam do meio ambiente do trabalho na forma como são propostas na lei.

---

429 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 1993. p.156.

430 SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.60.

O direito coletivo do trabalho também tem seus paradigmas reavaliados. Não se sabe exatamente como computar quantos trabalhadores "ativos", trabalhadores estes que prestam serviços, normalmente a mais de uma plataforma. Ademais o distanciamento e fragmentação natural da internet torna muito complexa as relações de confiança e solidariedade.

Uma mudança legislativa que protegesse levasse em consideração as particularidades e necessidades do novo modelo, além de permitir uma melhor adaptação da legislação trabalhista para as singularidades da nova indústria, dificultaria eventuais sancionamentos.

E não se trata de uma defesa cega do positivismo jurídico. Mudam as fontes materiais, reais, primárias sobre as quais foi construído (essas entendidas como os fatores ou elementos que determinam o conteúdo das normas jurídicas) deve também mudar o direito. É a "revolta dos fatos contra os códigos".[431]

Everaldo Gaspar explica que a fonte por excelência do Direito do Trabalho, do ponto de vista dos seus fundamentos tradicionais, é a luta operária, o resultado do confronto da classe capitalista e da classe proletária. Ocorre que esse *locus* privilegiado desapareceu, pois houve uma ruptura entre os interlocutores sociais válidos, identificados, anteriormente, nas classe dos operários e nos detentores dos meios de produção.[432]

A classe que vive de trabalho, *a priori* subordinado, "deixa de ser o centro de convivência das pessoas em sociedade, a medida em que aparecem infinitas possibilidades de emprego jamais previstas". Assim conclui "uma nova revolução já foi desencadeada. Ela transcende a centralidade do mundo do trabalho subordinado e inspirará uma nova configuração das fontes do novo Direito do Trabalho".[433]

Nesse sentido, Domenico De Masi já identificava ainda na década de 80 com o advento da sociedade pós-industrial a dificuldade de se observar o conflito clássico entre as classes. Na sociedade industrial, explica ele, os que são dominados (o

---

[431] Expressão de Maria Helena Diniz: "A equidade seria uma válvula de segurança que possibilita aliviar a tensão e a antinomia entre a norma e a realidade, a revolta dos fatos contra os códigos." (DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. São Paulo: Saraiva, 2010. p.482).

[432] ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008. p.102.

[433] ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008. p.102.

proletariado) e que contestam o poder estão presentes no mesmo campo social em que atuam os grupos dominantes (a burguesia).[434]

Para De Masi, para o trabalhador é fácil reconhecer o patrão enquanto patrão, e é relativamente fácil passar da consciência de ter um patrão para a consciência de ter de travar contra ele uma luta de classe. As relações de produção são tais que rementem ao conflito social.

> Na sociedade programada, existe uma separação espacial e tempral maior entre as fases e os locais de concepção, de produção e de consumo dos produtos.
> [...]
> Na sociedade industrial, classe operária, movimento operário e luta operária coincidem. Na sociedade programada, ao contrário, para reconstruir a dicotomia social seria necessário que todos os dominados, independetemente do tipo de dominação sorida, se unissem, identificassem o momento criativo, passassem por cima da tecno-estrutura e fossem capazes de empreender uma ação contestadora para interferir justamente na fase da criação e modificá-la.[435]

Everaldo Gaspar propõe inclusive uma releitura dos princípios a partir do paradigma da sociedade pós-moderna, pós-industrial fora do Direito o Trabalho clássico, centrado este no previsível, no trabalho de larga duração, na sociedade estável, paradigmas que se perdem no tempo.[436]

Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes[437] lembram que a norma jurídica é feita para regular a vida dos homens em sociedade, surgindo a partir do meio social, retornando para ele, regulando-o neste ou naquele sentido, segundo o valor dominante que a informa.

O direito é sempre construído pelo homem diante do dado social que lhe é oferecido.

As novas formas de trabalho não se enxergam na atual legislação sobre trabalho subordinado construído sobre fatos, elementos e paradigmas baseados no

---

434 DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: **A sociedade pós-industrial**. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000. p.71.

435 DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: **A sociedade pós-industrial**. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000. p.72-73.

436 ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008.

437 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 1993. p.142-143.

trabalho industrial vigente até a última década do século XX. Portanto, é imperioso que se adequem as fontes formais diretas do Direito do Trabalho ou criem-se novas normativas, a fim de contemplar esta nova realidade.

Some-se a isto, o fato dos *cuasi-dependentes* ficarem alijados de tantos outros direitos criados à sua particularidade, os quais somente podem ser trazidas à sua proteção legislativa com uma intepretação de valoração dos princípios, inclusive direitos de personalidade.

Exemplo disso é a proteção de direitos da análise da reputação *online*.

3.2.1.1 O direito de personalidade decorrente do sistema reputacional. Uma particularidade do trabalho multiterceirizado não identificado na legislação que trata do trabalho subordinado

Em transações realidades pela internet, especificamente por plataformas virtuais, onde o comércio é tipicamente anônimo, disperso geograficamente e de execução sequencial, os problemas de confiança na outra parte se maximizam, desta forma é necessário configurar elementos internos que permitam os usuários confiar uns nos outros de forma barata e simples. As empresas da economia colaborativa optam, portanto, por estabelecer regras de sistemas reputacionais.[438]

Signes aponta as seguintes funções para os sistemas de reputação *online*: 1) Reduzir os custos de transação haja vista que as empresas/plataformas disponibilizam a informação evitando que o contratante tenha que ir buscá-la. 2) Os sistemas da mesma forma se prestam a reduzir os custos de transação pois podem predizer o comportamento do trabalhador baseando-se nas atuações anteriores 3) Outorga voz aos consumidores[439] no mercado 4) o aumento da informação e da transparência incentiva a melhora de comportamento, pois o profissional sabendo que seu rendimento pode ser utilizado por futuros clientes terá incentivos pra melhorar o rendimento; 5) Controle de qualidade *ex-post*, mecanismo de controle de uma relação triangular;

---

[438] SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.104.

[439] Termo utilizado pelo autor.

6) Incrementação da satisfação do consumidor; 7) Facultar aos bons profissionais, trabalhadores, distinguir-se dos demais, favorecendo a meritocracia.[440]

Assim, em sendo o trabalhador avaliado por elas, as avaliações vinculadas ao seu perfil virtual, passam a fazer parte da personalidade do trabalhador criando um novo direito, à semelhança do princípio de mesmo nome que deriva do direito à intimidade.

O "direito de autodeterminação informativa" pode ser descrito em sua formulação para "conceder ao cidadão poderes que permitam definir os aspectos de sua vida que deseja que não sejam conhecidos, assim como facultar que assegurem que os dados informáticos sobre sua pessoa manejados por terceiros sejam exatos, completos, atuais e que tenham sido obtidos por modo leal e lícito".[441]

Esse mesmo direito é conhecido como "liberdade informática' na Alemanha ou ainda "proteção de dados pessoais" na Itália e também é definido por Barbosa[442] como "o direito do cidadão de tomar conhecimento sobre o arquivamento e uso das informações suas por terceiros, bem como de controlá-los e mesmo impedi-los".

Dele deriva o direito de personalidade à reputação trabalhista digital.

Para Maria Helena Diniz, os direitos da personalidade são direitos subjetivos da pessoa para defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária) e sua integridade moral (honra, recato, segredo pessoal, profissional e doméstico, imagem, identidade pessoal, familiar e social).[443]

Na visão de Arnoldo Wald, os direitos da personalidade são verdadeiros direitos subjetivos, pois implicam criar um dever jurídico de abstenção para todos os membros da coletividade; trata-se de bens jurídicos protegidos pela lei não apenas na esfera penal, como também no campo do direito civil.[444]

---

[440] SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.106.

[441] SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.106.

[442] BARBOSA, Fernanda Nunes. Informação e consumo: a proteção da privacidade do consumidor no mercado contemporâneo da oferta. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v.22, n.88, p.103-143, jul. 2013.

[443] DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: teoria geral do direito civil. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2004. v.1. p.138.

[444] WALD, Arnoldo. **Direito civil**: introdução e parte geral. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p.121.

O artigo 5.º, X, da Constituição de 1988, assegura ampla tutela desses direitos de personalidade (honra, intimidade, imagem e vida privada), sendo também assim considerados o direito à vida, ao próprio corpo e às partes do mesmo, à integridade psíquica, integridade pessoal, à segurança, à saúde, ao nome, e derivado destes inafastável o direito à autodeterminação informativa decorrente das avaliações por plataformas pois, baseada na justificativa de Gustavo Tepedino[445] sobre a personalidade, a reputação informática laboral passa a fazer parte do conjunto de características e atributos da pessoa humana, considerada como objeto de proteção por parte do ordenamento jurídico.

A sua reputação, portanto, passa a ser a sua representação digital ligada a si de forma indestacável a se confundir com sua honra, nome e integridade profissional e intelectual. Um direito subjetivo, portanto.

Não podemos esquecer que o contrato de trabalho é bilateral e comutativo, ganhando relevo também a classificação dos deveres negociais subdivididos por Dallegrave em: a) obrigações principais; b) obrigações secundárias; c) deveres anexos de comportamento, todas elas pautadas pelo princípio da boa-fé objetiva.[446] Estes últimos, Antonio Menezes de Cordeiro subclassifica em: a) deveres de proteção; b) deveres de esclarecimento; c) dever de lealdade.[447]

É justamente do dever de proteção ou de cuidado que decorre a obrigação daqueles intervenientes na relação para que os seus dados informáticos sobre sua pessoa manejados sejam exatos, completos, atuais e que tenham sido obtidos por modo leal e lícito.

A reputação digital, em se confundindo com sua honra e seu nome, a ele é indissociável tornando-se parte de sua personalidade. Sendo assim, deverá o legislador observar não só a proteção da autodeterminação também o dever de portabilidade entre plataformas como singularidade deste contrato a ser protegida. Trata-se de um direito fundamental de formação da própria personalidade do cidadão, integrando o conceito amplo de intimidade, vida privada, honra e imagem.

---

445 TEPEDINO, Gustavo. A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro. In: **Temas de direito civil**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p.23-24.

446 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014. p.45, 46 e 126.

447 MENEZES CORDEIRO, António Manuel da Rocha e. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 2001.

Neste sentido é destacado a iniciativa do Parlamento Europeu que aprovou em 15 de junho de 2017 uma agenda europeia para a economia colaborativa[448], sendo que nesta agenda, consta a importância de assegurar que os trabalhadores das plataformas colaborativas sejam beneficiados da portabilidade das notações e das avaliações, que constituem o seu valor no mercado digital, devendo-se garantir a transferibilidade e a acumulação de notações e avaliações em diferentes plataformas.

Ainda, considera que os mecanismos de notação e avaliação devem ser desenvolvidos de forma transparente e que os trabalhadores devem ser informados sobre os critérios gerais utilizados para o desenvolvimento destes mecanismos.

O Brasil ainda não desenvolveu qualquer legislação neste sentido. O mais próximo é a Lei n.º 12.965/14, chamada de "marco civil da internet" que prevê no seu artigo 7.º ser assegurado ao "usuário" (portanto, extensivo ao trabalhador) o não fornecimento a terceiros de seus dados pessoais, salvo mediante consentimento livre, expresso e informado (inciso VII) e informações claras e completas sobre coleta, uso, armazenamento, tratamento e proteção de seus dados pessoais, que somente poderão ser utilizados para outras finalidades (inciso VII).

Fernanda Nunes Barbosa, lembra que a tutela, neste caso é das informações armazenadas em bancos de dados digitais, cuja proliferação abusiva tem sido um dos maiores problemas enfrentados na atualidade. A proliferação será considerada abusiva ou não se tomando em conta dois aspectos: o tipo de dado divulgado e a forma de sua divulgação.[449]

A lei ainda prevê no mesmo artigo o consentimento expresso sobre coleta, uso, armazenamento e tratamento de dados pessoais, que deverá ocorrer de forma destacada das demais cláusulas contratuais (inciso IX).

Mais à frente, a lei prevê algumas disposições para proteção e registros de dados pessoais no seu artigo 10.º (A guarda e a disponibilização dos registros de conexão e de acesso a aplicações de internet de que trata esta Lei, bem como de dados pessoais e do conteúdo de comunicações privadas, devem atender à preservação

---

448 PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu de 15 de junho de 2017 sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa. (P8_TA-PROV (2017)0271). Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//PT> Acesso em: 18 out. 2017.

449 O texto trata de direitos do consumidor. BARBOSA, Fernanda Nunes. Informação e consumo: a proteção da privacidade do consumidor no mercado contemporâneo da oferta. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v.22, n.88, p.103-143, jul. 2013.

da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das partes direta ou indiretamente envolvidas) e 11.º (Em qualquer operação de coleta, armazenamento, guarda e tratamento de registros, de dados pessoais ou de comunicações por provedores de conexão e de aplicações de internet em que pelo menos um desses atos ocorra em território nacional, deverão ser obrigatoriamente respeitados a legislação brasileira e os direitos à privacidade, à proteção dos dados pessoais e ao sigilo das comunicações privadas e dos registros.)

O parágrafo 1.º do artigo 10.º da lei poderia ser utilizado para fundamentar a portabilidade dos dados de reputação pessoal dos trabalhadores. Este dispositivo, no entanto, prevê a disponibilização somente a partir de ordem judicial e somente para fins de identificação do usuário ou terminal. Assim, análise da norma, demonstra que a mesma foi construída para fins de segurança e não para beneficiar o usuário com acesso a seus dados.

Trata-se, portanto, de uma interpretação jurídica que aproxima as novas tecnologias ao solidarismo entre os agentes. Da mesma forma, defendem Misugi, Freitas e Efing, o próprio conceito de privacidade deve ser revisto por não ser absoluto e estático "devendo ser constantemente reinterpretado, principalmente em razão das novas tecnologias, considerando as influências multiculturais que invariavelmente permearão esta discussão".[450]

As peculiaridades da relação, portanto, urgem tratamento próprio adaptado as suas particularidades pois tal estranhamento com a legislação que trata do trabalho acaba por prejudicá-lo mesmo se assim fosse reconhecido. Esse estranhamento, no entanto, pode ser percebido sob outras óticas.

---

[450] MISUGI, Guilherme; FREITAS, Cinthia, Obladen de Almendra; EFING, Antônio Carlos. Releitura da privacidade diante das novas tecnologias: realidade aumentada, reconhecimento facial e internet das coisas. **Revista Jurídica Cesumar: Mestrado (online**), v.16, p.447, 2016.

3.2.2 A remuneração do trabalho – (não) apropriação do excedente pela plataforma e a (não) geração de proveito econômico – lucro da atividade enquanto trabalho subordinado

Octavio Ianni explica que a mais valia e a mercadoria, no conceito de Marx, "são a condição e o produto das relações de dependência, aliação e antagonismos do operário e do capitalista, um em faco do outro".[451]

Para Karl Marx, a produção de mais-valia era finalidade direta e o móvel determinante da produção. O capital produz essencialmente capital e isto somente na medida em que ele produz mais-valia.

Neste sentido, continua Ianni sobre o conceito marxista:

> A forma mercadoria cristaliza tanto o produto do trabalho necessário à reprodução do produtor (trabalho pago), como o produto do trabalho excedente (não pago) e apropriado pelo capitalista, no processo de compra e venda de trabalho. A mais-valia e a mercadoria, pois, não podem ser compreendidas em si, mas como produtos das relações de produção que produzem o capitalismo. Na análise dialética, elas surgem como realmente não, isto é, como sistemas de relações antagônicas. Nisto se funda o caráter essencial do regime: os seus componentes mais característicos, seja a mais-valia e a mercadoria, seja o operário e o capitalista, produzem-se, desde o princípio, antagonicamente.[452]

O modelo de negócios do trabalho via plataformas digitais analisado apresenta como característica comum (abstraindo agora a questão dos beneficiários mediatos e imediatos do produto do trabalho prestado e da distribuição dos custos com a manutenção do negócio já que pressupõe-se custos em ambos) a divisão do valor pago decorrente do serviço prestado em uma proporção média de 80% para o trabalhador e 20% para a plataforma (no caso do UBER[453]), podendo variar entre

---

451 IANNI, Octavio. A produção da sociedade capitalista. In: FERNANDES, Florestan (Org.). **Karl Marx**: sociologia. 2.ed. São Paulo: Ática, 1980. p.9.

452 IANNI, Octavio. A produção da sociedade capitalista. In: FERNANDES, Florestan (Org.). **Karl Marx**: sociologia. 2.ed. São Paulo: Ática, 1980. p.9.

453 Vide BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. **Sentença da 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG nos Processo 0011359-34.2016.5.03.00112 de 13 de fevereiro de 2017**. Juiz Márcio Toledo Gonçalves Silva Ferreira.

elas mas tendo como característica comum a apropriação da expressiva maioria do benefício pelo trabalhador.[454]

O lucro, enquanto mais-valia, excedente apropriado pelo capital, nestes casos é, portanto, ao contrário de outras relações de exploração de trabalho remunerado, visível, apropriando-se o capitalista de 20, de um total de 100, repassando o restante ao trabalhador.

Pois bem, ao considerarmos que estes trabalhadores são de fato empregados, surge com isso uma série de direitos conexos decorrentes da relação de emprego tais como fundo de garantia por tempo de serviço e eventual multa por demissão injusta (assim como pagamento de aviso prévio), 13.º salários, férias com bonificação de um terço e recolhimentos previdenciários.[455]

Apenas com a contribuição à previdência social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, salário educação, verbas do "sistema S" (Senac/Sesc, Senai/Sesi, Sebrae) e RAT (Risco de Acidente do Trabalho), a incidência sobre os 80 auferidas pelo trabalhador, seria de outros 35,80%.[456]

A se considerar ainda férias, 13.º Salário, e eventual multa rescisória do fundo de garantia, temos um excedente de folha além daquele já descrito no parágrafo anterior a ser calculado sobre os 80 de 26,94%.[457]

O total de incidências reflexas sobre o valor alferido seria, portanto, de 62,74% (em uma análise bastante conservadora que não considerou outros aspectos tais como aviso prévio e eventuais multas e reembolsos) sobre os 80 repassados ao trabalhador, mais do que o dobro do lucro supostamente alferido sobre a suposta exploração do trabalho de *outrem* em benefício próprio.

Mesmo se retirarmos as contribuições de Previdência Social, este percentual ultrapassaria, ainda os 40%, inviabilizando o lucro.

---

454 Como já descrito na sessão 1. No caso da plataforma da Amazon o benefício é extraído do requerente que paga pela utilização da plataforma sem descontos do valor pago ao trabalhador. O benefício é, também, em torno de 20%, a priori.

455 Vide BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. **Sentença da 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG nos Processo 0011359-34.2016.5.03.00112 de 13 de fevereiro de 2017**. Juiz Márcio Toledo Gonçalves Silva Ferreira.

456 01 – INSS 20%; 02 - SENAC/SESC 1,50% 03 - SENAI/SESI 1%; 04 – SEBRAE 0,60%; 05 – INCRA 0,20%; 06 - Salário-Educação 2,50% 07 – RAT 2% 08 – FGTS 8% Total - 35,80%. Para empresas não optantes do Simples Nacional.

457 01 - Férias + 1/3 Constitucional 12,67% 02 - 13.º Salário; 16 - Multa rescisória de 40% do FGTS nas dispensas sem justa causa 2,10% 17 - Adicional 10% referente a Lei Complementar n.º 110/01 1,31%.

Em sendo considerada uma relação subordinada, certamente seria a empresa ainda, em obediência ao princípio da assunção dos riscos, responsável pelo aluguel ou gastos com material necessário para a execução do trabalho, reembolso de despesas com combustível, depreciação e manutenção, o que tornaria o negócio ainda mais custoso.

Assim, o próprio modelo de negócio, de acordo com as características de distribuição não é viável. Não há excedente, não há lucro, não há atividade econômica. Marx, aponta como característica do sistema capitalista, a produção da mais-valia como finalidade direta e móvel determinante da produção. Assim "a produção decorrente do valor e da mais-valia tem implícita [...] a tendência constante a reduzir o tempo de trabalho necessário para a produção de uma mercaria, isto é, seu valor, a um limite inferior à media social vigente em cada momento".[458]

Considerando que a subordinação tem como função mediata também assegurar a viabilização da ordem econômica e de seus princípios, de acordo com o art. 170 da Constituição Federal, não há que se falar em produção de excendente e portanto na própria atividade econômica no modelo de negócio proposto.

Chaves, Mendes e Oliveira ao observarem o retorno da ideia de dependência econômica diante dos problemas do conceito clássico de subordinação jurídica observam que "a justificação histórica e ontológica da criação da tutela lega para as relações de trabalho é a condição essecialmente aliedada/dependente do trabalhador assalariado para com o Capital". Posto isto, concluem:

> Em razão da apropriação pelo Capital sobre o resultado do seu trabalho, por receber valor (bastante) inferior ao que produz, por, principalmente, estar ligado pelos fios invisíveis do despossuimento e reforçado pelo temor do desemprego, o trabalhador dependende estuturalmente da venda de sua força de trabalho e, portanto, é impedido a aleinar-se para sobreviver.[459]

Em uma sociedade caracterizada pelo trabalho assalariado, é perfeitamente seguro dizer que o trabalhador recebe pelo resultado de seu trabalho valor "bastante"

---

[458] MARX, Karl. Condições históricas da produção social. Tradução de Florestan Fernandes. In: IANNI, Octavio (Org.). **Karl Marx**: sociologia. 2.ed. São Paulo: Ática, 1980. p.62.

[459] CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.175.

inferior daquilo que produz. Em uma nova relação na qual uma das partes, se propõe a se beneficiar (ainda que na forma mediata) com 1/5 de seu resultado, respassando para o trabalhador os outros 80% ve-se que a relação, assim considerada como de emprego, não gera qualquer excedente, nem atividade econômica.

A ordem econômica, portanto, sustenta Baracat, reconhece ao empresário o poder de organizar os fatores de produção tendo em vista a consecução da atividade econômica.[460]

Indissociável, esta, portanto, do próprio conceito de subordinação em decorrência até mesmo do que preconiza o artigo 2.º da CLT, segundo o qual o empregador é aquele que assume os riscos da **atividade econômica**.

A distribuição considerada mostra, de fato, que a apropriação do proveito econômico do trabalho é, basicamente, do trabalhador.

Sob este argumento, o próprio Tribunal Superior do Trabalho já vinha reconhecendo a ausência de vínculo de emprego em casos análogos envolvendo atividades em salões de beleza. Dentre outros argumentos, entendeu a Suprema Corte Trabalhista brasileira que "o ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia, ao passo que inviabiliza o ganho de lucro pela entidade que seria supostamente a empregadora, com o labor dispensado pelo prestador de serviços [...]".[461,462]

---

460 BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: **Controle do empregado pelo empregador**: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008. p.28.

461 "EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. Caracterizada uma potencial ofensa ao art. 3.º da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. O ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia, ao passo que inviabiliza o ganho de lucro pela entidade que seria supostamente a empregadora, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como suposto empregado. Por outro lado, o simples fato de, em regra, o agendamento dos serviços ser feito pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, cumprindo salientar que a autora detinha flexibilidade na organização de sua agenda, escolhendo os horários nos quais poderia trabalhar. A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades. Nesse contexto, não resta caracterizado o vínculo de emprego. Recurso de revista conhecido e provido." (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 13159620145030185**. Relator: Breno Medeiros. Julgamento: 16/12/2015. Publicação: DEJT 18/12/2015).

462 A situação acabou por ser regulamentada posteriormente a partir da chamada lei do salão-parceiro.

Em resumo, segundo o próprio TST, a impossibilidade de lucro afasta a relação empregatícia.

Carina Rodrigues Bicalho entende que o nome jurídico do pagamento feito pelo Uber ao motorista é salário por obra ou serviços sendo que tal qual as comissões são modalidde de salário variável constituído por um percentual sobre o valor do resultado da atividade executada. Reconhece que o motorista receberia em torno de 75% de "comissão bruta".[463]

Ora, esse percentual jamais poderia ser definido como comissão, nem mesmo por aproximação. O contrário, os outros 25%, sim.

Primeiramente porque comissão está sempre relacionado com o comércio, para designar um tipo de remuneração variável, não se tratando de serviços. Da mesma forma, conforme bem destaca José Martins Catharino, "comissão é tipo de participação, sem interferência do lucro"[464], sendo assim, o autor não participa do negócio, mas é o responsável por ele. A intermediação é que é premiada.

Outro argumento acerca da remuneração reforça: A mesma autora que, a partir do conceito de trabalhador autônomo, indica os caracteres do pagamento feito pelo tomador ao trabalhador autônomo. Dentre eles estão a **descontinuidade,** no sentido de não haver, como regra, uma relação jurídica que se prolonga no tempo e a **aperiodicidade,** caracterizada pela existência de pagamento pela contratação do trabalho autônomo de acordo com peça e obra, características estas que se enquadram perfeitamente nas relações de trabalho do tipo *crowdwork*.[465]

Ressalte-se, por fim, que o raciocínio aqui exposto não implica na redução do valor do trabalho em detrimento da atividade econômica, até mesmo porque o valor do trabalho humano se apresenta como fundamento da Ordem Econômica (art. 170) e da Ordem Social (art. 193), além de ser fundamento da República e tão pouco se sustenta sozinho devendo ser analisado em conjunto.

---

[463] BICALHO, Carina Rodrigues. A natureza da onerosidade no contrato de trabalho: um estudo preliminar sobre Uber (ização). In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.175.

[464] CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p.486.

[465] BICALHO, Carina Rodrigues. A natureza da onerosidade no contrato de trabalho: um estudo preliminar sobre Uber (ização). In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.191.

O raciocínio se dá a partir da ditribuição do resultado da prestação de trabalho conforme já confirmado pelo TST, argumento este que não sobrevive sozinho mas reforça o argumento e deve ser analisado em conjunto com demais critérios.

3.2.3 O trabalho coordenado digital não-subordinado – outros critérios

Para Arion Saião Romita o aspecto fundamental de uma relação jurídica de origem contratual de caráter subordinado, travada entre dois sujeitos, é a prestação, por parte de um deles, de energia destinada à utilização pelo outro, que assume os riscos do empreendimento e remunera essa prestação de trabalho.[466]

O trabalho via platafoma, por característica, se baseia em uma relação um tanto diversa da até agora estudada pelo Direito do Trabalho. Fato relevante, por exemplo, é a relação ser travada de forma triangular de forma diversa das relações triangulares de terceirização de trabalho humano existentes até agora.

Aqui podemos apontar algumas similitudes das relações subordinadas e o trabalho intermediado a partir de plataformas eletrônicas em uma relação triangular digital como já descrito: a) trabalho prestado por pessoa física; c) venda de força produtiva pelo trabalhador como forma de subsistência; d) onerosidade da prestação laborativa; e) pessoalidade no desenvolvimento do labor;

As distinções apontadas são as seguintes: a) No trabalho subordinado a direção de tarefas é feita de forma direta, enquanto que no trabalho coordenado apenas a coordenação do trabalhoo; b) No trabalho digital as atividades são, normalmente, auto geridas; c) no trabalho subordinado há controle da consecussão da tarefas enquanto no trabalho coordenado obediência a regras de conduta d) no trabalho subordinado há processo de contratação enquanto no trabalho coordenado digital o trabalhador adere à plataforma, sem muitas barreiras e impedimentos, para ter acesso a sua base de clientes, que serão, em regra, os beneficiários finais do resultado do trabalho em um processo que liga demanda a oferta;

O contato com a plataforma *online* é geralmente fixo sendo que esta promove trabalhos de curta duração, descontínuas e desconexas a diversos requerentes.

---

[466] ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.81.

O trabalhador, segundo modelo padrão de negócios, deve possuir autonomia para decidir quando e por quanto tempo trabalhar.

A coordenação surge, portanto, quando o trabalhador, ao se cadastrar para vender seu trabalho através da plataforma, acorda em trabalhar dentro de padrões de conduta preestabelecidas. À plataforma interessa, pois, que o requerente (seu cliente) e também comprador do produto do trabalho, se satisfaça com ele.

Os resultados produtivos da atividade do trabalhador devem se unir tanto aos da atividade da plataforma quanto do requerente, pois ambos são igualmente tomadores do serviço, observando para tanto critérios qualitativos, quantitativos e funcionais.

Genericamente, afirma Pinto e Silva sobre a coordenação "o trabalho continua a ser prestado com autonomia, mas a sua organização é vinculada à atribuição de algum tipo de poder de controle e de coordenação a cargo do tomador dos serviços".[467]

Nesse tipo de trabalho coordenado, diferentemente do que ocorre no trabalho subordinado, o resultado da atividade laboral é prometida pelo trabalhador tendo em vista um programa que é previamente definido, porém não é controlado. No caso do *crowdwork* pode ser pela própria plataforma ou em conjunto entre a plataforma e o requerente (cliente da plataforma).

No caso de alguns trabalhos feitos na modalidade *online*, por exemplo, a plataforma define somente aspectos genéricos e técnicos sobre a utilização da plataforma além de outros de conduta geral ou disciplinares, enquanto as diretrizes sobre o resultado esperado da tarefa são definidas pelo próprio requerente, comprador e beneficiário do trabalho e seu resultado.

Em diversos casos da modalidade, as duas situações são definidas pela plataforma, mas o benefício é sempre compartilhado.

Aqui um parênteses advindo do Direito Italiano. Lorena Vasconcelos Porto baseada nas lições de Luisa Galantino lembra que o critério de subordinação objetiva, como insersão do trabalhador na organização de trabalho para fins de alcance dos fins dessa última é definido no art. 2.094 do Código Civil Italiano de 1943 devendo ser interpretado como insersão orgânica na empresa, ou seja "estável, continuada e originária". Tal concepção é reafirmada no art. 1.º, § 2.º da Lei n.º 877/73 que

---

[467] SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v.97, p.198, jan. 2002. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 12 dez. 2017.

considera o trabalhador em domicílio subordinado como aquele que executa "**produtos objeto da atividade produtiva do empresário comitente**".

Ocorre que esse dispositivo "atribui a centralidade da destinação final do produto da atividade laborativa, isto é, ao fato de que esta seja inerente ao ciclo produtivo da atividade econômica do empregador".[468]

Segundo esta interpretação, em razão da forma triangular da relação que, por característica, distribui os benefícios do trabalho entre plataforma e requerente, sendo este último o destinatário final do produto da atividade laborativa, como nos casos da intermediação na modalidade *online* aqui já descritas, fica impraticável o reconhecimento de trabalho subordinado com a plataforma.

O trabalhador coloca os seus serviços à disposição somente daquele específico tipo de atividade, que é a necessária para atingir os fins previstos no programa contratualmente elaborado, sendo que a relação se encerra ao final da atividade, mantendo-se o autor contratualmente ligado à plataforma para distribuição de outras tarefas.

Cabe, portanto, à plataforma, conectar a oferta com a demanda, definir as linhas gerais para a consecussão do trabalho e relatar o resultado esperado. Cabe ao trabalhador, definir autonomamente como se organizar o seu trabalho de colaboração com vistas a atingir o objetivo de forma coordenada.

O trabalho via plataforma, por característica, se aproxima mais (e com algumas adaptações) do que a legislação italiana chama de trabalho "coordenado" caracterizado pela mera interferência do contratante na atividade do trabalhador, a fim de vincular e adaptar à sua organização e contexto produtivo sem, no entanto, caracterizar subordinação.

As tarefas são disponibilizadas, normalmente, já com uma série de orientações para o seu cumprimento, das quais se espera, tão somente, o resultado. O benefício deste é distribuído entre o requerente e a plataforma.

Sobre a coordenação no direito italiano, Amauri Mascaro Nascimento descreve que a coodenação transforma um dos elementos fundamentais que tipificam a condição de emrpegado, a subordinação.

---

468 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.70.

> Coodenação denota o intento de utilizar organizamente a prestação do trabalho o âmbito da empresa, como pode ocorrer na representação comercial que caracteriza atividade autônoma, prespectiva organizativa da atividade de trabalho não desvinculativa da programação empresarial, mas que se distingue da subordinação quanto ao tipo de determinação do referido programa.[469]

Um poder de interferência que, no entanto, pára na fronteira representada pela sujeição do trabalhador ao poder gerencial e disciplinar do contratante.[470]

E nem mesmo se pode alegar que a relação triangular é idêntica à típica relação de terceirização já conhecida, de fornecimento de mão de obra terceirizada ou trabalho temporário na qual a pessoa jurídica que fornece a mão de obra se beneficia economicamente do fato.

As diferenças de forma de remuneração, intensidade da intermediação e distribuição do poder de comando influem decidivamente. Na relação tradicional o autor presta serviços à empresa fornecedora de mão de obra que os vende ao tomador, sendo que as responsabilidades contratuais, de coordenação e principalmente de remuneração (normalmente em salário fixo) permanecem com a primeira.

Já na relação de *crowdwork* as relações de coordenação e padrões de trabalho podem ser distribuídas entre plataforma e requerente e a remuneração é feita a partir do pagamento pelo requerente ao trabalhador que recebe a sua parte através da intermediação da plataforma que retém a sua cota-parte. As relações de poder se confundem, assim como também se confunde a noção de dependência.

O trabalhador coordenado já identificado por Arion Sayão Romita:

> A prestação de serviços de natureza continuativa e pessoal, na atualidade, dá ensejo a um novo tipo: ao lado do trabalho em que o prstação de serviços não assume os riscos do empreendimento e daquele em que a autonomia organizativa prevalece, surge o trabalho coordenado. Com a crise da subordinação, emergem novas formas nas quais o trabalho associado reduz o protecionistmo dispensado ao trabalhador supersando a dicotomia tradicional (trabalho subordinado/trabalho autônomo), em favor de um *tertium genus*, qual seja, o trabalho coordenado, sob a influência de uma realidade social cada vez mais complexa e problemática, como resposta a situações ambíguas, nas quais o traço decisivo se afigura como necessidade de propiciar uma ocupação ou oportunidade de obtenção de renda ou fonte de sustento.

---

469 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.193-196.

470 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. Loc. 665-675.

> Estão destinadas ao desaparecimento as relações de trabalho que perduram durante o arco da inteira vida produtiva. As formas de trabalho integradas na empresa tendem a perder espaço e passam a ocupar cada vez mais o espaço situado na zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia (trabalho coordenado).[471]

Guiseppe Santoro-Passareli aponta como o requisito de coordenação a organização do trabalho, no sentido de que indicar o link funcional entre as atividades do provedor de trabalho e a do contratante.[472]

A diferença, segundo o autor italiano, é que no trabalho subordinado a influência é percebida através do exercício do poder gerencial, configurado como poder de conformação do desempenho e determinação da forma de execução do desempenho do trabalho.

Isso segue uma diferença "qualitativa e não quantitativa" na proporção do poder gerencial do empregador no trabalho subordinado e poder de coordenação do contratante, extrínseco apenas como poder da conformação do desempenho com o trabalhado coordenado.[473]

O trabalhador coordenado, assim como o trabalhador autônomo, não é obrigado a estar disponível, e pode determinar sozinhos o métodos de desempenho do trabalho dentro dos limites e condições acordadas no contrato.

A coordenação também envolve a inclusão da trabalhador na organização da empresa e um certo grau de interferência da cliente sobre as modalidades, também espaço-tempo, de execução do desempenho porém não de forma suficiente a torná-lo subordinado.

O argumento de Romita ao analisar o trabalho autônomo no sentido de que o comitente pode dar instruções de "caráter geral" referentes à características da obra

---

471 ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque**. São Paulo: LTr, 2003. p.219-220.

472 SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. p.6. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

473 SANTORO-PASSARELLI, Giovanni. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. p.6. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

ou dos serviços executados, mas não pode dar ordens, é substancial também por consequência lógica para o trabalho não subordinado.[474]

A partir destas considerações, resta a importante lição de Alain Supiot sobre a questão da autonomia da vontade que resume o que foi dito:

> Se o conjunto de tarefas que o trabalhador deve cumprir se encontrasse precisamente definido *ab initio* pelo contrato, não restarinha nenhum espaço para o exercício do poder de direcção do empregador. O nexo de subordinação não poderia estabelecer-se entre as partes, e encontrar-nos-íamos perante uma relação de trabalho intendependente. O objecto do compromisso do trabalhar assalariado é renunciar à sua vontade autónoma, submetê-la à outra parte, o que implica uma larga indeterminação das obrigações concretas que pesarão sobre ele durante a execução do contrato.[475]

Assim, o poder patronal é tanto maior quanto mais ampla for a margem de indeterminação das obrigações do contrato. O limite, segundo Supiot, encontra-se na antinomia entre o nexo de subordinação e "a força obrigatoria do contrato".[476]

São as disposições pré-contratuais, portanto, que limitam o poder de direção.

Esse tipo de relação não é novidade, apesar de ser identificada com mais facilidade nas relações a distância via plataformas digitais.

Analisando as metamorfoses no modo de produção, Márcio Túlio Viana compara a utilização crescente de trabalhadores autônomos graças aos avanços da técnica de controle à distância, com o retorno ao modelo capitalista primitivo, no qual o capitalista distribuía a matéria-prima entre os camponeses e suas famílias, encomendando-lhes o tecido.

Ao fim pondera que "nem sempre esses trabalhadores à distância são empregados. Em muitos casos, realmente assumem os riscos do negócio. Seja como for, porém, devem sempre se adequar às rígidas diretrizes da empresa-mãe, da qual dependem economicamente".[477]

---

474 ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.82.

475 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.159-160.

476 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.160.

477 VIANA, Márcio Túlio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Nova competência da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p.261-262.

Outro exemplo citado por Viana, a partir da à doutrina italiana acerca do "autônomo de segunda geração" (autônomo que trabalha sem autonomia) é produtor rural que trabalha com sua família na criação de aves, sujeito às rígidas determinações e padrões estabelecidos pela agroindústria. Há, portanto, uma conformação de desempenho com o trabalhado coordenado, porém sem o poder de subordiná-lo.

O estabelecimento de padrões de conduta, não implica na dependência enquanto subordinação.

Em um caso de intermediação de prestação de serviços de conserto de eletrônicos por exemplo, por exemplos, a estrutura produtiva do trabalhador, caracterizada pela sua própria força de trabalho (acrescida das ferramentas que possui para realizar o trabalho) existe independentemente da plataforma que irá se beneficiar de parcela do pagamento feito pelo trabalho. Nestes casos, nada impede que a célula produtiva, negocie, diretamente no mercado, serviços ali produzidos, sem se vincular a plataforma.[478]

O caso em estudo se aproxima do que Merçon chama de "variante invertida de trabalho autônomo" que é aquela que se verifica quando o trabalhador usufrui de instalações ou meios de produção alheios e usa, em proveito próprio, sua capacidade de trabalho. "Em outros termos, o trabalhador monta sua própria estrutura produtiva com o capital alheio e, como pagamento, repassa ao proprietário um percentual da produção".[479]

Os meios de produção seriam, portanto, os serviços de conexão com a demanda oferecidos pela plataforma.

O produto do trabalho alheio então, será adquirido de forma derivativa.

A coordenação aparece também em diversas figuras do direito brasileiro, embora em contornos mais sutis. Pode-se exemplificar com os arts. 27 a 29 da Lei n.º 4.886/65 (que regula o contrato de representação comercial), onde transparece a interferência do representado nas atividades do representante.[480]

O artigo 27 desta lei, por exemplo, prevê que do contrato constarão, por condições e requisitos gerais da representação, indicação genérica ou específica dos produtos ou artigos objeto da representação, prazo certo ou indeterminado da

---

478 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.154, jan./jun. 2012.

479 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.155, jan./jun. 2012.

480 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Além dos portões da fábrica: o Direito do Trabalho em reconstrução. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.73, n.3, p.98-125, jul./set. 2007.

representação, indicação da zona ou zonas em que será exercida a representação, exercício exclusivo ou não da representação a favor do representado.

Homero Batista chama isso de "relação de simbiose", apesar de submeter-se a uma série de exigências da empresa desfruta de alguma independência.[481]

São estabelecidos, portanto, regras de conduta, diretrizes com fins a conformar o resultado.

O caso serve como parâmetro pois o poder de direção estaria apenas no momento da determinação da prestação de serviços, assim como nos casos de intermediação da plataforma, estaria contido no direito do crédito da plataforma de exigir a prestação de serviço.

Ora, se o produto do trabalho é destinado ao benefício de um terceiro (requerente) que é quem, em última análise, remunera o trabalho, retendo a plataforma parcela deste valor está no poder de crédito, impede se note o poder de direção independentemente do direito subjetivo. "A determinação do conteúdo da prestação não é critério único da manifestação do poder de direção".[482]

A impossibilidade de negociar o preço do serviço, situação que muitas vezes é imposta pela plataforma (apontada por muitos doutrinadores como elemento excencial para caracterização da subordinação) consta expressamente do artigo 29 da referida lei ("Salvo autorização expressa, não poderá o representante conceder abatimentos, descontos ou dilações, nem agir em desacôrdo com as instruções do representado.").

O mesmo acontece nas franquias, nas quais o preço, as condições e todos os demais determinantes visuais e modelo de negócio são definidos pelo franquiador. Sobre essa condição, esclarece Navarro Nieto que por um lado, a franquia depende de um certo grau de dependência do franqueado em relação ao franqueador, o que não prejudica a autonomia do primeiro. "A dependência como elemento diferencial é

---

481 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v.1. p.56-94.

482 Ainda que a empresa se aproveite dentro da sua atividade econômica. (BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: **Controle do empregado pelo empregador**: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008. p.46-47).

diluída quando o franqueado usa a marca e os elementos que são a imagem da franquia (distintivo ou uniforme)".[483]

Essa determinação negocial do preço, não é, portanto, critério determinante para caracterização da subordinação pois não se confunde com poder de direção.

No caso da situação paradigmática do auxiliar de condutor autônomo, a Lei n.º 6.094/74 que rege a matéria estipula que não há qualquer vínculo empregatício, mesmo identificando-se, no caso, clara dependência econômica.

Oliveira descreve a situação de arrendamento parcial da propriedade em favor do auxiliar, no período em que o motorista proprietário não está dirigindo seu veículo.

Os critérios de remuneração (percentuais sobre a produção) ou de custeio (diárias, quilometragem, combustível e demais custos) são, normalmente, fixados pelo proprietário, justamente "porque a nota distintiva (propriedade) lhe permite estabelecer as condições de trabalho, enquanto, ao outro, não-proprietário e impelido a trabalhar para sobreviver, caberá aceitar estas condições".[484]

Elementos de coordenação aparecem também no sistema de vendas diretas. Assim como nos demais casos, sobra ao trabalhador muito pouca ou nenhuma margem de negociação do produto que acabo por beneficiar o fabricante. Até mesmo critérios de abordagem são definidos.

A intermediação de serviços através de plataformas se aproxima também dos critérios de parceria definidos na lei do salão-parceiro, no qual este atua como intermediador de serviços, disponibilizando clientes e muitas vezes o próprio material, retendo uma cota-parte do valor pago para serviços de gestão e de apoio administrativos sendo que a cota-parte destinada ao profissional-parceiro geralmente em valor inferior àquele entregue ao profissional (não há especificação de percentuais na lei).

A divisão de tarefas é, pois, similar àquela entre o trabalhador e a plataforma ao qual esteja vinculado.

Tanto no caso do trabalho subordinado quanto no do trabalho autônomo, o trabalhador deve cumprir certas instruções, que são vinculantes em relação às necessidades do tomador dos serviços. Sobre tais instruções disserta Pinto e Silva:

---

483 NAVARRO NIETO, Federico. El trabajo autónomo en las 'zonas grises' del Derecho del Trabajo. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, México, v.5, n.4, p.1-29, 1.º out. 2017. Disponível em: <http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/55>. Acesso em: 20 dez. 2017.

484 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. Curitiba: Juruá, 2014.

> Ocorre que o poder de dar instruções é diferente do poder de coordenar a prestação dos serviços. As instruções pressupõem a existência de níveis distintos entre quem as dá e quem as recebe. Já a coordenação se enquadra e m níveis que se unem e até mesmo se sobrepõem. Exatamente por isso, surge a necessidade de prestador e tomador de serviços "ordenarem juntos" todo o trabalho, o que pode levar a modificações do programa contratual na medida e m que este está sendo desenvolvido.[485]

No trabalho subordinado, o trabalho se sujeita ao poder de direção do empregado, não havendo coordenação.

3.2.4 Outros aspectos da (ausência de) subordinação. Dependência econômica e Dependência técnica

A ideia de dependência econômica é antiga e foi retomada a partir do aparecimento das novas formas de trabalho. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena tratava como "subordinação econômica" quando o trabalhador tinha seu principal meio de existência do vínculo. O critério reaparece com relevância no direito brasileiro

Para Marçon, a dependência econômica do trabalhador como propriamente um elemento, mas como importante traço distintivo da relação de trabalho, especialmente em seu confronto com os serviços de consumo. Isso porque erigir a dependência econômica do trabalhador à condição de requisito da relação de trabalho *lato sensu* pode criar um complicador no exame do caso concreto.[486]

No mesmo sentido, Machado entende que a dependência econômica é um critério supletivo, não tendo autonomia suficiente para ser critério distintivo da relação de emprego.[487]

Amari Cesar Alves lembra que a relação econômica de desigualdade entre empregado e empregador, existe naturalmente como regra geral na relação de trabalho, e não é o bastante para justificar uma tutela trabalhista.[488]

---

485 SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v.97, p.199, jan. 2002. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 12 dez. 2017.

486 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Além dos portões da fábrica: o Direito do Trabalho em reconstrução. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.73, n.3, p.98-125, jul./set. 2007.

487 MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo. LTr, 2009. p.127.

488 ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004. p.103.

No caso específico do *crowdwork, n*ão há que se falar mais em dependência econômica no sentido clássico pois esses trabalhadores obtêm seus rendimentos do relacionamento com uma pluralidade de requerentes, compradores finais do produto-serviço, operando diretamente em um mercado competitivo tanto do lado da oferta quanto o da solicitação, cada um sendo responsável pelo pagamento do serviço por si encomendado.[489]

O fato de ser a atividade de trabalho dividida em uma miríade de relacionamentos curtos ou de curto prazo, quando não instantâneos, torna estruturalmente impossível colocar dentro das mesmas relações certas proteções imperativas de importância constitucional.

Ora, a partir do raciocínio tradicional, estando a tutela legal das relações de trabalho justificadas a partir da apropriação pelo capital sobre o resultado do seu trabalho, fica difícil senão impossível descrever como dependência econômica uma relação na qual o resultado do trabalho na qual a apropriação é compartilhada em uma relação triangular.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira observa que a pluralidade de tomadores é inerente ao trabalho autônomo (ou no caso aqui, o não subordinado) "justamente porque ao dirigir sua atividade deve buscar o maior número de contratantes para, cada vez mais, expandir sua produção e seu decorrente proveito econômico".[490]

A exclusividade é uma consequência da subordinação e sua manifestação implica existência de relação de emprego conforme pontuam Orlando Gomes e Elson Gottschalk "A exclusividade da prestação de trabalho não é propriamente condição de existência do contrato de trabalho, mas, sim, decorrência normal do estado de subordinação que esse contrato cria para o empregado".[491]

Não há, portanto, mais um critério clássico de "assalariamento". O valor pago é feito pelo requerente, que se apropria do produto-trabalho em última análise e remunera o trabalhador ao fim da atividade. A plataforma, por sua vez, a partir desta mesma relação, se apropria de parte deste valor por explorar o trabalho também em seu

---

489 ITÁLIA. Senato Della Republica XVII legislatura. Disegno di legge N. 2934 XVII Legislatura. Disponível em: <http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/48351.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018; Comunicato alla presidenza il 5 ottobre 2017.

490 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. p.54.

491 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p.84.

benefício. Plataforma e requerente, portanto, se associam se beneficiando conjuntamente de forma imediata.

Assim o fazem em uma relação triangular caracterizada por serviços desconexos entre si. Os tais "fios invisíveis" descritos por Marx que prendem o tabalhador se não se tornam entrelaçãdos.[492]

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira apresenta um trabalho sobre a dependência econômica através do qual entende que a mesma se caracteriza

> pelo despossuimento da propriedade substancial (meios de produção), pela coação da venda da força de trabalho, pela sujeição ao poder patronal – inclusive com sua vontade corroída –, e pela alienção do proveito econômico. Noutro sentido, o ser dependente não se adstringe à pobreza individual ou a quem vive do salário, eis que estas circunstâncias, mesmo sendo sintomas comuns, não são a causa do assalariamento. Na busca pelas causas, depara-se com um jogo duplo de tríades. Para a empresa, trata-se de propriedade, poder e riqueza. Para o empregado, despossuimento, coação e expropriação.[493]

Pois bem, quanto ao proveito econômico, o argumento já foi tratado em item próprio. A relação, enquanto vínculo de emprego, não gera proveito econômico à plataforma.

Baracat lembra que o poder de direção exterioriza-se, preponderantemente, através da direção que o empregador realiza sobre a atividade econômica, organizando os fatores de produção, e aproveitando o trabalho do empregado. Ou seja, o critério seria então a utilização pela empresa na atividade econômica por ele desenvolvida.[494]

Mesmo a subordinação enquanto dependência técnica no sentido do monopólio do empregador do conhecimento necessário ao processo de produção no qual o empregado estava inserido, ou seja a assimetria do conhecimento técnico como

---

[492] Para Marx "o escravo romano era preso por grilhões; o trabalhador assalariado está preso ao seu proprietário por fios invisíveis". Seriam tais fios os fios do "despossuimento" conforme explica Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, reforçado pelo temor do desemprego, pois o trabalhador depende da venda da sua força de trabalho, e, portanto, é impelido a alienar-se para sobreviver. (OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. Curitiba: Juruá, 2014. p.176; MARX, Karl. **O capital**: livro I. Tradução de Reginaldo Santa´Anna. 26ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. p.669).

[493] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. Curitiba: Juruá, 2014. p.223-224.

[494] BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: **Controle do empregado pelo empregador**: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008. p.42-43.

fundamento à assimetria na relação jurídico[495] ou mesmo uma análise a partir da teoria da propriedade dos instrumentos de trabalho, também não se justifica.

Segundo o modelo de negócios é o próprio trabalhador que dispõe dos meios para a realização do trabalho possuindo os instrumentos para a realização do trabalho (seja ele o automóvel, as ferramentas, o material de limpeza, etc.). Uma interpretação de "propriedade", portanto, enquanto meio de produção, levaria no máximo à uma conclusão forçada de que esta se caracterizaria pelos meios fornecidos digitalmente para fins de conexão do trabalhador com a demanda.

Poderia se alegar que o autor estivesse, estruturalmente subordinado à plataforma, utilizando o conceito que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços" acolhendo estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento, sendo dispisciendo que o autor sequer receba ordens ou se harmonize aos objetivos do empreendimento.[496]

Neste sentido concordamos com Maria Stela Álvares da Silva Campos, relatora do Acórdão que julgou improcedente o pedido de vínculo de um motorista do UBER. Segundo a Magistrada, tal conceito, na verdade, possibilitaria o reconhecimento de vínculo de emprego em quase qualquer situação, de forma irrestrita, sem sequer necessidade da produção de provas e afastando-se a necessária aferição dos requisitos da relação de emprego em frente a determinada pessoa apontada como empregador.

Segundo o Tribunal Mineiro, "dificilmente em uma economia capitalista e em que as atividades econômicas se interligam, uma não se insere ou se interliga com outra - ainda que presente uma rede de interesses e atividades, é necessário ir muito mais além para se poder concluir por existência de relação de emprego".[497]

O fato dos empregados terem autonomia para decidir quando e o período que pretendem trabalhar, poderem recusar serviços, desligar o serviço da plataforma a seu critério (normalmente em forma de aplicativos de celular) deliberando o tempo que desejem ficar fora de serviço, podendo retornar depois, fornecer e manter as

---

495 Conceito trazido em DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005.

496 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.314.

497 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. **Acórdão no Processo 0011359-34.2016.5.03.0112**. Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Publicação: DJ 21/11/2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81733>. Acesso em: 21 mar. 2013.

suas custas os próprios meios de execução do trabalho também implicam na ausência de reconhecimento dos critérios de subordinação.

Esta autonomia, no entanto, pode também não ser suficiente para caracterizar o trabalho coordenado como trabalho autônomo tendo em vista o estranhamento de outros pressupostos para assim caracterizá-lo.

3.3 O ESTRANHAMENTO DO *CROWDWORK* COM O TRABALHO AUTÔNOMO

Lembrando que, como ressalta Baracat a autonomia que descaracteriza o trabalho subordinado é justamente o da iniciativa do empreendimento, ou seja, é aquele que organiza o próprio empreendimento correndo o risco de apresentar lucro ou prejuízo.[498] Lembrando que este dado, que Godinho chama de "pacto autônomo" não surge como pressuposto constitutivo da relação jurídica, sendo apenas consequência jurídica e ela inerente. Mero efeito contratual, portanto.[499]

Se o risco da atividade constitui importante diferencial entre o trabalho autônomo e o do empregado (no contrato de trabalho os riscos são assumidos pelo empregador), sua avaliação no caso concreto muitas vezes será imprecisa.

O risco pode se manifestar na situação em que a gestão ruinosa do empresário pode afetar o trabalhador.

Ao mesmo tempo em que o trabalhador intermedia o seu trabalho através da plataforma pelo tempo que quiser sendo responsável pelo tamanho do seu ganho mensal, não havendo critério de exclusividade estando livre o trabalhador para dividir sua prestação entre diversas plataformas, inclusive de forma concomitante. O risco, portanto, é mitigado da mesma forma que até mesmo pela própria atividade o pagamento e garantido pelo sistema da plataforma.

Não há, portanto, uma completa assunção do risco, ainda que ao autor pertença os meios de produção e materiais empregados. A teoria do risco, portanto, mostra sua incompletude.

Ilustrativamente há duas relações autônomas previstas no Código Civil com características próximas que se diferem pela forma de contratação e gestão. O contrato de prestação de serviços, previsto no art. 594 e seguintes do Código

---

498 BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p.159.
499 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.361.

Civil[500] tem como objeto uma obrigação de fazer, porém encarada tal prestação como resultado e não processo (raciocínio inverso da relação de emprego), e o pacto de empreitada, pacto civil prevista nos arts. 610 a 626 do Código Civil[501] cuja pessoalidade, por exemplo, é característica. Nesta o objeto da contratação é a obra, resultado específico e delimitado.

Mesmo não alienando sua capacidade de trabalho, a plataforma tem proveito econômico do trabalho, no sentido de ter o produto de ter parte do produto pago pelo requerente apropriado por ela. Ou mesmo quando cobra pela intermediação do próprio requerente. Esse tipo de prestação adquire contornos especiais, tornando-o insuscetível de incidência da tutela trabalhista nos moldes como ela é posta em benefício exclusivo do trabalhador subordinado.

O alargamento das fronteiras do Direito do Trabalho, a nosso ver, deverá seguir a via legislativa da criação de uma terceira figura protegida não equiparada à do empregado.

O fato é que o trabalhador de plataforma é, na comparação, "mais subordinado no resultado que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado", resultando assim, em uma nova *fattispecie* de posição intermediária.[502]

A instituição do trabalho parassubordinado, ou qualquer modelo intermediário a ele equiparado implica no redimensionamento do Direito do Trabalho sob pena de excluir da tutela do Direito do Trabalho, uma razoável fatia do mercado de trabalho no futuro.

Há que se "perseguir os fugitivos" da esfera tutelar do Direito do Trabalho, como bem defende Alice Monteiro de Barros. É necessário, portanto, um avanço lógico no estudo do Direito.[503]

---

500 "Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição". Trata-se de um contrato típico além de nominado, utilizado nas relações civis, comerciais, consumeristas e administrativas". (BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002).

501 BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

502 Sobre o trabalho parassubordinado: OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. p.63.

503 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2009. p.291.

4 O DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS REALIDADES DO DO SÉCULO XXI

4.1 A NECESSIDADE DE REPENSAR O DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DAS NOVAS REALIDADES DO TRABALHO DO SÉCULO XXI

Para Arion Sayão Romita a delimitação do alcance e domínio de aplicação do Direito do Trabalho, por ser objeto de medidas de política social, depende da realidade histórica, em dado momento e lugar. Sendo assim "a afirmação de que o contrato de trabalho configura o domínio da eleição do direito obreiro e que determina rigorosamente suas fronteiras leva em conta o estágio atual da evolução históritca deste ramo do direito".[504]

A recusa do Direito do Trabalho em se adequar ao estágio de evolução histórica de revolução digital insistindo-se em observar fenômenos atuais com os olhos voltados a paradigmas do passado impõe a ele aspecto senil e empoeirado.

Orlando Gomes já em 1957, com clareza solar já dissertava que

> os fatos novos não são percebidos imediatamente porque a imagem dos antigos grava-se na retentiva, inspirando conservantismo. Só mais tarde, quando entram num processo de evolução intensa, vêm a ser apreendidos, provocando divergências na sua interpretação. O atrazo na compreensão acarreta a mora no comportamento. Os homens conduzem-se como se ainda vivessem na situação que passou. No comportamento social, a mora na percepção parece determinar a perpetuação da realidade transposta.[505]

No mesmo sentido lembra que "as idéias que, no particular, foram concebidas e fecundadas no curso do século XIX não correspondem mais à realidade dos dias presentes. Não obstante, continuám a influir na organização das relações de trabalho, condensadas em fórmulas caducas." E conclui "a despeito de sua inadequação, tais idéias continuam a se projetar sôbre a realidade nova, ofuscando-a em vez de clareá-la".[506]

---

504 ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.67.

505 GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v.5, p.154, 1957.

506 GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v.5, p.154, 1957.

Segundo o autor, a perpetuação dessas concepções imprime às instituições do Direito do Trabalho um aspecto de senilidade, que contrasta vivamente com o viço de sua compleição juvenil e foram essas ideias nascidas no século XIX, que informaram as instituições trabalhistas vigorantes na atualidade.[507]

A visão do mestre baiano sobre o futuro do Direito do Trabalho ainda na metade do século passado é quase premonitória. Isso em um época que se confundia com a segunda revolução industrial vigorante, inserido em uma sociedade eminentemente rural que ainda se projetava em um futuro incerto.

Destaca que ao contrário do que se passava nas décadas anteriores, a linha de demarcação entre o patrão e o operário já não era mais nítida pois na época o patrão-proprietário e o trabalhador se estabelecia um vinculo jurídico, mediante o contrato de trabalho, pelo qual este vendia suas energias físicas e psíquicas àquele de quem ficava a depender econômica e juridicamente.[508]

Era um vínculo de natureza pessoal entre duas pessoas que pertenciam a classes antagônicas. Enfim, o trabalho do operário realizava-se em proveito imediato de um patrão-proprietário.

A utilização do *crowdwork* como forma de compra de trabalho humano é parte natural da evolução do mercado em um ambiente de quarta revolução digital, de fábrica 4.0, *smart factories*, do surgimento da economia de compartilhamento de bens e serviços, da substituição da ideia de propriedade pela ideia de "uso", de estilo de vida colaborativo que envolva a ideia de necessidade temporária, de fácil combinação entre oferta e demanda e de natural inserção das pessoas no mundo tecnológico, do desejo por flexibilidade. Flexibilidade esta que não é só identificável no mundo do trabalho.

Neste sentido, Everaldo Gaspart Lopes de Andrade critica os textos jurídicos que tratam do tema da flexibilidade porque apresentam uma versão reducionista e voltada para as relações de trabalho. Como partem de premissas falsas, sustenta o professsor, "desencadeiam um argumento juridicamente insustentável, quando tentam dar uma visão pessoal, volta-se para o velho discurso obreirista, de retorno

---

507 GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v.5, p.155, 1957.

508 GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v.5, p.155, 1957.

ao pleno emprego, ao trabalho duradouro, enfim, ao retorno do Estado do Bem-Estar Social e suas garantias institucionais".[509]

A flexibilização, pois, não se restringe às relações de trabalho pois é apenas consequência da desconstrução de um modelo de sociedade.

Com uma firme tendência de encerramento de quase 50% dos trabalhos hoje existentes em substituição a tecnologia é perfeitamente natural que o mercado se movimente e que o ser humano procure novas formas de se mostrar útil em um mercado cada vez mais restrito, reduzido e acirrado.

A moderna classe trabalhadora se desenvolveu, como bem sustenta Berman, classe está sujeita às vicissitudes da concorrência, tecnologia, política e flutuações de estoques, demandas e do mercado, que só sobrevive quando encontra trabalho e só encontra trabalho quando suas atividades (e o resultado do seu trabalho) ampliam o capital.[510]

O trabalhador, segundo o mesmo autor, desenvolveu a permanente tensão de que, mesmo estando bem de vida hoje, possa não encontrar ninguém que queira comprar o produto do seu trabalho e que o mercado venha a declará-lo imprestável.

Ora, a tecnologia permite que o trabalhador consiga encontrar alguém disposto a comprar o seu trabalho, ou o produto-resultado dele, para a qual se mostra capacitado em segundos ao ser conectado com a demanda.

O trabalho mudou, a forma de organização empresarial mudou e o Direito insiste a enxergar os novos fenômenos com os olhos voltados para o início do século XX.

Arion Sayão Romita, no mesmo sentido, defendia que o Direito do Trabalho não pode subtrair-se à realidade, econômica, política e social, sendo que o conteúdo da relação de trabalho não cessa de evolucionar sob pressão de fatores econômicos, valores históricos e culturais. Assim, o conceito de contrato de trabalho se desagrega e o influxo das transformações tecnológicas e do novo mundo produtivo exigem respostas diferentes.[511]

---

509 ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008. p.91.

510 BERMAN, Marshall. **Aventuras no marxismo**. Tradução de Sônia Moreira. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. p.287.

511 ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v.66, n.4, p.89, out./dez. 2000.

O mesmo autor lembra que contrato de trabalho se constituiu em objeto de minuciosa regulação por parte do estado em um método de autorregulação. Esta regulação heterônoma, segundo ele, "tomava por paradigma o trabalho executado na grande indústria e só mediante promulgação de leis específicas levava em conta peculiaridades de certas profissões, gerando o surgimento das chamadas *profissões regulamentadas*".[512]

Assim, o tal contrato de trabalho se tornou elemento da empresa, estereotipado, aplicado a todo e qualquer tipo de empresa sem considerar as características específicas da empresa (como seu tamanho), regulando de modo uniforme, a partir da relação clássica própria de emprego típico.[513]

As prestações de trabalho do tipo *crowdwork* fogem completamente daquilo para o qual o Direito do Trabalho havia sido pensado e não podem ser interpretadas com os olhos voltados à legislação atual.

O Direito do Trabalho, surgido sob o signo da uniformidade e do coletivo, sofre o influxo das transformações tecnológicas em consequência de uma "pluralidade de mundos produtivos" que exigem respostas diferentes.[514]

Há a necessidade de abertura do ordenamento jurídico trabalhista à novas realidades, mormente aquelas que advenham de uma sociedade cada vez pautada em relações de trabalho mais complexas.

Imperativo permitir o ingresso no meio jurídico de máximas de conduta, arquétipos de comportamento, tornando-o sensível. Há a necessidade do abandono à uma falsa segurança de institutos fechados.

Como aqui já defendido, o fenômeno da intermediação de trabalho humano via plataforma digital não pode ser analisado se não inserido dentro da realidade da quarta revolução industrial e de forte tendência de substituição das atividades de trabalho humano por tecnologia pois dela decorre e faz parte.

As atividades passam a ser microestruturadas, a subordinação diluída a ponto de só poder ser enxergada em uma distância segura através de malabarismos de linguagem, o trabalho passa a ser prestado remotamente com duração indefinida e

---

512 ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v.66, n.4, p.88, out./dez. 2000.

513 ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v.66, n.4, p.88, out./dez. 2000.

514 ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v.66, n.4, p.89, out./dez. 2000.

sem controle, as fronteiras geográficas deixam de existir possibilitando relações em países diferentes.

O modelo industrial clássico chega perto do fim.

Criticando o discurso sobre a crise do Direito do Trabalho, Romita atesta que este é "superado, estéril e inútil" pois "mais importaria identificar as causas do mau funcionamento do sistema de regulação das relações do trabalho". Segundo ele, o Direito do Trabalho pertinente apenas à era industrial, já ultrapassada já está no fim, "agora o Direito do Trabalho é um direito pós-industrial, pós-moderno".[515]

Não por outro motivo vicejava Orlando Gomes já em 1957: "o Direito do Trabalho, organizado sobre uma estrutura econômica que desconhecia essa realidade nova, construido sobre o solo do capitalismo liberal, esteriotipado nos moldes fundidos nos século XIX, perde aquele senso realístico que o distinguia, e envelhece em plena adolescência".[516]

Por não conseguir enxergar esse novo trabalhador a condição de trabalhador subordinado clássico, enquanto aquele que se beneficia do Direito do Trabalho, e mesmo assim não se afastar das concepções tradicionais, parte da doutrina opta por rever o próprio conceito de subordinação, defendendo que "fábrica flexível" – conceito construído ainda com base nas antigas relações de teletrabalho – tornou o conceito clássico de subordinação "em crise".

Nas palavras de Pietro Perlingieri "a transformação da realidade social em qualquer dos seus aspectos significa a transformação da realidade normativa e vice-versa"[517], ideia a partir da qual estabelece uma linha de pensamento para criticar a cultura formalista do direito, como se este pudesse ser imutável, eterno e a-histórico.

O direito de ser, na verdade, instrumento de transformação social e o Direito do Trabalho, ainda mais, tem a responsabilidade de servir de contrapeso ao modo de produção capitalista, devendo manter a centralidade do trabalho na produção de riqueza. Essa é a chave para um Direito do Trabalho para além do contrato de trabalho subordinado.

---

515 ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque**. São Paulo: LTr, 2003. p.210.

516 GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v.5, p.162, 1957.

517 PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil**. Tradução de Maria Cristina de Cicco. 1.ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p.158.

4.1.1 Um novo Direito do Trabalho para além do contrato de trabalho subordinado

O fato de enxergarmos inequivocamente nas relações de trabalhos surgidas através do advento da multiterceirização digital, ou do trabalho na multidão coordenada *online* como caracterizadoras do surgimento de uma nova relação de trabalho híbrida entre a autonomia e a subordinação de modo algum indica o reconhecimento que este trabalhador não deva estar sob o princípio protetivo do Direito do Trabalho.

Na forma como defende Merçon, a proposta é que o Direito do Trabalho seja reconstruído a partir dos mesmos alicerces e pilares, em especial o princípio da proteção, com a preservação da sua identidade.[518]

O núcleo ainda hegemônico da relação empregatícia tende a se diluir urgindo, portanto, um alargamento das fronteiras do Direito do Trabalho que estenda, por via legislativa, os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta às relações de trabalho, respeitando as peculiaridades da nova espécie trabalhista.

Tais peculiaridades devem ser respeitadas para que não haja a pulverização e dissipação da tutela trabalhista entre relações jurídicas nuclearmente antagônicas que envolvam trabalho humano.

A discussão é antiga e ganha maior força diante do reconhecimento de novas realidades de trabalho que não necessariamente caracterizam o trabalho subordinado dependente como o conhecemos.

Baseado na conceituação trazida por Gallart Folch e Perez Botija, Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes já conceituava o Direito do Trabalho como "o conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação do serviço subordinado, e excepcionalmente do autônomo, além de outros aspectos destes últimos como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem".[519,520]

---

518 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.148, jan./jun. 2010.

519 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 1993. p.32.

520 A conceituação que parte da figura do albergado pela relação é chamada na doutrina de "teoria subjetiva" enquanto a teoria objetiva trata da matéria. O conceito trazido pelos autores é misto pois contém elementos das duas teorias.

Ao ampliar também o conceito para albergar as relações de trabalho autônomo, pretenderam ir além da simples forma contratual abrangendo qualquer relação fática de trabalho. Ressaltam que embora o trabalho dependente ou subordinado tenham sido o núcleo inicial, ainda se constituindo a quase totalidade do Direito do Trabalho, não há como negar que os limites transbordam hoje para o trabalho autônomo e, de forma premonitória, "para outras formas de prestação livre de trabalho remunerado".[521]

Assim, por motivos de ordem econômica e social, vai o Direito do Trabalho além do simples contrato formal pois qualquer plano econômico apreende todas as formas de trabalho, dando importância secundária à relação jurídica.

Para os autores o Direito do Trabalho se estenderia em 3 diferentes direções:

> a) a relação do trabalho pode resultar de contratos que não sejam estritamente de trabalho; b) em certos casos, regulamento o Direito do Trabalho uma situação contratual, sem se importar com a qualificação jurídica do contrato; c) por fim, a relação do trabalho pode às vezes ter uma origem extracontratual.[522]

Concluem lembrando que em virtude de regular múltiplos aspectos da vida de quem trabalha, e que não podemos cingir a definição do Direito do Trabalho unicamente à disciplina privatista da relação de trabalho.

Assim, pregam um desenvolvimento sem adjetivação, não sendo o Estado terceiro estranho nessas relações e no conjunto de circunstância que as cercam (antecedem, coexistem e lhe sobrevivem.).[523]

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade sustenta que o princípio da proteção, no contexto das relações individuais de trabalho, deveria "alargar-se para alcançar todos aqueles que pretendem viver de um trabalho ou uma renda compatível com uma vida digna".[524]

Em seu trabalho, Andrade critica o reducionismo proveniente do objeto do Direito do Trabalho: o trabalho subordinado – centrado no contrato individual de trabalho produto do trabalho-dever, por não ser razoável. Deve se encarar a proteção no

---

521 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 1993. p.32-33.

522 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 1993. p.33.

523 MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 1993. p.33.

524 ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008. p.81.

contexto da proteção à vida, a existência do gênero humano a partir do trabalho, mas não necessariamente do trabalho subordinado.[525]

O centro de referência do Direito do Trabalho, nem na vida vivida, nem na teorização, seria o proletariado ou, como estudamos, o ciberproletariado.[526]

Leonardo Wandelli defende que a todos os trabalhadores, independentemente de sua condição de hipossuficiência cabe a existência de direitos fundamentais. Além da manutenção do sistema atual de tutela da relação empregatícia aos subordinados, faz-se necessária, também a tutela do trabalho em si, independentemente do vínculo obrigacional. Propõe então que "[...] toda forma de trabalho seja capaz de assegurar, em termos de reconhecimento jurídico e solidário, patamares de acesso a bens, respeito e estima sociais que permitam diversificadas formas de vida digna daqueles que vivem do trabalho".[527]

Essa compreensão, porém, não é unânime, Jorge Luiz Souto Maior, por exemplo, também um feroz crítico também da noção de parassubordinação alega que "a aplicação do Direito do Trabalho a situações fáticas completamente distintas gera a impossibilidade de sua visão autônoma perante o direito civil, já que os princípios que encerram o Direito do Trabalho não conseguem abarcar, de forma plena, todas essas relações".[528]

Assim, entendimento contrário, acabaria extinguindo o Direito do Trabalho por "inanição". A ideia é defendida também por outros autores como Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira que ressalta ser o Direito do Trabalho capaz de tutelar uma única relação, a de trabalho subordinado assalariado.[529]

Ente entendimento é sustentado pela chamada corrente restritiva do Direito do Trabalho da qual também faz parte Manoel Alonso Olea:

---

525 ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008. p.87 e 91.

526 ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008. p.100.

527 WANDELLI, Leonardo. **O direito do trabalho como direito humano e fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. 2009. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009. p.397.

528 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008. v.2. p.16.

529 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. p.56.

> O Direito do Trabalho, como disciplina autônoma, surgiu e se fundamenta sobre a existência, como realidade social generalizada e básica para a vida em sociedade, do trabalho produtivo, livre e por conta alheia. Essa realidade social, ao configurar juridicamente, determinou o aparecimento, no ordenamento jurídico de um tipo especial e singularíssimo de relação jurídica, de caráter contratual, a que denominou contrato de trabalho. A singularidade do contrato de trabalho reside, por sua vez, na natureza muito especial do objeto das obrigações recíprocas que, por força do contrato assumem as partes e, sobretudo, pela obrigação assumida pelo trabalhador, que compromete na execução do trabalho seu próprio trabalho e, por ser este uma atividade estritamente pessoal, compromete de certa maneira sua própria pessoa. Os sujeitos da relação jurídica – empresário e trabalhador – são tipificados pela sua própria especialidade e pela especialidade de seu objeto, dando-se a tipificação fundamental com respeito ao trabalhador, eis que o trabalho é uma expressão de sua personalidade e objeto de sua obrigação.[530]

A visão do alcance estreito do Direito do Trabalho não mais se sustenta, no entanto.

Como demonstrado no primeiro capítulo, as novas formas de trabalho em um ambiente de quarta revolução industrial e mudanças disruptivas e estruturais sócio laborais em velocidade jamais registradas, já possuem robustez histórica para substituir parte considerável do trabalho subordinado, não podendo o Direito do Trabalho abandoná-las a indiferença, até mesmo para fins de contrariar falsas formas de trabalho autônomo, sob pena dele próprio sofrer de inanição.

A partir dessa nova realidade, conforme bem sustentam Misugi, Freitas e Efing o convívio social e relações jurídicas foram alterados, reforçando a necessidade da revisão do Direito que as baliza, revisitando-o em todas suas áreas à luz da sociedade de informação.[531]

Alain Supiot bem defende que " a subordinação pela qual se definiu em todo o lado o trabalho assalariado, não parou de se diluir e já não fornece hoje um critério jurídico próprio para abraçar a diversidade das situações de trabalho"[532] assim como também "...as próprias formas de organização do trabalho, os progressos técnicos conduzem a conceber uma parte crescente de iniciativa e de responsabilidade no cumprimento de um grande número de tarefas".[533]

---

530 OLEA, Manoel Alonso. Introdução ao direito do trabalho. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2ª.ed. Porto Alegre: Sulina, 1969. p.177.

531 MISUGI, Guilherme; FREITAS, Cinthia, Obladen de Almendra; EFING, Antônio Carlos. Releitura da privacidade diante das novas tecnologias: realidade aumentada, reconhecimento facial e internet das coisas. **Revista Jurídica Cesumar: Mestrado (online**), v.16, p.431, 2016.

532 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.341.

533 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.342.

Da mesma forma:

> O trabalho não pode nem deve ser reduzido à forma histórica particular que assumiu nas sociedades industriais desde o século XIX, isto é, o emprego assalariado a tempo completo. A forma assalariada não é mais do que um momento da longa história do trabalho, momento no qual, pela primeira vez, pôde ser concebido como uma liberdade inerente a todo o homem, e não há como um constrangimento reservado às classes inferiores da sociedade. Mas esse primeiro passo – o da liberdade de trabalho entendida como liberdade formal – estava ligado à noção de trabalho abstracto, de trabalho objeto do negócio. O próprio movimento do operário, na sua tentativa de engrandecer a figura do trabalhador, ficou prisioneiro dessa concepção redutora do trabalho [...] o contrato de trabalho, embora tenha servido para reintroduzir os direitos da pessoa na prestação de seu trabalho, veiculou, por seu lado, uma concepção puramente abstracta e quantitativa do trabalho que parece hoje ultrapassada pela história.[534]

Amauri Mascaro, afirma que é necessário rever o campo de aplicação do Direito do Trabalho, ou seja, resolver os confins desse ramo do direito para que se possa dispensar proteção aos grupos vulneráveis, apesar da dificuldade que a ideia encontra.

Apesar de reconhecer no trabalho subordinado o centro de proteção do Direito do Trabalho opta por defini-lo como o ramo do direito que estuda todas as relações de trabalho e não somente o trabalho assalariado subordinado. Para isso cita as novas formas de trabalho já identificadas na Italia e na Espanha já equiparadas ao parassubordinado.[535]

Neste sentido, diante desta nova realidade, deve ser reavaliado o trabalho assalariado como único destinatário da proteção trabalhista.

Gabriela Neves Delgado também advoga pela ampliação do objeto do Direito do Trabalho, pois para ser dinâmico e condizente com a realidade deve ser reinterpretado e permanentemente investigado: "A obra propõe uma reconstrução jurídica da proteção do trabalho por meio da introdução de nova fundamente à seara justrabalhista, baseada na orientação filosófica de que todo trabalho digno deve ser efetivamente protegido pelo Direito do Trabalho".

A própria Constituição Federal Brasileira prevê, como fundamentos da República Brasileira a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º) e ao estabelecer que a ordem social tem como base o primado do trabalho (art. 193).

---

534 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.340.

535 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.193-196.

Já o *caput* do art. 7.º da Carta Magna nomina, como destinatários dos direitos sociais, os trabalhadores, conceito mais amplo que, na sistemática constitucional (e como já sustentamos), conjuga-se ao de relação de trabalho. Deduz-se, portanto, que a extensão do núcleo dos direitos fundamentais trabalhistas a trabalhadores não-empregados deverá ser traçada a partir dos contornos da relação de trabalho *lato sensu*.[536]

Nesse sentido, alude Amauri Cesar Alves que a interpretação da norma constitucional deverá ser sistêmica percebendo-se que o trabalho – e não o emprego – perpassa toda a Carta Político, sendo valorizado por ela.[537]

No capítulo da ordem econômica faz menção novamente a finalidade de "assegurar a todos existência digna" (artigo 170, *caput*).

Grau[538] identificando esta dupla presença do princípio da dignidade humana, em especial no capítulo próprio da Constituição Federal, reputa que no Brasil este princípio representa não somente um fundamento da República, mas também indica o fim da ordem econômica.

Ledur[539] a partir dos ensinamentos de Alexy e Hesse, propugna por uma concreção dos direitos do trabalho pelo Estado e pela sociedade civil. Segundo leciona o artigo 170, *caput*, da Constituição relaciona diretamente a existência digna ao princípio da valorização do trabalho humano.

Conclui assim que "o confronto entre ambas as normas evidencia que a dignidade da pessoa humana é inalcançável quando o trabalho humano não merecer valorização adequada".[540]

O próprio art. 114 da Constituição Federal determina a competência material da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangendo também "outras controvérsias decorrentes do trabalho".

---

536 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.147, jan./jun. 2010.

537 ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004. p.103.

538 GRAU, Eros. **A ordem econômica na constituição de 1988**: interpretação e crítica. 5.ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p.249.

539 LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988. p.58.

540 LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988. p.58.

Negar a proteção a todo o trabalho digno é negar a sua proteção enquanto valor humano, condizente com a proposta de Estado Democrático de Direito fundado sobre a dignidade da pessoa humana e efetivação dos direitos fundamentais, além de negar a razão da formação histórica do Direito do Trabalho.

As tentativas hermenêuticas de elastecimento do conceito de subordinação seguem propósito inverso de alargamento do objeto Direito do Trabalho. A tutela desses novos modelos de trabalhos não passaria, portanto, pelo reconhecimento destes enquanto novos fenômenos que os afastam do trabalho subordinado, mas que merecem a tutela, mas como diferente roupagem do trabalho subordinado tradicional mantendo o propósito do campo laboral, portanto, inabalável.

A análise de Giuseppe Santoro-Passarelli, em um ambiente já acostumado a formas de trabalho intermediárias reconhecidas pela lei, como a parassubordinação e a coordenação contínua e coordenada louva o desejo do legislador italiano de não ser indiferente a elas.

Para este autor, não se pode negar que se está consolidando a convicção que o objeto da lei do trabalho já não coincide com o trabalho subordinado, nascido na empresa, mas deve se estender a outras formas de trabalho de "autoemprego contínuo".[541]

Na mesma linha, chama a atenção para que, além do discurso articulado sobre proteção das relações subordinada e parassubordinada, faz-se necessário observar a ampla e heterogênea gama de trabalhadores autônomos e fracos compostos por pequenos profissionais que também querem permanecer independentes e, no entanto, carecem de salvaguardas legais e coletivas.[542]

O autor reconhece a dificuldade em estabelecer os critérios de identificação do trabalho autônomo débil, mas essa dificuldade não permite ignorar o fenômeno. Deve o legislador, portanto, criar uma rede de proteções para essas categorias de trabalhadores pois cobrem uma área de trabalho relevante.[543]

O argumento de Passarelli é de extrema importância, pois mesmo não estando na condição de trabalhador subordinado, permanece o trabalhador em posição de

---

[541] SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavori e dell'ocupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015. p.210 e 211.

[542] SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavori e dell'ocupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015. p.211.

[543] SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavori e dell'ocupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015. p.210 e 211.

desvantagem. A debilidade, portanto, sustenta a necessidade de proteção, como também defende Goulart.[544]

A despeito das facilidades de cadastro e contratação, e até para facilitar a inserção do trabalhador no modelo proposto mediante requisitos já previamente estabelecidos unilateralmente, as plataformas tem como característica os contratos ditos "de adesão" no qual o trabalhador adere sem concessões ou possibilidade de discussão causando uma forte assimetria contratual com o trabalhador em posição de desvantagem.

Supiot[545] lembra que a maioria dos civilistas reconhece que o efeito imperativo do contrato decorre necessariamente de uma regra exterior à vontade – *Pacta Sund Servanda* – "regra cujo respeito o legislador garante na medida em que ela permite sancionar operações econômicas e socialmente úteis". Assim, essa ideologia permitiu acolher na família dos contratos os contratos "de adesão", marcados pela desigualdade das partes e pela ausência de negociação prévia.

Neste sentido Goulart traça um paralelo com a vulnerabilidade do consumidor a justificar a sua proteção legal:

> De forma análoga, as relações de consumo também partem da mesma lógica: não se pode negligenciar que individualmente, o consumidor é presumidamente refém de um sistema capitalista que anula sua capacidade de barganha negocial. Nessa linha, o Direito toma por base a chamada *vulnerabilidade* do consumidor que decorre diretamente da disparidade das forças econômicas diante dos fornecedores em geral. Estes, por sua vez são assim caracterizados por terem melhores condições de impor sua vontade. Pode-se verificar que, assim como o consumidor, o trabalho (empregado ou não) é parte vulnerável na relação de trabalho.[546]

Desta feita, ressalta o autor, é preciso uma legislação intervencionista para garantir de certa forma o consentimento, ou maior igualdade real entre as partes evitando o desequilíbrio no contrato. O Direito, portanto, seria um corretivo da aspiração

---

544 Goulart defende a proteção ao autônomo enquanto dependente, partindo de uma análise do objeto contratual da hipossuficiência. GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011.

545 SUPIOT, Alain. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016. p.156.

546 GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. p.236.

individual, em razão dos termos serem impostos unilateralmente estando o trabalhador em posição de desvantagem.[547]

Mesmo que as partes tenham emitido corretamente sua declaração, expressando consentimento, se verificado que um dos contratantes se encontra em posição de *debilidade¸* o Direito considera simples adesão, presumindo ausência de negociação das cláusulas contratuais. A tutela se justifica, portanto, pela posição de debilidade do trabalhador em relação ao contrato.

Entender pela restrição da tutela do Direito do Trabalho ao contrato de trabalho subordinado seria, então, desvalorizar o trabalho, não lhe proporcionando a tutela adequada, abalando a existência humana, tendo em vista que possui caráter imprescindível e universal para o desenvolvimento do homem e da sociedade. O Crescimento socioeconômico de qualquer nação só pode ser atingido pelo trabalho.[548]

Nem mesmo do ponto de vista econômico outra interpretação seria menos razoável. Segundo sustentado em um estudo da própria OIT, a principal racionalidade econômica para a existência do Direito do Trabalho é a existência de uma importante falha de mercado, caracterizada pela assimetria no poder de barganha entre empregadores e trabalhadores. Deste ponto de vista, o Direito do Trabalho constitui também um importante meio de regulação do próprio funcionamento do mercado, uma vez que relações de trabalho imperfeitas não produzem resultados ótimos na economia tanto do ponto de vista individual como do social.[549]

A lei do trabalho regula a relação trabalhista, dando aos trabalhadores algum nível de proteção ou benefícios, o direito de se sindicalizar e negociar coletivamente, além de definir direitos e deveres de ambas as partes. Ao mesmo tempo, as leis sobre trabalho e emprego geralmente implicam custos, especialmente para as empresas. Em ambos os sentidos, eles influenciam os salários, o emprego, a alocação de

---

547 GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. p.236-237.

548 GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. p.248.

549 CHACALTANA, Juan. **Economic implications of labour and labour-related laws on MSEs**: a quick review of the Latin American experience. International Labour Office, Job Creation and Enterprise Development Department. Geneva: ILO, 2009. 1 v. p.3. (Employment working paper, n.31). Disponível em: <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_115966/lang--en/index.htm>. Acesso em: 02 jun. 2009.

recursos, e afetam outras variáveis agregadas como o bem-estar, a demanda, comércio, investimento.[550]

Esse embate epistemológico do Direito do Trabalho sobre o fim que o mesmo deve cumprir na sociedade é importante pois influi no campo da política legislativa, para avanço e definição dos imperativos sociais da nova realidade do processo produtivo.

Esse avanço, porém, deve observar a ressalva feita por importantes doutrinadores reunidos em 2008 na Universidade de *Tor Vergata* em Roma para analisar as relações de trabalho situadas nas zonas intermediárias entre subordinação e autonomia. Segundo concluíram, deve haver uma reavaliação na "tendência da sentença judicial em transformar em empregado aquele que está em situação que tangencia nas zonas de separação de áreas de trabalho próximas, que não devem ser assim interpretadas".[551]

4.1.1.1 A necessidade de releitura e reconstrução da dicotomia codicista entre trabalho autônomo e subordinado – a possibilidade da intrução de uma tutela modular

Neste contexto, bem pontua Alice Monteiro de Barros[552] que a contraposição entre o trabalho subordinado e trabalho autônomo exauriu a sua função histórica sendo que os atuais fenômenos de transformação de processos produtivos (tais como a intermediação de mão de obra via plataformas *digitais*) reclamam do Direito do Trabalho uma resposta à esta nova realidade.

> A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado, ou trabalho parasubordinado), com tutela adequada, mas inferior àquela prevista para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste no nosso ordenamento jurídico e, ao lado dos casos típicos, que não ensejam

---

550 CHACALTANA, Juan. **Economic implications of labour and labour-related laws on MSEs**: a quick review of the Latin American experience. International Labour Office, Job Creation and Enterprise Development Department. Geneva: ILO, 2009. 1 v. p.3. (Employment working paper, n.31). Disponível em: <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_115966/lang--en/index.htm>. Acesso em: 02 jun. 2009.

551 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.432.

552 BARROS, Alice Monteiro de. Considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e pracista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v.67, n.4, p.158, out./dez. 2001.

> dúvidas, surgem figuras intermediárias que se situam nas chamadas "zonas grises", cujo enquadramento apresenta-se difícil, denotando certa complexidade e conduzindo a jurisprudência à fixação de alguns critérios práticos para definir a relação concreta.[553]

Em um sistema jurídico que se baseia em uma rígida lógica dualista que não deixe espaço para uma categoria intermediária entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, o intérprete deve redirecionar os dados e os elementos factuais para um extremo ou outro, avaliando-os e sopesando-os como um todo para inseri-los em algumas das realidades.[554]

Dentro da contraposição rígida do trabalho subordinado/trabalho autônomo, a CLT não é mais capaz de fornecer a resposta satisfatória para a proteção dos trabalhadores coordenados digitalmente pois este é caracterizado por um nível de autonomia inconciliável com o poder gerencial do empregador em grau suficiente para a caracterização de subordinação plena.

O trabalho autônomo, por outro lado, não fornece proteção significativa a relação de trabalho.

Diante da inadequação das duas definições regulatórias para proporcionar uma proteção efetiva para o novo trabalho, surge a necessidade de intervir para regular a posição deste trabalhador independente fora da rígida dicotomia trabalho autônomo/trabalho subordinado.

Uma parte da doutrina trata de chamar esta condição como incluída na tal "área cinzenta" como sendo a fronteira que eles ocupam entre trabalho independente e trabalho subordinado, para depois contemplar a criação de um gênero terceiro entre autonomia e subordinação, ao qual deve ser atribuído proteções específicas.[555]

Essas novas formas de trabalho se assemelham de alguma forma com o que indica a doutrina italiana como "trabalhos autônomos de segunda geração" ou em alguns sistemas europeus, com o trabalhador autônomo economicamente dependente. Suas características, apesar de semelhantes não permitem um enquadramento

---

553 BARROS, Alice Monteiro de. Considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e pracista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v.67, n.4, p.158, out./dez. 2001.

554 PUEBLA, Eduardo Martin. **El trabajo autónomo economicamente dependiente**: contexto europeo y regimen jurídico. Valencia: Tirant lo blanch, 2012. Edição do Kindle. Loc. 1822.

555 CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 220-223.

legislativo perfeito ao que preferimos chamar por conta de os argumentos traçados nos campos anteriores de "trabalho coordenado digital".

Assim, o trabalho subordinado, como forma típica de inserção do trabalhador na empresa, perde o caráter de exclusividade como destinatário da proteção legal e essa integração legal também pode ser pode ser legitimamente realizada também através de uma "colaboração coordenada e contínua não subordinada" como já reconhecido na Itália.

A classificação da categoria de trabalhadores como autônomos e subordinados em sentido rígido mutuamente exclusivas, um verdadeiro pilar na construção codicista de 1943 não serve mais para distinguir todos os trabalhos que são realizados.

Diante da inadequação das duas definições tornam-se válidas as discussões modernas, senão para superar, pelo menos, para desarmar a estrutura binária da matéria, para então contemplar a criação de um gênero *tertium* entre autonomia e subordinação, ao qual deve ser atribuído um regime intermediário de garantias e proteções.[556]

Uma área "híbrida", na qual as relações apresentam elementos comuns aos dois modelos fundamentais baseada precipuamente no trabalho digital exigiria um delicado trabalho de modulação de proteções, principalmente levando-se em conta a pluralidade de tipos de trabalho via plataforma.

Para trabalhos localizados na "zona cinzenta", parte da doutrina, defende uma diversidade de rol de direitos a serem compreendidos de acordo com o avanço progressivo de regimes de subordinação até atingir a subordinação em sentido clássico, no modelo proposto do Alain Supiot no relatório dirigido à Comissão Europeia, que prevê círculos concêntricos de proteção partindo de um primeiro círculo de garantias relativas a direitos sociais universais, um segundo para direitos sociais não profissionais, um terceiro sobre o direito comum da atividade profissional e um último círculo de direitos aplicáveis ao trabalho subordinado em sentido estrito.

Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento observa que "são especiais modalidades de trabalho que se caracterizam por força de sinais identificadores

---

[556] Também em CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dipendente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle. Loc. 220-226.

significativos. Esses sinais podem identificá-las como "materialmente diversas embora juridicamente equiparadas às do empregado tradicional [...]".[557]

O autor chama esse tipo de trabalho de "modalidade de trabalho juridicamente autônomas embora materialmente dependentes" e exemplifica no trabalho eventual, intermitente e algumas formas hipossuficientes de trabalho autônomo.

Destaca ainda que algumas formas são "idênticas às situações de emprego-padrão-típico," mas subjetivamente diferentes – em razão do tipo de sujeitos na relação jurídica – como o trabalhador temporário e o cooperado.[558] A conclusão veste perfeitamente o caso analisado.

O mesmo autor relata que em 2008 foi realizado na Universidade de *Tor-Vergata* em Roma com a presença dos maiores professores universitários dos principais países da Europa para discutir o tema das fronteiras do trabalho autônomo no Direito do Trabalho. A conclusão foi de que a concepção binária de autonomia-subordinação seria insuficiente para abranger toda a multiplicidade de situações que se desenvolvem na sociedade pós-industrial. Assim haveria a necessidade da construção no direito da construção "tricotômica" ou "trinaria".

É importante também, sintetizar as propostas acolhidas no encontro descritas pelo autor:

> a) o Direito do Trabalho não abrange as novas modalidades de trabalho: b) existem relações de trabalho que se situam numa zona cinzenta, que não se enquadram nem na autonomia plena nem na subordinação total; c) essas novas modalidades não podem ser resolvidas pelo direito civil, e estão num estado de incerteza jurídica que exige proteção legal; d) não obstante, a essas novas modalidades de trabalhadores devem ser assegurados alguns direitos, como os direitos fundamentais do trabalho decente, a produção contra discriminações, a proibição do trabalho forçado, a defesa das crianças e adolescentes que trabalham e a produção da seguridade social;[559]

Ainda na Europa, a questão já havia si estudada no "livro verde" da Comissão das Comunidades Europeias em 2006. O livro verde foi um estudo encomendado pela Comissão que visou lançar um debate sobre assuntos relacionados a modernização

---

[557] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.430.

[558] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.431.

[559] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.432.

do Direito do Trabalho no século XXI, tais como os desafios decorrentes da disparidade entre os regimes jurídico e contratual em vigor e as realidades do mundo do trabalho, promoção da flexibilidade em articulação com a segurança do emprego, independentemente da forma do contrato de trabalho, estimular o debate sobre a possibilidade de diferentes tipos de relações contratuais, e contribuir para incentivar a modernização do Direito do Trabalho, tendo em atenção os benefícios e custos globais em causa, e em particular eventuais problemas para as pequenas e médias empresas.[560]

Foi o que convencionou-se chamar de "flexissegurança" ou "flexigurança".[561]

A Comissão Europeia reconhece nesse estudo que, o aparecimento de diferentes formas de trabalho atípico ultrapassou as fronteiras entre o Direito do Trabalho e o Direito Comercial, sendo que a distinção binária tradicional entre trabalhador por conta alheia e trabalhador por conta própria deixou de refletir fielmente a realidade económica e social do trabalho.[562]

Assim, segundo consta no estudo, há verdadeiras dificuldades em articular modalidades de trabalho novas e dinâmicas com o quadro tradicional da relação de trabalho.

Não por outro motivo, algumas legislações da comunidade europeia já permitem essa diferenciação em nível constitucional. Santoro-Passarelli ressalta que, de acordo com sua interpretação, a Constituição Italiana em seu art. 3.º parágrafo 2.º[563], habilita o legislador ordinário a aplicar tratamento normativo diverso a diferentes relações, de modo a garantir uma distribuição equitativa das proteções entre diferentes tipos de trabalho.[564]

---

560 EUROPA. **Livro verde**: modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI-COM (2006) 708 final. Comissão das Comunidades Europeias. Bruxelas, 2006. p.4. Disponível em: <http://www.oa.pt/upl/%7Bad7c5ce7-326d-481f-a248-cb41b06ac9db%7D.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

561 Ambas traduções aceitas de *"flexicurity"*. Da última inclusive em ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança**: a reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

562 EUROPA. **Livro verde**: modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI-COM (2006) 708 final. Comissão das Comunidades Europeias. Bruxelas, 2006. p.11. Disponível em: <http://www.oa.pt/upl/%7Bad7c5ce7-326d-481f-a248-cb41b06ac9db%7D.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

563 *"Art.3, comma 2. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la liberta' e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"*. (ITÁLIA. Constituizione Della Repubblica Italiana).

564 SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavori e dell'ocupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015. p.211.

Importa ressaltar que, assim como o trabalho parassubordinado, a criação de uma figura terceária de trabalho coordenado digital proposta mantem-se como espécie do gênero relação de trabalho, pessoal e oneroso, sem que se possa observar a subordinação clássica.

Não se trata de uma pseudoautonomia ou uma forma de criar uma segunda classe de trabalhadores. Tais seriam críticas imerecidas. Para esta nova categoria, há a necessidade de umta tutela intermediária, com diferente grau de proteção social pois o que é determinado não é, no caso, o processo produtivo, mas as características do resultado-trabalho através de uma relação triangular que, pelas suas característias torna turva as relações e de poder e subordinação sendo apropriada a criação adequada à essa nova *fattispicie* característica da evolução produtiva do século XXI.

4.1.1.2 Propostas de diferentes graus de proteção social para a tutela parcial do trabalhador de acordo com o seu grau de subordinação

Diversos estudiosos na Europa trazem fundamentos para a criação de diferentes graus de tutela social do trabalhador de acordo com o seu reconhecido grau de subordinação e autonomia. Destes destacamos um documento e uma corrente que tem influência na doutrina sobre o tema. O chamado "relatório Supiot" fruto do estudo coordenado pelo doutrinador Francês de mesmo nome e a corrente pluralista italiana.

4.1.1.2.1 O relatório Supiot

Um estudo coordenado por Alain Supiot, a pedido da Comissão Europeia, resultou no chamado "relatório Supiot", cujo objetivo era para realizar uma pesquisa prospectiva e construtiva sobre o futuro do trabalho e Direito do Trabalho a nível comunitário, de forma intercultural e interdisciplinar. A ideia, portanto, era tentar definir evolução futura das categorias básicas de Direito do Trabalho nos países da Europa.[565]

O estudo também, segundo Lorena Vasconcelos Porto, propõe a criação de um "Direito Comum do Trabalho" capaz de reger todos os tipos de atividade profissional.

---

[565] SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.49. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

Os pesquisadores do relatório observaram que tanto as teorias que advogam pela recuperação plena do conceito de emprego (ou trabalho subordinado) como única maneira de fornecer fundos para a previdência social e dar a todos uma identidade profissional genuína quanto aquela que defende o contrário, uma completa ruptura entre proteção social e trabalho, com o reconhecimento tão somente do mínimo universal de benefícios sociais para deixar o resto às forças do mercado, apresentam desvantagens, pois colocam os direitos sociais em um mesmo ponto de partida enquanto que a história demonstra que devemos distinguir entre riscos de segurança social e graus de dependência nas relações de trabalho.[566]

Assim, a proposta foi de que os direitos sociais deveriam se dividir em quatro círculos concêntricos.

O primeiro círculo abrangendo os direitos sociais universais, isto é, os direitos garantidos para todos, independentemente do tipo de trabalho. Esta cobertura universal se aplica hoje no caso de benefícios mínimos de no campo de seguro de saúde, por exemplo além de matéria de direito a formação profissional.[567]

O segundo círculo abrange os direitos com base no trabalho não remunerado como por exemplo o trabalho voluntários e de cuidadores. Para este círculo seriam devidos os trabalhos ligados a aposentadoria, benefícios ligados à criação de filhos, cobertura de acidentes para certos tipos de trabalhos voluntários etc.[568]

O terceiro círculo abrange o direito comum da atividade profissional cuja bases devem ser encontrados no direito comunitário (saúde e segurança, por exemplo).

O quarto círculo, pela proposta de Supiot, abrangeria o trabalho assalariado, ou o trabalho regido pelas leis do vínculo de emprego subordinado.[569]

O princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, no entanto, aplica-se a todos os quatro círculos.

---

566 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.49. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

567 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.49. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

568 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.49. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

569 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.49. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

Esta tipologia, segundo os autores, poderia fornecer uma estrutura útil para definir todo tipo de trabalho, cobrindo períodos de inatividade e treinamento, emprego, trabalho por conta própria e desocupação. O paradigma do emprego seria assim substituído por um paradigma de status ocupacional de pessoas, não definido por busca de uma ocupação ou de um trabalho específico, mas cobrindo as várias formas de trabalho que qualquer um pode realizar durante sua vida.[570]

Para chegar a esta proposta o estudo analisou de forma pormenorizada as mudanças no trabalho e sobre isso apresentou algumas conclusões.

O grupo coordenado por Supiot apresenta as duas interpretações sobre o fenômeno:

Uma, mais tradicional, marxista, segundo a qual a desestabilização da relação de trabalho demonstra um o avivamento da luta de classes e, mais especificamente, a luta entre capital e trabalho. Esta interpretação pressupõe que a natureza do trabalho não sofreu nenhuma mudança fundamental na sociedade pós-industrial. O que mudou, por outro lado, foi a relação entre as forças envolvidas. O capital, então teria se reorganizado se espalhado por todo o mundo, sendo cada menos fixo e mais flexível. Essas transformações de capital trouxeram uma ofensiva de gestão que busca adaptar os trabalhadores às novas condições de desenvolvimento do capital.[571]

Uma segunda interpretação argumenta que não é apenas o capital que mudou, mas que, de forma parcialmente autônoma, o trabalho também mudou. A mudança de um trabalho cujo paradigma era a fabricação de algo material, manufaturado para um novo tipo de trabalho, onde o protótipo é a relação de serviço na qual o trabalho envolve mais interação e manipulação de símbolos do que trabalhar diretamente algo material. Nesta descrição o estudo inclui a as transformações da revolução tecnológica (lembrando que o trabalho é de 1998).[572]

Assim como a natureza do trabalho mudou, muraram também as regras de organização e coordenação desse trabalho. Nesta perspectiva, a relação de trabalho

---

570 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.50. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

571 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.45. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

572 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.46. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

pode ser entendida como uma forma institucional adaptada para um certo modelo de trabalho. Dada a transformação processada neste modelo, precisamos gradualmente buscar novas formas institucionais de proteger a trabalhadores.

Em suma, a desestabilização da relação de trabalho se deu, não somente em decorrência da transformação do capital, mas também pelas mudanças no próprio trabalho.

É a partir desta interpretação que se foca o estudo.

Uma interpretação pura e simples a partir da adaptação do capital e fortalecimento da luta de classes, levaria o Direito do Trabalho e os parceiros sociais a se confrontarem com uma escolha estratégica: O dever de resistência, que deve envolver a defesa da relação de trabalho, a qualquer custo a partir de um esforço para manter um status estável para o trabalhador com um único empregador por um período de tempo indefinido.[573]

Uma segunda estratégia envolveria mera adaptação, a partir do reconhecimento de uma relação de força forte e flexível desacoplando dois sistemas diferentes. Por um lado, existe a necessidade de preservar a relação de trabalho até o momento em que for possível. Por outro lado, deveria haver um esforço para alterar o status de não-emprego, garantindo uma quantidade mínima de proteção. Nesse caso, os sindicatos teriam de se tornar mais "cooperativos" e menos confrontativos. Eles deveriam oferecer serviços gerenciando flexibilidade e recursos humanos, ao invés de fazer parte da retaguarda industrial em uma sociedade pós-industrial.[574]

O grupo de Alain Supiot, critica ambas as soluções, foi dividiriam a sociedade em duas. Teriam também o efeito perverso de transformar o Direito do Trabalho em uma forma de proteção elitista e corporativista para o regozijo daqueles que possuem um status de assalariados.

A terceira estratégia, à qual nos filiamos, consistiria em reinstitucionalizar a relação de trabalho. Uma reinstitucionalização utilizada para redefinição de regras, leis, com a fortalecida participação do ente coletivo. O trabalhador empregado, no sentido do contingente protegido sob a segurança da subordinação plena, deve ser seguido

---

573 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.46. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

574 SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. p.46. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

por um novo status de classificação do trabalho com base em uma abordagem mais abrangente, capaz de conciliar a necessidade de liberdade e de segurança.

4.1.1.2.2 A corrente pluralista italiana

Lorena Vasconcelos Porto discorre que a discussão na doutrina italiana sobre o conceito de subordinação contrapõe duas correntes. A primeira, denominada corrente monista defendida, dentre outros, por Pergiovanni Alleva segundo a qual o conceito de contrato de trabalho (e consequentemente o conceito de subordinação) deve ser reformulado para abranger todos os trabalhadores dependentes socioeconomicamente, inclusive os parassubordinados.

Já a vertente pluralista, é defendida por autores como Tiziano Treu, Adalberto Perulli, Gioseppe Bronzini e Massimo D'Antona. Essa vertente propõe, segundo Porto, "o estabelecimento de tutelas na forma de círculo concêntricos, que propiciam, na célebre definição de Alain Supiot 'uma modelação de tutelas ao longo de um *continuum* que vai da subordinação até a autonomia'".[575]

A vertente defende ainda a manutenção do conceito de subordinação, centrado os critérios do poder diretivo e dependência pessoal do empregado.

Massimo D'Antona, propunha, por exemplo, a extensão de um patamar mínimo de tutelas trabalhistas aos parassubordinados, ou então àqueles localizado na faixa intermediária dos círculos concêntricos. "Trata-se daquelas que são essenciais ao trabalho humano enquanto tal (noção de trabalho "*sans frase*" ou sem adjetivos") e daquelas que se destinam a corrigir a disparidade contratual fática entre o parassubordinado e o tomador normal de sua prestação laborativa pessoal".[576]

Seriam essas tutelas, aqueles concernentes à proteção à intimidade, à vida privada e à liberdade de pensamento, além de direitos sindicais (organização e associação sindical, negociação coletiva e greve), proibição de discriminação, igualdade de tratamento entre homem e mulher, proteção à saúde e à integridade psicofísica, direito a uma remuneração justa e proporcional, direito à aviso prévio e indenização em caso de dispensa imotivada.

---

575 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.221.

576 D'ANTONA. Massimo. *Redefinizione dele fattispicie di contrato di lavoro apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.223.

Lorena Porto, destaca ainda que a ideia defendida pela corrente pluralista encontrou eco na atividade legislativa italiana através da apresentação do projeto de lei de 2002 cujo objetivo era dotar todas as formas de trabalho de um quadro de princípios e direitos para todo tipo de trabalho cujo guia era justamente a "modulação de tutelas" no sentido de uma redefinição ao longo de uma escala contínua de diversas formas de trabalho hoje existentes, partindo de uma base comum a todos os tipos de labor.[577]

Seriam 3 círculos. Um mais amplo, compreendendo uma área comum de tutelas, um denominador comum mínimo, compreendendo contratos como estágio, trabalho voluntário, cooperativas, trabalho autônomo e relação de emprego. Esse primeiro círculo estaria assim, em consonância com a ideia de cidadania social defendida no Relatório Supiot, que deve guiar a remodulação do Direito do Trabalho e social.

O segundo círculo abrangeria apenas o chamado "trabalho economicamente dependente", ou seja, os trabalhadores parassubordinados e empregados. As tutelas sejam ampliadas e intensificadas em relação ao item anterior com o acréscimo da "remuneração justa e proporcional à qualidade e quantidade da prestação" e da garantia da renda nos períodos de descontinuidade do trabalho. São também mais significativas e exigentes as normas sobre cessação contratual, participação sindical e proteção contra suspenção de trabalho por motivos pessoais.

Já o terceiro círculo, mais amplo em termos de tutelas, abrange apenas os empregados com a manutenção das tutelas conferidas atualmente a estes trabalhadores.

Alguns dos direitos deverão, de alguma forma, sofrer adaptações necessárias para a sua efetiva fruição dos trabalhadores autônomos.

Baseado nessas duas importantes contribuições que se tangenciam na proposta de tutela intermediária a partir de círculos concêntricos e, identificando no trabalho coordenado digital um lugar na tutela intermediária, apresentamos os seguintes fundamentos para tanto.

---

577 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.225 e ITÁLIA. Senato Della Republica XVI legislatura. Disegno di legge N. 1872 XVI Legislatura.

4.1.2 Fundamentos para uma proposta de tutela intermediária dos trabalhadores das plataformas

Há a necessidade de garantir aos trabalhadores que vendem a sua força de trabalho via plataforma *online*, diante da sua condição peculiar, a manutenção das tutelas e direitos fundamentais do trabalho, na forma que propõe a corrente pluralista na Itália ou o próprio Relatório Supiot.

A proposta se fundamenta no fato de que os trabalhadores que participam correm o risco de serem excluídos na proteção dos seus direitos fundamentais por não se enquadrarem em qualquer um dos dois estados legais atualmente disponíveis.

A ambiguidade resultante do status legal (ou da falta dele) leva a incertezas e ineficiências no mercado de trabalho para trabalhadores e contratantes.

Essas adaptações são necessárias para, como defende a corrente pluralista italiana, "harmonizar e conectar garantias legais e dinâmicas produtivas".[578]

Além da ausência de subordinação e do estranhamento às características de trabalho autônomo, algumas outras questões podem ser colocadas para fundamentar a proposta de tutela modular.

Não seria a primeira vez que o Direito do Trabalho agasalharia em legislação própria uma relação com características similares a de trabalho subordinado, porém com distintivos próprios. No caso do trabalhador avulso, a justificativa foi justamente a falta de ligação direta entre o prestador de serviços e o tomador da mão de obra com a existência de um intermediário.

Como já reproduzido anteriormente, Aluísio Rodrigues sugere que nessa situação a lei, no entanto, diante da característica preponderante de intermediação, prevê um tratamento legislativo próprio mesmo havendo alguns requisitos da relação de emprego definidora da figura do empregado em um contrato de atividade, e não de resultado com remuneração é por unidade de peça ou produção.

Ocorre que, segundo o autor, apesar de conter todas essas características do trabalho tutelado pelo artigo 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho, "falta-lhe a ligação direta entre o prestador do serviço e o tomador da mão-de-obra. Há um

---

578 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.222.

intermediário entre ambos: ou o sindicato da categoria ou o órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, figura introduzida pela Lei n.º 8.630/93".[579]

Pelo que concebe o Direito tutela reconhecida em relações de características próprias. Foi a força da pressão coletiva da categoria, no entanto, que fez com que ela tivesse constitucionalmente garantidos, direitos idênticos ao do trabalhador subordinado (art. 7.º CF/88, XXXIV).

Também, como já sustentado anteriormente, o fato desse novo trabalhador não conseguir se enxergar em nenhum dos dois modelos reconhecidos na legislação, assim como também contemplar algumas características (inclusive de caráter de direitos de personalidade) que são absolutamente novas aos olhos da lei. A inadequação legislativa pode levar, ao contrario da proteção que se espera, a uma ausência de tutela esperada.

Acresça-se a isso ainda, o fato de que a dificuldade em determinar se os trabalhadores da economia baseada em intermediação de serviços *online* são empregados ou autônomos exigirá longas e dispendiosas batalhas legais. A incerteza resultante é problemática aos trabalhadores, que não conhecem os seus benefícios e também aos empresários, quem enfrentarão custos incertos.

Da mesma forma, ambas as partes enfrentam a perspectiva de alta custos de transação resultantes de litígios.[580] No Brasil, por exemplo, a contribuição trazida pela Jurisprudência sobre o tema ainda é escassa e oscilante.[581]

Em abril de 2017, decisão da 13.ª Vara do Trabalho de São Paulo em processo envolvendo o Uber reconheceu o vínculo de emprego entre a empresa e motorista, determinando o pagamento de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho

---

579 RODRIGUES, Aluísio. A problemática atual do trabalhador avulso. In: PINTO, José Augusto Rodrigues. **Noções atuais de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao professor Elson Gottschalk. São Paulo: LTr, 1995. p.100-101.

580 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.6. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

581 No exterior os casos mais importantes são O'Connor v. Uber (ação 3:13-cv-03826-EMC) no Tribunal da Califórnia no qual se pleiteava o reconhecimento da condição de empregado. Este processo foi resolvido por acordo entre as partes no qual a empresa concordou em pagar uma indenização de 100 milhões de dólares. Também o célebre processo 2202550/2015 de Y Aslam e outros vs. Uber B.V. e outros perante o Tribunal do Trabalho da Inglaterra no qual o Juiz inglês entendeu por reconhecer a condição de não-autônomo do motorista do Uber declarando o direito ao salário mínimo e proteção previdenciária. Mais recentemente, a comissão de trabalho justo da Austrália, decidiu que o trabalhador do Uber não é empregado sob a lei Australiana. (*Fair Work Act 2009 s.394 - Application for unfair dismissal remedy. Mr Michail Kaseris vs Rasier Pacific V.O.F (U2017/9452*)).

reconhecido, além de Dano Moral de R$ 50.000,00 pela suposta sonegação de garantias sociais dos trabalhadores.[582]

Já antes disso, em 13 de fevereiro de 2007 a 33.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, da mesma forma, reconhecia a existência de subordinação entre motorista e o Uber determinando o reconhecimento de vínculo entre a plataforma e o trabalhador, em especial pelo reconhecimento da subordinação estrutural defendida por Mauricio Godinho Delgado. Houve a condenação em verbas rescisórias e reflexas decorrentes do contrato de trabalho, duas horas extras diárias com seus reflexos e reembolsos com despesas diversas.[583]

Essa mesma Sentença foi depois reformada no único julgamento em sede de Tribunal de segunda instância sobre o tema até a presente data. O Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região em Minas Gerais entendeu por modificar o entendimento da Sentença e afastar todas as condenações de primeiro grau por não reconhecer a existência de subordinação no contrato. A corte partiu de um conceito clássico de Subordinação a partir da ausência de heterodireção exercida da empresa sobre o trabalho do autor. Segundo o Tribunal Mineiro, "existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, o que se comprovou não ter havido entre as partes".[584]

O que se observa é que as interpretações dos Tribunais variam de acordo com os estatutos, diversas compreensões hermenêuticas ou até mesmo ideológicas.

Nem mesmo na doutrina há consenso sobre os critérios de configuração do trabalho subordinado, do mais forte ao menos abrangente, as teses ampliam e restringem o conceito, ou simplesmente negam a sua aplicação.

---

582 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. 13.ª Vara do Trabalho. **Sentença no Processo 1001492-33-2016-5-02-0013**. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. Publicada em 13 de fevereiro de 2017.

583 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. **Acórdão no Processo 0011359-34.2016.5.03.0112**. Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Publicação: DJ 21/11/2017. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81733>. Acesso em: 21 mar. 2013.

584 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. **Acórdão no Processo 0011359-34.2016.5.03.0112**. Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Publicação: DJ 21/11/2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81733>. Acesso em: 21 mar. 2013.

As atuais leis trabalhistas não são harmonizadas ou aplicadas de forma consistente podendo haver graves problemas de enquadramento diante dos diversos estatutos.

Em terceiro lugar, por estarem na chamada "zona cinza", intermediária, esses trabalhadores não têm meios para garantir muitas das proteções e benefícios disponíveis para empregados tradicionais.[585]

Conforme bem sustenta o livro verde da Comissão Europeia, devido ao fato de os estatutos do trabalhador autônomo não estarem claramente definidos pelas disposições nacionais de caráter legal e administrativo, abrir-se-ia espaço para o enquadramento errôneo proposital para contornar as legislações nacionais.[586]

Assim, a insegurança e indefinição abriria espaço para o enquadramento errôneo proposital como trabalhador autônomo restando desprovido o trabalhador das proteções pertinentes.

Não se trata, repetimos, de criar um trabalhador de "segunda categoria" ou de "segunda classe" para atender as demandas de interesses empresariais e demandas do capital.

Ao contrário, o que se pretende, é permitir tão somente a operacionalização e fruição de direitos pelo trabalhador. Nesse sentido, a adaptação não pode ser feita pela lei existente, nos aspectos mais relevantes e essenciais.

Ao contrário, portanto, da própria crítica ácida, é a própria manutenção do trabalhador na chamada zona cinzenta que o torna um trabalhador de segunda classe, sem quaisquer direitos.

Reconhece-se, portanto, de acordo com a proposta de círculos concêntricos de Supiot o local dos trabalhadores das plataformas junto aos parassubordinados na faixa intermediária entre aquela mais externa destinada aos trabalhadores subordinados com a plenitude dos direitos e a área mais interna dedicada aos trabalhadores autônomos em sentido estrito, devendo tais direitos serem definidos de acordo com o poder de força de aglutinação coletiva destes trabalhadores.

---

585 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.6. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

586 EUROPA. **Livro verde**: modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI-COM (2006) 708 final. Comissão das Comunidades Europeias. Bruxelas, 2006. p.4. Disponível em: <http://www.oa.pt/upl/%7Bad7c5ce7-326d-481f-a248-cb41b06ac9db%7D.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

Além dos fundamentos já trazidos, entendemos por relevante a citação daqueles trazidos pelo projeto Hamilton, estudo que vem servindo de referência a diversos projetos de enquadramento legal pelo mundo.

4.1.2.1 O projeto Hamilton

O Projeto Hamilton foi lançado em abril de 2006 nos Estados Unidos como uma iniciativa de política econômica na *Brookings Institution* (organização não convernamental norte-americana que visa conduzir pesquisas para os problemas do país), envolvendo líderes acadêmicos (Milton Friedman da Escola de Chicago chegou a fazer parte do projeto), empresários e formuladores de políticas públicas para desenvolver estratégias sobre desafios da economia norte-americana. A ideia seria apresentar ideias inovadoras dos principais pensadores econômicos de todo o país para injetar novas opções de políticas, às vezes controversas, no debate econômico nacional.[587]

A estratégia deveria ser baseada em três princípios inter-relacionados: o crescimento econômico deve ser amplo para ser forte e sustentável a longo prazo; a segurança econômica e o crescimento econômico podem se reforçar mutuamente; e que um governo efetivo pode melhorar o desempenho econômico.

A ideia, portanto era lançar, artigos, organizar eventos e publicar livros parar ter um impacto imediato nos círculos de formulação de políticas públicas.[588]

Em dezembro de 2.015 o projeto ofereceu uma "proposta para modernização da legislação trabalhista" cujo principal aspecto é a criação da figura híbrida do "trabalhador independente" (*independent worker).* A proposta foi confeccionada para o Seth D. Harris da Universidade de Cornell e Alan B. Kruger da Universidade de Princeton.[589]

A proposta se preocupa com os trabalhadores nos dois tipos de *crowdwork* – *online e offline* – e tem influenciado diversos estudos sobre o tema no mundo, incluindo

---

587 THE HAMILTON PROJECT. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/about/>. Acesso em: 12 dez. 2017.

588 THE HAMILTON PROJECT. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/about/>. Acesso em: 12 dez. 2017.

589 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

importantes iniciativas do departamento de políticas públicas do parlamento europeu[590] além da novíssima proposta de lei italiana sobre "trabalho autônomo mediante plataforma digital" disegno di legge 2934 (DDL S. 2934 - XVII Leg), ainda em trâmite no Senado italiano, além de fornecer importante guia sobre o tema.

O estudo se fundamenta no fato de que os trabalhadores que participam correm o risco de serem excluídos deste do pacto social por não e enquadrarem em qualquer um dos dois estados legais atualmente disponíveis nos Estados Unidos, o do emprego e do trabalho autônomo. A ambiguidade resultante do status legal (ou da falta dele) leva a incertezas e ineficiências no mercado de trabalho para trabalhadores e contratantes.

A existência de longas e dispendiosas batalhas legais causada pela incerteza é um dos motivos, o que gera uma insegurança tanto para trabalhadores quanto para empresários diante da indefinição de possíveis custos decorrentes dos litígios.[591]

Em segundo lugar, o estudo traz o fundamento da falta de harmonização das leis e pluralidade de estatutos do trabalho nos EUA. Também, as interpretações dos Tribunais variam de acordo com os estatutos porque seus os propósitos também variam. (Os autores ainda ressaltam a problemática de existirem legislações diferentes em estados diferentes sobre o tema).

Em terceiro lugar, o fato de os trabalhadores autônomos não terem meios para garantir muitas das proteções e benefícios disponíveis para empregados tradicionais.[592]

Sendo assim, o que os autores chamam de "trabalhador independente", nome dado ao modelo híbrido proposto, teriam aumentados seu poder de barganha tanto em relação aos contratantes e plataformas. Da mesma a nova classificação seria importante também para as empresas já que se evitaria que alguma delas obtivesse vantagens injustas sobre seus concorrentes.

---

590 SCHMID-DRÜNER, Marion. The situation of workers in the collaborative economy. **Parlamento Europeu**, out. 2016. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

591 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.6. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

592 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.6. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

Da mesma forma a incerteza esse sistema de classificação dicotômica facilitaria a classificação equivocada intencional dos trabalhadores pelos empregadores, geralmente na direção do status de autônomo o que privaria aqueles das proteções e benefícios legais importantes.[593]

Sendo assim, é proposta a criação de uma terceira figura, intermediária ao empregado e o autônomo com os seguintes propósitos, dos quais faremos um paralelo com a realidade brasileira:

Dever-se-á garantir a liberdade para organização da categoria e negociações coletivas. Segundo a proposição as leis americanas antitruste devem ser alteradas para permitir que trabalhadores autônomos possam se organizar com o objetivo de agregar o seu poder de barganha individual para que eles possam negociar com sucesso com seus intermediários nos termos as condições de seu trabalho.[594]

A viabilização de ações coletivas visa resolver desequilíbrios no poder de barganha entre os trabalhadores autônomos e intermediários para influenciar sua remuneração e benefícios ao proporcionar-lhes a oportunidade de ganhar voz.

Uma grande parte dos trabalhadores da *gig economy* brasileira optam por se enquadrar na figura jurídica do microempreendedor deixando, portanto, de ter uma relação de trabalho típica para atuar através de uma pessoa jurídica mantendo uma relação comercial com o contratante/intermediário.

Lembramos que no Direito do Trabalho vige o princípio do contrato-realidade e, estando o trabalhador inserido nos requisitos previstos no artigo 3.º da CLT, ou seja trabalhando de forma subordinada, mediante remuneração, habitualidade e pessoalidade está configurado o vínculo empregatício independentemente da classificação dada entre as partes que pode ser considerada fraudulenta.

A "pejotização" do trabalho, em tese, se este fosse o caminho escolhido pelo legislador também para o trabalho em plataforma na forma como o foi para os trabalhadores em salão de beleza, não poderia afetar o direito à livre associação.

---

593 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.7. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

594 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.15-16. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

A criação de uma terceira figura a enquadrar os trabalhadores da economia colaborativa serviria também para permitir o agrupamento desses trabalhadores para negociar benefícios em grupo (*pooling)*, tais como seguros ou empréstimos, por exemplo, serviços que no Brasil, por exemplo, já são oferecidos por sindicatos e associações.[595]

A criação desta terceira figura serviria também para permitir o acesso ao seguro por compensação (*compensations insurance)*, a versão do seguro contra acidentes e doenças que visa prover compensação financeira em caso de fatalidades independente dessa fatalidade ter ocorrido por culpa de ação do empregador ou não. Ao contratar tais seguros, as empresas receberiam imunidade contra custosas ações judiciais.[596]

No Brasil, a contratação de seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregado é prevista no artigo 7.º, XXVIII da Constituição Federal.[597] Esta contratação, no entanto, por previsão expressa constitucional, não exclui a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.

A criação de uma terceira categoria de trabalhador na multidão em plataforma, o *crowdworker*, ainda permitiria segundo os autores o estabelecimento de uma legislação de proteção contra jornadas abusivas.

O trabalhador, enquanto autônomo, não possui qualquer medida de limitação de jornada de trabalho ou mesmo existe a possibilidade de medi-la em proveito de *outrem.*

Os autores concordam que não deva haver uma isenção de tratamento dos autônomos ou empregados no que pertine ao controle de jornada e a consequente remuneração mínima ou extraordinária. Neste caso deverão as partes, trabalhadores e plataformas negociar os benefícios livremente de acordo com as características de cada modelo de negócio próprio. O mesmo dar-se-ia em relação ao seguro-desemprego já que o vínculo normalmente se dá pela mera inscrição no serviço, sem formalidades,

---

595 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.18. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

596 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.19. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

597 "Art. 7.º, XXVIII: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa". (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

sendo, portanto, impossível prever quando o trabalhador pode ou não ir trabalhar mesmo, ou apenas mantém o seu perfil cadastrado e ativo.[598]

De fato, dependendo do tipo de trabalho contratado, é absolutamente impossível qualquer tipo de controle já que o controle se dá *a posteriori* com a avaliação do resultado de um projeto, por exemplo.

No caso dos serviços de transporte e entrega, como o UBER e JAMES[599], por exemplo esse controle é possível já que há acompanhamento via GPS de roteiro e apontamentos de início e final de jornadas já que parte da cobrança é feita por distância rodada.[600]

A proposta ainda explora diferenças entre o trabalhador da *gig* economy e outros trabalhadores terceirizados como os motoristas de táxi, empregados de empresas de terceirização, trabalhadores de empresas de venda direta, e empregados fornecidos pelos sindicatos (a semelhança dos trabalhadores dos órgãos portuários).[601]

Ao final é feita uma análise econômica da proposta que apresenta suas vantagens tais como a redução da incerteza legal, o aumento da eficiência econômica e o fortalecimento do pacto social.

Um dos objetivos da proposta é reduzir a incerteza jurídica associado à indeterminação da condição do trabalhador (empregado, independente contratado ou autônomo).

No curto prazo, uma mudança de lei pode produzir alguma incerteza adicional, mas para que isso seja evitado destacam os autores que é necessário que as regras sejam interpretadas pelo judiciário no contexto das circunstâncias factuais do mundo real além de que se evite a utilização de linguagem ambígua na construção da norma.

A categoria seria criada para preencher esse vazio e melhorar a eficiência e equidade do mercado de trabalho e redução da incerteza jurídica. Muitos trabalhadores

---

598 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.20. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

599 Disponível em: <www.jamesdelivery.com.br>.

600 JAMES. **Tire todas suas dúvidas sobre o james delivery em 10 gifs!** Disponível em: <https://jamesdelivery.com.br/blog/2017/10/19/tire-todas-suas-duvidas-sobre-o-james-delivery/>. Acesso em: 15 jan. 2018.

601 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. p.22-24. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

na "economia *offline*" que atualmente estão na zona brumária do Direito do Trabalho, também se encaixariam nessa nova categoria.

As necessárias alterações legislativas decorrentes, ao fim, reforçam a importância da organização coletiva.

4.1.3 A multiterceirização e o Direito Coletivo do Trabalho. A organização coletiva dos *crowdworkers*. O papel dos sindicatos a prova

O Direito Coletivo do Trabalho, sustenta Romita, destaca o papel fundamental da solidariedade, pois se ocupa das associações sindicais. Trata-se dos direitos fundamentais de solidariedade quais sejam, a liberdade sindical, negociação coletiva, greves representação dos trabalhadores e dos sindicatos na empresa, proteção contra a despedida injustificada, direito ao repouso, saúde e segurança no trabalho, e ambiente do trabalho.[602]

Conforme destaca Stürmer os conflitos de trabalho têm um divisor de águas.

> É da natureza humana que, aqueles que dão a sua força de trabalho para outrem, busquem sempre melhores condições de trabalho e de salário. Por outro lado, os que dispõem da atividade econômica visam lucro. Não há, em um caso e em outro, juízo de valor. Trata-se apenas de realidade oriunda da própria natureza humana. Na medida em que o trabalhador subordinado busque melhores condições de trabalho e o empregador, dono do empreendimento procure lucro, há um natural conflito de trabalho de ordem sociológica.[603]

O direito de livre associação é consagrado na Constituição Federal no artigo 5.º, XVII e de liberdade de associação profissional no artigo 8.º. Além de diversas normas internacionais como o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas aprovado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n.º 226 de 12 de dezembro de 1991.

---

602 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014. p.680-700.

603 STURMER, Gilberto. Negociação coletiva de trabalho como direito fundamental. **Revista Justiça do Direito**, v.31, n.2, p.411, maio/ago. 2017.

O Brasil ratificou o instrumento internacional e seus preceitos estão incorporados ao direito positivo brasileiro.[604]

O artigo 8.º do Pacto dispõe:

> Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:
> a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

São nulos, todos os atos que importem restrições à filiação sindical dos trabalhadores.

No âmbito internacional há ainda previsão nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho. O direito à liberdade sindical pela Convenção 87 da OIT (esta ainda não ratificada pelo Brasil), a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva na Convenção 98. Já a Convenção 154, ratificada em 1994 trata do incentivo à negociação coletiva. A Convenção Internacional número 151 sobre direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública foi aprovada na 64.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 1978 e foi ratificada em 2010 pelo Brasil. A Convenção 135 e a recomendação 143, ambas de 1971 tem por objetivo a proteção dos representantes dos trabalhadores na empresa.

A proliferação global das tecnologias digitais e o deslocamento das relações de trabalho para as plataformas de intermediação de serviços teve impacto não somente na organização individual do trabalho, mas também na organização coletiva dos trabalhadores e principalmente nos sindicatos que com a virtualização das relações deixam de ter o protagonismo da representação coletiva dos trabalhadores da era digital, sem fronteiras geográficas, mas com trabalhadores de carne e osso.

Com as novas formas de organização de trabalho, os sindicatos terão que rever as próprias estratégias e estruturas, ressalta De Masi, pois a rigidez da forma de trabalho é desarticulada e a empresa recupera por outro caminho (dispersão geográfica, miniaturização das peças facilitando o seu transporte, substituição da

---

[604] A Carta de Adesão ao Pacto foi depositada em 24 de janeiro de 1992. O Pacto entrou em vigência no Brasil em 24 de abril daquele ano, na forma do seu artigo 27, parágrafo 2.º. O Decreto n.º 591 o promulgou.

mão de obra pela tecnologia, desregulamentação, etc.) a capacidade de barganha que, ao longo dos últimos 50 anos perdeu em relação aos sindicatos [605,606]

A primeira dificuldade é a própria dispersão da internet. Conforme já dito anteriormente, os trabalhadores podem ser não estão dispostos a cooperar uns com os outros e os comportamentos oportunistas podem ser facilmente incentivados em razão da enorme concorrência.[607]

O trabalhador, na condição de microempreendedor, uma empresa-em-si-mesmo passa a ver no outro não alguém com identidade de interesses, mas um competidor. O espírito do associativismo é, portanto, mitigado em prol de sentimentos egoísticos e individuais

Ainda há a relutância em exercer os direitos em razão da facilidade de desativação do perfil.

Outra dificuldade que o associativismo sindical enfrenta é a auto-organização possibilitada pela internet. Diferentemente do mundo *offline*, seguindo características do próprio trabalho digital, ocorre uma migração das discussões para dos fóruns presenciais para fóruns de internet.

É o que se chama de *soft tools of organization* ou ferramentas suaves de organização (por exemplo, *blogs, facebook* e grupos destinados a reduzir as assimetrias de informação). Em um ambiente bem estruturado de relações industriais, espaços de comunicação como fóruns ou sites setorizados, devem ser considerados um sinal de alerta para sindicatos. Eles são o primeiro passo, geralmente seguido por uma interação do mundo real.[608]

---

605 DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: **A sociedade pós-industrial**. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000. p.90.

606 Godinho traz o exemplo dos trabalhadores avulsos que, mesmo não tendo a condição de empregados, conseguiram os mesmo direitos trabalhistas típicos por terem forte capacidade de organização (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.365).

607 STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, p.9, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017.

608 ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.22, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017.

Em algum sentido, não se deve subestimar a importância das mídias sociais na criação de um "senso de comunidade" conforme bem destaca Aloisi, pois as plataformas usam merchandising, marketing instantâneo e "embaixadores" para envolver as pessoas em um desafio entre o "antigo/chato/institucionalizado" com o "novo/incrível/empreendedor".[609]

O que se vê, portanto, é um movimento de auto-organização dos trabalhadores em fóruns de internet, fóruns de discussões, comunidades *online* e ferramentas, sendo que o movimento de organização deixa de ser centrado na figura de um sindicato para ser gerido através da auto-organização da categoria.

Os usuários da plataforma da Amazon reúnem-se em diversos grupos de discussão como o *turkernation*[610], *turkerhub*[611], *mturkgrind*[612], *mturkforum*[613], *mturkcrowd*[614] e o mais importante deles o *turkopticon*[615] que é utilizado por um perfil de *turkers* profissionais. Há todo um "ecossistema", portanto, voltado às discussões pertinentes, portanto.

No mundo do *crowdwork off line* também há exemplo de auto-organização da categoria. Motoristas do Uber já utilizam fóruns liderados por motoristas e aplicativos de bate papo para suas próprias redes de informação, fora do domínio dos ambientes dominados por algoritmos.

Nos Estados Unidos ganha corpo a iniciativa *coworker*[616], uma plataforma global destinada a promover mudanças no local de trabalho através de "campanhas". A tecnologia facilita que indivíduos ou grupos de trabalhadores iniciem ou ingressem em campanhas para melhorar as condições de trabalho. Se dizem uma instituição sem fins lucrativos. A plataforma se destina também a fornecer um fórum para que empregados de uma mesma empresa agreguem informações sobre o que se passa nos locais de prestação de serviço.

---

609 ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.22, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017.

610 Disponível em: <http://turkernation.com/>.

611 Disponível em: <Turkehub.com>.

612 Disponível em: <Mturkgrind.com>.

613 Disponível em: <http://mturkforum.com>.

614 Disponível em: <https://www.mturkcrowd.com/>.

615 Disponível em: <https://turkopticon.ucsd.edu/>.

616 Disponível em: <https://home.coworker.org/about-us/>.

O blog *ride share guy*[617], por exemplo, fornece orientação e instruções para motoristas maximizarem sua renda comparando os diferentes mercados de compartilhamento de carro. Já o *Guild*[618] é uma empresa de corretagem de seguros que negocia entre empresas de seguro e e plataformas sob demanda.

Os sindicatos, principalmente os europeus parecem já estar cientes dos novos desafios. e correm para dar uma resposta satisfatória aos trabalhadores das plataformas, urgência marcada pelos aumentos de protestos em diversos países.

Em abril de 2016, em Frankfurt, Alemanha, uma rede de sindicatos europeus e norte-americanos, confederações e organizações de trabalhadores se reuniu para discutir estratégias diante da economia baseada em plataformas.[619]

Ao final foi emitido um apelo apelo para a cooperação transnacional entre trabalhadores, organizações de trabalhadores, órgãos reguladores além de plataformas e seus operadores para, "garantir condições de trabalho justas e participação dos trabalhadores na governança no crescente mundo das plataformas digitais de trabalho" tais como *Clickworker, Amazon Mechanical Turk, Jovoto e Uber*.

O documento leva o nome de "Declaração de Frankfurt para o trabalho baseado em plataformas".[620]

Segundo os atores envolvidos o crescimento do trabalho baseado em plataforma traz oportunidades e riscos para os trabalhadores e para a sociedade em geral, sendo uma chance de uma "mudança cooperativa" na relação entre organizações de trabalhadores e administração.

As organizações participantes fizeram a seguinte declaração conjunta:

> No contexto da globalização, digitalização, flexibilização do trabalho, crescente desigualdade de renda nos países e crescente polarização política na Europa e nos Estados Unidos, trabalho justo, o trabalho socialmente sustentável e a real participação dos trabalhadores na construção das condições de trabalho são mais importantes do que nunca. Isso é tão verdadeiro em plataformas digitais quanto no trabalho na indústria ou no escritório. Se nossas sociedades democráticas se pretendem assim se manterem, os trabalhadores devem ter influência democrática sobre a governança do trabalho. A digitalização não precisa contribuir para aumentar a desigualdade de renda e a política polarizada. As empresas, os trabalhadores e os reguladores têm um interesse comum em garantir que os benefícios da digitalização sejam compartilhados de forma ampla e equitativa – e a participação dos trabalhadores na governança

---

617 Disponível em: <https://theridesshareguy.com/>.

618 Disponível em: <https://www.guildinsurance.com.au/>.

619 FAIR CROWD WORK. **The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work**. Disponível em: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>. Acesso em: 10 jan. 2018.

620 Tradução livre de: *"Frankfurt paper on platform-based work"*.

> do trabalho é um mecanismo historicamente comprovado para fazê-lo. Contra o risco de "feudalismo digital", operadores de plataformas, trabalhadores, organizações de trabalhadores, clientes, pesquisadores e reguladores devem trabalhar juntos para levar a democracia a esses novos locais de trabalho digitais.[621]

O documento ainda conclama os diversos atores envolvidos para trabalhar em conjunto para: garantir que as empresas da plataforma cumpram as leis nacionais e as convenções internacionais pertinentes, ao invés de utilizar a tecnologia para contorná-las; Esclarecer o status dos empregados; garantir que os trabalhadores baseados em plataformas que não sejam autônomos e tenham o direito de se organizar e negociar acordos coletivos com operadores de plataformas e/ou clientes; procure assegurar que todos os trabalhadores baseados em plataforma, independentemente do status de emprego, recebam pelo menos salário mínimo em sua jurisdição; garantir que os trabalhadores baseados em plataforma tenham acesso a proteção social – como seguro de desemprego, seguro invalidez, seguro de saúde, independentemente do status reconhecido; desenvolver métodos transparentes e responsáveis para resolver litígios entre clientes e trabalhadores e, se necessário, entre trabalhadores nos casos, por exemplo, de falta de pagamento de clientes ou de alocação clara de direitos de propriedade intelectual; e aumentar a transparência no mundo do trabalho.[622]

Há de se ressaltar também que o documento sindical europeu ressalta que os direitos devem ser estendidos "independentemente do status reconhecido", em uma postura conservadora sobre o tema mantendo a única ressalva para que os mesmos

---

621 Tradução livre de: *"In the context of globalization, digitalization, 'flexibilization' of work, growing income inequality within countries, and growing political polarization in Europe and the United States, fair, socially sustainable work and real worker participation in shaping working conditions are more important than ever. This is just as true on digital platforms as in industrial manufacturing and office work. If our democratic societies are to stay democratic, workers must have democratic influence over the governance of work. Digitalization does not need to contribute to rising income inequality and polarized politics. Businesses, workers, and regulators have a common interest in ensuring that the benefits of digitalization are shared broadly and equitably — and worker participation in the governance of work is a historically proven mechanism for doing so. Against the risk of 'digital feudalism,' platform operators, workers, worker organizations, clients, researchers, and regulators must work together to bring democracy to these new digital workplaces.*" (FAIR CROWD WORK. **The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work**. Disponível em: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>. Acesso em: 10 jan. 2018).

622 FAIR CROWD WORK. **The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work**. Disponível em: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>. Acesso em: 10 jan. 2018; e IG METTAL. **The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work**. Disponível em: <https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018.

não sejam considerados autônomos. Abre-se caminho, portanto, para a criação de uma figura híbrida também.

Há também a iniciativa sindical chamada "*crowdwork* justa" (*fair crowdwork*)[623] que demonstra como os sindicatos terão que se ajustar a esta nova realidade realizando a suas novas competências e responsabilidades diante do momento disruptivo.

Trata-se de projeto conjunto do *IG Metall*, poderoso Sindicato dos Metalúrgicos Alemão, da Câmara de Trabalho Austríaca, da Confederação Sindical Austríaca e do Sindicato sueco *Unionen*, que busca oferecer pesquisas sobre condições de trabalho em diferentes plataformas *online* baseadas em pesquisas feitas com os trabalhadores.

A negociação coletiva, tal como existe hoje, é outra regulação complicada de aplicar nos novos modelos de negócio, ressalta Todoli-Signes. Conhecer as unidades de negociação se torna muito complexo em um mercado virtual onde é difícil computar quanta gente está realmente ativa. O fato de os trabalhadores estarem conectados a plataformas diferentes também é um dificultador. De fato, em um negocio onde os trabalhadores não se conhecem entre sí, não havendo qualquer trato direto entre eles, é muito complexo criam relações de confiança.[624]

Talvez o maior desafio do sindicalismo é a ausência de fronteiras geográfica para trabalho digital. O contratante, a plataforma e o trabalhador podem estar em países e continentes completamente diferentes o que faz com que a relação jurídica seja descentralizada e não obedeça normativos de um determinado país.

Da mesma forma, não havendo unidade territorial dos atores envolvidos pouco resta ao modelo sindical atual para atuar como porta-voz dos trabalhadores.

Assim, o próprio conceito de "coletividade" e "categoria" se dilui em meio a um público fragmentado e disperso entre uma enorme variedade de bens e serviços da sociedade pós-industrial, distanciando o indivíduo das questões coletivas e sociais.

Neste sentido, disserta Merçon:

> Tudo isso esgarça o tecido social, e acaba agravando a crise sindical, cuja causa de fundo é a reestruturação produtiva das últimas décadas. Na nova morfologia do capital e do trabalho, a empresa se desmaterializa e desterritorializa; a classe trabalhadora se fragmenta e precariza. Diante de

---

623 FAIR CROWD WORK. Disponível em: <http://faircrowd.work/>.

624 SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub. p.60.

> tal cenário, a tendência é o sindicato mirar o passado de lutas e conquistas, lamentando a força que perdeu. Ou lhe resta encarar o presente, e talvez descobrir que há sempre o que avançar.[625]

Com a migração do trabalho para ambiente virtual, a desmaterialização do capital, e a diluição de fronteiras físicas, a estrutura sindical, que sempre se espelhou na empresa, no chão de fábrica, talvez tenha que seguir esta tendência, infiltrando-se nos fluxos de informação e de conhecimento que se irradiam na rede.

Assim, também na proposta de Merçon, pode-se então vislumbrar um novo e mais dinâmico modelo de solidariedade e cooperação intra e intersindical, já não mais limitado pelo tempo e espaço, para interagir na instantaneidade e intensamente da web. "Na perspectiva de que o movimento sindical deve se concentrar nas bases, pode-se imaginar mesmo um novo conceito de base sindical, que parta sim do chão de fábrica, mas ali não se confine, organizando-se também on-line, de forma similar às redes sociais e comunidades virtuais".[626]

A multidão, no cotidiano, produz a capacidade de tomar decisões próprias independentes. Esta capacidade de tomada de decisões autônomas permite pensar em um movimento de solidariedade em torno de interesses comuns fora dos sindicatos, em pequenos agrupamentos.

De Masi alerta sobre o risco dos Sindicatos querem optar por atuar defensivamente, opondo-se à inovação, correndo os riscos de passar ao largo da produção do futuro, que se realizaria "contra ele", e não "graças a ele". O ideal seria, no entanto, participar ativamente da elaboração dos modelos inovadores, como bem mostram os exemplos dos sindicatos europeus sendo, neste caso, "uma melhor seleção e formação de quadros, capacidade de adquirir e elaborar informações, definir e realizar pesquisas, estabelecer contatos mais úteis com outros subsistemas, enfim, incrementar a criatividade".[627]

---

625 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.150, jan./jun. 2010.

626 MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.150, jan./jun. 2010.

627 DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: **A sociedade pós-industrial**. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000. p.93-94.

Em resumo, baseando-se na proposta de Domenico De Masi, teriam que se dedicar os sindicados a elaborarem "contramodelos válidos" alternativos aos propostos pela parte adversária a partir de uma atitude ativa, baseada na ciência, cultura, inovação organizacional, mudança de paradigmas e, principalmente, tecnologia.

Caberá aos sindicatos ao final, a descoberta do "comum" na multidão trabalhadora além encontrar um conjunto de singularidades além da própria categoria, de passar a ser um sindicato da multidão ao invés de uma categoria.[628]

[628] Sobre o "comum": HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Multidão**: guerra e democracia na Era do Império. Rio de Janeiro: Record, 2005. p.146 e 147.

CONCLUSÃO

O surgimento de novas tecnologias está influindo decisivamente na velocidade das mudanças sociais e especialmente na reorganização do modo produtivo. Com a criação de plataformas de intermediação de trabalho humano a partir da segunda metade da primeira década do século XXI, o mundo do trabalho vem experimentando uma profunda e radical mudança que tem potencialidade para ser a mais importante desde a introdução do trabalho subordinado.

As plataformas *online* permitiram a reorganização de atividades, a fragmentação em tarefas, facilitaram a prestação remota de serviços, deslocamento de custos, aumento da concorrência, redução as barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos, diluição de fronteiras físicas geográficas entre trabalhadores de diferentes países, além de outras consequências.

Não se trata de se adaptar a novas práticas, mas de romper com o antigo modelo para inserir um modelo totalmente novo em termos de métodos de produção, recursos de gestão, etc. Trata-se, portanto, de mudança paradigmática causada por uma tecnologia disruptiva.

Esse fenômeno não pode ser analisado se não inserido dentro de um ambiente de quarta revolução industrial, indústria 4.0 e de forte tendência de substituição das atividades de trabalho humano por tecnologia pois dele decorre e faz parte.

Entre os impulsionadores tecnológicos de maior impacto da mudança na forma produtiva e no trabalho, está o *crowdsourcing*, a economia do "compartilhamento" e as plataformas de compartilhamento de bens e serviços.

E chamada "economia do compartilhamento" ou "economia baseada na intermediação de bens e serviços por uma plataforma *online*" como preferimos chamar é aquela baseada no uso de plataformas *online* que permitem a terceirização de serviços e acesso temporário a bens e serviços e pode ser dividida em "compartilhamento de bens via plataforma digital" comercial ou não comercial, e multiterceirização ou *crowdsourcing.*

O *Crowdsourcing* ou multitercerização, nomenclatura que passamos a utilizar, é a terceirização de um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido, geralmente grande (as *crowds*, multidões), sob a forma de uma chamada aberta mediante uma plataforma *online* e pode ser dividido em *online* e *offline.*

A implementação deste modelo, pelas suas características, gera um forte impacto nas relações de trabalho e emprego. Não há mais que se falar em empregadores no sentido tradicional, nem em relações tradicionais de emprego, salário fixo ou estabilidades. Trabalha-se com liberdade para quem quiser, a hora que quiser, como incomparável mobilidade.

Em sentido contrário, os trabalhadores se deparam com diversos aspectos nocivos tais como instabilidade de horários, reduzido acesso a benefícios, falta de intereção com outros colegas, possíveis perdas de ganhos comparadas a trabalhadores tradicionais.

Existem, porém, aspectos positivos. As plataformas *online* podem ser úteis para oferecer oportunidades de trabalho aos trabalhadores em zonas onde não existem muitas alternativas de trabalho possíveis, como as áreas rurais ou mesmo campos de refugiados.

Também se apresentam como alternativa possível a pessoas com dificuldade de locomoção, com locomoção reduzida ou que optam por permanecerem em casa cuidando da família, permitindo que pessoas que se dediquem à assistência à infância, a idosos ou outras responsabilidades de cuidado consigam enquadrar o trabalho em torno de seus compromissos;

O compartilhamento de bens via plataforma e o *crowdsourcing* pode criar fonte de renda porque o acesso à fonte de trabalho é facilitado tendo em vista que as barreiras de entrada são muito baixas.

O trabalho não será mais confinado a grandes empresas hierarquicamente estruturadas, invadindo plataformas. A unidade clássica do tempo e do espaço que caracterizou o trabalho até agora está se tornando uma coisa da passado: o trabalho não estará mais situado em um tempo e lugar bem definidos e predeterminados. Muitos identificam estas mudanças como "Neo-Taylorismo digital".

Números mostram que a revolução tecnológica torna as mudanças inevitáveis e irreversíveis devendo o Direito do Trabalho, a partir dessa nova realidade, avançar para eatabelecer uma rede de proteção adequada ao trabalhador. Para que isso aconteça, há a necessidade de avaliar como as novas relações do século XXI se enquadram nos paradigmas postos pelo Direito a partir do inescapável ponto de vista da dependência e subordinação.

A subordinação pode ser explicada através de várias teorias doutrinárias, as quais adotam a regra básica de distinguir do trabalho autônomo, tais como a teoria

do risco, a teoria da propriedade dos instrumentos de trabalho, a teoria do resultado do trabalho, teoria da relação entre o trabalho e a remuneração, a teoria da determinação ou indeterminação prévia das prestações singulares além de uma sexta teoria trazida pela doutrina espanhola pela qual o trabalho subordinado é caracterizado como "trabalho por conta alheia".

Baseado nessas teorias, a doutrina brasileira divide a subordinação em subjetiva, objetiva e estrutural, sendo que as duas últimas ampliam sobremaneira o conceito de subordinação e se baseiam basicamente na integração do trabalhador nos fins e na dinâmica do empreendimento do tomador de serviços.

A justificativa para a ampliação do modelo clássico, subjetivo, baseado na direção das atividades do empregado pelo empregador foi a evolução do modelo produtivo. O modelo clássico passou a ser identificado como datado e insuficiente para abarcar todas as formas de relação de trabalho. Para parte da doutrina o conceito de subordinação se viu em "crise".

Surgiram então novas formas de interpretar a dependência enquanto subordinação para abarcar novas formas de controle do modelo pós-industrial. Foi o que passou a se chamar de "tendências expansionistas do conceito de subordinação" como por exemplo o alargamento dos conceitos de subordinação sob as vertentes objetiva e estrutural.

Em contraposição ao conceito expansionista de subordinação, há a ideia da criação de um gênero terceiro de relação do trabalho, intermediário entre o trabalho subordinado e o autônomo, tal qual a parassubordinação, figura criada no Direito Italiano baseada na colaboração coordenada que inspira diversas outras figuras de "trabalhador autônomo economicamente dependente" como os casos da Espanha e Alemanha.

Esse terceiro gênero serviria para abarcar novas figuras além de outras que já se situam na chamada "zona cinzenta" do Direito do Trabalho na qual emprego, regras e padrões geralmente não são claros. A fronteira que separa o emprego da contratação autônoma é, muitas vezes, indefinida. Uma zona brumária gerada por transformações do trabalho e emprego e a inércia do Direito em regular esses novos fenômenos.

Em relação aos modelos de *crowdwork* analisados, a conclusão é de que estes representam um gênero intermediário, o qual chamamos de trabalho coordenado digital, por não se enquadrar na estrutura binária tradicional de trabalho subordinado ou autônomo merecendo ser tutelado pelo Direito do Trabalho de forma adequada.

O estudo parte de um conceito predefinido construído a partir da teorização, da observação empírica, para que se formule uma hipótese explicativa do fenômeno

Apesar da heterogeneidade que as caracteriza, do frescor da novidade para o campo de investigação e dos limitados recursos científicos deste fato decorrentes, as novas formas de trabalho na multidão produtora via plataforma digital – *crowdwork* podem ser coletadas para fins de estudo em uma única categoria devido à presença de quatro fatos caracterizadores (pressupostos): Uma relação triangular *online* (virtual) entre a empresa da plataforma, o trabalhador da multidão e requerentes – clientes da plataforma; A conexão direta entre o requerente comprador do serviço e o trabalhador de forma *online* via plataforma como sistema de conexão entre eles; Prestação de trabalho humana e individual; Descontiuidade das relações promovidas pela plataforma: a relação entre o requerente e o trabalhador é curta e limitada ao período da atividade contratada;

À luz destes pressupostos temos o conceito de trabalhador *crowdworker* como sendo aquele trabalhador pessoa física que presta serviços individuais para diferentes requerentes, de forma inteiramente virtual ou com contato pessoal, de natureza onerosa, descontínua e limitada ao período da atividade, em uma relação triangular intermediada de forma *online* por uma plataforma virtual.

Esta nova relação de trabalho não configura trabalho subordinado o que pode se observar por diversos motivos. Primeiramente porque, de acordo as suas singularidades, não seria identificável com o ordenamento próprio, tendo em vista o desajuste de normas que regem o trabalhador subordinado com as particularidades do trabalho *crowdwork* não podendo o trabalhador ser indentificado como empregado somente para fins e critérios de retribuição (salário / prêmios) se uma boa parte do restante da legislação não consegue reconhecê-lo.

Some-se a isto, o fato dos *cuasi-dependentes* ficarem alijados de tantos outros direitos que deverão ser criados à sua particularidade, os quais somente podem ser trazidas à sua proteção legislativa com uma intepretação de valoração dos princípios, inclusive direitos de personalidade.

Exemplo disso é a proteção de direitos da análise da reputação *online* decorrente do sistema de avaliação reputacional próprio das plataformas. Esse sistema cria uma forma de reputação *online* que se confunde com direitos de personalidade do trabalhador devendo ter a proteção decorrente, como, por exemplo, o direito à portabilidade das informações.

Da mesma forma, a forma de distribuição de valores pagos ao trabalhador no modelo de negócios, com a retenção de uma parte menor pela plataforma (normalmente em torno de 20%) revela-se, de acordo com jurisprudência assentada pelo TST, incompatível com a relação empregatícia, ao passo que inviabiliza o lucro pela entidade que seria a suposta empregadora.

Concluímos que se trata de um trabalho coordenado caracterizado pela interferência do contratante a fim de vincular e adaptar à sua organização e contexto produtivo sem, no entanto, caracterizar subordinação. A coordenação surge, quando o trabalhador, ao se cadastrar para vender seu trabalho através da plataforma, acorda em trabalhar dentro de padrões de conduta preestabelecidos.

No trabalho subordinado a influência é percebida através do exercício do poder gerencial, configurado como poder de conformação do desempenho e determinação da forma de execução do desempenho do trabalho.

Isso segue uma diferença "qualitativa e não quantitativa" na proporção do poder gerencial do empregador no trabalho subordinado e poder de coordenação do contratante, extrínseco apenas como poder da conformação do desempenho com o trabalhado coordenado.

O conjunto de tarefas que o trabalhador deve cumprir encontrando-se precisamente definido *ab initio* pelo contrato, não resta espaço para o exercício do poder de direcção do empregador. São estabelecidos regras de conduta, diretrizes com fins a conformar o resultado. O nexo de subordinação não poderia se estabelecer entre as partes, e encontrar-nos-íamos perante uma relação de trabalho intendependente. São as disposições pré-contratuais, portanto, que limitam o poder de direção.

Da mesma forma, *n*ão há que se falar mais em dependência econômica no sentido clássico pois esses trabalhadores obtêm seus rendimentos do relacionamento com uma pluralidade de requerentes, compradores finais do produto-serviço, operando diretamente em um mercado competitivo tanto do lado da oferta quanto o da solicitação, cada um sendo responsável pelo pagamento do serviço por si encomendado.

Não há, portanto, mais um critério clássico de "assalariamento". O valor pago é feito pelo requerente, que se apropria do produto-trabalho em última análise e remunera o trabalhador ao fim da atividade. A plataforma, por sua vez, a partir desta mesma relação, se apropria de parte deste valor por explorar o trabalho também em seu benefício. Plataforma e requerente, portanto, se associam se beneficiando conjuntamente de forma imediata.

Mesmo a subordinação enquanto dependência técnica no sentido do monopólio do empregador do conhecimento necessário ao processo de produção no qual o empregado estava inserido, ou a partir da teoria da propriedade dos instrumentos de trabalho, também não se justifica.

Segundo o modelo de negócios é o próprio trabalhador que dispõe dos meios para a realização do trabalho possuindo os instrumentos para a realização do trabalho. Uma interpretação de "propriedade", portanto, enquanto meio de produção, levaria no máximo à uma conclusão forçada de que esta se caracterizaria pelos meios fornecidos digitalmente para fins de conexão do trabalhador com a demanda.

Esta nova forma de intermediação de serviços também não se enquadra na concepção técnica clássica de trabalho autônomo, este considerado aquele que organiza o próprio empreendimento correndo o risco de apresentar lucro ou prejuízo.

Ao mesmo tempo em que o trabalhador intermedia o seu trabalho através da plataforma pelo tempo que quiser sendo responsável pelo tamanho do seu ganho mensal, não havendo critério de exclusividade estando livre o trabalhador para dividir sua prestação entre diversas plataformas, inclusive de forma concomitante. O risco, portanto, é mitigado da mesma forma que até mesmo pela própria atividade o pagamento e garantido pelo sistema da plataforma.

Ademais, é inegável que a plataforma acaba por ter proveito econômico a partir do trabalho do autor.

Vê-se, portanto, que o trabalho mudou, a forma de organização empresarial mudou e o Direito insiste a enxergar os novos fenômenos com os olhos voltados para o início do século XX. Torna-se necessário repensar o Direito do Trabalho a partir dessas novas realidades.

O Direito do Trabalho, surgido sob o signo da uniformidade e do coletivo, sofre o influxo das transformações tecnológicas em consequência de uma "pluralidade de mundos produtivos" que exigem respostas diferentes.

O fato de enxergarmos inequivocamente nas relações de trabalhos surgidas através do advento da multiterceirização digital, ou do trabalho na multidão coordenada *online* como caracterizadoras do surgimento de uma nova relação de trabalho híbrida entre a autonomia e a subordinação de modo algum indica o reconhecimento que este trabalhador não deva estar sob o princípio protetivo do Direito do Trabalho.

Deve-se encarar a proteção no contexto da proteção à vida, a existência do gênero humano a partir do trabalho, mas não necessariamente do trabalho subordinado.

É necessário rever o campo de aplicação do Direito do Trabalho para que se possa dispensar proteção aos grupos vulneráveis. Neste sentido, diante desta nova realidade, deverá ser reavaliado o trabalho assalariado como único destinatário da proteção trabalhista.

A dificuldade em estabelecer os critérios de identificação do trabalho débil não permite ignorar o fenômeno. Caberá ao legislador, portanto, criar uma rede de proteções para essas categorias de trabalhadores pois cobrem uma área de trabalho relevante.

Os contratos de intermediação de trabalho com as plataformas são ditos de adesão, no qual o trabalhador tão somente adere sem concessões ou discussões, criando uma assimetria contratual. Desta feita, é preciso uma legislação intervencionista para garantir de certa forma o consentimento, ou maior igualdade real entre as partes evitando o desequilíbrio no contrato.

Diante da inadequação das duas definições de relação de trabalho tornam-se válidas as discussões modernas, senão para superar, pelo menos, para desarmar a estrutura binária da matéria, para então contemplar a criação de um gênero *tertium* entre autonomia e subordinação, ao qual deve ser atribuído um regime intermediário de garantias e proteções.

Dentro da contraposição rígida do trabalho subordinado / trabalho autônomo, a CLT não é mais capaz de fornecer a resposta satisfatória para a proteção dos trabalhadores coordenados digitalmente pois este é caracterizado por um nível de autonomia inconciliável com o poder gerencial do empregador em grau suficiente para a caracterização de subordinação plena. O trabalho autônomo, por outro lado, não fornece proteção significativa a relação de trabalho.

A criação de uma figura terceária de trabalho coordenado digital proposta mantem-se como espécie do gênero relação de trabalho, pessoal e oneroso, sem que se possa observar a subordinação clássica.

Não se trata de uma pseudoautonomia ou uma forma de criar uma segunda classe de trabalhadores. Tais seriam críticas imerecidas. Para esta nova categoria, há a necessidade de umta tutela intermediária, com diferente grau de proteção social pois o que é determinado não é, no caso, o processo produtivo, mas as características do resultado-trabalho através de uma relação triangular que, pelas suas característias, torna turva as relações e de poder e subordinação sendo apropriada a criação adequada à essa nova *fattispicie* característica da evolução produtiva do século XXI.

A proposta deverá se basear na estrategia trazida no relatório Supiot de círculos concêntricos de tutelas diferenciadas que vão da autonomia à subordinação, sendo que o trabalho coordenado digital ocupa uma posição intermediária e se fundamenta, além dos argumentos já tratados (como inadequação legislativa e indefinição de modelos), na incerteza jurídica, insegurança do trabalhador e do próprio mercado, possibilidade de batalhas judiciais, enquadramento autônomo errôneo, estabelecimento de proteção contra jornadas abusivas.

Para isso deverá haver reinstitucionalização utilizada para redefinição de regras, leis, com a fortalecida participação do ente coletivo. O trabalhador empregado, no sentido do contingente protegido sob a segurança da subordinação plena, deve ser seguido por um novo status de classificação do trabalho com base em uma abordagem mais abrangente, capaz de conciliar a necessidade de liberdade e de segurança.

Neste sentido a participação do ente coletivo é destacada, pois a proliferação global das tecnologias digitais e o deslocamento das relações de trabalho para as plataformas de intermediação de serviços teve impacto não somente na organização individual do trabalho, mas também na organização coletiva dos trabalhadores e principalmente nos sindicatos que tendem a deixar de ter o protagonismo da representação coletiva.

Entre as dificuldades estão própria dispersão da internet, a falta de cooperação entre os trabalhadores, a fragmentação da categoria, além do surgimento de novos sistemas de auto-organização caracterizados por ferramentas de discussão como fóruns e comunidades *on line.*

Os sindicatos devem, então, participar ativamente da elaboração dos modelos inovadores, incrementar a criatividade se dedicando a elaborarem "contramodelos válidos" alternativos aos propostos pela parte adversária a partir de uma atitude ativa, baseada na ciência, cultura, inovação organizacional, mudança de paradigmas e, principalmente, tecnologia.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo; Fapesp, 2014.

ALOISI, Antonio. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v.37, n.3, p.1-38, maio 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 1.º jun. 2017.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **E evolução da Teoria da Parassubordinação**: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008.

AMAZON MECHANICAL TURK (AMT). **Conditions of use**. Disponível em: <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>. Acesso em: 10 jan. 2018.

AMAZON MECHANICAL TURK (AMT). **Participation Agmt, 2**. Disponível em: <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>. Acesso em: 18 out. 2017.

AMAZON MECHANICAL TURK (AMT). **Participation Agmt, 3**. Disponível em: <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>. Acesso em: 18 out. 2017.

AMAZON MECHANICAL TURK (AMT). **What is Amazon Mechanical Turk?** Disponível em: <https://requester.mturk.com/help/faq#what_is_amazon_mechanical_turk>. Acesso em: 10 jan 2018.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios do direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008.

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas fazes da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações. In: **Controle do empregado pelo empregador**: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008. p.25-62.

BARASSI, Ludovico. **Il contrato di lavoro nel diritto positivo italiano a cura di Mario Napoli**. Milano: Vita e Pensiero, 2003.

BARBOSA, Fernanda Nunes. Informação e consumo: a proteção da privacidade do consumidor no mercado contemporâneo da oferta. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v.22, n.88, p.103-143, jul. 2013.

BARNES, Sally-Anne; GREEN, Anne; HOYOS, Maria de. Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability. **New Technology, Work and Employment 30**, 20 mar. 2015. Disponível em: <http://*online*library.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12043/abstract>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e pracista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v.67, n.4, p.158-170, out./dez. 2001.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BENTLEY UNIVERSITY. Prepared, Millennials, Women and Business, Future of Higher Ed. **Millennials at Work**, 11 nov. 2014. Disponível em: <https://www.bentley.edu/newsroom/latest-headlines/mind-of-millennial>. Acesso em: 05 set. 2017.

BERMAN, Marshall. **Aventuras no marxismo**. Tradução de Sônia Moreira. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

BICALHO, Carina Rodrigues. A natureza da onerosidade no contrato de trabalho: um estudo preliminar sobre Uber (ização). In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.185-196.

BISOM-RAPP, Susan; COIQUAUD, Urwana. The Role of the State Towards the Grey Zone of Employment: Eyes on Canada and the United States. **Revue Interventions Économiques: Papers in Political Economy**, *São* Diego, v.28, p.1-22, 27 jun. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2978153>. Acesso em: 22 set. 2017.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Maria Celeste C. J. Santos. 10.ed. Brasília: Editora UNB, 1999.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone Benedetti. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOOKMYBAI. **Our Chargers**. Disponível em: <http://www.bookmybai.com/our-charges.aspx>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BOSTMAN, Rachel. The sharing economy lacks a shared definition. **Fast Company**, 21 nov. 2013. Disponível em: <www.fastcoexist.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition>. Acesso em: 20 maio 2017.

BOSTMAN, Rachel; RODGERS, Roo. **O que é meu é seu**: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BOURDIEU, Pierre. O campo científico. Tradução de Paula Montero. In: ORTIZ, Renato (Org.). **Bourdieu**: sociologia. São Paulo: Ática, 1983. p.122-155. (Coleção Grandes Cientistas Sociais, v.39).

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The second machine age**: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: Norton, 2016.

BUSINESS INSIDER. **Amazon Mechanical Turk price changes**. Disponível em: <http://www.businessinsider.com/amazon-mechanical-turk-price-changes>. Acesso em: 10 jan. 2018.

CANNIZZARO, Domenico. **Il lavoro autonomo economicamente dependente**: profili comparativi nell'esperienza normativa italiana, tedesca e spagnola. Roma: Sapienza, Streetlib. 2016. Edição do Kindle.

CAPELAS, Bruno. Até o fim de 2017, Brasil terá um smartphone por habitante, diz FGV. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 19 abr. 2017. Disponível em: <http://link.estadao.com.br/noticias/gadget,ate-o-fim-de-2017-brasil-tera-um-smartphone-por-habitante-diz-pesquisa-da-fgv,70001744407>. Acesso em: 1.º nov. 2017.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

_____. **Compêndio de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982. v.1.

CAVEDON, Ricardo; FERREIRA, Heline Sivini; FREITAS, Cínthia Obladen de Almendra. O meio ambiente digital sob a ótica da teoria da sociedade de risco: os avanços da informática em debate. **Revista Direito Ambiental e Sociedade**, v.5, p.194-223, 2015.

CHACALTANA, Juan. **Economic implications of labour and labour-related laws on MSEs**: a quick review of the Latin American experience. International Labour Office, Job Creation and Enterprise Development Department. Geneva: ILO, 2009. 1 v. (Employment working paper, n.31). Disponível em: <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_115966/lang--en/index.htm>. Acesso em: 02 jun. 2009.

CHASE, Robin. **Economia compartilhada**: como as pessoas e as plataformas estão inventando a economia colaborativa e reinventando o capitalismo. Tradução de Cristina Yamagami. São Paulo: HSM do Brasil, 2015.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.101-117.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RODRIGUES, Bruno Alves; LEME, Ana Carolina Reis Paes (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p.166-179.

CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n.2016-2**. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>. Acesso em: 07 jun. 2017.

CHOFI, Thiago. **Subordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

CHRISTENSEN, Clayton M. **O dilema da inovação**. Tradução de Laura Prates Veiga. São Paulo: Edna Veiga; Makron Books, 2001.

CHRISTENSEN, Clayton M.; BOWLER, Joseph. Disruptive Technologies: Catching the wave in Cambridge. **Harvard Business Review**, v.73, n.1, p.43-53, 1995.

COASE, Ronald H. The nature of the firm. In: **The firm, the market and the law**. Chicago: University of Chicago Press, 1990. p. 386-405.

CODAGNONE, Cristiano; ABADIE, Fabbiene; BIAGI, Frederico. The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, **JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN**, 2016. Disponível em: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/future-work-sharing-economy-market-efficiency-and-equitable-opportunities-or-unfair>. Acesso em: 06 maio 2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Função social do contrato individual de trabalho. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coords.). **Transformações no direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p.25-50.

DAHRENDORF, Ralf. **O conflito social moderno**. Tradução de Renato Aguiar e Marco Antonio Esteves da Rocha. São Paulo: Jorge Zahar; Ed. da Universidade de São Paulo, 1992.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista**: reforma trabalhista ponto a ponto. 2.ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014.

DAVIDOV, Guy. Subordination vs Domination: Exploring the Differences. **Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper**, n.17-27, 16 maio 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2969141>. Acesso em: 23 nov. 2017.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, Ed. Da UnB, 1999.

_____. A sociedade pós-industrial. In: **A sociedade pós-industrial**. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000. p.11-98.

DEGRYSE, Christophe (Ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (eropean Trade Union Institute) Aisbl, 2016. (Working Paper 2016.02). Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>. Acesso em: 25 jun. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.70, n. 6, p.657-667, jun. 2006.

DICIONÁRIO infopédia da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico. **Multi**. Porto: Porto Editora, 2003-2017. Disponível em: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/língua-portuguesa/multi->. Acesso em: 11 jun. 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: teoria geral do direito civil. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2004. v.1.

_____. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. São Paulo: Saraiva, 2010.

DØLVIK, Jon Erik; JESNES, Kristin. **Nordic labour markets and the sharing economy**: Report from a pilot Project. Nordic Council of Ministers, Copenhagen K. 2017. Disponível em: <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1072087/FULLTEXT02.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. **Etui Policy Brief European Economic, Employment And Social Policy: European Economic, Employment and Social Policy**, Bruxelas, n.5, p.1-6, 1 maio 2016. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>. Acesso em: 10 out. 2017.

ERNEST & YOUNG. **Study**: work-life challenges across generations. 2015. Disponível em: <http://www.ey.com/us/en/about-us/our-people-and-culture/ey-work-life-challenges-across-generations-global-study>. Acesso em: 07 nov. 2017.

EUROPA. **Collaborative economy**. Disponível em: <http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_pt>. Acesso em: 10 fev. 2018.

EUROPA. **Livro verde**: modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI- COM (2006) 708 final. Comissão das Comunidades Europeias. Bruxelas, 2006. Disponível em: <http://www.oa.pt/upl/%7Bad7c5ce7-326d-481f-a248-cb41b06ac9db%7D.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

EUROPEAN COMMISSION. **Study on passenger transport by taxi, hire car with driver and ridesharing in the EU**. September 2016. Disponível em: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2016-09-26-pax-transport-taxi-hirecar-w-driver-ridesharing-final-report.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

FAIR CROWD WORK. **The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work**. Disponível em: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/>. Acesso em: 10 jan. 2018.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2011. Edição Kindle.

FERREIRA, Letícia Mara Pinto. **Parassubordinação**: a dialética das metamorfoses justrabalhista para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017.

FIDLER, Devin (Org). Work, Interrupted: The New Labor Economics of Platforms. **Institute for the Future**. Disponível em: <http://www.iftf.org/workinterrupted/>. Acesso em: 04 jan. 2018.

FRAZÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. **Jota.info**, 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>. Acesso em: 14 jun. 2017.

FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Redes sociais: sociedade tecnológica e inclusão digital. In: WACHOWICZ, Marcos (Org.). **Direito da sociedade da informação & propriedade intelectual**. Curitiba: Juruá, 2012. p.43-65.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; SILVA, Victor Raduan da. **The Uberization of work and the legal regulation**: the challenge of Labor Protection in semi-peripheral economies. Disponível em: <http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02-Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2018.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **The Future Of Employment**, Oxford, p.1-78, 29 set. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>. Acesso em: 20 jun. 2017.

FRISCHMANN, Brett; SELINGER, Evan. Robots have already taken over our work, but they're made of flesh and bone: Many jobs in the modern economy have been sapped of their humanity. How should we resist the rise of 'digital Taylorism'? **The Guardian**, Londres, p.1-2, 25 set. 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/sep/25/robots-taken-over-work-jobs-economy>. Acesso em: 20 dez. 2017.

FURCHTGOTT-ROTH, Harold. **The Myth Of 'Sharing' In A Sharing Economy**. 2016. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/haroldfurchtgottroth/2016/06/09/the-myth-of-the-sharing-economy/#24ce5b2f59bf>. Acesso em: 10 out. 2017.

GALANTINO, Luisa. **Diritto dei Lavoro**. Torino: G. Giappichclli, 1996.

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa. Construção de conceitos no campo da ciência da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v.27, n.1, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651998000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04 fev. 2018.

GANSKY, Lisa. **Mesh**: porque o futuro dos negócios é compartilhar. Tradução de Carolina Maria Alampi, Alexandra Machado Toste. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

GERON, Tomio. Airbnb and the Unstoppable Rise of the Sharing Economy. **Revista Forbes**, 23 jan. 2013. Disponível em: <http://www.forbes.com/sites/tomiogeron/2013/01/23/airbnband- the-unstoppable-rise-of-the-share- economy/>. Acesso em: 12 dez. 2017.

GOIÁS AGORA. Aberta a licitação para contratar transporte particular de serviço público. **Goiás Agora**, 08 ago. 2017. Disponível em: <http://www.goiasagora.go.gov.br/aberta-licitacao-para-contratar-transporte-particular-para-servico-publico/> Acesso em: 12 jan. 2018.

GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v.5, p.153-165, 1957.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GOODWIN, Tom. The Battle Is For The Customer Interface. **Crunch Network**, 03 mar. 2015. Disponível em: <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>. Acesso em: 26 dez. 2017.

GOULART, Rodrigo. **O trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego**: paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011.

GRAU, Eros Roberto. **Direito, conceitos e normas jurídicas**. São Paulo: RT, 1988.

_____. **A ordem econômica na constituição de 1988**: interpretação e crítica. 5.ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GRIER, David Alan. **Crowdsourcing for dummies**. Chichester: John Wiley & Sons, 2013. Versão E-book do Google Play.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Multidão**: guerra e democracia na Era do Império. Rio de Janeiro: Record, 2005.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work**: The Independent Worker. The Hamilton Project. Disponível em: <http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2017.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultura. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2000.

HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. **Working Paper**, n.1, 2015. Disponível em: <http://www.snom.mb.tu-dortmund.de/cms/de/forschung/Arbeitsberichte/Design-Principles-for-Industrie-4_0-Scenarios.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018.

HITLIN, Paul. **Turkers in this canvassing**: young, well-educated and frequent users. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/07/11/turkers-in-this-canvassing-young-well-educated-and-frequent-users/>. Acesso em: 13 ago. 2017.

HOBSBAWN, Eric. **A era das revoluções**: 1789-1848. 25.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

HOWE, Jeff. Crowdsourcing: a definition. **Crowdsourcing**, jun. 2006. Disponível em: <http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, jun. 2006. Disponível em: <http://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em: 25 maio 2017.

HUNT, Abigail; MACHINGURA, Fortunate. A good gig? The rise of on-demand domestic work. **Overseas Develpment Institute**, 2016. Disponível em: <https://www.odi.org/publications/10658-good-gig-rise-demand-domestic-work>. Acesso em: 12 jan. 2018.

HUWS, Ursula; JOYCE, Simon. Size of the UK's "Gig Economy"revealed for the first time. **Foundation for European Progressive Studies**, 2016. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01616579/document>. Acesso em: 10 dez. 2017.

I SINDACATI alla prova dei "plaftorm workers". **La Stampa**, 2018. Disponível em: <http://www.lastampa.it/2018/01/09/economia/i-sindacati-alla-prova-dei-plaftorm-workers-GdGvwGS3OFfLpxpFzjCpNO/amphtml/pagina.amp.html?__twitter_impression=true>. Acesso em: 10 jan. 2018.

IANNI, Octavio. A produção da sociedade capitalista. In: FERNANDES, Florestan (Org.). **Karl Marx**: sociologia. 2.ed. São Paulo: Ática, 1980. p.7-44.

IG METTAL. **The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work**. Disponível em: <https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018.

ILSØE, Anna; MADSEN, Louise Weber. Digitalisering af arbejdsmarkedet Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. **FAOS**, set. 2017. Disponível em: <http://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/fnotater-2017/Fnotat_157_-_Digitalisering_af_arbejdsmarkedet.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). The future of work: The meaning and value of work in Europe. **ILO Research Paper**, n.18, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/research/publications/papers/WCMS_532405/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 dez. 2017.

JAMES. **Tire todas suas dúvidas sobre o james delivery em 10 gifs!** Disponível em: <https://jamesdelivery.com.br/blog/2017/10/19/tire-todas-suas-duvidas-sobre-o-james-delivery/>. Acesso em: 15 jan. 2018.

KAGERMANN, Henning; WAHLSTER, Wolfgang; HELBIG, Johannes. Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: Final report of the Industrie 4.0 Working Group. Tradução para o inglês: Joaquin Blasco. **Acatech**, 2013. Disponível em: <http://www.acatech.de/de/publikationen/stellungnahmen/kooperationen/detail/artikel/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-40-final-report-of-the-industr.html>. Acesso em: 10 jan. 2018.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. Tradução de Mário R. da Cruz. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

KURZ, Roberto. **Os últimos combatentes**. Petrópolis: Vozes, 1997.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. Curitiba: Juruá, 2013.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo. LTr, 2009.

MANYIKA, James; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; DOBBS, Richard; BISSON, Peter; MARRS, Alex. **Disruptives technologies**: advances that will transform life, business, and the global economy, Washington: McKinsey Global Institute, 2013.

MANYIKA, James; LUND, Susan; BUGHIN, Jacques; ROBINSON, Kelsey; MISCHKE, Jan; MAHAJAN, Deepa. Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. **McKinsey Global Institute**, out. 2016. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Acesso em: 07 nov. 2017.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito provado**: sistema e tópica no processo obrigacional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

MARX, Karl. Condições históricas da produção social. Tradução de Florestan Fernandes. In: IANNI, Octavio (Org.). **Karl Marx**: sociologia. 2.ed. São Paulo: Ática, 1980. p.62-73.

_____. **O capital**: livro I. Tradução de Reginaldo Santa´Anna. 26ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. Tradução de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo, 1998.

MCAFEE, Andrew; BRYNJOLFSSON, Erik. **Machine Platform Crowd**: Harnessing our Digital Future. Nova York: W.W. Noreton & Company, 2017.

MELHADO, Reginaldo. Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coords.). **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p.77-96.

MENEZES CORDEIRO, António Manuel da Rocha e. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 2001.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Além dos portões da fábrica: o Direito do Trabalho em reconstrução. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.73, n.3, p.98-125, jul./set. 2007.

_____. Direito do trabalho novo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.137-154, jan./jun. 2010.

_____. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.141-162, jan./jun. 2012.

MISUGI, Guilherme; FREITAS, Cinthia, Obladen de Almendra; EFING, Antônio Carlos. Releitura da privacidade diante das novas tecnologias: realidade aumentada, reconhecimento facial e internet das coisas. **Revista Jurídica Cesumar: Mestrado (*online***), v.16, p.427-453, 2016.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

NAVARRO NIETO, Federico. El trabajo autónomo en las 'zonas grises' del Derecho del Trabajo. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, México, v.5, n.4, p.1-29, 1.º out. 2017. Disponível em: <http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/55>. Acesso em: 20 dez. 2017.

OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A Barata da Silva. Porto Alegre: Sulina, 1969.

OLIVEIRA, Felipe. Chinesa Didi Chuxing compra 99, que é avaliado em mais de US$ 1 bilhão. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 03 jan. 2018. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1947777-chinesa-didi-chuxing-confirma-compra-de-app-de-corridas-99.shtml>. Acesso em: 04 jan. 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) –Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

_____. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. Curitiba: Juruá, 2014.

PAMPLONA, Danielle Anne; FREITAS, Cínthia Obladen de Almendra. Exercício democrático: a tecnologia e o surgimento de um novo sujeito. **Pensar** (UNIFOR), v.20, p.82-105, 2015.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil**. Tradução de Maria Cristina de Cicco. 1.ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

PLATFORM INDUSTRIE 4.0. **Management of the Platform Industrie 4.0**. Disponível em: <http://www.plattform-i40.de/I40/Redaktion/EN/Downloads/Publikation-gesamt/composition-industrie-4-0.pdf?__blob=publicationFile&v=11>. Acesso em: 10 jan. 2018.

PLATTFORM INDUSTRIE 4.0. **The background to Plattform Industrie 4.0**. Disponível em: <http://www.plattform-i40.de/I40/Redaktion/EN/Standardartikel/plattform.html>. Acesso em: 10 jan. 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A **subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

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

PRASS, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, 16 fev. 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2733003>. Acesso em: 23 mar. 2017.

PUEBLA, Eduardo Martin. **El trabajo autónomo economicamente dependiente**: contexto europeo y regimen jurídico. Valencia: Tirant lo blanch, 2012. Edição do Kindle.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 17.ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo.** Edição de 10 anos. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: M. Brooks do Brasil, 2005..

_____. **A terceira revolução industrial**: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

_____. **Sociedade com custo marginal zero**: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. Tradução de Mônica Rosemberg. São Paulo. M. Brooks do Brasil, 2016.

RISAK, Martin. **Fair Working Conditions for Platform Workers**: Possible Regulatory Approaches at the EU Level. Viena: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

RODRIGUES, Aluísio. A problemática atual do trabalhador avulso. In: PINTO, José Augusto Rodrigues. **Noções atuais de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao professor Elson Gottschalk. São Paulo: LTr, 1995. p.99-111.

ROMER, Rafael; CIRIACO, Douglas. Por que as mulheres ainda são minoria na TI? **Canaltech**, 08 mar. 2015. Disponível em: <https://canaltech.com.br/carreira/Por-que-as-mulheres-ainda-sao-minoria-na-TI/>. Acesso em: 29 jan. 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

_____. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v.66, n.4, p.84-91, out./dez. 2000.

_____. **O princípio da proteção em xeque**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Flexigurança**: a reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014.

SALAS, Javier. Uberização' do emprego chega ao setor da saúde. **El País**, São Paulo, 14 out. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/06/ciencia/1507290730_571750.html?rel=mas>. Acesso em: 10 jan. 2018.

SANTORO-PASSARELI, Giuseppe. **Diritto del lavori e dell'ocupazione**. Torino: G. Giappichelli Editore, 2015.

_____. **I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c. in WP CSDLE "Massimo D'Antona" – 278/2015**. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20151118-092540_santoro-passarelli_n278-2015itpdf.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

SANTOS, José Aparecido dos. **Fundamentos da subordinação jurídica do trabalhador**: sujeição e construção da cidadania. 2009. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2009.

SCHMID-DRÜNER, Marion. The situation of workers in the collaborative economy. **Parlamento Europeu**, out. 2016. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SHIRKY, Clay. **Lá vem todo mundo**: o poder de organizar sem organizações. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

SIGNES, Adrián Todoli. **El trabalho en la era de la economía colaborativa**. Valencia: Tirant l Blanch, 2017. Edição em e-pub.

_____. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v.33, n.2, 14 jan. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2899383>. Acesso em: 09 maio 2017.

SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly. Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, San Diego, p.1-10, 1.º out. 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2729498>. Acesso em: 10 out. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v.1.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.27, n.103, p.173-181, jul./set. 2001.

SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v.97, p.195-203, jan. 2002. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 12 dez. 2017.

SMITH, Aaron. Shared, Collaborative and On Demand: The New Digital Economy. **Pew Research Center**, 19 maio 2016. Disponível em: <http://www.pewinternet.org/2016/05/19/the-new-digital-economy/>. Acesso em: 20 jan. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008. v.2.

STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Conditions Of Work And Employment Series**, Genebra, n.71, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 11 maio 2017.

STEMLER, Abbey. Betwixt and Betwwen: Regulating the Shared Economy in **Fordham Urban Law Journal**, v.43, n.1, p.32-66, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2535656>. Acesso em: 03 dez. 2017.

STEPHANY, Alex. **The Business of Sharing**: Making it in the New Sharing Economy. Londres: Palgrave Macmillan, 2015.

STONE, Brad. **As start-ups com a Uber, o AirBnb e as killer companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017.

STURMER, Gilberto. Negociação coletiva de trabalho como direito fundamental. **Revista Justiça do Direito**, v.31, n.2, p.409-431, maio/ago. 2017.

SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy**: The end of employment and the rise of crow-based capitalism. Cambrigde: Mit Press, 2016.

SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labour law in Europe**. 1998. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

_____. **Crítica ao direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUROWIECKI, James. **The Wisdom of Crowds**: Why the Many Are Smarter Than the Few and How Collective Wisdom Shapes Business, Economies, Societies and Nations. New York: Ancor Books, 2005.

SZTAJN, Rachel. **Teoria jurídica da empresa**: atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2004.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica**. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8.ed. São Paulo: Atlas, 1990.

TEPEDINO, Gustavo. A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro. In: **Temas de direito civil**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p.23-58.

TERCEIRIZAÇÃO inteligente de processo de negócio. Disponível em: <http://crowdtask.me/terceirizacao-inteligente/>. Acesso em: 10 jan. 2018.

TRABALHO doméstico é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras. **Portal Brasil**, 17 mar. 2016. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras>. Acesso em: 05 ago. 2017.

UBER. **Conta e pagamento**. Disponível em: <https://help.Uber.com/pt_BR/h/33ed4293-383c-4d73-a610-d171d3aa5a78>. Acesso em: 08 jan. 2018.

UBER. **Pagamentos em dinheiro**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheiro/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

UBER. **Políticas de desativação**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

UBER. **Posso compartilhar minha conta com amigos?** Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

UBER. **Termos e condições**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

UBER. **Uber Newsroom**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-Uber/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

UBER. **Veículos aceitos**. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/requirements/>. Acesso em: 08 jan. 2018.

VERDI, Vereinte Diestleistungs-Gewerkschaft. **Arbeiten in der Wolke**. Disponível em: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++fd9e2f52-82fe-11e1-5004-0019b9e321e1>. Acesso em: 10 jan. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Nova competência da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p.259-275.

VIDELA, Pedro. The Sharing Economy: An Ocean of Unconscious Cooperation. **IESE**, 2015. Disponível em: <http://blog.iese.edu/economics/2015/01/07/the-sharing-economy-an-ocean-of-unconscious-cooperation/>. Acesso em: 10 out. 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975.

_____. **Direito e processo do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

_____. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999.

_____. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005.

WALD, Arnoldo. **Direito civil**: introdução e parte geral. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

WALSH, Bryan. Today's Smart Choice: Don't Own. Share. **Revista Time**, 17 mar. 2011. Disponível em: <http://content.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,2059521_2059717_2059710,00.html>. Acesso em: 04 jan. 2.018

WANDELLI, Leonardo. **O direito do trabalho como direito humano e fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. 2009. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **Global Challenge Insight Report**, 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2018.

DOCUMENTOS JURÍDICOS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 4.505, de 30 de novembro de 1964. Dispõe Sobre o Imposto do selo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4505.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 4.886, de 9 de dezembro de 1965. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4886.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L5764.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 8.420, de 8 de maio de 1992. Introduz alterações na Lei n.º 4.886, de 9 de dezembro de 1965, que regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8420.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 8.630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. (LEI DOS PORTOS). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8630.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 8.949, de 9 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8949.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 11.443, de 5 de janeiro de 2007. Dá nova redação aos arts. 95 e 96 da Lei n.º 4.504, de 30 de novembro de 1964, que dispõe sobre o Estatuto da Terra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11443.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 12.023, de 27 de agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 12.592, de 18 de janeiro de 2012. Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12592.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 12.690, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12690.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 12.815, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis n.ºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis n.ºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis n.ºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei n.º 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5625**. Relator: Min. Edson Fachin. Julgamento: 14/08/2017. Publicação: DJe-180 17/08/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região. **Autos 38.2004.065.15.00.8. RO**. Relator: Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. 13.ª Vara do Trabalho. **Sentença no Processo 1001492-33-2016-5-02-0013**. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. Publicada em 13 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. **Acórdão no Processo 0011359-34.2016.5.03.0112**. Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Publicação: DJ 21/11/2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81733>. Acesso em: 21 mar. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 13159620145030185**. Relator: Breno Medeiros. Julgamento: 16/12/2015. Publicação: DEJT 18/12/2015.

ESPANHA. Estatuto de los trabajadores. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ESPANHA. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ESPANHA. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-3673-consolidado.pdf >. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. CAMERA DEI DEPUTATI. Giovedì 5 ottobre 2017, 886. XVII LEGISLATURA BOLLETTINO DELLE GIUNTE E DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI. Trasporti, poste e telecomunicazioni (IX). COMUNICATO. Giovedì 5 ottobre 2017. — Presidenza del presidente Michele Pompeo META. — Interviene il sottosegretario di Stato per le infrastrutture e i trasporti Umberto Del Basso De Caro. Disponível em: <http://documenti.camera.it/leg17/resoconti/commissioni/bollettini/html/2017/10/05/09/comunic.htm#data.20171005.com09.bollettino.sede00040.tit00030>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. Constituizione Della Repubblica Italiana. Disponível em: <https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. D.Lgs. 15 giugno 2015, n.º 81 (1) (2). Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.183. Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n.º 276. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30. Disponível em: <http://www.dplmodena.it/leggi/Dlgs276_Modif_Riforma MercatoLavoro.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.º 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095). Disponível em: <http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2015/06/81-2015-dlvo-Riordino-contratti-lavoro.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. Il Codice Civile Italiano. R.D. 16 marzo 1942, n.º 262. Approvazione del testo del Codice Civile. Disponível em: <http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/codciv/Lib5.htm>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. Il Codice de Procedura Civile. Disponível em: <http://www.lanuovaproceduracivile.com/codice-di-procedura-civile-aggiornato-al-29-11-2015/>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. Legge 22 maggio 2017 n.º 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Disponível em: <http://www.ipsoa.it/normativa/legge/22-05-2017-n-81/capo-i>. Acesso em: 04 jan. 2018.

ITÁLIA. Senato Della Republica XVI legislatura. Disegno di legge N. 1872 XVI Legislatura.

ITÁLIA. Senato Della Republica XVII legislatura. Disegno di legge N. 2934 XVII Legislatura. Disponível em: <http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/48351.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2018.

PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu de 15 de junho de 2017 sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa. (P8_TA-PROV (2017)0271). Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//PT> Acesso em: 18 out. 2017.