

GIG ECONOMY E AS (RE)CONFIGURAÇÕES DE TRABALHO

GIG ECONOMY AND THE (RE)CONFIGURATIONS OF LABOR

Anna Luiza de Carvalho Lisboa

RESUMO: O presente artigo objetiva analisar as inovações promovidas pela *Gig Economy*, especialmente no que tange às relações laborais. Nesse contexto, este trabalho visa a responder em que medida as novas formas de trabalho devem ser tuteladas pelo Direito, refletindo acerca da sua configuração jurídica. Nesse escopo, a princípio busca-se situar a *Gig Economy* no cenário global da 4ª Revolução Industrial, bem como definir de que modo esse fenômeno se relaciona a *Sharing Economy*. Em seguida, discute-se as perspectivas e os desafios vislumbrados para cada uma das novas formas de trabalho, *crowdwork* e *work on demand*. Por fim, defende-se a elaboração de uma legislação específica acerca dessa forma de trabalho, com vistas a elaboração de um regramento específico com vistas a conferir segurança jurídica e um núcleo civilizatório de direitos trabalhistas e previdenciários aos profissionais que prestam serviços por intermédio de plataformas digitais.

Palavras-chave: Economia de Bico; Trabalho de Multidão; Trabalho sob demanda.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to discuss the innovations promoted by Gig Economy, especially with regard to labor relations. In this context, this article aims to answer the extent to which new forms of work should be protected by law, reflecting on their legal configuration. In this scope, the principle seeks to place the Gig Economy in the global scenario of the 4th Industrial Revolution, as well as to define how this phenomenon is related to the Sharing Economy. Then, the perspectives and challenges envisaged for each of the new forms of work, crowdwork and work on demand are discussed. Finally, we defend the drafting of specific legislation on this form of work, with a view to drafting a specific regulation and to providing legal certainty and a civilizing nucleus of labor and social security rights to professionals who provide services through digital platforms.

Keywords: Gig Economy; Crowdwork; Work on demand.

INTRODUÇÃO

Está em curso um processo de profunda transformação nas relações sociais e econômicas, que emana efeitos, sobremaneira, nas relações de trabalho. Como decorrência direta da *Gig Economy* ou Economia de Bico, verificam-se repercussões marcantes no campo do trabalho, que, conforme alertam Celso de Barros, José Roberto Afonso e Luciano Felício (2019) não se restringem à substituição de mão de obra em decorrência da automação. Em verdade, os efeitos inovadores provocados por esse fenômeno integrante da Indústria 4.0 relacionam-se à incorporação de novas formas de trabalho ao mundo laboral, caracterizadas pela flexibilidade salarial, da jornada de trabalho e das formas de contratação, e pela viabilização da prestação laboral por plataformas digitais.

As inovações proporcionadas pela *Gig Economy* na ampliação de novas possibilidades de trabalho e no intrigante modelo de trabalho por intermédio de plataforma digital que por ora se coaduna com o trabalho autônomo, e por ora se aproxima ao trabalho subordinado, fomentam o debate acerca das consequências que a consolidação dessas formas de trabalho podem provocar no abrandamento das relações trabalhistas tradicionais, e do tratamento jurídico que deve ser conferido a essas novas formas de trabalho.

Dessa forma, este artigo pretende contribuir para a compreensão da *Gig Economy* e de suas implicações nos negócios e nas relações de trabalho, posicionando-se a favor do disciplinamento específico dos novos modelos de trabalho, apto a garantir um núcleo de garantias trabalhistas e de seguridade social aos trabalhadores da Economia de Bico.

Essa proposta será alcançada por meio de um método de abordagem dedutivo, partindo da delimitação do domínio da *Gig Economy*, no que tange ao conceito e à contextualização deste fenômeno, para, então, avançar-se à discussão das perspectivas e desafios relacionados a cada uma das estruturas de trabalho próprias desse plano da economia digital – trabalho de multidão e trabalho sob demanda. Por seu turno, quanto ao método de procedimento, adota-se o método funcionalista, tendo em vista a necessária interação dinâmica entre o objeto de estudo e as estruturas sociais e econômicas.

1. DELIMITAÇÃO DO DOMÍNIO DA GIG ECONOMY

Consoante tradução literal, a *Gig Economy* denota “Economia das Apresentações”, em referência à contratação de músicos para realizar performances em bares a um preço modesto (SILVESTRE, 2020). A literatura jurídica brasileira, no entanto, usualmente prefere o termo concernente a “economia de bicos”, em aproximação à expressão cotidianamente utilizada para nomear os trabalhos pontuais. De todo modo, a ideia transmitida pelas nomenclaturas citadas dirige-se ao encontro da definição esposada pelo Dicionário de Cambridge do que vem a ser *Gig Economy*: “uma morfologia de trabalho baseada em pessoas que têm empregos temporários ou que fazem trabalhos separados, cada qual pago separadamente, em vez de trabalhar para um empregador”¹ (tradução nossa).

Nesse sentido, ressalta-se que, conquanto a linguagem desenvolvida para cunhar esse fenômeno remonte a contratos de trabalho de curta duração, que, por assim dizer, nesses termos genéricos, já integram o mundo laboral há bastante tempo, a Economia de Bico possui inequívoco caráter inovador, tendo em vista a sua imbricação com a Indústria 4.0. Neste caminhar, segundo Klaus Schwab (2016), a Indústria 4.0 ou a 4ª Revolução Industrial compreende o intenso, profundo e não linear feixe de transformações irradiados nos setores da economia, dos relacionamentos sociais, do trabalho, etc.

Assim, a Indústria 4.0 trata-se de uma nova configuração econômica, social e cultural, que se forma em função do desenvolvimento, exponencial e contínuo, das tecnologias digitais, como da internet das coisas, da inteligência artificial, da robótica, da computação quântica, da nanotecnologia, e tantas outras. Di-

¹ Texto original: “a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer”. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy>

ante disso, um dos nítidos efeitos da 4ª Revolução Industrial é a formação do macroambiente de negócios (FELICIANO; PASQUALETO, 2019), a *Gig Economy*, que consolida um novo mercado de trabalho, relacionado a uma rede de prestação de serviços viabilizada pela utilização de plataformas digitais, em função da qual a organização oferece a plataforma digital que efetiva o encontro entre a pessoa que necessita do serviço e o prestador de serviço, mas quem possui as ferramentas de trabalho é o trabalhador (CHAVES JÚNIOR, 2017).

À vista disso, é incontroverso que a *Gig Economy* situa-se como desdobramento da Indústria 4.0. Todavia, há certa diversidade na doutrina quanto à definição da relação entre Economia Compartilhada e Economia de Bico. Na conceituação formulada por Francisco Ramalho, Ariádne Rigo e Rebeca Grangeiro (2020) a *Sharing Economy* é um fenômeno econômico orgânico fundamentado na “disponibilização de bens ou serviços de forma compartilhada através de redes físicas ou digitais”.

Nesse tema, vislumbra-se uma corrente em razão da qual a Economia de Bico e a Economia Compartilhada (*Sharing Economy*) são sinônimos, à qual se filia Rafael Zanatta (2017). Já outra posição compreende que economia de compartilhamento é gênero da qual economia do bico é espécie (LOUREIRO; FONSECA, 2020), perfilhada por Gustavo Gauthier (2017) e Uriel Loureiro e Bruno Fonseca (2020). Uma última vertente, por sua vez, avalia que *Gig Economy* e *Sharing Economy* são conceitos distintos, não guardando relação de coincidência nem tampouco de continente e conteúdo. Nesse escopo, destaca-se como precisa a segunda linha de pensamento, segundo a qual a Economia Compartilhada abrange a Economia de Bico.

Nesse diapasão, segundo Valério de Stefano (2016), da *Gig Economy* decorrem duas formas de trabalho: *crowdwork* e *work on demand*. Em tradução livre, essas duas subespécies de Economia de Bico correspondem, respectivamente, a “trabalho de multidão” ou “trabalho colaborativo”; e a “trabalho sob demanda”.

O trabalho de multidão, ou, ainda, trabalho colaborativo, na tradução de Uriel Loureiro e Bruno Fonseca (2020), consiste na morfologia de trabalho segundo a qual determinada atividade específica, de maior complexidade ou não, é designada a um grupo de trabalhadores em uma base digital, que deve desempenhar esse trabalho de forma remota. Antonio Aloisi (2016) elucida que as diferentes atividades particulares repassadas a esses trabalhadores resultam da fragmentação de um trabalho em tarefas cada vez menores. O trabalho sob demanda, por seu turno, compreende a modalidade de trabalho em que serviços específicos, como transporte de passageiros, serviços de delivery, serviços de freelancers, serviços de hospedagem, entre outros, são contratados por demanda de usuários de aplicativos e oferecidos por trabalhadores cadastrados nesses aplicativos.

Nessa seara, evidenciam-se diferenças entre as formas de trabalho decorrentes da *Gig Economy*. No trabalho colaborativo (*crowdwork*), as tarefas são executadas remotamente por trabalhadores, já no trabalho sob demanda os serviços são prestados no meio físico. Tendo isso em vista, sublinha-se mais uma diferença: o trabalho colaborativo, por ser realizado de forma remota, permite uma seleção global de trabalhadores, ao passo que o trabalho por intermediação de aplicativos tem uma abrangência mais regionalizada (NANTAL, 2018). Outra distinção é que o trabalho de multidão envolve prestações laborais atinentes à realização de tarefas previamente ordenadas, de natureza diversa (STEFANO, 2015), enquanto o trabalho sob demanda

relaciona-se à execução de atividades tradicionais, como transporte e limpeza (FELICIANO; PASQUALETO, 2019).

Uma vez descrito o contexto, e delimitado o domínio de atuação da *Gig Economy*, passemos à discussão das perspectivas e desafios da Economia de Bico e das formas de trabalho corolárias desse fenômeno.

2. PERSPECTIVAS E DESAFIOS NO ÂMBITO DO *CROWDWORK*

Como já explicitado, o *crowdwork*, ou trabalho de multidão, ou, ainda, trabalho colaborativo (LOUREIRO; FONSECA, 2020) apresenta-se como uma nova possibilidade de trabalho remunerado, viabilizado pelo uso da tecnologia, e executado de modo remoto, em função do qual uma parte solicitante contrata, por meio de plataforma digital, um grupo de trabalhadores para realizar determinada demanda de trabalho fragmentado – uma tarefa ou um projeto.

Valerio de Stefano (2015) esclarece que as demandas no âmbito do *crowdwork* variam em grau de complexidade, graduando-se desde microtarefas a tarefas maiores e que pressupõem níveis mais exigentes de habilidade, criatividade e sensibilidade. Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia Pasqualetto definem as microtarefas como “atividades extremamente curtas e simples, muitas vezes subalternas e monótonas, mas que ainda exigem algum tipo de julgamento que está além da capacidade da inteligência artificial, como a valorização de emoções humanas em fotografias”; já as tarefas maiores são qualificadas pelos autores como insuscetíveis de realização por inteligência artificial, e mencionam o exemplo de criação de um logotipo (FELICIANO; PASQUALETO, 2019).

A plataforma digital referenciada como baluarte do trabalho de multidão é a norte-americana Amazon Mechanical Turk, que, conforme própria declaração institucional² visa a permitir o encontro entre os trabalhadores do trabalho de multidão e a parte solicitante, para que esta contrate a prestação de serviço consubstanciada na realização de tarefas que são melhor empreendidas pela inteligência humana. Nessa dinâmica, o indivíduo ou a empresa (parte solicitante, denominada em inglês de *requester*), cadastrado na plataforma, estabelece a remuneração a que corresponde à tarefa e o prazo em que deve ser realizada; já os trabalhadores de multidão (referidos em inglês na linguagem formal como *crowdworkers*, ou, ainda, na linguagem informal como *providers* ou *turkers*) devem concluir a tarefa no tempo pré-definido e enviar o trabalho via sistema do Amazon Mechanical Turk. Nesse cenário, a percepção da recompensa pelo trabalhador estará sujeita à aceitação pela parte solicitante, que poderá aceitar ou rejeitar a tarefa. Em caso de aceite, a plataforma recebe um percentual sobre o valor da transação (FELSTINER, 2011).

No panorama pátrio, as plataformas digitais de trabalho colaborativo ainda estão em processo de expansão, não tendo, ainda, suscitado grandes discussões doutrinárias ou conflitos na jurisprudência a respeito dessas formas de trabalho. Por sua vez, esse modelo de trabalho e negócio é bem mais difundido nos Estados Unidos da América e na Europa, sendo que, na Alemanha, o tribunal trabalhista de Munique, em 2019, proferiu decisão em ação trabalhista entendendo que os trabalhadores digitais na multidão não são obri-

²Disponível em: <<https://www.mturk.com/>>. Acesso em outubro de 2020.

gadas a aceitar as tarefas (CUNHA, 2020). São exemplos de plataformas brasileiras de trabalho de multidão: We Do Logos e a Crowdtask. Ambas foram influenciadas pelo modelo instituído pela empresa norte-americana Amazon Mechanical Turk.

A *We Do Logos* apresenta-se como um canal de intermediação que converge a oferta de designers e as demandas de profissionais liberais, empresários individuais e empresas pela criação de artes e logotipos para a sua atividade profissional. Nesta senda, esse site, desde 2010, propõe o que chama de “concorrência criativa”, em função da qual um grupo de designers realiza cada qual a mesma tarefa solicitada pelo indivíduo ou empresa, competindo pela escolha deste, e, conseqüentemente, pelo prêmio, correspondente ao valor pré-determinado da tarefa (NANTAL, 2020).

Já a *Crowdtask* desde 2013 funciona como a plataforma digital por meio da qual a empresa transfere microtarefas, como a identificação de produtos, a classificação de imagem, áudio e vídeo, a transcrição e tradução de texto e a digitalização de documentos, aos trabalhadores de multidão (NANTAL, 2020). A *Crowdtask* fragmenta o trabalho solicitado pela empresa em microtarefas, e seleciona os colaboradores de multidão, e os orienta na realização dessas tarefas. Os trabalhadores, havendo concluído as atividades, por sua vez, submetem-nas no site³.

Diante disso, no que tange ao *crowdwork*, sobretudo quando relacionado às microtarefas, Antonio Aloisi (2016) realiza uma crítica contundente à fragmentação do trabalho, sustentando que a maior eficiência e produtividade que se busca se dá em prejuízo da educação e do desenvolvimento de habilidades dos trabalhadores. Essa ressalva ao trabalho de multidão confirma sua pertinência na expressão utilizada por Jeffrey Preston (Jeff Bezos), CEO da Amazon, para se referir ao *crowdworking* em 2006 – “provision of Humans as a Service”, ou, em tradução livre, “oferta de humanos como um serviço” (ADAMS-PASSL, 2017).

Essa concepção, no plano teórico e prático, deve ser rejeitada, em respeito à dignidade da pessoa humana e à superação da visão do trabalho antes do século XIX que associava a prestação laboral ao instituto romano da *locatio*. Dessa forma, no intuito de resguardar a harmonia entre os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (Art. 1º, IV da Constituição Federal), o instituto do *crowdwork* deve ser acolhido pelas regulações do Estado, de modo a: (a) combater a estipulação de preços aquém do trabalho prestado e do tempo colocado à disposição para aquela tarefa; (b) assegurar oportunidades profissionais (em consonância com o mandamento insculpido no Art. 170, VIII da Constituição Federal); (c) limitar as horas de trabalho, de modo que o *crowdworking* possa ser apenas mais uma opção de fonte de renda para os trabalhadores de multidão.

3. PERSPECTIVAS E DESAFIOS NO ÂMBITO DO *WORK ON DEMAND*

Se o trabalho colaborativo ainda se encontra em estágio de ascensão e profusão no Brasil, o trabalho sob demanda (*work on demand*) é a face mais conhecida da *Gig Economy*, alcançando desde a precursora Uber, e estendendo-se aos demais aplicativos de transporte de passageiros, de serviços de delivery,

³Disponível em: <<http://crowdtask.me/terceirizacao-inteligente/>>. Acesso em novembro de 2020.

de limpeza, de hospedagem, de *freelancers*, venda de artesanatos, de contratação de mão de obra local para pequenos serviços (SILVESTRE, 2020). Tendo em vista que a Uber Technologies Inc. Startup é o símbolo mundial do *Work on demand*, este fenômeno também é denominado de uberização e de *Uber Economy* (SIGNES, 2015), alcunhas que serão utilizadas neste trabalho.

O que é comum na *Uber Economy*, nos diversos ramos de serviços, é que a empresa que disponibiliza o aplicativo apresenta-se como empresa de tecnologia, propondo-se como mera intermediadora do trabalho prestado sob demanda do trabalhador cadastrado na plataforma. Os trabalhadores, nesse contexto, determinam seus horários e estabelecem relações de curto prazo com as pessoas que lhe solicitaram, recebendo uma remuneração após a conclusão do trabalho, sendo que, necessariamente, um percentual é descontado em favor da plataforma digital. Nesse sentido, a empresa define previamente o percentual que lhe é cabível, estabelece o preço do serviço, bem como orienta como deve ser prestado.

À vista disso, a uberização, a nível global, provoca repercussões nas relações de trabalho nos diversos ramos de atuação, suscitando controvérsias acerca do enquadramento ou não dessas relações como relações de emprego; e reflexões acerca do estabelecimento de parâmetros para conferir um núcleo de direitos de acesso à saúde, à Previdência Social, e à limitação de jornada para trabalhadores sob demanda.

Guilherme Feliciano e Olivia Pasqualeto (2019) citam como exemplos de casos jurisprudenciais de tribunais de outros Estados, *class action* que representou 385 mil motoristas da Uber nos estados norte-americanos da Califórnia e de Massachusetts, que obrigou Uber e Lyft (plataforma de transportes) a classificarem seus motoristas como funcionários, e a decisão do Employment Tribunal de Londres (28.10.2016)⁴, que reconheceu que os motoristas de Uber devem ser considerados como empregados. Além disso, há também, decisão proferida em 2020 pela Corte de Justiça Comum da França, que reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber⁵. Para mais, decisão do pleno da Suprema Corte da Espanha reconheceu, em setembro de 2020, vínculo de emprego entre um entregador e a empresa Glovo (plataforma digital de entregadores ciclistas)⁶. Todavia, como a ausência da regulação do *Work on demand* ainda é regra nesses países, persiste a indefinição do enquadramento da relação de trabalho dos trabalhadores por intermediação de aplicativos.

No Direito Pátrio, inexistem normas específicas para regulamentar o trabalho sob demanda, em que pese já foram propostos projetos de lei. À vista disso, e por a *Uber Economy* tratar-se de um fenômeno recente, a jurisprudência ainda não é uniforme. No entanto, destaca-se como mais frequente nos juízos trabalhistas brasileiros o não reconhecimento da relação de trabalho no *Work on demand* como relação de emprego. Nessa direção, cita-se o Conflito de Competência Nº 164.544 - MG (2019/0079952-0), julgado pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) no segundo semestre de 2019, e o Recurso de Revista (RR) Nº 1000123.89.2017.5.02.0038, julgado pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em fevereiro de 2020.

⁴Essa decisão foi mantida no Tribunal de Apelações do Reino Unido em 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-emotoristas-no-reino-unido.ghtml>

⁵Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>.

⁶Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhadorplataformas>

No que concerne ao Conflito de Competência Nº 164.544 - MG (2019/0079952-0), coube à Segunda Seção do STJ decidir se uma ação proposta por um motorista de Uber solicitando a reativação de sua conta e ressarcimento de danos materiais e morais deveria tramitar perante o juízo estadual ou perante a Justiça do Trabalho. O motorista alegou que a suspensão da conta fora decretada pela empresa Uber com fundamento no comportamento irregular e mau uso do aplicativo e que essa situação gerou prejuízos de natureza moral e material. O juízo estadual declinou da competência em favor da Justiça do Trabalho, que, por sua vez, suscitou o conflito. O STJ fixou a competência no Juizado Especial Cível de Poços de Caldas (MG), lastreado na inexistência de vínculo empregatício.

Já com relação ao Recurso de Revista Nº 1000123.89.2017.5.02.0038, originalmente, o motorista de Uber ajuizou ação objetivando o registro do contrato na carteira de trabalho e o recebimento de verbas rescisórias, fundando-se na existência de vínculo empregatício. O juízo de 1º grau indeferiu seu pleito, com supedâneo na inexistência de vínculo empregatício. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por sua vez, reconheceu o vínculo empregatício e deu provimento ao recurso. Já o TST, no referido RR, afastou o reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber.

No entanto, não obstante as decisões colegiadas supracitadas, reitera-se que não se trata de questão pacífica, prova disso é que o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em outubro de 2020, proferiu decisão em favor da existência de vínculo de emprego entre um motorista de João Pessoa e a empresa Uber do Brasil Tecnologia⁷.

Assim, faz-se necessário revisitar os critérios deflagradores da relação de emprego, onerosidade, não eventualidade, pessoalidade, alteridade e subordinação, com o fito de solucionar esta questão. Nesse plano de discussões, direcionar-se-á maior enfoque ao Uber, tendo em vista que este é o segmento do *Work on demand* mais enraizado na sociedade, já tendo sido alvo de muitos estudos e parte de muitas demandas judiciais no Brasil e em outros países.

Nessa esteira, passa-se à definição objetiva de cada um dos referidos elementos fáticos-jurídicos que constituem a estrutura da relação de emprego.

Em primeiro lugar, a onerosidade refere-se ao intuito contraprestativo da prestação laboral. A não eventualidade, por sua vez, implica que “o serviço contratado seja prestado em caráter duradouro, por uma exigência permanente do tomador” (NANTAL, 2018, p. 19). A pessoalidade, por seu turno, consiste em característica vinculada ao *intuitu personae* do contrato de trabalho, isto é, quando importa para a prestação laboral as aptidões de uma determinada e específica pessoa (NANTAL, 2018). Decorre, nesse sentido, da pessoalidade, a infungibilidade, a intransmissibilidade e o caráter personalíssimo da obrigação de prestação do serviço por força do contrato subjacente à relação de trabalho. Em seguida, elenca-se a alteridade como elemento constitutivo da relação de emprego, segundo a qual o tomador de serviço assume os riscos da atividade econômica, de modo que a prestação de serviço ocorre por conta alheia.

Por último, comenta-se a subordinação jurídica, eleito pela doutrina especializada e pela jurisprudência como elemento distintivo da relação de emprego frente às demais relações de trabalho. Se-

⁷ Disponível em: <https://portalcorreio.com.br/justica-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motoristae-a-uber/>

gundo Carla Teresa Martins Romar (2018), a subordinação jurídica consiste no estado de disponibilidade e sujeição do empregado às ordens do empregador, ao fundamento de que, em decorrência da relação de emprego, o empregador possui poderes de direção, tendo em vista a possibilidade de o empregador emanar ordens ao empregado acerca da prestação laboral; de organização, uma vez que o empregador define os contornos da organização do trabalho do empregado; de controle, haja vista que o empregador tem o poder de fiscalizar o cumprimento pelo empregado das determinações emanadas no exercício do poder de organização e disciplinar, verificado na possibilidade de o empregador impor sanções ao empregado em caso de descumprimento pelo empregado das ordens.

Diante disso, constata-se que o elemento da onerosidade integra, de maneira óbvia, o contrato entre a plataforma Uber e o motorista. Com relação a não eventualidade, o caso concreto deve consignar se esse requisito é satisfeito, a depender da regularidade da prestação de serviço pelo motorista de Uber. Todavia, a perspectiva geral, no âmbito nacional, é favorável ao preenchimento do requisito da não eventualidade, tendo em vista que, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), à época de fevereiro de 2019, o trabalho sob demanda consistiu em principal fonte de renda para 3,8 milhões de brasileiros⁸. Outrossim, o Instituto Locomotiva apurou que, à época do início de 2019, 17 milhões de brasileiros prestavam serviços por meio de algum aplicativo *on demand*, seja como fonte complementar de renda, ou como fonte principal de renda. Além disso, consente a favor do preenchimento do requisito da não eventualidade a essencialidade da prestação de serviço de transporte para a consecução da atividade empresarial da Uber, mesmo que o motorista não seja impingido a realizar um número mínimo de viagens diárias e tenha flexibilidade na escolha de seus horários (MÉDICI NETO, 2017).

No que tange à pessoalidade, considera-se que este requisito está presente na referida relação, tendo em vista que, uma vez tendo o motorista aceito a jornada, não pode enviar outra pessoa em seu lugar; o serviço deve ser prestado pela exata pessoa cadastrada na plataforma como motorista que aceitou a viagem. Além disso, antes de efetivamente ingressar na plataforma, a Uber requer do motorista uma série de informações pessoais e uma foto de perfil; seus antecedentes criminais são consultados; o motorista é submetido a um teste de conhecimento da cidade.

No que se refere à alteridade, este requisito, na relação de trabalho entre Uber e motorista, aparece de forma bastante relativizada, uma vez que os veículos não são de propriedade nem posse da Uber, mas, sim, de posse ou propriedade do motorista. Contudo, não se pode afirmar categoricamente que os motoristas assumem todos os riscos do negócio (NANTAL, 2020); a Uber oferece recursos de segurança dentro do aplicativo (recurso de compartilhar viagem e recurso de ligar para a polícia por discagem rápida); descontos em determinados serviços de outras empresas (de aluguel e manutenção de veículos e até mesmo em cursos de desenvolvimento profissional e em planos de celular); seguro de acidentes pessoais. Conforme leciona o procurador do trabalho Henrique Correia (2015, p. 67), “a alteridade obriga que todos os riscos do empreendimento sejam suportados exclusivamente pelo empregador”. Assim, não estaria presente a alteridade. No entanto, a alteridade é desconsiderada por alguns doutrinadores como elemento constitutivo da estrutura da relação de emprego (VOSGERAU; COMAR, 2019).

⁸ Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-dequase-4-milhoes-de-pessoas/>

No que concerne à subordinação jurídica, tida pela comunidade juslaboral como elemento principal da relação de emprego, ressalta-se que, no sentido clássico, exige um grau de intensidade e dependência das ordens do tomador de serviços que a faz ínsita a uma estrutura típica da relação de emprego que não circunscreve as formas de trabalho da uberização. Maurício Godinho Delgado, tendo em vista a possibilidade advinda com as tecnologias digitais, concernente à execução do trabalho à distância, propõe a dimensão estrutural da subordinação para que o conceito de subordinação alcance o trabalho realizado no bojo da relação de emprego via *home office*, por exemplo.

Segundo Godinho:

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. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2019, p. 437-438)

Já a noção de subordinação estrutural-reticular, introduzida por José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Mendes, tem aplicação recomendada no âmbito dos trabalhadores por intermediação de aplicativos, conforme aduz Carine Pandolfo Nantal (2018). Os autores elaboraram essa dimensão de subordinação a partir da união da conceituação de subordinação estrutural com o aspecto reticular da reorganização produtiva, na medida em que a atividade econômica em rede implica o envolvimento do tomador de serviço na produção de um determinado resultado, jamais na realização da atividade econômica especializada (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007). Todavia, trata-se apenas de uma teoria doutrinária, de modo que é predominante a percepção da dificuldade de verificar o elemento da subordinação jurídica da relação entre o motorista e a Uber.

Em vista da identificação de, ora elementos de subordinação (sobretudo a subordinação não em sentido jurídico, mas em sentido econômico), e ora elementos de autonomia na relação entre o declarado “parceiro” e a empresa de tecnologia que viabiliza os serviços de transporte, há quem proponha o reconhecimento da “parassubordinação”, conceito originalmente proclamado na Itália para intitular do trabalho “coordenado, continuativo e de colaboração”; positivado no Direito Espanhol pela *Ley del Trabajo Autonomo*; e incorporado no Direito Português no Art. 10 do Código do Trabalho Português.

Ante a ausência de regramento específico para os trabalhadores sob demanda da *Uber Economy*, já houve decisões de reconhecimento de vínculo empregatício na relação entre motorista e a Uber por intermédio da aplicação da parassubordinação, como ocorreu no julgamento do Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038 pela 15ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, e no julgamento do Recurso Ordinário Nº 0011359- 34.2016.5.03.0112 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Não obstante, é cediço que o serviço prestado na conformação do trabalho sob demanda é incompatível com a subordinação jurídica tal como é tradicionalmente concebida. Em vista das peculiaridades dessa nova forma de trabalho, esta é merecedora de um regramento próprio, de modo a determinar um mínimo de direitos os quais a condição de trabalhador por conta própria é insuficiente pra lhe conferir⁹. Enquanto não aporta no cenário jurídico o regulamento desses trabalhadores por intermediação de

⁹ A título de exemplo, em Portugal, uma lei específica para regular as relações trabalhistas da *Uber Economy* está em vias de

aplicativos, a insegurança jurídica permanecerá na Justiça do Trabalho quanto à classificação da relação entre a empresa e o trabalhador.

Todavia, ressalta-se que, atualmente, por força de Resolução publicada pelo Governo Federal em agosto de 2019, o trabalhador sob demanda pode registrar-se como microempreendedor individual (MEI), desde que fature até R\$ 81.000,00 por ano. Assim, uma vez formalizado como MEI, esse trabalhador digital adquire CNPJ e passa a ter direito a salário-maternidade a partir de 10 meses de contribuição; a aposentadoria por invalidez e auxílio-doença após 12 meses de contribuição; a auxílio-reclusão e a pensão por morte para seus dependentes; e também podem ter esse tempo contabilizado para a aposentadoria por idade. Em contrapartida, na condição de MEI deve cumprir obrigações como o pagamento mensal da DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional).

Dessa forma, o trabalhador sob demanda que se formaliza como MEI obriga-se pelo pagamento do INSS para a Previdência Social, o ICMS para o Estado e/ou o ISS para o município, que formam uma carga tributária mais leve, e passa a ter acesso a um sistema protetivo social. Por isso, alguns juristas alegam que o trabalho na plataforma já está regulamentado (PASTORE, 2020), enquanto boa parte da doutrina *pro labore* resiste a conceber o trabalhador sob demanda como empreendedor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destarte, evidenciou-se que a *Gig Economy* projeta um amplo espectro de transformações na humanidade, nos campos das relações humanas, da economia, do trabalho, como também do sistema jurídico – pois a *Gig Economy* convida o Direito ao desafio de se atualizar e de regular as situações inovadoras que despontam da Economia de Bico e despertam o interesse jurídico. Consoante Guilherme Feliciano e Olívia Pasqualetto (2019) denomina-se *Gig Economy* o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração. Já a *Sharing Economy* é um fenômeno econômico orgânico fundamentado na “disponibilização de bens ou serviços de forma compartilhada através de redes físicas ou digitais” (RAMALHO; RIGO; GRANGEIRO, 2020, p. 23). Nesta senda, definiu-se que a Economia Compartilhada é um fenômeno mais amplo do qual decorre a Economia de Bico. Nesse contexto, a *Gig Economy* ambienta duas formas de trabalho: o *crowdwork* (trabalho de multidão ou trabalho colaborativo) e o *work on demand* (trabalho sob demanda via aplicativos).

As supracitadas formas de trabalhos possuem diferenças notórias, porém ambas são viabilizadas pelas plataformas digitais e são corolárias da *Gig Economy*, de modo que Grohmann (2020) concentra essas novas relações de trabalho na ideia de “plataformização do trabalho”. São distinções entre *crowdwork* e *work on demand*: (i) no trabalho de multidão, as tarefas são realizadas no meio remoto, já no trabalho sob demanda os serviços são prestados no meio físico; (ii) o trabalho colaborativo por ser realizado de forma remota, permite uma seleção global de trabalhadores, ao passo que o trabalho sob demanda via aplicativos tem uma

aprovação. Veja-se: <https://expresso.pt/economia/2020-10-23-Governo-prepara-lei-Uber-para-reforçar-direitos-dos-trabalhadores-das-plataformas-digitais>.

abragência mais regionalizada (NANTAL, 2018); (iii) o trabalho de multidão envolve prestações laborais atinentes à realização de tarefas de natureza diversa (STEFANO, 2015), enquanto o trabalho sob demanda relaciona-se à atividades tradicionais, como transporte e limpeza (FELICIANO; PASQUALETO, 2019).

À vista do exposto, nota-se que tanto o “trabalho de multidão”, como o “trabalho sob demanda”, por tratarem-se de novas formas de trabalho, geram a preocupação dos juristas e sociólogos no que tange ao asseguramento de um núcleo básico de direitos, como a saúde, a Previdência Social, e a limitação de jornada para trabalhadores sob demanda. Isto é, exsurge a preocupação com a garantia de um patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores da Economia de Bico, em consonância com o art. 7º da Constituição Federal de 1988 no que couber.

No caso do *crowdwork*, faz-se necessário o disciplinamento, com o fito de garantir uma remuneração justa ao trabalho prestado e ao tempo colocado à disposição para aquela tarefa, e com o objetivo de assegurar a limitação de horas de trabalho, sem prejuízo de outros direitos que estudos posteriores demonstrem como imperativos a serem garantidos nessa relação de trabalho. Além disso, deve haver a formulação de políticas públicas para promover oportunidades profissionais (em consonância com o mandamento insculpido no Art. 170, VIII da Constituição Federal), uma vez que tarefas de menor complexidade no âmbito do trabalho de multidão, sobretudo as microtarefas, não desenvolvem habilidades intelectuais dos trabalhadores (ALOISI, 2016).

Já no âmbito do *work on demand*, que visualiza como seu exemplo mais emblemático a plataforma Uber, também existe a preocupação com a garantia de um núcleo de direitos trabalhistas e previdenciários para os trabalhadores sob demanda. Mencionaram-se decisões nos Estados Unidos, Reino Unido, França e Espanha de reconhecimento do vínculo empregatício nas relações de trabalho desempenhadas em decorrência da *Uber Economy*. No entanto, salienta-se que, em geral, nesses países, a classificação da relação de trabalho oriunda da uberização ainda é uma questão indefinida, com a ressalva de que a tendência de configuração do vínculo empregatício no Reino Unido encontra-se em vias de consolidação; de que, nos Estados Unidos, no estado da Pensilvânia, a Suprema Corte da Pensilvânia já decidiu que os motoristas não são autônomos e que no estado da Califórnia vigora uma lei que reconhece vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos.

No âmbito interno, não há disciplinamento legal específico do *work on demand*, no entanto, a jurisprudência, majoritariamente, nega o vínculo de emprego na relação entre o trabalhador sob demanda e a plataforma. Reitera-se que, desde o segundo semestre de 2019, esse trabalhador digital pode se formalizar como microempreendedor individual, tendo acesso a um sistema protetivo social, uma vez que, desde que preencha os requisitos e cumpra as obrigações legais, passa a ter direito a salário-maternidade a partir de 10 meses de contribuição; a aposentadoria por invalidez e auxílio-doença após 12 meses de contribuição; a auxílio-reclusão e a pensão por morte para seus dependentes; e também podem ter esse tempo contabilizado para a aposentadoria por idade.

Contudo, mostra-se necessária a elaboração de uma legislação específica acerca dessa forma de trabalho, com vistas a conferir determinação e segurança no tratamento jurídico dos profissionais que prestam serviços por intermédio de plataformas digitais. Nesse sentido, repousa a opinião pessoal da atual Presidente

do Tribunal Superior do Trabalho, ministra Maria Cristina Peduzzi¹⁰, que propugna que a edição de legislação específica para os trabalhadores sob demanda, que preveja garantia de acesso à saúde e limite de jornada para esses trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ADAMS-PRASSL, Jeremias. **Humans as a Service**. Disponível em:

<https://www.law.ox.ac.uk/content/humans-service#:~:text=This%20crowdsourcing%20of%20work%2C%20or,traditional%20conceptions%20of%20employment%20relationships>

ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “ondemand/gig economy” platforms. **Comparative Labour Law and Policy Journal**, v. 37, 2016, p. 658-9. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>>.

BARBOSA JR., Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-novem**. Disponível em: http://www1.trt18.jus.br/ascom_clip/pdf/48035.pdf. 2017. Acesso em maio de 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte: LTr, vol. 46, n. 76, jul./dez. 2007.

CORREIA, Henrique. **Coleção Tribunais e MPU: Direito do Trabalho - Para Analista**. 6. ed. Rev., amp. e atual. Salvador: Juspodivm, 2015.

PASTORE, Eduardo. **O trabalho por aplicativo – regulamentar o regulamentado**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/opiniaio/2020/10/4880007-o-trabalho-por--aplicativo-----regulamentar--o-regulamentado.html>

RAMALHO, Francisco Rodolfo Xavier. RIGO, Ariádne Scalfoni. GRANGEIRO, Rebeca da Rocha. Gig Economy e On-Demand Economy: flexibilization of labor relations in sharing economy. **Revista Interface**, v. 17, nº 1. Janeiro a Julho de 2020. ISSN 2237-7506.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. **El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo**. IUSLabor. Barcelona, n. 3, p. 1-25, nov./2019. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891266/Todoli.pdf/051aa745-0eea42af-921f-dd20a7ebcf2c>.

SILVA JR, J.T.; RAMALHO, F.R.X. **As dimensões dos impactos da economia do compartilhamento: será a sociedade do futuro mais sustentável e colaborativa?** In: IX Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social (ENAPEGS), Porto Alegre, 2016. Anais do IX Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2016.

¹⁰ Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/nao-se-pode-trabalhar-20-horas-so-por-ser-informal-diz-presidente-do-tst-1.2962615>

SILVESTRE, Fabricio. **Gig Economy e suas grandes oportunidades**. Disponível em: <https://www.jornalonegocio.com.br/post/gig-economy-e-suas-grandes-oportunidades> Acesso em out de 2020.

STEFANO, Valerio de. **The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy**. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2015.

STEFANO, Valerio de. **The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. International Labour Office (ILO), *Conditions of Work and Employment Series*, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.

TODOLÍ-SIGNES, A. **The special regulation of the work in the “Gig economy”**. *Redes.com*, v. 15, p. 68–97, 2017.

VOSGERAU, Bruno Roberto. COMAR, Rodrigo Thomazinho. **As Novas Relações de Trabalho, Precarização e a dignidade do trabalhador no modelo Uber**. Anais do VIII Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania (CONBRADEC). vol.02, n°.29, Curitiba, 2019. pp. 311-332.

WOODCOCK, Jamie. GRAHAM, Mark. **The Gig Economy: a critical introduction**. 2020. Disponível em: <http://acdc2007.free.fr/woodcock2020.pdf>. Acesso em maio de 2021.

ZANATTA, Rafael A. F. **Economias do Compartilhamento: Superando Um Problema Conceitual**. In: *Economias do compartilhamento e o direito*. Rafael A. F. Zanatta; Pedro C. B. de Paula; Beatriz Kira (Org.). Curitiba: Juruá, 2017.

GLOSSÁRIO

Crowdwork: Trabalho de multidão. “Espécie de terceirização de trabalhos fragmentados para um grande número de pessoas, em uma base global” (NANTAL, 2018).

Crodworking: Exercício do trabalho de multidão.

Crowdwork: Trabalho de multidão. “Espécie de terceirização de trabalhos fragmentados para um grande número de pessoas, em uma base global” (NANTAL, 2018).

Crodworking: Exercício do trabalho de multidão.

Gig Economy: Economia de Bico. Consoante Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia Pasqualetto (2019): “o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes [...]”. Ou, como afirmam Jamie Woodcock e Mark Graham (2020), denota uma transformação econômica em função da qual: (i) há um mercado de trabalho caracterizado por uma contratação independente que acontece através de plataformas digitais; e (ii) o trabalho apresenta-se como temporário, instável; (iii) o trabalhador passa tempo não remunerado em busca de tarefas ou serviços; (iv) o trabalhador comumente se associa a mais de uma plataforma de trabalho digital.

Provider: Trabalhador de multidão (*crowdworker*) em acepção informal na língua inglesa.

Requester: Parte solicitante de determinada tarefa ou projeto no âmbito do trabalho de multidão; pode ser uma pessoa jurídica ou uma pessoa natural.

Sharing Economy: “Refere-se a uma rede de mercado, na qual os indivíduos são capazes de usar várias formas de compensação para transacionar a redistribuição e, por outro lado, ter acesso aos recursos, os quais serão intercedidos por uma plataforma digital operada por uma organização” (MAIR; REISCHAUER. 2017, p. 11-20).

Task: Tarefas, no âmbito do trabalho de multidão. Unidade de execução de uma demanda requisitada no trabalho colaborativo.

Turker: Trabalhador de multidão (*crowdworker*) em acepção informal na língua inglesa.

Uber Economy: Sinônimo de trabalho sob demanda ou uberização.

Work on demand: Trabalho sob demanda ou uberização. Alcinha Modelo de trabalho que funciona através do provedor e do usuário, que estão conectados on-line, mas o serviço é oferecido *off-line* (TODOLÍ-SIGNES, 2017). Nesta dinâmica, aplicativos, vinculados a organizações, operacionalizam o contato entre o tomador de serviço e o demandante, e recebem uma porcentagem por cada prestação de serviço realizada (GANDINI, 2019).