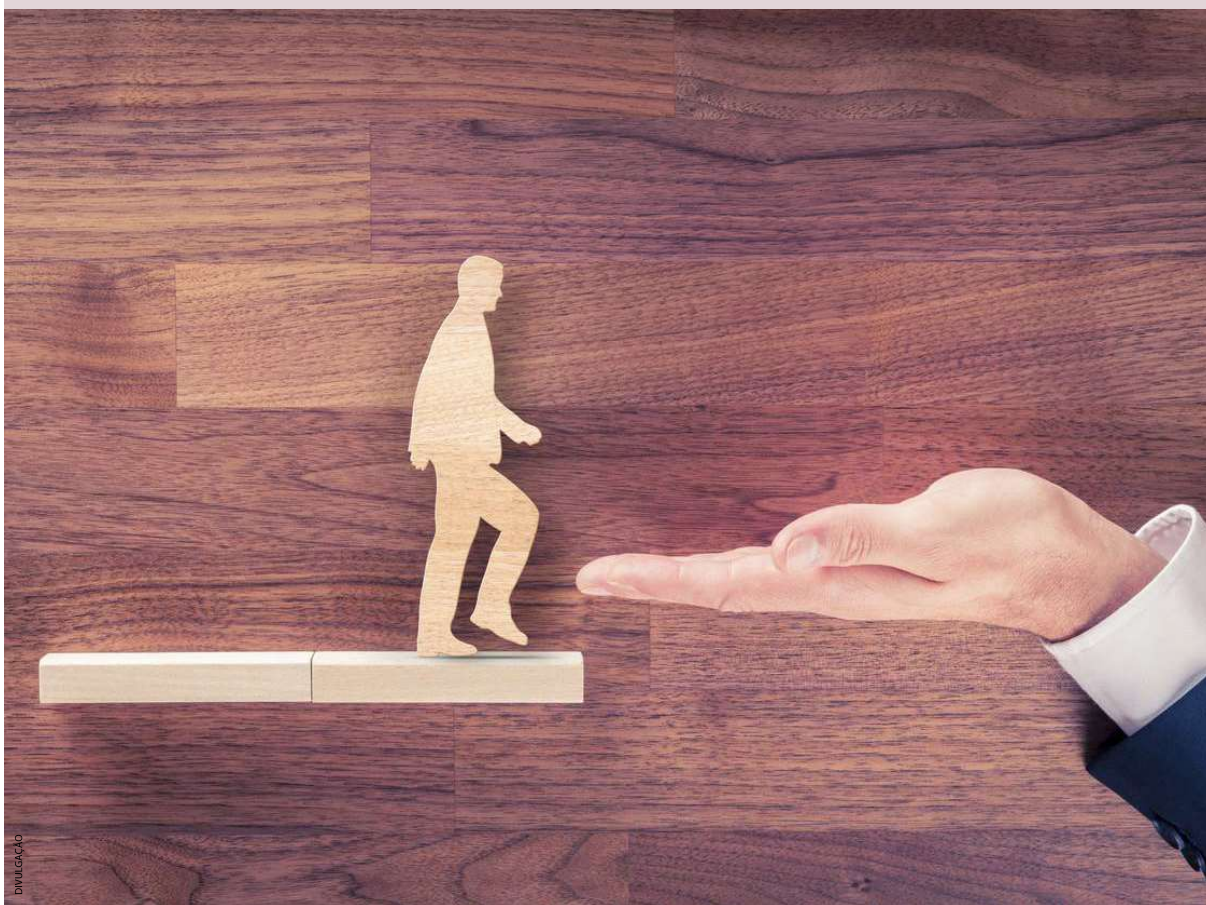


As proteções dos trabalhadores em plataformas digitais¹



■ POR JOSÉ PASTORE

“O tema tem ocupado o centro do debate também nos congressos de direito do trabalho e de previdência social. A literatura acumulada nos últimos anos, tamanha a variedade de interpretações e recomendações, é enorme e difícil de ser dominada. Não há dúvida: as novas tecnologias criaram um grande desafio para os julgadores e para os legisladores e, sobretudo, para as próprias plataformas digitais.”

As estimativas globais dos profissionais que trabalham por meio de plataformas digitais de aplicativos como parte da “economia colaborativa”, “economia compartilhada” ou “gig economy”² variam muito. O Banco Mundial considera que apenas 0,5% da força de trabalho mundial trabalham dessa forma. Na Europa, o Reino Unido apresenta a mais alta proporção – 2% da força de trabalho. Alemanha, Holanda, Espanha, Portugal e Itália têm incidência menor. Finlândia, França, Hungria e Eslováquia têm percentuais muito pequenos.³ No Japão, estima-se também em 2% a proporção de profissionais que trabalham por meio de plataformas digitais.⁴ Nos países em desenvolvimento, essa cifra cairia para 0,3%.⁵

Se, de um lado, as proporções são pequenas, o trabalho por plataforma digital vem crescendo em alta velocidade. Nos Estados Unidos, aumentou 47 vezes no curto período de 2012-15. Na Europa, cresce 25% ao ano.⁶ Na Inglaterra, estima-se que o número de trabalhadores dobrou entre 2018-19, atingindo 4,7 milhões de profissionais.⁷ No Brasil, só a Uber contabiliza mais de 800 mil motoristas; a Rappi tem 200 mil entregadores cadastrados; a iFood, tem mais de 120 mil. Nos serviços de transporte e entrega de produtos, há quase 2 milhões de profissionais trabalhando por meio de plataformas digitais.⁸ Dados da PNAD informam que 17% dos 24 milhões de autônomos do Brasil têm nos vários tipos de aplicativos (incluindo os baseados em plataformas digitais) a sua principal fonte de renda. São 3,8 milhões que representam 3,6% da população economicamente ativa do país.⁹ As plataformas de transporte, Uber, Cabfy, 99 e outros são usados por 48% dos brasileiros que utilizam a Internet.¹⁰

Quem são os profissionais das plataformas digitais? Segundo estudo realizado pela OIT com uma amostra de 3.500 trabalhadores em 75 países, eles se caracterizam da seguinte forma: (a) a média de idade é de 33,2 anos; (b) dois terços são homens; (c) 82% possuem educação superior a do ensino médio; (d) grande parte complementa a renda obtida em outra atividade; (e) vários profissionais têm limitações familiares ou de saúde para trabalhar em empresas; (f) o ganho médio é de US\$ 4.43 por hora (dado de 2017) ou US\$ 3.31 quando recebem a hora parada; (g) os americanos ganham menos do que o salário mínimo (US\$ 7.25) e os alemães acima do salário mínimo nacional (8.84); (h) os trabalhadores dispendem, em média, 20 minutos de inatividade para cada hora trabalhada; (i) em média, trabalham 24,5 horas por semana; (j) cerca de 50% trabalham para mais de uma plataforma; (k) a maioria gosta da flexibilidade de jornada; (l) muitas mulheres combinam trabalho por aplicativo com responsabilidades familiares; (m) 60% possuem seguro de saúde; (n) apenas 35% possuem planos de aposentadoria.¹¹

Em pesquisa realizada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), entre os motoristas e entregadores da Uber do Brasil, México, Chile e Colômbia, verificou-se que (a) 94% são homens; (b) a idade média é de 38 anos; (c) 47% têm mais de 12 anos de estudo; (d) são chefes de família de 4 pessoas; (e) principais responsáveis pela renda familiar; (f) 58% contribuem para a previdência pública; (g) 42% trabalham como motoristas até o máximo de 30 horas por semana; (h) 45% têm outra atividade econômica; (i) em média,

ganham US\$ 10.00 por hora (antes dos gastos com gasolina e manutenção do carro); (j) só 21% têm condições de penejar a aposentadoria; (k) 84% dizem que participariam de um plano de poupança/previdência para proteger a velhice; (l) 40% aceitariam uma oferta de emprego convencional.

Por essa pesquisa, pode-se deduzir que a maioria dos que trabalham por plataformas digitais gostam de atuar com a liberdade dos autônomos ou independentes. Nos poucos países em que as leis forçam o seu enquadramento como empregados as reações têm sido surpreendentes. Na Califórnia, por exemplo, os profissionais dos setores de entretenimento, cinematográfico, televisivo, espetáculos musicais e jornalismo *freelancer*, em sua maioria, não desejam ser enquadrados como empregados como quer a lei “Assembly Bill 5” (AB5) aprovada naquele estado em 2019.¹² As associações de motoristas de plataformas digitais (nível mundial) reunidas em 30 de janeiro de 2020 manifestaram-se contrárias ao enquadramento de seus associados como empregados.¹³ Nas eleições de novembro de 2020, os eleitores aprovaram a Proposta 22 que trata como autônomos os motoristas de Uber e Lyft.

CARACTERÍSTICAS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais são meios de intermediação entre empresas e pessoas que realizam as mais diferentes atividades com grande rapidez – tudo garantido pelas tecnologias da informação.

Dentre as plataformas mais conhecidas estão a Google, Altavista, Webcrawler (busca e publicidade), Google Scholar (pesquisa), Ticketmaster (eventos), Rappi, iFood, Uber Eats, Deliveroo (restaurantes); Logggi (entregas); Quinto Andar (locação); LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram (relacionamento social), Apple, Amazon, Alibaba, Pinterest, Microsoft (compras), Uber, Cabify, Easy, Wappa, Lyft, 99, (transporte de pessoas), Airbnb (alojamento); Freelancer (consultores); whatsapp, Skype, Zoom, Wchat, (interação); Ebay (mercado de produtos); PayPal (pagamentos); Spotify, Netflix, Youtube, iTunes (entretenimento), COJ-3C, SAJ-ADV, lawyer-eleven (softwares jurídicos) e vários tipos de plataformas de educação à distância.

Ao lado dessas plataformas gerais, há inúmeras outras operadas diretamente por empresas como é o caso dos bancos, seguradoras, cartões de crédito, planos de saúde, hospitais, supermercados, escolas, redes ferroviárias, agências de viagem, empresas aéreas, etc. No interior das empresas também existem milhares de plataformas para executar atividades específicas (contabilidade, administração de pessoal, almoxarifado, controle de produção, etc.). Já existem plataformas de plataformas como é o caso por exemplo da VOLL: por meio dela, o usuário fica sabendo qual é o melhor meio de transporte que ele pode usar em vista da sua localização e horário.

Todas as plataformas se caracterizam por grande dinamismo: mudam ao longo do tempo em alta velocidade.¹⁴ Mais do que isso, as plataformas estão formando emaranhados de sistemas que potencializam os negócios e os desejos humanos. Nos dias atuais, é mais adequado falar-se em sistemas de plataformas interligadas com múltiplas utilidades.

Na medida em que as plataformas vão crescendo, elas criam importantes externalidades. Quanto mais recebem adeptos, mais potentes elas se tornam – é o chamado efeito em rede (network) – o que as torna mais valiosas. A potencialização da utilidade das plataformas decorre da sua capacidade de, simultaneamente e em tempo real, promover a centralização e a descentralização das informações. Quanto mais é usada, mais a plataforma acumula informações que se tornam úteis a novos usuários.¹⁵

As plataformas digitais veem transformando os modelos de negócios, as estruturas empresariais, os mercados de bens e serviços, os processos de inovação e até o estilo de vida das pessoas. As plataformas das mídias sociais como o Facebook, por exemplo, mudaram os modos das pessoas se relacionarem e adquirirem conhecimentos e experiências de vida. As plataformas de pagamento como a PayPal, por exemplo, causaram várias rupturas e veem revolucionando a indústria financeira. As plataformas de transporte pessoal como o Uber, por exemplo, transformaram os sistemas de mobilidade e até mesmo as atitudes e as aspirações a respeito da propriedade dos veículos. As plataformas de entrega de comida estão forçando várias modificações nos negócios dos restaurantes: estes, que eram a forma mais conveniente para as pessoas comerem, já não é mais, o que exige dos mesmos aumentar sua cozinha, diversificar o cardápio e atrelar-se a uma plataforma de entrega rápida ou desenvolver seu próprio sistema.

As plataformas veem mudando radicalmente a concorrência entre profissionais e empresas. Nos dias atuais, é difícil conquistar grandes fatias de mercado em qualquer ramo, sem a ajuda das plataformas.¹⁶ Ao se tornarem essenciais para as relações humanas e comerciais, os detentores de plataforma têm acumulado imensa riqueza. Várias plataformas valem centenas de bilhões de dólares. Seu impacto tem sido revolucionário. E, como diz Thomas Kochan, a revolução das plataformas digitais está ainda em seus estágios iniciais.¹⁷

Em todas as plataformas, há algum volume de trabalho – maior ou menor. As que atendem diretamente os usuários de transporte, entregas em geral, alimentação e emergências de saúde são as que congregam a maior parte do trabalho. Nessas atividades, há, no mínimo, três componentes: a plataforma, o executor dos serviços e os usuários ou clientes finais. Mais frequentemente, as plataformas geram relações de trabalho multifacetadas.

Vários tipos de atividades são realizadas *on line* por meio de plataformas digitais. Dentre elas têm destaque 1) os serviços *on line* de dados (atendimento aos clientes, serviços aos consumidores, traduções, editoração, etc.); 2) serviços profissionais (contabilidade, advocacia, administração, etc.); 3) serviços de multimídia (desenho gráfico, edição de fotografia, animação, etc.); 4) serviços de apoio ao marketing (sites de procura e de vendas de bens e serviços, serviços de divulgação e propaganda, serviços de administração de vendas, etc.); 5) serviços de tecnologia da informação (banco de dados, desenvolvimento de jogos, controle de mobilidade, etc.); serviços de redação e tradução (redação de artigos e livros, serviços de edição e correção de textos, traduções, interpretação simultânea, etc.); serviços interativos (educação à distância, conversação em línguas, consultoria e aconselhamento, etc.); serviços de transporte e entregas (motoristas, entrega de bens, realização de serviços, etc.).¹⁸

As plataformas digitais permitem a utilização do trabalho de outros fatores de produção a um custo moderado e sem responsabilidade direta pelos mesmos. Por exemplo, a Uber mobiliza milhões de carros sem ter a sua propriedade e nem arcar com as despesas de manutenção, sendo pequenos ainda os custos de recrutamento e treinamento dos motoristas que operam os veículos. A empresa captura as vantagens de uma grande cadeia de valor sem investir na propriedade dos bens envolvidos. Ela tem um grande controle sobre o mercado em que opera que inclui informações sobre demanda em cada localidade e hora do dia. As plataformas de transporte possuem o registro de grande número de trabalhadores que estão à espera dos usuários solicitarem os seus serviços. Assim, os usuários são beneficiados com a presteza dos serviços, atenção dos motoristas e pagamento automático em cartões de crédito ou débito.

Outros tipos de plataformas oferecem iguais vantagens aos consumidores. Assim ocorre com as que disponibilizam serviços de consultores, desenhistas, advogados, engenheiros, economistas, linguistas, enfermeiros, cuidadores, etc. Elas fazem a conexão direta e em tempo real entre os prestadores e os tomadores dos respectivos serviços. Uma miríade de atividades é realizada dessa forma, dia e noite e nos mais diferentes ambientes, cidades ou países. Os profissionais podem trabalhar em qualquer horário, nos mesmos dias, semanas, meses e para usuários diferentes. Os serviços podem ser realizados de forma contínua ou fragmentada. Os prestadores dos serviços são seus próprios chefes. Qualidade, baixo preço e disponibilidade permanente têm sido ingredientes importantes do sucesso do trabalho com o apoio de plataformas de aplicativos. Para ter sucesso, as plataformas precisam se esmerar na qualidade, confiabilidade, resultados claros, obediência a regras e sensíveis a avaliações.¹⁹ As plataformas oferecem serviços na base de uma grande descentralização.

Garantida pela grande variedade de uso, as plataformas digitais ganham terreno a cada dia. Elas podem atender usuários local e globalmente, por meio digital ou presencial, em trabalhos criativos ou rotineiros, focados em tarefas específicas ou gerais, de alta ou baixa especialização, por preço pré-negociado ou por hora, e assim por diante. Os serviços podem ser realizados com a ajuda de computadores remotos ou do site do usuário. A variedade e a heterogeneidade marcam o trabalho por plataforma nos dias atuais.

VANTAGENS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais nada produzem e nada vendem. Apenas criam as condições para vendedores e compradores realizarem seus negócios de modo rápido e direto. Elas são verdadeiros motores invisíveis de milhões de transações. Muitas conseguem operar com um grupo muito pequeno de profissionais no “back office”. Mas, para fora desse grupo, criam milhares de oportunidades de trabalho autônomo, eliminando a figura do empregador e do empregado convencionais que executam trabalhos em locais fixos, em tempo integral, com pessoalidade, subordinação e por prazo indeterminado.

Nada impede, porém, que profissionais trabalhem como empregados das plataformas digitais nas áreas da administração, tecnologia da informação, call

centers, etc. Mas, são a minoria. Como intermediadoras de serviços, as plataformas de aplicativos oferecem milhares de profissionais em tempo real para as mais diferentes demandas. A eliminação de ociosidade de tempo improdutivo dá uma grande vantagem em termos de custo dos seus serviços. No lugar de gestores intermediários para dar ordens e cobrar resultados, as plataformas digitais fazem tudo isso por meio de inteligência artificial a baixo custo.

Para a grande maioria dos casos, os trabalhadores em plataformas digitais não estão sujeitos a controle de jornada e trabalham quando, onde, como e quanto querem, sem nenhuma hierarquia em relação aos quadros de pessoal das plataformas. Fica difícil assim, senão impossível, estabelecer uma relação de subordinação – e de emprego – entre os prestadores de serviços e as plataformas. É impossível também vislumbrar uma subordinação estrutural, porque os serviços prestados pelos profissionais não fazem parte das atividades da plataforma. Esta é mera intermediadora para execução da mais variada gama de serviços: entregas, transporte, consultoria, design e outras.

Para as empresas detentoras das plataformas, as tecnologias digitais permitem entrar em grandes mercados de consumidores, com custos de transação bastante reduzidos. Elas não precisam manter profissionais fixos, pois têm a vantagem de “conseguir trabalhadores disponíveis nas redes digitais a qualquer hora e em qualquer lugar do mundo.”²⁰ Nessas condições, as plataformas digitais alcançam níveis elevados de economia de escala. As operações simultâneas e baseadas em muitos dados permitem superar várias imperfeições de mercado, especialmente, as assimetrias de informações.

O trabalho apoiado por plataformas digitais envolve vários tipos de profissionais que trabalham como autônomos ou independentes:²¹ motoristas, entregadores, faxineiros, garçons, esteticistas, músicos, enfermeiros, cozinheiros, cuidadores, desenhistas, cabelereiros, manicures, professores, advogados, médicos, engenheiros, técnicos em geral, especialistas em manutenção e reparação, serviços de hospedagem para pessoas e animais e até fornecimento de goleiros.²² Todos eles com muitas subdivisões e sob as mais diversas formas de contrato de trabalho. O trabalho pode ser realizado no espaço do prestador, do tomador intermediário e do usuário final dos serviços, a distância, em residências, hotéis, trens, rua, eventos, escolas, hospitais, órgãos públicos, etc.

Uma das características do trabalho apoiado por plataformas digitais é a descontinuidade no tempo e no espaço.²³ Uma grande parte dos profissionais trabalha em tempo parcial e de forma intermitente. São comuns também os profissionais que trabalham para várias plataformas continuamente. Muitos acumulam a sua atividade com outros trabalhos, inclusive com vínculos empregatícios. Nos países da OCDE, a maioria dos *freelancers* são “*slashers*”, ou seja, profissionais que possuem várias atividades para ganhar a vida.²⁴ As formas atípicas estão se tornando cada vez frequentes no mundo do trabalho a ponto de o Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, prever que elas serão as dominantes dentro de pouco tempo.²⁵ Como diz Roland Busch, Presidente da Siemens, a velocidade de mudança será cada vez mais acelerada na medida em que o mundo se torna mais digital e mais conectado.²⁶

Para os usuários dos serviços ancorados em plataformas digitais de aplicativos, trazem inúmeras vantagens. Os profissionais podem ser “recrutados” a qualquer hora. Há sempre uma grande variedade de oferta de trabalhadores, o que permite a seleção de pessoas de perfil profissional adequado, atenciosas e competentes. Para serviços prestados em larga escala e em regime de concorrência entre as empresas de aplicativos, o custo tende a ser baixo.

Para a economia como um todo, o trabalho apoiado em plataformas digitais de aplicativos aumenta a competitividade, cria novas oportunidades de negócios e alavanca o PIB.²⁷ Essa modalidade de trabalho instiga inovações em vários campos e viabiliza o que é impossível realizar com uma força de trabalho fixa dentro de empresas como, por exemplo, treinamento em massa. Plataformas especializadas têm viabilizado treinamentos para vários tipos de profissionais por meio de milhares de cursos ministrados a distância. A plataforma Udemy, por exemplo, oferece 100 mil cursos *on line* a 30 milhões de “alunos” em, praticamente, todas as áreas do conhecimento. A Coursera faz o mesmo com apoio das melhores universidades do mundo. Os MOOCS (*Massive Open Online Courses*) oferecem milhares de cursos gratuitos. Muitas universidades do mundo, inclusive do Brasil, oferecem as mesmas oportunidades. Por esses meios, a população pode aprender e complementar o que aprende na escola e no trabalho. É uma revolução em andamento no campo educacional. São vantagens que só puderam ser oferecidas devido aos avanços da Internet e das modernas tecnologias digitais. É a contribuição das plataformas digitais por aplicativos à melhoria da educação.

VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA OS TRABALHADORES

O trabalho apoiado por plataformas digitais de aplicativos tem oferecido oportunidades de ganhos para muitos trabalhadores que não as encontram em outras formas de trabalhar. Por ser uma modalidade de trabalho independente, as plataformas digitais reduzem as barreiras para entrar no mercado de trabalho e proporciona oportunidades de renda às pessoas que trabalham em horários e locais variados. São conhecidas também as oportunidades de trabalho para portadores de deficiência, mães e pais que precisam cuidar de filhos e outros parentes. São beneficiadas também as pessoas que trabalham para mais de uma plataforma ou acumulam seu trabalho com empregos convencionais o que ocorre com muitos transportadores de passageiros (Uber, Lift, Cabfy, 99, etc.), entregadores de mercadorias e prestadores de serviços em situações variadas – em empresas, residências, escolas, hospitais, etc. Na maioria dos casos, os próprios profissionais definem a sua jornada de trabalho. Fica a cargo de cada um definir o que fazer, quando fazer e como fazer.

A automação via mecanização ou digitação tornou a produção mais intensiva em capital com bons resultados macroeconômicos e benefícios para os consumidores (redução de preços dos bens e serviços, abolição das fronteiras geográficas, globalização, melhoria da produtividade, diversificação da produção, customização, etc.). Mas, nem sempre os trabalhadores são os maiores beneficiados. As tecnologias digitais destroem e criam oportunidades de



@janetechargista

“Estamos no limiar de relações do trabalho bastante complexas, que se afastam da simples relação binária entre empregado e empregador e que exigem regras de conduta que atendam as necessidades das plataformas, dos trabalhadores e dos usuários.”

trabalho, provocando muita polarização. Muitas delas deslocam os trabalhadores de uma posição de classe média, forçando-o a descer na escala social. É o caso, por exemplo, de um gerente de estoques de um grande supermercado: essa posição foi eliminada com a implantação da computação nos caixas da empresa que faz o controle de estoques e pedidos de reposição de forma automática, dispensando a ação humana. David Autor documenta com precisão a polarização que decorre da introdução de novas tecnologias nos sistemas produtivos. Elas criam boas oportunidades para poucos, afetam os empregos de uma grande maioria e geram muita desigualdade de salários e rendimentos.²⁸ Esse movimento tem provocado também uma deterioração das hierarquias convencionais nas empresas, porque as tecnologias “empoderaram” os profissionais e deixam na mão deles a tomada de muitas decisões.

Uma boa parte dos empregados convencionais vê suas carreiras evaporarem diante das grandes transformações trazidas pelas novas tecnologias e, em consequência, se sentem inseguros e temerosos dos avanços tecnológicos. A tentação de combater o trabalho digital ocorre em ações diretas (protestos, bloqueios de inovações, dificuldades para implementação) ou por meio de propostas de regulação legal que dificultam o exercício do trabalho em plataformas.

As plataformas digitais também trazem perdas para os trabalhadores. Elas reestruturam o trabalho convencional e nem sempre garantem as proteções esperadas pelos trabalhadores. Muitos profissionais de plataformas digitais vivem a mercê de diferentes tomadores de serviços – com instabilidade de ocupação e de renda e com má qualidade de vida. Ao longo da vida, eles fazem muito zig-zague entre várias formas de trabalhar. Quando trabalham para as plataformas digitais, assumem a maior parte dos riscos do seu trabalho. São raras as proteções

para os riscos específicos (acidentes, doenças e desocupação), assim como são obscuros os mecanismos de ação coletiva para busca de benefícios. Muitos são os estudos que caracterizam as atividades de plataformas digitais como muito precárias.²⁹ Valerio de Stefano, um estudioso do assunto, diz que as plataformas “desmutualizaram” os riscos, passando para o seus colaboradores todas as despesas decorrentes de infortúnios.³⁰ Por sua vez, as plataformas argumentam que essa desmutualização é o preço para os profissionais exercerem suas atividades com liberdade e flexibilidade. É uma questão controversa.

A administração dos riscos envolvidos no trabalho em plataformas não é fácil. Neste campo, sempre encontram receptividade de legisladores que buscam ampliar apoio político e eleitoral tentando enquadrar os profissionais de plataformas como empregados protegidos pelas leis do trabalho convencional – em lugar de investir na busca de proteções específicas como as sugeridas pelos analistas que conhecem as peculiaridades do mundo digital.³¹

Por que os profissionais escolhem essa maneira de trabalhar? Os estudos indicam variadas razões, a saber: 1) dificuldade de encontrar emprego convencional; 2) preferência por horários flexíveis; 3) possibilidade de combinar com outras atividades; 4) remuneração atraente; 5) ajuste às limitações de deficientes; 6) liberdade e autonomia de ação.³²

As empresas de plataformas digitais e, até certo ponto os próprios usuários, estão sendo demandados a compreender e respeitar as necessidades de proteções mínimas para esses profissionais. Os trabalhadores de plataformas digitais são frequentemente excluídos do seguro desemprego, não têm jornadas fixas e nem repouso remunerado, férias e licenças. Numa palavra, o trabalho nas plataformas de aplicativos desfruta de menos proteções trabalhistas e previdenciárias quando comparado à situação de emprego convencional. Vários estudos têm destacado a intensificação da desigualdade entre os trabalhadores de plataformas: enquanto uma pequena minoria se beneficia de complementação de renda e liberdade de trabalho, “a maioria amarga condições adversas e baixa remuneração.”³³ A precariedade das condições de trabalho, nesses casos, tem gerado um debate acalorado, seguido de críticas contra as plataformas digitais que muitas vezes se transformam em ações nos tribunais de justiça. Isso incomoda a sociedade.

OS CAMINHOS DA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

Ao criar novas formas de trabalho, reconhece-se que as tecnologias digitais provocam várias rupturas no emprego convencional. Por isso, muitos procuram enquadrar os trabalhadores e plataformas digitais no emprego convencional sob o argumento de que as empresas que detêm os aplicativos direcionam os prestadores de serviços, submetendo-os à “subordinação dos algoritmos”. Em certos casos, é verdade, eles têm disciplina de horário, devem usar roupa apropriada, não podem negociar as condições do trabalho e nem rejeitar serviços. Ademais, eles são avaliados pelos usuários e pelas próprias plataformas. Alguns analistas vão mais longe ao dizer que, por meio da inteligência artificial, “as plataformas têm controle total dos trabalhadores”.³⁴

Nos serviços de entrega de alimentos e outros produtos, alguns trabalhadores têm salário fixo e ganham comissões por entrega. Quando não há salário fixo, as condições de trabalho são mais precárias: os trabalhadores são induzidos a realizar mais entregas, com pouca segurança, e dentro de um sistema de aguda competição entre os colegas. Eles precisam voltar logo à “base” para receber nova missão. Os tempos de descanso são reduzidos quando precisam atender várias solicitações. O trabalho tende a ser muito intensivo. Há vários casos de trabalho estafante que exige moderação e proteção.

Como ocorre com outros tipos de trabalhadores, as proteções dos profissionais de plataformas de aplicativos têm base em três fontes de direito: 1) constituições ou leis gerais: respeito aos direitos humanos, proibição de trabalho de menores, combate às diversas formas de discriminação, etc. 2) leis específicas para o trabalho em plataformas: exigência de vinculação previdenciária, uso de equipamento de proteção individual (EPIs), garantia de seguro de acidentes, e outras. 3) regras estabelecidas nos contratos individuais de trabalho entre os trabalhadores, plataformas, tomadores de serviços e usuários. Na Europa, onde é comum o modelo de bem estar social (*social welfare*), os trabalhadores contam com as proteções gerais do sistema público que são oferecidas a todos os cidadãos.³⁵

Mas, nem todos os trabalhos em plataforma digitais são precarizantes. Há plataformas que qualificam a mão de obra, aliviam o trabalho humano, previnem acidentes e doenças profissionais, evitam a exaustão dos trabalhadores (*burnout*) e, no fundo, melhoram a sua qualidade de vida.

Nos casos em que ocorre o trabalho estafante, os próprios profissionais vêm se organizando para, de forma coletiva, pressionar as plataformas por melhores condições de trabalho. Isso tem ocorrido de modo crescente.³⁶ Cada vez mais as associações profissionais atuam nos moldes dos sindicatos laborais.³⁷ Muitas buscam proteções nos moldes das proteções do emprego, o que tem sido praticamente impossível de atendê-las. Afinal, quem são os “empregadores” quando os profissionais trabalham para várias plataformas? Quem é o empregador em relações multifacetadas que envolvem 3, 4 ou 5 atores? Como calcular benefícios de empregos para trabalhos realizados em frações de hora, dias, semanas e de forma intermitente com mais de uma plataforma? Como definir uma das partes como empregadora quando há várias delas na constelação de relações de trabalho? Quem responde pela proteção quando o trabalho é prestado em localidades e tomadores diferentes?

Não há como aplicar as regras simples do emprego a relações de curta duração, fluidas, heterogêneas, variadas, intermitentes, descontínuas, etc. e para trabalhadores que realizam as atividades em várias plataformas ao mesmo tempo ou os que combinam o emprego convencional com a plataforma e outras atividades da gig economy. A extrema heterogeneidade das situações de trabalho em plataformas digitais impede generalizações com base em leis da relação binária de empregado-empregador. As relações de trabalho são sempre multifacetadas e, por isso, requerem uma análise multidimensional que vai

muito além do relacionamento binário entre empregado e empregador. Como se vê, as proteções têm de estar atreladas às pessoas e não aos cargos ou aos empregos. Dessa forma, elas estarão sempre protegidas por mais variado que seja o seu modo de trabalhar.

A BUSCA DE SOLUÇÕES JUDICIAIS

Cunhar leis específicas para proteger quem trabalha em plataformas digitais tem sido um empreendimento raro e pouco convincente. Em 2016 o Comitê Econômico-Social Europeu definiu a economia colaborativa como ancorada em plataformas que criam um mercado aberto para uso temporário de transações de bens e serviços prestados por indivíduos privados”.³⁸ E como tal, precisam de proteções específicas. Mas, até hoje, a operacionalização desse princípio está por ser realizada. É uma tarefa difícil. Ao tentar criar leis de proteção, o legislador se depara, de início, com o desafio de determinar critérios que diferenciam empregados de trabalhadores autônomos ou independentes, assunto que será tratado mais adiante neste ensaio.

Os empregados desfrutam de inúmeras proteções trabalhistas como salário mínimo, hora extra, férias, descanso remunerado, feriados, seguro de acidentes, vários tipos de licenças e outros direitos que constam das leis trabalhistas. Em alguns países ganham um 13º salário. Isso gera um conjunto de proteções bastante oneroso na forma de encargos sociais. No Brasil, os encargos sociais para a contratação de empregados custam para as empresas mais de 100% do salário nominal. Ao lado disso, há os encargos sociais devidos na descontração (desligamento ou demissão do empregado) que igualmente atingem valores elevados. Se aplicados ao trabalho de plataformas digitais por aplicativos esses encargos sociais tenderiam a elevar os preços de forma expressiva para os usuários.

Mas, há que se reconhecer que os trabalhadores das plataformas digitais, é claro, precisam de proteções. Eles também adoecem, envelhecem e morrem; correm riscos de acidentes e ficam exaustos com o trabalho intensivo; necessitam de licenças e descansos e assim por diante. Manfred Weiss vê alguns caminhos para garantir essas proteções: 1) redefinir e ampliar o conceito de empregado para incluir o trabalho dos autônomos; 2) criar um status intermediário entre o empregado e o autônomo e definir para ele as proteções do emprego que se aplicam a esse status; 3) formular uma legislação específica para os trabalhadores autônomos e independentes que constituem a maioria dos que trabalham em plataformas digitais.³⁹ Ao longo deste ensaio veremos que muitos magistrados tendem a usar a primeira alternativa nos seus julgamentos. Veremos também que muitos países (Espanha, Itália, Reino Unido e outros) definem o status intermediário indicado na segunda alternativa. Ao lado de todas essas providências, em vários países, há um grande esforço para definir leis específicas para os trabalhadores de plataformas digitais em vista da necessidade de se encontrar proteções que melhor se ajustam às peculiaridades do trabalho em plataformas digitais. Este ensaio focalizará essa alternativa mais adiante.

Mas, no momento são poucas as tentativas bem sucedidas de cunhagem de leis específicas, o que tem levado os trabalhadores de plataformas digitais buscarem proteções nos tribunais de justiça. E, neles, as sentenças são muito variadas. Em muitos casos as condições de trabalho são tipicamente de empregados onde é fácil reconhecer um vínculo empregatício; em outros casos, não.

Em vários países, os trabalhadores de plataformas digitais por aplicativos têm buscado no Poder Judiciário as proteções que estão ausentes em leis específicas. Por exemplo, no Reino Unido, os motoristas da Uber acionaram a empresa, demandando proteções de empregados: salário mínimo, jornada de trabalho, férias, etc. Em vários estados dos Estados Unidos, onde grande parte das leis trabalhistas é estadual, têm sido frequentes as ações judiciais de autônomos que buscam as proteções do emprego. Na Espanha e na Holanda, os entregadores da empresa Deliveroo têm exigido na Justiça vários tipos de indenizações, inclusive a de dispensa que é típica do emprego.⁴⁰

A Uber é a plataforma que mais gerou controvérsias no campo jurídico.⁴¹ Nos tribunais de justiça, têm sido comuns as citações de que os motoristas da Uber trabalham sob subordinação, porque são submetidos a ordens do GPS fornecido pela plataforma, assim como as avaliações da plataforma que podem redundar em penalidades, desativação ou desligamento do motorista. Essas seriam “novas formas de subordinação e pessoalidade” que se afastam da liberdade e flexibilidade do trabalho alegadas pela Uber. Para os adeptos dessas ideias a maioria da contratação de trabalhadores por meio de plataformas digitais constitui uma forma escamoteada de contratação de empregados.⁴²

Muitos analistas reconhecem que esses profissionais trabalham em uma área cinzenta o que dá origem a interpretações controversas. Se, de um lado, o prestador de serviços por plataformas digitais não é empregado por não pertencer à linha de subordinação pessoal dos chefes e gestores, de outro, ele também não é o seu próprio chefe ou totalmente autônomo e independente, porque recebe várias orientações da plataforma sobre como proceder no seu trabalho. Os que assim pensam, dizem que os motoristas de plataformas não são nem empregados, nem empregadores e nem autônomos totalmente independentes. Eles estariam num limbo para o qual ainda não há leis específicas. Daí a razão de tantas ações judiciais desconhecidas e que se baseiam em diferentes definições de empregados e autônomos. Assim tem ocorrido em vários países.⁴³

Na Inglaterra os trabalhadores que caem nesse limbo foram classificados em “workers” – situação intermediária entre empregados e autônomos. A Corte de Apelação Cível da Inglaterra definiu três categorias de trabalhadores: empregados, autônomos e “workers”. Isso foi fruto de uma decisão judicial do Tribunal Trabalhista de Recursos no processo entre Uber vs. Aslam em 28 de outubro de 2016. O Tribunal assim decidiu por considerar que os motoristas em várias situações estão sujeitos a controles da Uber. Mas, a decisão impôs restrições. Os motoristas são considerados “workers” só durante o tempo em que o aplicativo da Uber estiver ligado⁴⁴, quando estiverem dispostos a aceitar corridas e quando estiverem operando no território autorizado pela plataforma. Trata-se de um conceito complexo que exige averiguações detalhadas.

Por realizarem atividades com pessoalidade, nas situações indicadas, eles são protegidos por alguns direitos trabalhistas, tais como, salário mínimo, remuneração em feriados, licença para tratamento de saúde, jornada de trabalho de no máximo 48 horas e tempos para descanso.

Mas, a discussão não se encerrou ali. Em uma apelação ao Tribunal Superior de Justiça foi confirmada a decisão da Comissão Central de Arbitragem que considerou os trabalhadores de plataformas como profissionais autônomos e não “workers” sob o argumento de que os motoristas podem aceitar ou rejeitar serviços e podem ser substituídos por outros motoristas.⁴⁵ Como se vê, os casos que entram na Justiça do Reino Unido parecem não ter fim.

Na Espanha, também, muitas ações têm sido julgadas com base no Estatuto dos Trabalhadores Autônomos que, a exemplo do Reino Unido, definiu uma terceira categoria de trabalhadores – a dos “autônomos economicamente dependentes” para os que trabalham predominantemente para uma empresa. Mesmo assim, proliferam as ações judiciais que disputam a categorização de autônomo e de empregado para os trabalhadores de plataformas digitais. No Reino Unido os autônomos economicamente dependentes estão concentrados na construção civil e nos serviços financeiros.⁴⁶

A orientação francesa nesse campo é ainda mais protecionista. A Corte de Apelação de Paris, por exemplo, reconheceu vínculo de emprego entre os motoristas da Uber em 2019. Em março de 2020, a Corte de Cassação da França confirmou a referida decisão para um caso individual, explicando que o motorista reclamante jamais seria um contratado autônomo, porque não pode ter sua própria clientela ou definir seus próprios preços, o que faz dele um subordinado da plataforma. “Ao se conectar à plataforma digital da Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa”, afirmou o magistrado daquele tribunal. “Portanto, ele trabalha como funcionário da Uber.”⁴⁷

Em muitos países, os trabalhadores de plataformas digitais por aplicativos são classificados como empregados ou autônomos, a depender de sua situação de trabalho. Para tanto, os magistrados usam a metodologia dos testes de aderência de itens para definir a situação de trabalho, como é comum em vários países da Europa e também nos Estados Unidos conforme indicado abaixo.

Na Califórnia, muitos magistrados concluem que um trabalhador não é empregado se atende aos seguintes itens do teste de averiguação de status laboral: (a) está livre do controle e da direção da empresa na realização de seu trabalho; (b) realiza um trabalho que está fora das atividades usualmente realizadas pela empresa; (c) exerce atividades de forma independente em determinada ocupação, setor ou empresa de natureza semelhante as da empresa em tela (contratante).

Apesar do uso dos testes de aderência, os recursos e as apelações a tribunais superiores se multiplicam a cada dia,⁴⁸ e continuam surgindo interpretações contraditórias. Por exemplo, em dezembro de 2019, na Alemanha, onde também se usam os testes, os trabalhadores de plataformas não foram considerados empregados pelo fato de não serem obrigados a aceitar ordens.⁴⁹ Ato contínuo, essa decisão passou a ser contestada junto ao Tribunal Superior do Trabalho.

Nos Estados Unidos, grande parte das disputas judiciais gravita em torno de regulação local (municípios).⁵⁰ Mas, os tribunais de justiça têm se dividido ao analisar as regras municipais.

O apelo aos tribunais tem gerado uma distorção. Como as atividades realizadas por plataformas digitais variam no tempo e no espaço, isso faz com que as partes busquem decisões judiciais onde a jurisprudência aparenta lhes favorecer, surgindo, assim, um uso oportunista do Poder Judiciário por falta de leis específicas de âmbito nacional.

Mas, mesmo quando há leis específicas, as discordâncias ocorrem. Nos Estados Unidos a própria Suprema Corte diz não existir definição que resolva todos os problemas do relacionamento entre empregados, autônomos e as plataformas digitais. A confusão é grande. Enquanto a Califórnia classifica a Uber como empresa de transporte que deve registrar os motoristas como empregados, o Ministério do Trabalho dos Estados Unidos defende a autonomia e independência dos motoristas, afastando a situação de empregados.⁵¹ Para chegar a essa conclusão o Ministério do Trabalho utiliza uma lista de itens de aderência elaborada pela Suprema Corte em decisão recente que leva em conta: (a) a natureza e o grau de controle do empregador; (b) a permanência do relacionamento com o empregador; (c) os investimentos dos trabalhadores em equipamento e outros meios; (d) o grau de iniciativa, julgamento e previsibilidade dos trabalhadores; (e) as possibilidades de perdas e lucros dos trabalhadores; (e) e a extensão de integração dos trabalhadores nos negócios dos empregadores. Com base nesse teste os motoristas da Uber, Lyft e outras plataformas não são enquadrados como empregados pelo Ministério do Trabalho americano.

A prática do uso de testes acabou se generalizando nos Estados Unidos. Os testes de aderência podem se basear na “Commom Law” ou no Sistema ABC. No primeiro caso, o trabalhador é considerado empregado quando o empregador tem sobre ele o controle comportamental e financeiro. O controle comportamental se refere ao modo pelo qual o empregador define a forma de realizar as tarefas que inclui onde fazer, quando fazer e como fazer. O controle financeiro está presente quando o empregador reembolsa as despesas dos trabalhadores; quando fornece equipamentos e facilidades para a realização do trabalho; quando o trabalhador não pode ter lucro ou prejuízo; quando os trabalhos são realizados para apenas um empregador, geralmente, de forma pessoal e contínua.

Os testes de aderência baseados na Commom Law são usados em 17 estados. Os baseados no sistema ABC em 33 estados. Neste caso, o trabalhador não é considerado empregado quando: (a) trabalha fora do ambiente do empregador; (b) na ausência de controle; (c) quando quer; (d) como quer e (e) podendo trabalhar para muitas empresas ou pessoas. Os trabalhadores autônomos e independentes têm a liberdade de determinar a sua própria forma de trabalhar. Eles podem trabalhar sozinhos ou em parceria com outros autônomos ou independentes. Eles correm os riscos da liberdade e são responsáveis pelo recolhimento de impostos e contribuições sociais.

No Canadá também não há definição legal para trabalhador autônomo ou independente, mas quando o autônomo é dependente de um tomador de

seus serviços ele é geralmente considerado empregado e desfruta de várias proteções garantidas pela lei trabalhista. Na Austrália, inexistem definições legais de empregados ou autônomos e independentes, razão pela qual o país usa testes como se faz nos Estados Unidos.

Para contornar a crescente onda de judicialização, nos Estados Unidos, muitas plataformas digitais passaram a colocar cláusulas de arbitragem nos contratos dos profissionais por elas contratados. Nesses contratos fica explícita a condição de autônomos e independentes para os que trabalham com as plataformas.

AS PROTEÇÕES JUDICIAIS NO BRASIL

A exemplo do que ocorre no exterior, no Brasil também, o assunto tem sido levado aos tribunais do trabalho com conclusões divergentes. Em uma análise de 432 (quatrocentos e trinta e duas) ações trabalhistas nas quais se discutia a questão de subordinação, em 5 (cinco) houve reconhecimento de vínculo empregatício (1,2%); 172 (cento e setenta e duas) foram julgadas improcedentes, sem reconhecimento de vínculo empregatício (39,8%); 81 (oitenta e um) casos foram julgados parcialmente procedentes, mas sem reconhecimento de vínculo (19%); 97 (noventa e sete) casos terminaram sem reconhecimento de vínculo (22,5%); em 40 (quarenta) casos houve desistência sem reconhecimento de vínculo (9,3%); 37 (trinta e sete) casos foram encerrados por questões processuais (8,6%); em 42 (quarenta e dois) casos houve reconhecimento de vínculo (10%). Ou seja, em 90% das ações judiciais não houve reconhecimento de vínculo empregatício.⁵²

Analisando o caso da Uber, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, em 2017, descartou a existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a plataforma. Ao analisar outro caso, no mesmo Tribunal, o magistrado considerou a Uber como empresa transportadora e os motoristas como seus empregados.⁵³ Na mesma ocasião o Ministério Público do Trabalho viu na Uber todas as condições do trabalho subordinado e que caracterizam o vínculo empregatício.⁵⁴

Mas, há várias sentenças em outra direção. Nesses casos, os magistrados estendem aos trabalhadores autônomos de plataformas digitais as proteções dos empregados garantidas pela CLT e pelo direito previdenciário. Como regra, o Ministério Público do Trabalho vê a existência de vínculos empregatícios em todas as modalidades de plataformas digitais de aplicativos na área de transporte.⁵⁵ Há operadores do direito que defendem abertamente a aplicação de vínculo empregatício a todos os que trabalham de modo autônomo e independente.⁵⁶

O posicionamento do Ministério Público do Trabalho em relação aos trabalhadores de plataformas de transporte sensibilizou o Ministério Público da União que, indo além do caso da Uber, entendeu que “as empresas da economia do bico [gig economy] devem se comportar da mesma forma que as demais que atuam em outros setores”.⁵⁷ No Tribunal Superior do Trabalho, há Ministros que julgam esses casos com base no conceito de subordinação

estrutural⁵⁸ que considera haver subordinação direta do trabalhador aos gestores da empresa. Mas, há uma tendência contrária em favor dos autônomos e independentes pela ausência de subordinação entre a Uber e seus motoristas sob o argumento de que os mesmos podem ligar e desligar o aplicativo à vontade, além de ficarem com a maior parte do valor pago pelos usuários (cerca de 75%).⁵⁹ Por outro lado, o Ministério Público de São Paulo tem visto vínculo empregatício nos motoboys que fazem entregas com apoio em plataformas.⁶⁰

No geral, há um bom número de juízes que não veem relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais devido ao entendimento de que: (a) não há subordinação entre os provedores de serviços e as plataformas; (b) os provedores de serviços não são incluídos na estrutura organizacional das plataformas; (c) os provedores de serviços podem trabalhar para várias plataformas, sem exclusividade, inclusive para plataformas concorrentes. Na amostra do estudo citado acima, em apenas 10% das ações os magistrados decidiram em favor do vínculo empregatício.⁶¹

Na avaliação da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, “a ampla flexibilidade do trabalhador motorista da Uber em determinar a rotina, os horários de trabalho, os locais em que deseja atuar e a quantidade de clientes que pretende atender por dia é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego que tem como pressuposto básico a subordinação”. Outro ponto considerado pelo relator Ministro Breno Medeiros está “a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário”.⁶² O Superior Tribunal de Justiça, igualmente, decidiu que os motoristas da Uber são empreendedores individuais.⁶³

EM DIREÇÃO A LEIS ESPECÍFICAS

Na falta de leis específicas, em alguns países da Europa, leis de outras áreas têm sido usadas para proteger os trabalhadores de plataformas. Na Espanha, por exemplo, o Código de Transporte distingue os serviços de transporte remunerados dos serviços voluntários não sujeitos a lucro. Os motoristas da Uber são classificados como autônomos por estarem no primeiro tipo, desde que não exibam traços de vínculo empregatício – o que é analisado pelos tribunais com base em lista de itens caracterizadores de emprego ou de trabalho independente. A Alemanha passou a classificar as plataformas de transporte de passageiros como atividade comercial o que gerou a necessidade de considerar os motoristas como empregados. A Uber apelou para várias instâncias judiciais, argumentando ser mera intermediadora de serviços realizados por pessoas. A controvérsia continua. Na Dinamarca, igualmente, o transporte de pessoas que envolve remuneração é considerado como atividade comercial e como tal dá ensejo a classificar os motoristas como empregados.

Na França, apesar da reconhecida tendência protecionista em favor dos empregados, a Lei 2016-1088/2016 definiu como autônomos os trabalhadores de plataformas digitais por aplicativos.⁶⁴ Essa lei permite aos autônomos acessar os benefícios da Previdência Social, inclusive, acidentes de trabalho. As

plataformas podem recolher de forma voluntaria as contribuições para aqueles benefícios. A mesma lei ampara a formação de associações para defender os interesses coletivos.

Na Bélgica, usa-se a classificação de “contrato de emprego” e “contrato de serviços”. Na maioria das plataformas por aplicativos, os profissionais assinam contratos de serviços e trabalham como autônomos, mas têm cobertura da Previdência Social à qual recolhem contribuições com alíquotas diferentes dos empregados. Os autônomos não têm salário mínimo, feriados remunerados, jornadas de trabalho fixas e licenças. Muitos trabalhadores de aplicativos são contratados na base intermitente, recebendo 7,50 por hora trabalhada (com um teto de 45,00 por dia) e pagando contribuições aos planos de previdência social. É comum também o uso de testes de aderência para determinar se o profissional é empregado ou autônomo e independente.⁶⁵ Se o profissional é intencionalmente classificado na categoria errada, a plataforma tem responsabilidade criminal.⁶⁶ Este tipo de penalidade é encontrado em vários países da Europa.

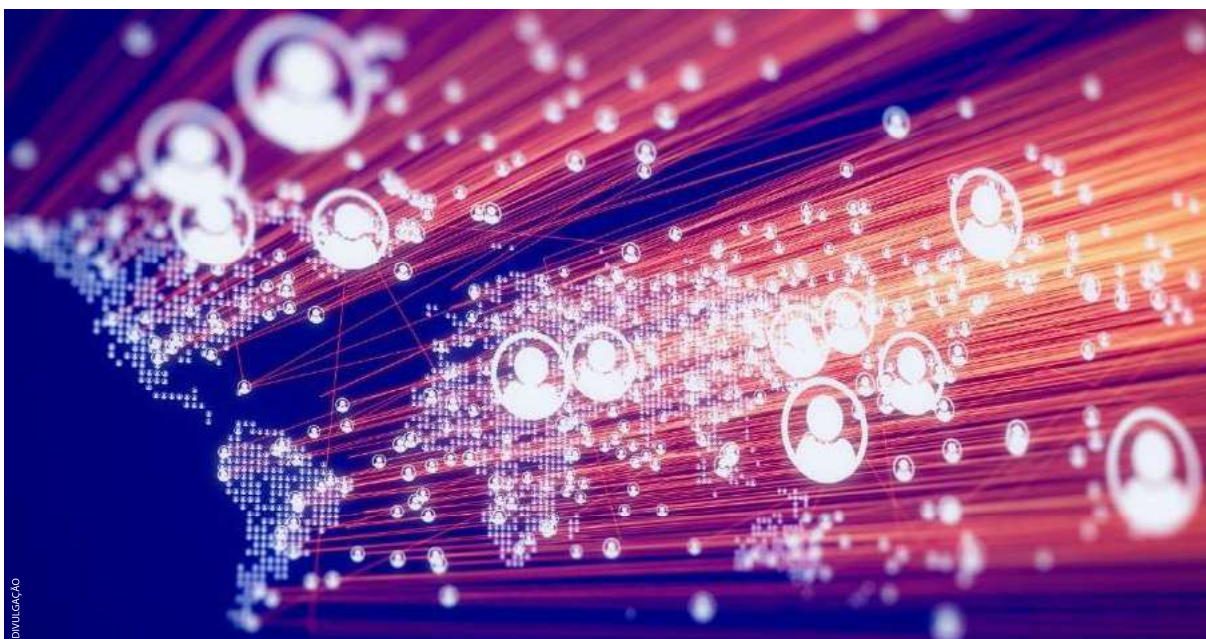
Em alguns lugares, os legisladores têm aprovado leis específicas. Já foi citado o caso da Califórnia, nos Estados Unidos, que, com base em testes, classificou grande parte dos motoristas de plataformas digitais como empregados. O estado de Massachussets, igualmente, aprovou em 2018 uma lei que considera como empregados os profissionais que trabalham em plataformas digitais por aplicativos. No mesmo ano, o prefeito de New York sancionou uma lei que equaliza os preços dos taxis e dos aplicativos, tendo estabelecido ainda um salário mínimo para os dois casos.

Na contramão dessas leis, no mesmo ano de 2018, dez estados americanos aprovaram leis que classificam todos os profissionais de plataformas por aplicativos como trabalhadores autônomos e independentes e não como empregados das empresas.

Em várias Províncias do Canadá, as leis exigem que as plataformas digitais provem por meio de testes de aderência que seus colaboradores não são empregados. É um trabalho de caso a caso.

No Japão, a Lei Trabalhista define o status de “worker” para quem é empregado de uma empresa da qual recebe salário. Mas não há definição legal para autônomo ou independente. Embora em menor número do que no Ocidente, as disputas também ocorrem. Em muitas ações judiciais, eles têm sido considerados como empregados e podem negociar coletivamente com as empresas. Ao mesmo tempo, por força de regulamentos, há um conjunto de proteções aplicáveis aos autônomos que se assemelham às dos empregados.⁶⁷

Em todos os países, o Poder Judiciário está à espera de leis menos controversas para o trabalho em plataformas digitais. O maior desafio nesse campo é estabelecer a distinção clara entre empregados e autônomos ou independentes. Esse assunto é complexo. Tanto nos Estados Unidos como na Europa, a classificação de trabalhadores de plataforma por aplicativos como autônomos ou independentes raramente atinge um consenso. Ao contrário, as apelações e recursos nos tribunais de justiça se multiplicam a cada dia. Como vimos, a grande maioria de países não tem definição específica para autônomos e



DIVULGAÇÃO

“Toda vez que se abre uma discussão nesse campo –, no âmbito da imprensa ou do parlamento –, as plataformas são tratadas como insensíveis aos direitos humanos e interessadas exclusivamente nos lucros da sua atividade. Para realizar uma advocacy sincera e humana faz-se necessário uma bem organizada massa crítica de dados, mostrando o sucesso de experiências realizadas, resultados concretos e propostas de ação que sejam capazes de acomodar os interesses econômicos das plataformas com as aspirações sociais do mundo moderno. É imperioso um entendimento básico dos desdobramentos políticos que emergem dessa questão para, com isso, chegar-se a um mínimo de consenso sobre as estratégias mais adequadas para as plataformas agirem de forma integrada e com bons argumentos.”

independentes e usa os testes de aderência para concluir que os autônomos ou independentes são os não empregados.

No Brasil, não temos a tradição de testes de aderência. O seu uso parece pouco viável. Teme-se que os seus itens venham a ser interpretados de modo subjetivo pelos juízes, gerando ainda mais contestações. Entre nós, um grande esforço terá de ser feito no campo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para tanto, o legislador precisará ter uma visão clara da distinção conceitual entre empregados e autônomos ou independentes.

Pela leitura literal do art. 3º da CLT só é considerado empregado o trabalhador (pessoa física) que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. E, para a elucidação da definição, é considerado empregado o que presta serviço de forma pessoal e subordinada a um empregador, habitualidade, pessoalidade, subordinação, continuidade e exclusividade. Convém reiterar que os trabalhadores por plataformas

digitais podem trabalhar como empregados, sem problema. Mas, a grande maioria não o faz dessa forma.

O trabalho em plataformas digitais geralmente é realizado em espaços e tempos variados. Algumas atividades demoram dias, outras frações de horas. Raramente o trabalho é conduzido na sede da plataforma, mesmo porque a maioria nem tem espaço físico. Para os trabalhadores, é comum trabalhar para várias plataformas, operadas dos mais diversos locais, cidades ou países. As relações do trabalho envolvem pelo menos quatro partes: a plataforma, o prestador de serviços, o tomador de serviços e os usuários ou consumidores finais. Assim ocorre, por exemplo, com a constelação que envolve a plataforma do iFood, dos restaurantes, dos entregadores e dos consumidores. Trata-se de um relacionamento multifacetado que se afasta da relação binária do empregado e empregador.

Ou seja, o trabalho por plataforma digital tende a ser variado, descontínuo e heterogêneo. Em todos os casos os trabalhadores de plataforma tomam decisões dentro de uma larga margem de liberdade, podendo trabalhar quando querem, como querem e sem subordinação – com um mínimo de regras estabelecidas pelas plataformas – tudo isso marcado por muitos traços de julgamento e iniciativa dos próprios trabalhadores. Ficam para eles o bônus e o ônus (os riscos) dessa liberdade. Muitos analistas apresentam uma longa lista de riscos físicos, psíquicos, ambientais e sociais que ficam todos por conta dos trabalhadores de plataformas. A literatura nesse campo é imensa sempre destacando a dimensão precarizante desse tipo de trabalho.⁶⁸ Os analistas indicam que em vários países avançados, as leis de saúde e segurança no trabalho não cobrem os autônomos.

Mas, é inegável que esses trabalhadores têm muito mais liberdade do que os empregados convencionais. Apesar de ficarem à disposição das plataformas durante certo tempo, eles aceitam e rejeitam trabalho de acordo com a sua conveniência. Nos casos de trabalhadores que trabalham para várias plataformas ao mesmo tempo eles têm liberdade para combinar com emprego em tempo parcial ou integral, com serviços comunitários ou atendimento de obrigações familiares e escolher a combinação que lhe convém.

A descrição aqui apresentada é sintética e está longe de cobrir toda variedade de trabalhos realizados com apoio em plataformas digitais. Mas, é suficiente para revelar as enormes diferenças que existem entre a independência desse tipo de trabalho da dependência que ocorre no caso do emprego. Neste caso, o empregador define a forma e o tempo (jornada de trabalho) para o trabalhador realizar as tarefas, indicando ainda onde fazer e como fazer. O empregado não tem liberdade para seguir outros caminhos.

Apesar das reconhecidas dificuldades, os analistas não desistiram de buscar uma forma de diferenciar o trabalho por plataformas digitais do trabalho realizado com vínculo empregatício. Um esforço promissor foi realizado por Wolnei Ferreira e Nelson Manrich que segue:

“Não caracteriza vínculo empregatício a contratação de trabalhadores que, de forma voluntária, independente e autogerida, se inscrevem para aten-

der pessoas jurídicas que prestam serviços através de tecnologias, sistemas ou plataformas de atividades colaborativas e participativas, visando servir ao público consumidor em geral.”⁶⁹

É claro que esse conceito não abarca todas as características como as descritas acima. Mas ele tem a virtude de ser geral e específico. Cobre todas as modalidades de trabalho por plataformas e indica as particularidades distintivas desse tipo de trabalho. Penso ser um ponto de partida para se buscar a necessária distinção entre empregados e trabalhadores autônomos ou independentes.

Na Europa, apesar de várias recomendações da Comissão Europeia⁷⁰ e do próprio Parlamento Europeu no sentido de normatizar o trabalho de plataformas por aplicativos, soluções legislativas específicas ainda são embrionárias.

A definição de leis específicas para proteger os trabalhadores por plataformas digitais exige criatividade, pois, as proteções precisam estar atreladas às pessoas e não aos empregos⁷¹ porque os trabalhadores ancorados em plataformas mudam muito de atividade, local e forma de trabalhar. Na cunhagem dessas leis customizadas e portabilidade serão essenciais. Ao mesmo tempo, será importante criar benefícios que preservam a viabilidade financeira das plataformas que, em última análise é a geradora de trabalho e renda para os profissionais.⁷²

Alguns países da União Europeia já começaram a esboçar essas leis. Por exemplo, no Reino Unido, os trabalhadores contratados na base de “zero-hora”, presencialmente ou por plataformas, são considerados empregados quando têm de prover seu trabalho de modo pessoal e concordam com o controle e subordinação do contratante. Do contrário, são autônomos ou “workers”. Na Alemanha, os que caem em uma categoria híbrida entre empregados e autônomos são chamados de “empregados como pessoa”. Os que trabalham nos “mini-jobs” (limitados a 450 mensais) não são considerados empregados regulares a menos que haja uma situação de subordinação.⁷³ Mas, para dirimir as dificuldades de definição de status laboral, tanto no Reino Unido como na Alemanha é comum o uso dos testes de aderência para determinar o status do trabalhador.

Muitos analistas entendem que esses status intermediários entre empregados e autônomos mais complicam do que ajudam. A segurança jurídica é pequena. Nos Tribunais de Justiça tem sido difícil fazer essa distinção. As proteções específicas são poucas e muito confusas. E na prática, muitas empresas buscam esse tipo de contratação simplesmente para pagar menos encargos sociais.⁷⁴

Na Espanha inexistia lei civil ou trabalhista para regular o trabalho em plataformas digitais por aplicativo. Para distinguir empregado de autônomo, os magistrados também usam os testes de aderência – uma longa lista de quesitos referentes à subordinação, grau de independência e risco dos trabalhadores. A Central Sindical Confederación Sindical de las Comisiones Obreras (CCOO) vem apoiando a formação de associações regionais de trabalhadores autônomos economicamente dependentes e pressionando o governo para regulamentar o trabalho de plataformas por lei específica. Aliás, em toda e

Europa os sindicatos laborais estão empenhados nessa empreitada. O mesmo não ocorre do lado das organizações empresariais.

Na França, Suécia e Reino Unido quando os profissionais trabalham sem subordinação, eles são obrigados a se registrar e pagar a Previdência Social.⁷⁵ Mas, fora isso, a situação no Reino Unido é uma das menos reguladas da Europa. Na Alemanha, a lei obriga a filiação à Previdência Social para as profissões regulamentadas (cerca de 300), artistas, publicitários e artesãos. Todos os demais profissionais contribuem para a Previdência Social na base voluntária.⁷⁶ Entretanto, desde 2006, todos os trabalhadores são obrigados a ter um seguro de saúde: a contribuição é de 50% para os empregados e 50% para os empregadores; no caso dos autônomos eles contribuem com 100% o que tem causado enorme dificuldade, especialmente, para os trabalhadores de baixa renda. Na Itália, os trabalhadores de plataformas digitais podem ser classificados como empregados, como autônomos⁷⁷ ou ainda em uma terceira categoria, como parassubordinados. São trabalhadores exclusivos ou não os que prestam serviços às empresas por tempos curtos ou longos.⁷⁸ Os contratos são chamados “co.co.co” – “contratti di collaborazione coordinata e continuativa”. Nesses casos, as empresas têm um grande controle do trabalho. Todos contribuem para um caixa especial do Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). Os que trabalham de forma exclusiva para as empresas recolhem uma contribuição social mais alta e têm direito a vários benefícios trabalhistas tais como seguro desemprego, licença maternidade, licença por doença e ajudas familiares. Os que não são exclusivos têm menos benefícios. Eles não têm seguro desemprego. Mas, a Lei nº 81/2017 introduziu importantes proteções para os autônomos como subsídios aos programas de treinamento, acesso aos Fundos da União Européia, licença parental (maternidade e paternidade) de seis meses e benefícios no caso de doença e acidentes.

Na Holanda, os profissionais de plataformas digitais por aplicativos recebem pelo trabalho efetivamente realizado. Assegura-se uma remuneração mínima para os que trabalham menos de 15 horas por semana. Depois de três meses, os profissionais devem garantir um mínimo de horas por mês com base na média daquele período.

A formulação de leis específicas requer um bom conhecimento de como trabalham essas pessoas, o que fazem, como fazem, onde fazem, quanto ganham, como ganham, e assim por diante. As leis existentes, em sua maioria, apenas contornam essas exigências. Os legisladores enfrentam dificuldades reais em vista da enorme heterogeneidade desse mundo. Os exemplos apresentados acima no caso da União Europeia, indicam que os países usam até regras de códigos de trânsito, normas tributárias ou decisões judiciais ancoradas em detalhes obscuros ou ambivalentes.

Mas, recentemente, o assunto ganhou grande importância. A Comissão Europeia publicou um trabalho que resume as regras existentes em vários países da Europa que vem servindo de inspiração para a cunhagem de leis para as atividades realizadas por meio de plataformas digitais de aplicativos.⁷⁹ Além disso, a referida Comissão decidiu marcar uma consulta pública para recolher sugestões dos Estados-Membros sobre a proteção do trabalho em plataformas.

As sugestões serão examinadas em uma reunião específica do Conselho a se realizar ainda em 2020.

Na maioria dos países avançados, porém, há uma solução de mercado que ajuda a garantir proteções para os trabalhadores de plataformas de aplicativos e, de modo geral, para todos os autônomos e independentes. Trata-se da oferta de planos de previdência complementar que podem ser comprados livremente. Há casos em que o custo desses planos é compartilhado entre o prestador de serviços, o tomador e o governo. Na Alemanha, por exemplo, um ator quando é contratado para desempenhar uma peça, ele deve ter seu plano de previdência privada que é pago por ele mesmo, pelo teatro que o contrata e pelo governo. A proteção é atrelada ao ator e não ao seu cargo ou seu emprego. Quando o ator vier a trabalhar para outros teatros em nova temporada, a proteção continua com ele.

As proteções mais fundamentais para os seres humanos são o seguro de acidentes do trabalho, o seguro de saúde e a aposentadoria. A OCDE, por exemplo, recomenda que os trabalhadores autônomos sejam vinculados a planos de previdência que garantam, pelo menos uma remuneração decente, jornadas de trabalho humanizadas, proteções para a saúde e acidentes, alguma proteção contra a desocupação e regras anti-discriminação.⁸⁰ Na União Europeia os sistemas de saúde são públicos e dão acesso a todos os residentes. Nos Estados Unidos, porém, isso não ocorre. Os seguros de saúde são privados e muito caros.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA – BARREIRAS PRÁTICAS E LEGAIS

A Convenção 87 da OIT considera o direito de se associar e negociar coletivamente como mecanismo central para o estabelecimento de obrigações e direitos dos trabalhadores em geral, sem fazer distinção de empregados, autônomos ou independentes. Mas, a sindicalização e a prática da negociação coletiva de autônomos ou independentes enfrentam várias restrições legais e práticas, tanto nos Estados Unidos como na União Europeia.

ESTADOS UNIDOS

Nos Estados Unidos, a National Labor Relations Act garante a prática da negociação coletiva para os empregados, mas não para os autônomos ou independentes.⁸¹ No próprio processo de criação de sindicatos no qual empregados e empregadores participam ativamente, não há provisões para sindicatos de autônomos ou independentes.

O fundamento desta proibição deriva do campo da concorrência. Por força da lei da concorrência (Sherman Antitrust Act), os profissionais autônomos e independentes – considerados empreendedores – não podem combinar com as empresas que servem nenhum acordo que venha a conspirar contra aquela lei. Nos Estados Unidos, há um ditado muito venerado que diz: “collusion bad, free market is good”. Essa concepção do livre mercado pode ter desdobramentos complicados para os autônomos e independentes, assim como para as empresas que os contratam.⁸²

Todavia, a regra do NLRB tem se chocado com decisões estaduais. O caso mais eloquente foi o da Califórnia que, em 2019 considerou os motoristas de entrega da empresa Dynamex como empregados – decisão que se estendeu aos motoristas da Uber. A própria Lei Antitruste tem sido desafiada. Várias profissões e atividades ficam em uma área cinzenta entre empregados e autônomos e independentes (caminhoneiros por conta própria, taxistas, artistas, consultores e outros). O NLRB tem sido rígido ao conferir o direito de negociação coletiva apenas quando esses profissionais trabalham como empregados. Em decisão recente (2019) o NLRB considerou os motoristas da Uber como não empregados e sem direito a negociar coletivamente.⁸³

A despeito dessas restrições legais, tem crescido nos Estados Unidos o número de acertos entre contratantes (empresas ou pessoas físicas) contratados (autônomos e independentes) como os que fazem parte, por exemplo, do Sindicato dos Freelancers.⁸⁴

Mas, há duas observações a fazer nesses casos. Primeira, os chamados sindicatos de autônomos e independentes não são propriamente sindicatos laborais. Por exemplo, o Freelancers Union, não sindicato e sim uma organização com fins não lucrativos que busca defender os interesses dos seus filiados. Ela faz a “advocacy” em nome de seus associados, promovem a venda de seguros, ajudam a divulgar as profissões, criam “sites” para comunicação entre seus associados, etc. A organização não é filiada a sindicatos e nem a organizações sindicais mais amplas como, por exemplo, a AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations), mas luta pela sua legalização como sindicato laboral. Assim, ocorre com inúmeros pseudo-sindicatos que desenvolvem campanhas de consulta e de pressão em favor de seus associados.

A segunda observação é que as negociações realizadas com as empresas, não seguem os rituais das negociações coletivas dos sindicatos legais. São conversas, consultas e troca de propostas com as empresas contratantes sem caráter sindical. Em certos casos, essas organizações são amparadas por sindicatos laborais formais que facilitam a produção de material informativo e fornecem assessoria em matéria de negociação coletiva.

UNIÃO EUROPEIA

Na União Europeia, igualmente, a negociação coletiva é assegurada apenas aos representantes de empregados, e não para autônomos e trabalhadores independentes. Ela é proibida por ferir o Art. 101 do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE) que trata da concorrência⁸⁵ como faz a Lei Antitruste dos Estados Unidos.

Dentre outros dispositivos, o referido artigo proíbe “todos os acordos entre empresas assim como decisões de associações de empresas e todas as práticas concertadas que podem afetar o comércio entre os Estados-Membro e que tenham por objetivo ou efeito de impedir, restringir ou falsear a concorrência no mercado interno, especificamente as que consistem em: a) fixar, de forma direta ou indireta, os preços de compra ou de venda, ou quaisquer outras condições de transação; ... c) aplicar a parceiros comerciais condições

desiguais no caso de prestações equivalentes colocando-os em desvantagem na concorrência”.⁸⁶ Ou seja, nenhum acordo pode impor às empresas quaisquer restrições à consecução de seus objetivos e nem dar a uma empresa a possibilidade de eliminar a concorrência.

Segundo a referida lei, os autônomos não são empregados e, por isso, são tratados como empreendedores ou simplesmente empresas. O referido artigo impede que empresas façam acordos com outras empresas para fixar preços de modo a prejudicar a concorrência de outras empresas. No caso de negociação coletiva, a fixação de condições mínimas de trabalho e de remuneração costuma ser interpretada como fixação de preço. Apesar disso, várias organizações de profissionais autônomos e independentes têm realizado campanhas em favor de seus associados. Em alguns casos, entram em um processo de consulta semelhante a uma negociação coletiva.

As tentativas de negociação coletiva de autônomos ou trabalhadores independentes com as empresas de plataformas têm sido levados aos tribunais europeus. De modo geral, as sentenças consideram nulas as negociações realizadas por associações ou pseudo-sindicatos.⁸⁷ Na Dinamarca, a negociação coletiva tem sido considerada ilegal por ferir a lei da livre concorrência. Na Áustria, por exemplo, a Lei Constitucional do Trabalho não admite esse tipo de negociação com duas exceções: jornalistas e empregadas domésticas. Na Bélgica, igualmente, há exceção para jornalistas e profissionais do entretenimento. O mesmo ocorre na Suécia e Reino Unido.⁸⁸

Na Holanda, a Lei da Negociação Coletiva (1927) dá espaço para a negociação de autônomos e independentes, mas, esse tipo de negociação tem sido considerada ilegal à luz da Lei da Concorrência da União Europeia.⁸⁹ Na Alemanha, a negociação coletiva é permitida quando o autônomo é economicamente dependente, trabalham predominantemente para uma pessoa ou empresa da qual recebem mais de 50% de sua renda nos últimos seis meses.

A Irlanda aprovou uma lei em 2017 que procura eliminar as restrições impostas pela Lei da Concorrência da União Europeia. Mas, a nova lei apoia a sindicalização e negociação coletiva apenas de categorias específicas – atores, músicos e jornalistas freelancers. Apóia também os “falsos autônomos” que, na prática, são tratados como empregados. Finalmente, a lei apoia um novo tipo de status que é o “autônomo inteiramente dependente” referente ao trabalhador autônomo cuja remuneração total depende de uma plataforma, afastando assim, os que trabalham e recebem de várias plataformas.

A Espanha encontrou uma “engenharia jurídica” para contornar a proibição da lei da concorrência no campo da negociação coletiva, o que, com as devidas adaptações vem sendo seguido por alguns países onde os trabalhadores e vários juristas não se conformam com o tratamento de empresário dado aos trabalhadores autônomos da União Europeia.

Em um estudo recentemente publicado pela Comissão Europeia⁹⁰ lê-se o seguinte: 1) a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais da Europa não estão organizadas ou representadas e nem cobertas por contratos coletivos porque são tratados como empresas que não podem formar cartéis. Mas, as barreiras anti-cartéis da Lei da Concorrência não se aplicam a eles. Esses

trabalhadores não possuem a estrutura de empresas. Eles trabalham como pessoas. E, como tal, precisam de proteções a serem negociadas coletivamente.⁹¹ Mas, pela Lei da Concorrência, eles só podem fazer negociações coletivas se forem considerados “falsos autônomos” porque, dessa forma, entram no status de empregados.⁹²

Em todos os países, todavia, os trabalhadores autônomos podem criar associações. E, por esse meio, a Espanha encontrou um “bi pass.” que deu base jurídica não para a negociação coletiva, mas para a defesa de interesses dos trabalhadores autônomos, inclusive os de plataformas.

Jaime Cabeça Pereiro indica que as leis espanholas têm vários *tons de cinza* para tratar dos trabalhadores de plataformas que vão desde os *empregados* até os *autônomos* e os *autônomos economicamente dependentes*, ou simplesmente Trades para se referir ao (*rabajadores autónomos economicamente dependentes*).

O principal diploma nesse campo é a Ley 20/2007 com as modificações realizadas em 7/3/2019: O art. 1º diz que “os trabalhadores autônomos são pessoas físicas que realizam de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito da direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo em tempo integral ou tempo parcial.” O art. 11 estabelece que os trabalhadores autônomos economicamente dependentes (TRADES) são os que realizam uma atividade economia ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal direta e predominante para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual dependente economicamente por receber dela pelo menos 75% de seu rendimento de trabalho em atividades econômicas e profissionais.

Para ter esse status, os TRADES devem preencher as seguintes condições: 1) não ter nenhum empregado e nem subcontratar a atividade ou parte dela para terceiros; 2) não executar atividades idênticas às que são realizadas pelos empregados do seu cliente contratante; 3) dispor de infraestrutura produtiva e material próprio; 4) realizar as atividades com critérios organizacionais próprios.⁹³

O TRADE tem o caráter de empresário o que torna proibitiva a sindicalização e a negociação coletiva. Mas, a referida lei faz uma manobra interessante. Pelo art. 13, os assuntos de interesse profissional podem ser acertados por meio de “*acordos de interesse profissional*” entre as associações que representem os TRADES. Formalmente, os acordos de interesse profissional não são contratos coletivos de trabalho. As suas cláusulas se aplicam apenas aos associados das associações.

O mesmo artigo diz que os referidos assuntos podem ser acertados por sindicatos laborais existentes, mas não por sindicatos próprios dos TRADES. Ou seja, se quiserem ter seus pleitos apoiados por uma entidade sindical, eles precisam encontrar um “lar” que os receba⁹⁴ mas não podem criar sindicatos próprios. Eles têm liberdade apenas para criar associações. Para essas associações, a lei não reconhece o direito de negociação coletiva, mas reconhece o direito de negociar *acordos de interesse profissional* para os TRADES com ou sem apoio de sindicatos existentes.⁹⁵ Jaime Cabeza Prereiro diz que “os autônomos

desfrutam do direito fundamental de liberdade de associação, mas não do direito de estabelecer seus próprios sindicatos para defender seus direitos. E tampouco têm o direito à greve”.⁹⁶ O professor Adrián Todoli-Signes, com outras palavras, diz que os trabalhadores autônomos têm o direito de criar associações próprias ou se acomodar em sindicatos que não são seus e que já estejam constituídos.⁹⁷ Tem-se, assim, um dualismo. De um lado, associações específicas para trabalhadores autônomos e, de outro, sindicatos de outras categorias que abrigam trabalhadores autônomos, mas não os defende diretamente.

Mas, as associações profissionais da Espanha têm encontrado muitos “lares”. A Confederação dos Trabajadores de las Comisiones Obreras (CCOO), por exemplo, tem acomodado várias associações de TRADEs. Ela dá apoio aos TRADEs nas negociações dos seus contratos de interesse profissional e ajuda-os a criar novas entidades.

O art. 21 trata da representatividade das associações que depende do número de filiados no seu território e da sua estrutura de recursos humanos. O art. 21.3 diz que as mais representativas “gozarão de uma posição jurídica singular que lhes outorga a capacidade de *atuar como representante dos trabalhadores autônomos*.”⁹⁸

Tudo indica que, com essa “esgrima jurídica”, a Espanha contornou a proibição de sindicalização e negociação coletiva da Lei da Concorrência.⁹⁹

Com algumas variações, essa formatação jurídica ocorre também em outros países.¹⁰⁰ Na Suécia, por exemplo, os sindicatos laborais procuram acomodar os interesses dos trabalhadores de plataformas nas estruturas existentes. Na Alemanha, a IGMetal criou um departamento para apoiar os trabalhadores de plataforma. A Eurofound registrou vários tipos de colaboração desse tipo entre os sindicatos e as associações de TRADEs.¹⁰¹

Na prática, os *acordos de interesse profissional* funcionam como contratos coletivos de trabalho sem ter esse nome. Mas, os trabalhadores autônomos não estão satisfeitos com as restrições atuais e lutam para poder criar seus próprios sindicatos e negociar coletivamente. Miguel Rodríguez-Piñero Royo lista uma série de propostas acadêmicas para superar o referido impasse.¹⁰² Mas, do ponto de vista prático, o que mais se aproxima da solução desejada é a possível decisão da Comissão Europeia para resolver esse impasse. Uma reunião específica será realizada ainda em 2020. Se dela sair apenas um “comunicado”, os trabalhadores autônomos ficarão insatisfeitos. Se sair um projeto de lei para se transformar em “diretiva” da União Européia, eles sentirão mais segurança.¹⁰³

Enquanto isso não ocorre, muitos Estados-Membros da União Européia, de forma pontual (e questionável) vêm criando condições para sindicalização e negociação coletiva para os trabalhadores autônomos. São leis nacionais que, nem sempre, obedecem rigorosamente a Lei da Concorrência.

Na França, uma lei proposta pela Ministra do Trabalho El Khomri em 2016 foi aprovada conferindo direitos trabalhistas aos trabalhadores de plataformas. Em 2019 a Lei de Orientação da Mobilidade fez o mesmo, especificamente, para os motoristas de transporte de passageiros (Uber).¹⁰⁴ Mesmo lá, os trabalhadores autônomos lutam para uma definição mais clara de seu status para ter direito de sindicalização e negociação coletiva. Na Itália os que trabalham de

maneira contínua e em coordenação com o tomador de serviços – chamados trabalhadores *co.co.co* (*contratti di collaborazione coordinata e continuativa*) podem se associar a sindicatos de empregados. A Polônia mudou a legislação em 2019 de modo a incluir os autônomos e independentes como parceiros em negociações coletivas.¹⁰⁵

O movimento sindical vem buscando apoio teórico de vários juristas para sustentar a sua campanha em prol da negociação coletiva.¹⁰⁶ Em documento recente, o Instituto Europeu dos Sindicatos Laborais (ETUI) deixou claro que defenderá ações ainda mais fortes com os seguintes objetivos: direitos iguais para empregados e autônomos e independentes; eliminação das barreiras que impedem a sindicalização e negociação coletiva; organização dos autônomos e os independentes na forma de sindicatos.¹⁰⁷

Em vários países têm surgido sites virtuais que representam autônomos e viabilizam negociações com as empresas de plataformas. Interessante é o caso da IG Metal da Alemanha que criou um departamento para representar os autônomos por meio do site “*faircrowd.worker*” que realiza campanhas e apresenta pleitos no país e fora dele. De modo semelhante, na Itália, o maior sindicato laboral (CGIL) criou um departamento específico para os trabalhadores autônomos ou independentes. Na Dinamarca, o sindicato que representa os empregados de escritório e de varejo criou um seguro de saúde e acidentes para os trabalhadores autônomos – *freelancers*. No Reino Unido vários sindicatos têm representado as associações de autônomos em defesas nos Tribunais de Justiça. Esses modos de cooperação são encontrados também na França, Bélgica e Holanda.

Apesar de trabalharem dispersos, de modo irregular e com grande rotatividade, os profissionais de plataformas digitais estão se organizando em vários tipos de associações que buscam a sua defesa e formas de cooperação com as próprias plataformas. Muitos analistas veem essas associações como o primeiro passo para a sindicalização futura. Na França a associação de motoristas que trabalham por plataformas já surgiu como sindicato – *Syndicat des chauffers privés VTC* e já promoveu algumas greves na cidade de Paris. No Reino Unido, o Sindicato dos Trabalhadores Independentes tem sido muito ativo na conquista de benefícios para vários tipos de profissionais autônomos que trabalham em plataformas. Na Suécia, a Central Sindical Unionen tem negociado acordos para profissionais de plataformas, como no caso da IGMetal na Alemanha. Na Califórnia, assim que a Lei AB% considerou os motoristas de aplicativos como empregados, surgiu a CADA – *Califórnia App-Based Drivers Association*. Nos Estados Unidos a *Freelancers Union* 118 estabeleceu uma parceria com a Lyft (concorrente da Uber).¹⁰⁸ Outro movimento interessante é o da SMART que é uma associação que congrega artistas em 45 cidades de nove países da Europa e oferece serviços de prospecção de apoio financeiro aos seus associados e ajuda em atividades de consulta e negociação com os tomadores de seus serviços.¹⁰⁹ Vários tipos de associações estão emergindo como pseudo-sindicatos, guildas, cooperativas de trabalho, mutuas e outras.¹¹⁰ Tem sido intenso o uso das redes sociais para buscar benefícios e, muitas vezes, para estabelecer mecanismos de consulta permanente como foi o caso recente ocorrido na empresa Bzzt

(veículos elétricos) e o “Sindicato” de Transportadores da Suécia e Alemanha.

Do lado empresarial, as reações têm sido diferentes. Já existem algumas associações que congregam as empresas do mundo digital como é o caso da ICTswitzerland na Suíça, a Confederação da Indústria da Dinamarca, e a Associação Alemã de Trabalho Digital. Mas, a lista não vai muito longe. As plataformas têm mostrado desinteresse em se associar. Os analistas apontam três razões: 1) elas não querem se organizar para não aparentar serem empregadoras; 2) as associações dos profissionais ainda são poucas; 3) é comum uma desunião entre as plataformas por serem rivais. Aliás, elas rivalizam também com as empresas dos setores organizados. Por exemplo, a Airbnb tem conflitos com o setor hoteleiro de vários países. A Uber rivaliza com as associações de taxistas. E assim por diante.

Ou seja, apesar da restrição da Lei da Concorrência em vários países, gradualmente os autônomos vão definindo formas de negociação e entendimento. Cresce a tese segundo a qual a lei da concorrência não impede de os trabalhadores autônomos ou independentes formarem sindicatos e negociar coletivamente.¹¹¹ Mas os tribunais reagem. Há pouco tempo, na Holanda, a Justiça anulou um contrato coletivo assinado entre uma empresa e um sindicato de músicos autônomos.¹¹² Na Bélgica, Suécia e Suíça os sindicatos laborais já existentes e que representam categorias de empregados têm acolhido os trabalhadores autônomos e independentes como associados e estão tentando realizar negociações coletivas com as plataformas, o que é frequentemente contestado por ações judiciais. Mas, começam a surgir casos de sucesso quando uma central sindical de grande porte ou um sindicato laboral organizado patrocina e facilita a realização da negociação coletiva para os que trabalham em plataformas digitais.¹¹³ Mas, não há garantia de que tais negociações fiquem livres de contestações judiciais. O assunto assumiu grandes proporções razão pela qual a Comissão Europeia entrou na discussão e, como mencionado, colocou o tema em consulta pública.

Muitos analistas, porém, não veem necessidade de estabelecer a complexa sistemática de sindicalização e negociação coletiva para ajustar os interesses dos profissionais autônomos e independentes. Marc de Vos, por exemplo, defende que proteções básicas para os trabalhadores autônomos e independentes devem ser estabelecidas em lei e não em negociações coletivas.¹¹⁴ Ele defende que leis específicas deveriam criar mecanismos para atrelar as proteções trabalhistas e previdenciárias às pessoas e não ao emprego, sem prejuízo de consultas para ampliar as proteções – o que já vem ocorrendo pelos meios digitais. No fundo, as plataformas digitais atuam como organizações de consumidores ou grupos de lobby que forçam as empresas ou as autoridades a fazerem concessões. Não se trata de negociações coletivas no estrito senso, mas de lobby econômico.¹¹⁵

As mudanças nos modos de trabalhar criaram um desafio também para o direito sindical. Crescem a cada dia as plataformas digitais que operam como redes sociais que permitem aos trabalhadores trocarem ideias, formular pleitos e fazer pressão nas empresas e governo de modo direto e por meio do *WhatsApp* e outros recursos. Muitos são os casos de paralisações convocadas por

esse meio, dispensando os quóruns e as longas horas de discussão das assembleias sindicais presenciais. Basta lembrar que, no Brasil, os caminhoneiros pararam a economia do país em 2018 usando o *WhatsApp* e sem nenhuma assembleia presencial.

No caso brasileiro os trabalhadores de plataformas podem se associar na forma de cooperativas de trabalho com base nas Leis nºs 5.764/1971 e 12.790/2012. São inúmeras as cooperativas já existentes: taxistas, médicos, motoboys, engenheiros, enfermeiros, encanadores, eletricitas, corretores de imóveis e outras. Nessas cooperativas nenhum associado é empregado, mas, todos, coletivamente podem negociar condições de trabalho com as plataformas e/ou com os tomadores de seus serviços. Além disso, os profissionais de plataformas podem usar as garantias da Lei Complementar 123/2006 e se registrarem como Microempreendedores Individuais (MEIs) (comentado mais adiante neste ensaio).

Será o fim do sindicalismo convencional? Só o tempo dirá. Alguns sindicatos da Europa e da América do Norte já usam as redes sociais para organizar os empregados e os trabalhadores de plataformas digitais, fazer campanhas salariais e até mesmo promover greves.¹¹⁶ Entramos no mundo dos piquetes *online*. Em 2018, os 35 mil professores de West Virginia organizaram uma greve exitosa por *WhatsApp* para melhorias das suas condições de trabalho. Na China, os trabalhadores conseguiram criar uma plataforma com algoritmos resistentes à censura do governo por meio da qual fazem campanhas para reduzir as longas jornadas de trabalho.¹¹⁷ Em maio de 2019, os motoristas da Uber fizeram uma greve mundial de 24 horas sem nenhum contato presencial.¹¹⁸ No Brasil, inúmeras categorias de empregados têm realizado com as respectivas empresas negociações coletivas virtuais com um êxito excepcional. A presença e a votação dos trabalhadores nas assembleias tem sido maciça, ao contrário do que ocorre com as assembleias presenciais.

O Brasil não possui as restrições das leis antitruste para formar sindicatos como ocorre na União Europeia e nos Estados Unidos. A Lei nº 12.529/2011 estruturou o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e definiu as atribuições do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). Compete a este órgão zelar pela livre concorrência no mercado e punir as condutas que visam limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa; dominar mercado relevante de bens ou serviços; aumentar arbitrariamente os lucros; e exercer de forma abusiva posição dominante. Até os dias atuais, o CADE nunca entendeu as ações dos sindicatos laborais e patronais como limitadoras da concorrência entre empresas. Portanto, nesse campo, o Brasil está livre das restrições europeias e americanas que impedem os autônomos de criar sindicatos e negociar coletivamente

Mas, no terreno sindical há as limitações dos arts. 570 a 610 da CLT que restringem a formação de sindicatos a categorias econômicas e profissionais indicadas na própria CLT – dentro do sistema de unicidade sindical. Mas, se este for modificado em favor de um regime de liberdade sindical, os trabalhadores de plataformas digitais estarão livres para formar sindicatos e, por meio deles, negociarem coletivamente. Mas, em um ambiente de liberdade sindical,

ficará a critério dos trabalhadores de plataformas digitais em criar sindicatos e fazer negociação coletiva. Mas, é claro, nada disso será obrigatório. Ficar a critério dos trabalhadores e das plataformas digitais e de intermediários que participam das redes, a utilização da negociação coletiva como forma de acertar interesses divergentes. Se uma plataforma digital não desejar esse tipo de ajuste, ela deverá dispor do direito de negar a realização de negociação coletiva e utilizar apenas os trabalhadores não sindicalizados e que não demandam a negociação coletiva – sem que isso seja considerado uma conduta antissindical ou ato de discriminação. Por outro lado, as partes terão plena liberdade de estabelecer códigos de condutas para acertar suas diferenças (ver abaixo).

A entrada de tecnologias digitais no mundo sindical terá impactos também na Justiça do Trabalho. Movimentos grevistas ou mesmo impasses menores que podem ocorrer na dinâmica de propostas e contrapropostas virtuais dificilmente poderão ser dirimidos pelos tribunais de modo convencional que, para tanto, exigem a obediência a regras rígidas de convocação de assembleias, quórum mínimo, votação secreta, tentativas de conciliação e outros procedimentos.

As novas formas de trabalhar e a incorporação das tecnologias digitais no trato das relações do trabalho já estão provocando uma transformação profunda no direito do trabalho, no direito coletivo do trabalho e no direito sindical. Aliás, o Brasil já acumula alguns exemplos interessantes de acordos coletivos julgados pela via do *WhatsApp*.¹¹⁹ Isso sugere ter chegado a hora de uma maior colaboração entre mediadores, árbitros e juízes virtuais para ajudar e resolver os impasses do mundo do trabalho.

CÓDIGOS DE CONDUTA

Uma maneira flexível para contornar as proibições de negociação coletiva é por meio de códigos de conduta assinados por empresas e trabalhadores de plataformas digitais de aplicativos. Em 2017, o sindicato laboral alemão IGMetal criou um departamento para o atendimento de plataformas baseado em um código de conduta aceito por todos os atores que participam de oito plataformas específicas. Essas plataformas têm sua base principal na Alemanha e no Reino Unido, mas a sua abrangência cobre todos os países em que as partes se dispuseram a assinar esse código.

O código de conduta estabelece regras básicas para promover a confiança e a cooperação entre os atores das redes de relações ligadas às plataformas de trabalho. Para gerenciar o código de conduta foi criado um comitê (“Ombuds”) composto de cinco membros – trabalhador, representante de sindicato laboral, representante da associação dos usuários e um neutro, sob a administração do IGMetal. O comitê resolve disputas. Até 2019, foram resolvidos 22 casos.¹²⁰ É claro, esse tipo de solução é inteiramente voluntária e não pode ser imposta às partes. Nada impede, porém, que o mesmo modelo venha a ser adotado por sindicatos laborais, associações empresariais e plataformas digitais.

Outro exemplo de código de conduta é encontrado na Áustria onde a empresa de entrega Foodora criou uma comissão de trabalho com o apoio do sindicato laboral Vida. Empresas de entrega de comida assinaram em 2018 um

acordo com o Sindicato de Agricultura e Turismo para tratar dos interesses das várias partes envolvidas no trabalho por plataformas. Há outros exemplos na Europa indicativos da vontade das partes em estabelecerem por conta própria os termos de relacionamento. Ao mesmo tempo, multiplicam-se as associações de *freelancers* com o mesmo propósito. Ao lado disso cresce muito a utilização de *WhatsApp* e outras redes sociais para a comunicação entre os trabalhadores e formulação de pleitos endereçados às plataformas digitais.

AS PROTEÇÕES BÁSICA PARA O TRABALHO POR PLATAFORMA

Voltemos à questão das proteções do trabalho autônomo ou independente. Quais são as proteções mais contempladas para os trabalhadores por plataformas? Quem paga por esses benefícios? Como o Brasil se encontra nesse campo?

Em qualquer parte do mundo, as proteções mais essenciais para os trabalhadores são de três tipos: (a) aposentadoria; (b) proteção contra a doença e invalidez; (c) proteção da renda na desocupação.

Em 2016 a Comissão Europeia aprovou o chamado “pilar dos direitos sociais” que recomenda aos países membros buscar proteções para os trabalhadores autônomos e independentes nesses três campos.¹²¹ No mesmo ano, a referida Comissão lançou um documento para promover e monitorar proteções para o trabalho em plataformas digitais.¹²² Em 2017, um estudo da Comissão Europeia apresentou uma resenha do que os países vêm fazendo nesse campo.¹²³ Essa resenha mostra enormes variações nos conceitos e nas formas de proteger o novo trabalho como indicadas a seguir.

APOSENTADORIA

A aposentadoria é a proteção mais garantida para o trabalho por plataforma. Em alguns países a aposentadoria é financiada pelos impostos gerais e extensiva a todos os residentes que trabalham.¹²⁴ Na maioria dos países, porém, os autônomos ou independentes fazem contribuições individuais a programas de previdência social ou planos de seguro em regime de capitalização. Os contribuintes decidem quanto querem ganhar ao se aposentar e recolhem a contribuição correspondente. Como regra, eles embutem o valor total ou parcial da sua contribuição nos preços dos bens e serviços que vendem ou que prestam.

A aplicação das regras varia de país para país. Em certos casos, os profissionais autônomos ou independentes são obrigados a se filiar aos planos de aposentadoria – público ou privado – e pagar contribuições mensais.¹²⁵ Em outros, a filiação é voluntária.¹²⁶ Nos casos em que os profissionais possuem emprego e trabalham em plataformas para complementar a renda, eles podem optar não pagar contribuições previdenciárias pelos serviços que prestam nas plataformas.¹²⁷

Quando as contribuições sociais ficam inteiramente por conta dos profissionais autônomos, as alíquotas são muito altas. Só para aposentadoria, os autônomos da Europa pagam, em média, 18,8% dos seus rendimentos. Na República Checa a alíquota é de 28%; na França, 23%; na Áustria, 22,8%; na

Grécia, 20%; na Bélgica, 19,6%; na Alemanha, 19,5%. Nos Estados Unidos, a alíquota é mais baixa. Mas ainda assim atinge 15,3% que inclui 12,4% para a Previdência Social (*Social Security*) e 2,9% para o seguro de saúde (*Medicare*).¹²⁸

Alíquotas exageradas provocam pouca adesão dos profissionais autônomos ou independentes. Isso tem levando muitos países a praticar um compartilhamento entre prestadores e tomadores dos serviços dos autônomos.¹²⁹ No Canadá, por exemplo, a alíquota é de 9,9%, mas há uma participação do governo.¹³⁰ Os autônomos ou independentes podem atrelar à aposentadoria outras proteções mediante pagamento de contribuições adicionais.¹³¹ Na Espanha, Dinamarca, Finlândia e Suécia, igualmente, os planos de proteção contam com aportes do governo.¹³² A França aprovou em 2018 um novo programa na mesma linha.¹³³

Detalhando o sistema da Alemanha indicado acima, acrescenta-se que os trabalhadores só podem trabalhar por conta própria quando exercem profissões certificadas (cerca de 300). E, para cada uma, há um sistema de recolhimento previdenciário próprio. O caso dos artistas é ilustrativo. Eles pagam 50% da contribuição previdenciária; os promotores dos espetáculos pagam 30%; e o governo completa com 20%. Com isso, os artistas usufruem as mesmas proteções dos que trabalham com vínculo empregatício.¹³⁴ Isso ocorre com outras categorias profissionais (jornalistas, escritores, profissionais liberais, etc.) com alíquotas específicas.

No Brasil, a aposentadoria dos trabalhadores autônomos por plataforma digital é garantida pelos Planos de Contribuição Individual e de Contribuição Voluntária (explicados abaixo). No caso dos motoristas de plataformas digitais, a Lei nº 12.587/2012, tornou obrigatória a sua inscrição no INSS por meio do Plano de Contribuição Individual ou do Microempreendedor Individual (MEI). Além da aposentadoria por invalidez e idade, a inscrição garante auxílio doença, salário maternidade e pensão por morte. As plataformas são responsáveis por verificar se os motoristas estão com a inscrição e contribuições em dia (os detalhes das contribuições são explicados abaixo).

A PROTEÇÃO DA SAÚDE

Onde o atendimento à saúde é socializado (em vários países da Europa), o acesso aos serviços é garantido para todos os residentes. Mas, há países que têm programas integrados de aposentadoria, planos de saúde, seguros de acidentes, proteção contra a desocupação e licenças maternidade-paternidade. Na Europa, há seis países nessas condições: Croácia, Eslovênia, Hungria, Islândia, Luxemburgo e Servia.¹³⁵ Com frequência, há uma coparticipação dos tomadores dos serviços e/ou do governo no pagamento das contribuições de planos tão amplos.

A modalidade de plano amplo é rara. A maioria dos países europeus adiciona poucas proteções nos programas de aposentadoria. Por exemplo, na Bélgica, República Checa, Grécia, Irlanda, Itália, Lituânia, Holanda, Polônia e Romênia, os trabalhadores autônomos podem ter cobertura de seguro de saúde, além da assistência oferecida pelo governo. E na Espanha, Romênia e Holanda podem ter um seguro de acidentes.¹³⁶

O seguro de acidentes do trabalho para autônomos e independentes varia de país para país. Na Áustria, República Checa, Suíça, Estônia, Finlândia, Croácia, Hungria, Itália, Islândia, Portugal, Suécia, Eslovênia, Eslováquia e Turquia, os trabalhadores têm essa proteção como parte da aposentadoria. Mas, na Bélgica, Bulgária, Dinamarca, Espanha, França, Irlanda, Lituânia, Letônia, Holanda, Noruega, Romênia e Reino Unido, essa proteção é separada da aposentadoria. Os que desejam essas proteções, compram apólices de seguros específicos.¹³⁷

A licença maternidade/paternidade para trabalhadores autônomos é geralmente garantida por meio de planos de seguros (Áustria, Bélgica, Bulgária, Dinamarca, Estônia, Espanha, França, Croácia, Hungria, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Letônia, Lituânia e Noruega). Na Holanda há um programa para o qual o trabalhador contribui um percentual do salário mínimo. Na Inglaterra, são frequentes as campanhas que estimulam os autônomos a comprar seguros para tais proteções.¹³⁸

Mas, a questão da saúde dos trabalhadores e segurança no trabalho está ancorada em princípios de alto valor social e de respeito à dignidade da pessoa humana. Na Europa, independente da existência e da adesão dos trabalhadores autônomos existem planos de seguros privados, a proteção da saúde faz parte de várias diretivas da União Europeia e vem se tornando uma obrigação de quem contrata trabalhadores independente de sua profissão ou status. No Brasil, essas proteções são garantidas pela Constituição Federal e por toda a legislação trabalhista. Essa é uma área em que as plataformas digitais serão demandadas cada vez mais a participar de modo mais efetivo na proteção das condições físicas e mentais dos que participam das redes de trabalho. O desafio que coloca é o do compartilhamento das contribuições respectivas entre os vários atores dessas redes.

No Brasil o acesso aos serviços do SUS é universal e gratuito para o tratamento de qualquer tipo de doença ou acidente. Mas, além disso, cresce a pressão para o estabelecimento de proteções adicionais ou específicas para os trabalhadores das plataformas digitais.

A PROTEÇÃO DA RENDA NA DESOCUPAÇÃO

Rara é a garantia de renda quando o trabalhador fica sem trabalho. Mas, na Áustria, Dinamarca, Espanha e Romênia, os autônomos e independentes podem ser amparados por um seguro desocupação.¹³⁹ Em todos os casos, há um aporte dos trabalhadores na forma de contribuição individual e, às vezes, dos tomadores das plataformas, dos serviços e do governo. Mas, com frequência, são modelos de adesão voluntária ou negociados entre as partes.

Na República Checa, Hungria, Croácia, Islândia, Finlândia, Luxemburgo, Portugal, Suécia, Eslovênia e Eslováquia, os autônomos são obrigados a ter seguros contra a desocupação. Em quatro países, a adesão é voluntária: Áustria, Dinamarca, Espanha e Romênia. Em outros, os autônomos não têm nenhum acesso ao seguro desocupação (Bélgica, Bulgária, Alemanha, França, Itália, Lituânia, Letônia, Malta, Noruega e Holanda) – a menos que comprem seguros

específicos. Na maioria dos casos, os seguros oferecem proteção parcial para, no máximo, 90-180 dias.¹⁴⁰

O Brasil não possui sistema de compensação de perda de renda para os trabalhadores que não são empregados que recebem seguro-desemprego em caso de desocupação.

AS PROTEÇÕES MISTAS

A tendência na maioria dos países da Europa é a de oferecer proteções limitadas, com coberturas flexíveis.¹⁴¹ Mas, há proteções mistas. O trabalhador escolhe o “pacote de proteções” que mais lhe convém e entra e sai dele segundo as suas facilidades ou dificuldades. As proteções do trabalho independente estão atreladas aos sistemas de previdência (públicos ou privados) e aos planos de seguros privados –, a maioria em regime de capitalização.

A adoção de proteções customizadas, portáteis e autofinanciadas parece ser uma solução lógica para profissionais que mudam de atividade, local de trabalho e forma de remuneração como ocorre nos trabalhadores de plataformas digitais por aplicativos. Vários estudos recentes indicam que daqui para frente será crescente o número de pessoas que cuidam de sua aposentadoria com seus próprios recursos nos chamados planos de contribuição definida do regime de capitalização.¹⁴²

Mas, as regras do regime de capitalização enfrentam sérias dificuldades. Os trabalhadores autônomos e independentes sofrem variações acentuadas de demanda pelos seus serviços, o que faz sua renda oscilar continuamente. Isso exige dos pacotes de benefícios a necessária adaptabilidade para reduzir as alíquotas de contribuições em momentos difíceis sem que se perca por inteiro o investimento realizado ao longo do tempo. É um desafio à espera de uma boa solução por parte das seguradoras.

Outro desafio se relaciona à necessidade de se definir a portabilidade que garanta a transferência dos benefícios da situação de emprego para a de autônomo e independente e vice versa. Qual proteção conservar quando o trabalhador autônomo volta para a situação de empregado? E o que fazer quando sai dela? A solução para esses problemas ainda está por vir.¹⁴³

Mas, novos produtos na forma de seguros sociais customizados, portáteis e flexíveis começam a ser testados pelos sistemas de previdência privada e planos de seguros. Esse é um campo muito promissor para as empresas seguradoras que terão, certamente, boas oportunidades de negócios. Isso será crucial para proteger as pessoas e também para formar poupanças, estimular investimentos e ampliar as oportunidades de trabalho.

PROTEÇÕES LEGAIS NO BRASIL

No campo da legislação, o Brasil deu um primeiro passo em 2018 ao regulamentar por meio da Lei 13.640 o transporte privado e remunerado. Como mencionado acima, essa lei impôs a obrigatoriedade da inscrição dos motoristas como contribuintes individuais do Instituto Nacional de Seguro Social

(INSS). Com esta decisão, a lei reconhece os motoristas como autônomos e a inscrição no INSS lhes garante os benefícios acima indicados. Os contribuintes podem optar pelo plano normal cuja alíquota de contribuição é de 20% sobre o respectivo salário-de-contribuição ou pelo plano simplificado com alíquota de 11%.¹⁴⁴

Em 2019, os motoristas de plataformas digitais por aplicativos foram autorizados a se registrar como microempreendedores individuais (MEIs), desfrutando assim de várias proteções trabalhistas e previdenciárias¹⁴⁵ além de ampliar o seu acesso a crédito pelo fato de se cadastrarem no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ).

Ainda faltam muitos passos para o Brasil proteger de forma mais ampla os trabalhadores de plataformas digitais. Mas, o leque de proteções já é amplo quando se consideram todos os benefícios da Previdência Social acima indicados e a assistência à saúde prestada pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Ou seja, o Brasil não está começando do zero nesse campo. Mas, essas proteções precisam ser estendidas a todos os trabalhadores de plataformas digitais por aplicativos que trabalham como autônomos e independentes. Para esses profissionais, os especialistas em previdência privada têm sugerido a sua vinculação a planos individuais de aposentadoria complementar baseados no regime de capitalização.¹⁴⁶ Neste terreno, o Brasil está atrasado. Menos de 10% dos brasileiros possuem esses planos¹⁴⁷ e são raros os planos de contribuição compartilhada entre tomadores de serviços, prestadores de serviços o próprio governo.

O Congresso Nacional vem se preparando para aprovar leis específicas para os trabalhadores de plataformas digitais. Até a data de fechamento deste ensaio (setembro de 2020), foram identificados os seguintes projetos de lei na Câmara dos Deputados: PL 2884/2019 (Celso Russomano, PRB/SP), PL 5069/2019 (Gervásio Maia, PSB/PB), PL 5622 (Paulo Sérgio Isidoro, Avante/BA), PL 6015/2019 (Mario Heringer, PDT/MG), PL 6423/2019 (Rui Falcão, PT/SP), PL 5795/2019 (Eduardo da Fonte, PP/PE), PL 1665/2020 (Ivan Valente, PSOL/SP e outros), PL 3748/2020 (Tabata Amaral, PDT/SP e outros), PL 3577/2020 (Marcio Jerry, PCdoB, MA), PL 3597/2020 (Bira Pindaré PSB/MA e outros), PL 3516/2020 (Rubens Otoni, PT/GO e outros), PL 3544/2020 (Rubens Otoni, PT/GO e outros), PL 3742/2020 (Alencar Santana Braga, PT/SP e outro), PL 3538/2020 (Rui Otoni PT/GO e outros). Os parágrafos que seguem são baseados na análise desses projetos de lei realizada por Nelson Manrich, a quem este Autor agradece.¹⁴⁸

Empegado ou autônomo – Em quatro projetos de lei há o reconhecimento de vínculo de emprego (PLs nº 5.069/2019, 6.423/2019, 3.577/2020 e 6.015/2019). No PL nº 6.015/2019 admite-se o enquadramento como profissional autônomo quando a carga horária de trabalho semanal for inferior a dez horas e o trabalho for contratado na forma de empreita. O PL nº 5.069/2019 autoriza o motorista a se cadastrar como microempreendedor individual – MEI, quando exercer sua atividade “de forma não predominante e eventualmente”. Como foi mencionado, há profissionais por plataformas digitais que trabalham como empregados para empresas organizadas. Para esses casos, a proteção garantida

por esses projetos se ajustam bem. Mas, ela não se ajusta para a grande maioria de profissionais que trabalham como autônomos e independentes.

Trabalho sob demanda – O PL nº 3.748/2020 cria o regime de trabalho sob demanda “aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores” ao qual não se aplicam regras da CLT. Novamente, as regras da CLT se aplicam aos trabalhadores sob demanda quando empregados, mas não como autônomos e independentes.

Contratação de seguro privado – Vários projetos de lei determinam a contratação de seguro privado para cobrir acidentes e doença contagiosa (PL nº 3.597/2020). Os PLs (PL nº 3.577/2020, PL nº 3.516/2020 e PL nº 6.110/2010) determinam para a plataforma a contratação de seguro de vida com cobertura de danos e mesmo contra roubo do veículo. O PL nº 5.795/2019 vai além, fazendo o seguro cobrir indenizações por morte, invalidez temporária ou permanente e despesas com assistência médica. O PL 1665/2020 exige a contratação de seguro de acidentes e doença contagiosa e, além disso, assistência financeira na base da média das três últimas e maiores remunerações durante o afastamento por doença. A contratação de seguros é uma boa previdência para proteger os trabalhadores autônomos e independentes contra riscos iminentes, mas o pagamento dos prêmios é assunto a ser negociado com as plataformas. Qualquer tentativa de impor essa contratação pode afetar o ponto de equilíbrio dos custos e a própria viabilidade econômica das plataformas.

Fornecimento de EPIs e condições de saúde e segurança – Vários projetos de lei estabelecem a obrigatoriedade de fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) (3.597/2020, 3.748/2020, 3.577/2020 e 3.554/2020), é obrigatório o fornecimento de EPI – Equipamento de Proteção Individual. Durante o período da pandemia do Covid-19, o PL 6115/2020 exige o fornecimento de máscaras, álcool-gel, luvas e material para a limpeza de mochila, bicicleta, motocicleta, capacete e outros itens utilizados no serviço. Os projetos de lei 3.577/2020 e 3.572/2020 estabelecem a obrigatoriedade de assegurar locais de apoio ao trabalhador, com água potável, refeitório e espaço seguro para descanso entre as entregas. O fornecimento desses equipamentos é indispensável, em especial, os que constam das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho (NRs). Mas, há que se decidir sobre os pagamentos desses equipamentos para profissionais que trabalham por prazos reduzidos para as plataformas ou trabalham para várias plataformas ao mesmo tempo. Talvez seja o caso de um pagamento compartilhado dos EPIs necessários para cada caso.

Seguro social – O projeto e lei 3.748/2020 determina, em caso de afastamento por motivo de saúde, a plataforma será responsável pela remuneração, do 3º ao 15º dia. O projeto de lei 3.538/2020 também institui mecanismos de afastamento remunerado por razões de saúde, sem maiores especificações. Este é um assunto a ser acertado com a participação direta das plataformas de modo a não afetar a sua viabilidade econômica.

Jornada de trabalho – Dois projetos de lei tratam desse assunto. O projeto de lei 5.069/2019 equipara a jornada de trabalho dos entregadores à dos

motoristas profissionais empregados, nos termos do art. 235-C da CLT. O projeto de lei 6.015/2019 autoriza o empregado “a autodeterminação do horário de serviço, exceto por disposição contratual em contrário, sob o dever de atender à carga horária contratada, aplicando-se o disposto no art. 59 da CLT, devendo o empregador manter registro eletrônico dos horários de serviço efetuado”. Estas exigências parecem pouco adequadas para o trabalho casual, interrompido, ocasional e realizados em conjunção com outras modalidade, inclusive, como empregados.

Remuneração e outros direitos próprios de empregado – Três projetos de lei fazem referência à remuneração. No PL nº 3.597/2020, a empresa deve reajustar anualmente a remuneração dos entregadores, devendo corresponder, pelo menos, ao valor anual do salário mínimo, fracionado por horas – e veda o sistema de pontuação. O PL nº 3.748/2020 estabelece que o salário-hora de trabalho nunca será inferior ao salário profissional hora ou, ao piso da categoria por hora ou, caso inexistente, ao salário mínimo-hora. Para fins de cálculo do salário-hora, considera-se o tempo efetivo de prestação de serviços, acrescido de 30% (trinta por cento), a título de tempo de espera, mediante uso do divisor 180 (cento e oitenta). Essas imposições não se ajustam à natureza irregular e diversificada do trabalho por plataformas digitais de aplicativos.

Férias e 13º salário – O PL nº 6.015/2019 assegura tais direitos e remete-se à CLT. O PL nº 3.748/2020, apesar de não estabelecer vínculo de emprego, determina pagamento de férias e décimo terceiro salário. No trabalho de autônomo ou independente, férias e 13º salário não se aplicam, a menos que sejam objeto de negociação entre as partes.

PROTEÇÕES ASSISTENCIAIS

Conforme indicado nos parágrafos anteriores, o Brasil não está no ponto zero em matéria de proteções dos profissionais por plataforma digital. Além das proteções previdenciárias abaixo indicadas, o Brasil oferece proteções assistenciais de grande importância.

A Lei Orgânica da Assistência Social de nº 8.742/1993 (LOAS), regula a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; o amparo às crianças e aos adolescentes carentes; a promoção da integração ao mercado de trabalho; a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família. Trata-se de uma cobertura ampla e extensiva às pessoas de todas as idades, que estejam ou não trabalhando.

Ainda no terreno assistencial, o Brasil possui uma espécie de programa de renda mínima para os mais pobres – o Bolsa Família¹⁴⁹ – e um Benefício de Prestação Continuada (BPC) para pessoas com deficiência e idosos carentes. Em nenhum desses programas há necessidade de trabalho prévio.¹⁵⁰ Todos oferecem algum tipo de proteção às pessoas, inclusive, aos trabalhadores de plataformas digitais quando se enquadram nos critérios daqueles programas.

PROTEÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Por dever constitucional, a Previdência Social no Brasil garante cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada”.¹⁵¹ O regime previdenciário é de filiação obrigatória e de caráter contributivo.

Para os trabalhadores de plataformas digitais há quatro tipos de programas de proteção: profissional autônomo; contribuinte individual; contribuinte facultativo; e Microempreendedor Individual (MEI).¹⁵²

Profissional Autônomo – Os profissionais que recebem honorários mediante apresentação de Recibo de Profissional Autônomo (RPA) sofrem um desconto que varia de 8% a 11% do valor dos seus serviços¹⁵³ que é recolhido pelo tomador do seu serviço para os cofres do INSS. Em paralelo, os tomadores de serviços devem aportar 20% a título de contribuição previdenciária patronal. Com isso, os trabalhadores autônomos ou independentes dispõem de uma cobertura que inclui aposentadoria (por invalidez, idade, tempo de contribuição), auxílio-doença, salário-maternidade, auxílio-reclusão e pensão por morte. Nesse caso, a filiação ao INSS é obrigatória.¹⁵⁴

Contribuinte individual – O sistema de contribuinte individual destina-se a garantir proteções para os trabalhadores por conta própria (autônomos e independentes), empregadores, profissionais liberais e os que prestam serviços de natureza eventual a pessoas jurídicas ou físicas, sem vínculo empregatício.¹⁵⁵ A contribuição varia de 5% a 20% e incide sobre o salário de contribuição¹⁵⁶ que respeita o teto do INSS que é de R\$ 6.101,06 (2020).¹⁵⁷

Contribuinte facultativo – O sistema de contribuinte facultativo destina-se a proteger pessoas que apesar de não ter renda ou trabalho, filiam-se à Previdência Social para garantir sua aposentadoria na velhice.¹⁵⁸ Como no caso do contribuinte individual, a contribuição é escalonada de acordo com o valor declarado pelo profissional.¹⁵⁹

Microempreendedor Individual (MEI) – O Microempreendedor Individual (MEI) é um programa que oferece uma ampla gama de proteções – aposentadoria por idade e por invalidez, auxílio doença, licença maternidade, pensão por morte e auxílio reclusão. Para tanto, os profissionais devem recolher uma contribuição de R\$ 58,25 mensais no caso de comércio e serviços (2020). Dentre as profissões admitidas pelo programa do MEI estão: motorista de transporte particular, “bikeboy”, caminhoneiro, cuidador, diarista, digitador, entregador (procurar o anexo).

Os trabalhadores de plataformas digitais por aplicativos podem se inscrever em qualquer dos programas acima indicados e receber as proteções correspondentes. As novas leis deveriam focalizar outras proteções específicas para os referidos trabalhadores estabelecendo regras voluntárias de contratação em lugar de sistemas impositivos.

CONCLUSÃO

Como nova forma de trabalhar, as atividades realizadas por plataformas digitais por aplicativo estão exigindo novas formas de proteção. A busca de leis

específicas nesse campo agita os movimentos sociais e os partidos políticos. Associações e sindicatos laborais defendem junto aos governos a extensão das leis de emprego aos profissionais de plataformas de aplicativos. Na esfera internacional, a OIT vem publicando inúmeros documentos que defendem o conceito de “autônomo dependente” para os que trabalham em plataformas digitais por aplicativos que se assemelha muito mais ao emprego do que ao trabalho autônomo e independente.¹⁶⁰ Esses documentos são úteis como advertência nos casos em que as plataformas tentam fraudar as leis e utilizar profissionais na qualidade de autônomos quando, na realidade, são empregados. A Recomendação 198 da OIT (2006) tem por principal finalidade estimular os países membros a aprovar leis que induzam as empresas a classificar corretamente empregados, autônomos e independentes e acionar a fiscalização do trabalho para punir os infratores. Mas, na “Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho de 2019”, a OIT foi mais longe ao garantir que “todo trabalhador deve ser protegido com uma jornada limitada de horas de trabalho, salário mínimo adequado e proteções de saúde e segurança.”¹⁶¹

Além das entidades internacionais, crescem a cada dia as ações das Organizações Não Governamentais (ONGs) que, a título de fazer valer os direitos humanos, denunciam nas plataformas digitais os abusos nas jornadas de trabalho, falta de segurança contra acidentes, ausência de seguros de saúde, remuneração aviltante e outros problemas. A própria imprensa tem reservado amplos espaços para denúncias desse tipo que alcançam grande repercussão junto à opinião pública que, com frequência, demanda a aplicação de proteções dos empregados aos trabalhadores de plataformas digitais. Esse tipo de “simplificação” tem sensibilizado os parlamentares de vários países que apresentam projetos de lei – na grande maioria – fundamentados nas proteções do emprego. A defesa da proteção via emprego é de fácil entendimento do público em geral e dos eleitores em particular, o que transforma uma questão técnica em proselitismo político-eleitoral. No Brasil, a maioria dos projetos de lei acima resenhados estão nessa linha, tanto na esfera federal como nas estadual e municipal. No fundo, eles buscam muito mais limitar os serviços das plataformas do que garantir proteções realistas aos trabalhadores.

O tema tem ocupado o centro do debate também nos congressos de direito do trabalho e de previdência social. A literatura acumulada nos últimos anos, enorme e difícil de ser dominada, tamanha a variedade de interpretações e recomendações. Não há dúvida: as novas tecnologias criaram um grande desafio para os julgadores e para os legisladores e, sobretudo, para as próprias plataformas digitais.

Na defesa do empreendedorismo e da autonomia, as plataformas digitais por aplicativos, divulgam as vantagens da liberdade de contratação de trabalhadores autônomos ou independentes. Poucas são as que reconhecem a precariedade que muitas vezes existe em situações específicas e menos ainda as que se mostram preparadas para apresentar alternativas de proteção que atendam as peculiaridades desse tipo de trabalho e as necessidades dos trabalhadores. Com isso, nos debates, as plataformas de trabalho tem sido colocadas na defensiva quando, na verdade, por disporem de muitos dados de

realidade, deveriam liderar as discussões e apresentar soluções para garantir aos trabalhadores proteções realistas e que atendam os valores da responsabilidade social que são esperados das empresas modernas.

Toda vez que se abre uma discussão nesse campo –, no âmbito da imprensa ou do parlamento –, as plataformas são tratadas como insensíveis aos direitos humanos e interessadas exclusivamente nos lucros da sua atividade. Para realizar uma advocacy sincera e humana faz-se necessário uma bem organizada massa crítica de dados, mostrando o sucesso de experiências realizadas, resultados concretos e propostas de ação que sejam capazes de acomodar os interesses econômicos das plataformas com as aspirações sociais do mundo moderno. É imperioso um entendimento básico dos desdobramentos políticos que emergem dessa questão para, com isso, chegar-se a um mínimo de consenso sobre as estratégias mais adequadas para as plataformas agirem de forma integrada e com bons argumentos.

Tudo indica que devem crescer as iniciativas de ação por via virtual, incluindo nesse caso os movimentos coletivos realizados por grupos de indivíduos por meio de WhatsApp e outros recursos, ou realizados de forma ampla e coletiva por meio de associações e sindicatos. Estamos no limiar de relações do trabalho bastante complexas, que se afastam da simples relação binária entre empregado e empregador e que exigem regras de conduta que atendam as necessidades das plataformas, dos trabalhadores e dos usuários.

Este ensaio apresentou um resumo das decisões exaradas dos tribunais de justiça e os caminhos que estão sendo perseguidos para a formulação de leis específicas para então proteger os trabalhadores de plataformas digitais, resumindo também as proteções já existentes no Brasil. 

NOTAS

- 1 O autor agradece o apoio da CNC, Confederação do Comercio de Bens, Serviços e Turismo e da Fecomercio-SP, Federação do Comercio de Bens, Serviços e Turismo de São Paulo.
- 2 A “gig economy” se refere ao mundo dos profissionais independentes, contratados presencialmente ou por via de plataformas digitais que envolve trabalho temporário, serviços especializados, trabalho sob demanda e várias outras modalidades.
- 3 Annarosa Pesole et. alt. “Platform workers in Europe: Evidence from the Colleem Survey”, European Commission: Scientific and Technical Research Reports, 2018.
- 4 Koichi Kamata, “Legal issues surrounding employment-like working styles: employment and dependent self-employment”, Japan Labor Issues, Vol. 4 (22), 2020.
- 5 “The future of work: Litigating labour relationships in the gig economy”, New York: Business and Human Rights Research Center, 2019, p. 9. Mas, quando se incluem todas as formas de trabalho terceirizado independente, as proporções sobem para 20% e 30% nos Estados Unidos e Europa, respectivamente.
- 6 Valerio di Stefano e Antonio Aloisi, “European legal framework for digital labour platforms”, Brussels: European Commission, 2018, p. 7
- 7 “Gig economy in Britain doubles, accounting for 4.7 million workers”, The Guardian, 28/06/2019, <https://www.theguardian.com/business/2019/jun/28/gig-economy-in-britain-doubles-accounting-for-47-million-workers>.
- 8 IPEA, “País registra maior retenção de trabalhadores no mercado formal”, Brasília: IPEA 12/03/2020.
- 9 “3,8 milhões de brasileiros têm nos apps a sua principal fonte de renda”, O Estado de S. Paulo, 04/05/2019

- 10 “Brasil é o terceiro do mundo em download de aplicativos”, Valor, 31/01/2020.
- 11 Janine Berg et. alt., “Digital labour platforms and the future of work”, Geneva: International Labour Office, 2018.
- 12 “How AB 5 Will Affect the Entertainment Industry”, <https://www.wrapbook.com/ab5-california-entertainment-industry/>; “Freelance journalists fight for their livelihoods against Assembly Bill 5”, <https://www.ocregister.com/2019/12/23/freelance-journalists-fight-for-their-livelihoods-against-assembly-bill-5/>
- 13 “Convenção de associações de motoristas de aplicativos reúne 23 países na Inglaterra”, <https://digilabour.com.br/2020/01/31/convencao-de-associacoes-de-motoristas-de-aplicativos-reune-23-paises-na-inglaterra/>
- 14 Para uma descrição minuciosa de vários tipos de plataformas, ver Mark de Reuver et. alt., “The digital platform: a research agenda”, *Journal of Information Technology* Vol. 33, pp. 124–135, 2018.
- 15 Enrico Rossi e Carsten Sorensen, “Towards a theory of digital network de/centralization”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3503609
- 16 Juan José Montero, “Digital platforms vs. large-scale firms: regulating a new model of industrial organization”, *Network Industries Quarterly*, Vol. 21, no. 4, 2019; Martin Kenney e John Zysman, “The rise of platform economy”, *Issues in Science and Technology*, 2016.
- 17 Thomas Kochan e colaboradores, “Engajando a força de trabalho na transformação digital: um novo modelo”, <https://voice-on-growth.mercer.com/content/mercervog/pt/articles/career/new-talent-model-digital-transformation.html?ms=y>.
- 18 Classificação utilizada pelo Survey “Collaborative Economy and Employment”, publicada in Annarosa Pesole et. alt., “Platform workers in Europe: Evidence from the Colleem Survey, op. cit.
- 19 José Pastore, “O Uber e a regulação do trabalho”, *Revista LTR*, Ano 51, Suplemento Trabalhista 099/15, 2015, pp. 505-506.
- 20 Nelson Manrich, “Direito do trabalho na era digital”, 2020, no prelo.
- 21 Pesquisa entre 13.000 trabalhadores de 13 países indicou que 76% dos que buscam trabalho gostariam de trabalhar como “freelancers”. Kazumasa Sakurai e Yukio Okubo, “Job seeker trends”, 2016, Boston: Boston Consulting Group, 2017.
- 22 <https://goleiroadaluguel.com.br/>
- 23 Willem Pieter de Groen et. alt., “Employment and working conditions of selected types of platform work”, Luxembourg: Eurofound, 2018; Willen Pieter de Groen e Ilaria Maselli, “The impact of collaborative economy on the labour market”, Brussels: CEPS Special Report. European Commission, 2016.
- 24 Citado por Valerio di Stefano e Antonio Aloisi, “European legal framework for digital labour platforms”, op. cit.
- 25 Citado por Fred C. S. van Haasteren, *Decent Flexibility*, Aphen aan den Rijn (Holanda), Kluwer Law International, 2017, p. 79
- 26 Citado por Andrew Macleod, “How to keep pace with tomorrow’s digital industrial transformation”, <https://blogs.sw.siemens.com/news/digital-business-transformation-tomorrows-industrial-landscape/>
- 27 A McKinsey estima em US\$ 69 bilhões anuais o seu impacto no PIB do Brasil.
- 28 David H. Autor, “Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, no. 3, 2015.
- 29 Herald Hauben et. alt., *The platform economy and precarious work*, Luxembourg: European Parliament, 2020.
- 30 Valerio de Stefano, “The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork and labor protection in the gig-economy”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37, 2016.
- 31 Marc de Vos, “Work 4.0 and the future of labour law”, 2018, <https://ssrn.com/abstract=3217834> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3217834>
- 32 Annarosa Pesole et. alt., “Platform workers in Europe: Evidence from the Colleem Survey, op. cit. p. 43.
- 33 Juliet B Schor e William Attwood-Charles, “The sharing economy: labor, inequality and social connection on for-profit platforms”, *Sociology Compass*, Vol. 11, 2017; Vitor Filgueiras e

Ricardo Antunes, *Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação do capitalismo contemporâneo*, Contracampo, Vol. 39, no. 1, 2020; Ana Claudia Cardoso e Rui Braga, “O capitalismo de plataforma e o precariado dos serviços”, São Paulo: DIEESE, 2020; Rosyvánia Araújo Mendes et al., “Plataformas digitais de transporte de passageiros e precarização do trabalho”, http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaold_1218_12185cc82b4dda6c1.pdf; Will Sutherland e Mohammad H. Jarrahi “The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda”, *International Journal of Information Management* Vol. 43, 2018, pp. 328–341

- 34 Jeremias Prassi e Martin Risak, “Uber, TaskRabbit & Co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003, p. 19.
- 35 Dos 29 países da União Europeia, 23 deles dão ampla cobertura para as proteções básicas de saúde, acidentes e licenças. Citado por Jean Bernier, “Social protection for non-standard workers outside the employment relationship”, Quebec: Research for the Federal Labour Standards Review Commission, 2006.
- 36 Emelie Lindström, “Industrial relations in a digital age. Trade union reaction to the platform economy in France, Sweden and the United Kingdom”, <http://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-25/Lindstrom-Social-Dialogue-1.pdf>
- 37 Guy Davidov, “The status of Uber drivers: a propositive approach”, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*. N.º 1-2, Vol. 6, 2017, pp. 6-15. Nesse trabalho o Autor cita o prefeito de Seattle (USA) que baixou um decreto permitindo a negociação coletiva dos motoristas da Uber, independentemente de serem classificados como empregados ou independentes.
- 38 “Communication from the Commission to the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, An European Agenda for the Collaborative Economy”, COM/2016/0356 Final.
- 39 Manfred Weiss, “The platform economy: the main challenges for labour law”, in Lourdes Mella Méndez (ed), *Regulating the platform economy*, London: Routledge Co., 2020.
- 40 “The future of work: litigating labour relationships in the gig economy”, New York: Business and Human Rights Research Center, 2019, pp 12-13.
- 41 Yanelys (“Yani”) Crespo, “Uber v. Regulation: Ride-Sharing Creates a Legal Gray Area”, *University of Miami Business and Legal review*, 79 (2016); “Uber’s legal challenges around the world”, <https://www.reuters.com/article/us-uber-britain-factbox/factbox-ubers-legal-challenges-around-the-world-idUSKBN1XZ25F>; “Legal and Ethical Issues at Uber”, <https://www.ukdiss.com/examples/legal-ethical-issues-uber.php>; “A ‘short’ history of Uber’s controversies – Despite operating for less than a decade, the ride-hailing giant has already racked up an extensive list of disputes that have claimed some of its most senior executives”, <https://www.proactiveinvestors.co.uk/companies/news/203400/a-short-history-of-ubers-controversies-203400.html>
- 42 Na ausência de leis específicas, muitos tribunais tendem a enquadrar os trabalhadores de aplicativos no emprego temporário. Ver o caso da Áustria em Gunther Loschnigg “Austria”, in Isabelle Daugeireilh et. al., “The platform economy and social law: key issues in comparative perspective”, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 2019.
- 43 No caso da Uber, são comuns as ações que discutem o modelo de negócio para, com base nisso, definir o status dos motoristas. Quando a Uber é considerada como empresa transportadora, é comum invocar-se a relação de emprego entre os motoristas e a plataforma. Quando é considerada mera intermediação entre prestadores e tomadores de serviços, afasta-se o vínculo empregatício.
- 44 Isso pressupõe que o contrato com a Uber termina toda vez que o aplicativo é desligado o que isenta a plataforma de responsabilidades fora do período de trabalho em especial no campo da saúde e segurança do trabalho.
- 45 As referências aos países indicados nestes parágrafos são fundamentadas no IOE, “Policy paper on industrial relations and independent contractors”, Geneva: International Organization of Employers, 2019; “Freelancers Union in the United States”, <https://www.freelancersunion.org/>
- 46 René Böheim e Ulrike Muehlberger, “Dependent forms of self-employment in the UK: identifying workers on the border between employment and self-employment”, Bonn: Institute for the Study of Labour, 2006.

- 47 “Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa”, Consultor Jurídico, 5 de março de 2020.
- 48 As considerações sobre os países aqui relatados podem ser encontradas em Valerio di Stefano e Antonio Aloisi, op. cit.
- 49 Jorn-Philipp Klimburg, Germany, “Global HR Lawyers”. Lus Laboralis, 2020.
- 50 Daniel Rauch e David E. Schleicher, “Like Uber, But for Local Governmental Policy: Uber: The future of local regulation of the sharing economy”, *Ohio State Law Journal*, 76 (4), 901-964, 2015.
- 51 “Labor Department says virtual platform workers are independent contractors, not employees”, Washington: US Department of Labor, Daily News, 29/04/2019
- 52 Daniel Becker e Fernanda Obregon, “Trabalho em plataforma: onde terminam os dados e começa a ideologia”?, Jota, 01/08/2020
- 53 Processos citados e analisados por Ana Paula S. C. Miskulin e Daniel Bianchi, “O descompasso entre a definição de trabalho uberizado e a realidade de trabalho dos motoristas de Uber”, in Guilherme G. Feliciano e Olivia Q. Figueiredo Pasqualetto (organizadores), *O trabalho além do direito do trabalho*, São Paulo: Editora LTr, 2019.
- 54 Várias ações civis públicas têm sido propostas pelo Ministério Público do trabalho também no caso dos motoboys guiados por aplicativos. Em 2018, o MPT propôs uma ação contra a entregadora Loggi por praticar “dumping social” no valor de R\$ 200 milhões e em 2019 contra a iFood pelo mesmo motivo
- 55 “Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”, Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018
- 56 Rodrigo L. Carelli, “Vínculo empregatício em plataformas digitais de serviços de transporte – uma questão de direito”, Jota, 05-11-2019
- 57 Ministério Público da União, citado por Ana Paula S. C. Miskulin e Daniel Bianchi, op. cit., p. 193.
- 58 Os defensores da subordinação estrutural dizem que ela ocorre quando o trabalhador está inserido na atividade central da empresa, independente de receber ordens dos gestores.
- 59 Decisão da 5ª. Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Ministro Relator Breno Medeiros).
- 60 “Motoboys divergem sobre questões judiciais e Ministério Público define que as duas empresas atuam na ilegalidade com os trabalhadores”, <https://olhardigital.com.br/noticia/ministerio-do-trabalho-entra-na-justica-contr-a-aplicativos-de-entrega-loggi-e-ifood/87383>
- 61 “Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”, op. cit.
- 62 Processo RR-1000123.89.2017.5.02.0038
- 63 Citado por Nelson Manrich, “Direito do Trabalho na era digital”, apresentado na VIII Jornada Iberoamericana de Derecho del Trabajo e de la Seguridad Social, Santo Domingo, 2019
- 64 Isabelle Daugareilh, “France”, in Isabelle Daugareilh et. alt., “The platform economy and social law: key issues in comparative perspective”, op. cit p. 51.
- 65 Exemplo de itens de aderência: (a) ausência de risco econômico para o profissional que presta serviços para plataformas; (b) ausência de poder para tomar decisões sobre as finanças das plataformas; (c) ausência de decisões para comprar ou vender bens das plataformas; (c) ausência de poder para determinar os preços dos serviços; (d) ausência de obrigação de resultados nas atividades contratadas; (e) garantia de remuneração fixa independentemente dos resultados da plataforma; (f) ausência de poder para fazer negócios em nome da plataforma; (g) trabalho em locais de propriedade da plataforma e especificamente destinados ao seu trabalho.
- 66 “Gig economy: employment status”, PwC Legal, 2019.
- 67 Citado por Koichi Kamata, op. cit.
- 68 Muitos analistas apresentam uma longa lista de riscos físicos, psíquicos, ambientais e sociais que ficam todos por conta dos trabalhadores de plataformas. Ver Estefanía Conzález Cobaleda, “La economía de plataformas la necesidad de un enfoque de seguridad y salud em el trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, no. 1, março de 2020; Eurofound, “Employment and working conditions of selected types of platform work”, Luxembourg: Eurofound, 2018.

- 69 Conceito elaborado em julho de 2020 (provisório).
- 70 Em junho de 2016, a Comissão Europeia aprovou uma Agenda para a Economia Colaborativa e em 2018 o Conselho da União Europeia recomendou a elaboração de leis para proteção dos trabalhadores autônomos.
- 71 Em 2019, a CEO Global da Uber, Dara Khosrowshahi, enviou carta ao Presidente Donald Trump e ao Congresso Americano solicitando a promulgação de leis para proteger os trabalhadores independentes argumentando que as leis americanas devem proteger todos os trabalhadores e não apenas um só tipo de trabalho – do empregado.
- 72 Dominique La Salle e Greta Cartoceti, “Social security for the digital age”, Geneva: International Social Security Association, 2019
- 73 Os mini-jobs isentam os trabalhadores de imposto de renda e permitem aos empregadores uma redução da contribuição à Previdência Social.
- 74 Valerio di Stefano, “The rise of the just-in-time workforce”, op. cit.
- 75 Valerio di Stefano e Antonio Aloisi, European legal framework for digital labour platforms, op. cit.
- 76 Mutual Information System on Social Protection, 2016
- 77 Os trabalhadores autônomos são regulados pelo art. 2222 do Código Civil. São os que trabalham sem nenhum tipo de subordinação, realizando as atividades com seus próprios recursos. Ver Paolo Borghi et. alt., “Self-employed professional in the European labour market: a comparison between Italy, Germany and UK”, 2018, <https://doi.org/10.1177/1024258918761564>
- 78 Michele Raitano, “The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers”? Chapter 6. Italy: Para-subordinate workers and their social protection, Paris: OECD, 2018
- 79 “Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe”, Brussels: European Commission, 2017
- 80 OECD Outlook 2019, “Labour market regulation 4.0. Protecting workers in a changing world of work”, Paris: OECD, 2019.
- 81 Há algumas exceções tais como caminhoneiros, trabalhadores das docas (avulsos).
- 82 Keabu Morris e John Bolesta, “Which are they? Independent contractors or employees? Navigating the conflicts between state and federal law”, <https://www.laboremploymentlawblog.com/2019/07/articles/national-labor-relations-act/drivers-independent-contractors-employees/>
- 83 “Ride-Hail Drivers Are Independent Contractors, Not Employees, NLRB GC Concludes”, <https://www.laborandcollectivebargaining.com/2019/07/articles/nlra/ride-hail-drivers-are-independent-contractors-not-employees-nlrb-gc-concludes/>
- 84 IOE, “Policy paper on industrial relations and independent contractors”, op. cit.
- 85 IOE, Policy paper on industrial relations and independent contractors, op. cit.; “Collective bargaining for the self-employed addressed by the European Commission” <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9080ef96-66fa-4e27-a43a-33648636306a>
- 86 Danielly C. A. Gontijo, “Breves notas sobre a defesa da concorrência na União Europeia”, <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/42525/breves-notas-sobre-a-defesa-da-concorrenca-na-uniao-europeia>
- 87 Camilo Rubiano e Shiomit Ravid, “Collective bargaining and competition law: a comparative study on the media, arts and entertainment sectors”, Paris: International Federation of Musicians, 2013.
- 88 Referências indicadas por Lionel Fulton, “Trade unions protecting self-employed workers”, Brussels: European Trade Union Institute, 2018.
- 89 OIE, Policy paper on industrial relations and independent contractors, Geneva: Organization of International Employers, 2019.
- 90 Art. 101 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFEU).
- 91 Alguns países têm legislação que literalmente impede a sindicalização de trabalhadores autônomos (ex: Bulgária, Polônia, Hungria, Romênia).
- 92 Zazhary Kilhoffer et. alt., Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, Brussels: European Commission, December 2019.
- 93 O art. 11 bis acrescenta que os TRADEs podem solicitar do cliente um contrato de trabalhador autônomo economicamente dependente pelo que será considerado um trabalhador desse

- tipo. Nesse contrato, o TRADE deve declarar expressamente a sua dependência em relação ao cliente que contrata seus serviços.
- 94 Pelo Art. 19, o mesmo vale para os trabalhadores autônomos. Eles também podem se associar a sindicatos existentes, mas não podem criar sindicatos próprios.
 - 95 Adrián Todoli-Signes, *Workers, the self employed and TRADEs: conceptualization and collective rights in Spain*, *European Labour Law Journal*, Vol. 10, no. 3, (2019), p. 265.
 - 96 Jaime Cabeza Pereiro, *The status of self-employed workers in Spain*, *International Labour Review*, Vol. 47, no. 1 (2008), p. 96.
 - 97 Adrián Todoli-Signes, *Workers, the self employed and TRADEs: conceptualization and collective rights in Spain*, *European Labour Law Journal*, Vol. 10, no. 3, (2019), p. 259
 - 98 Acima de tudo há um Conselho (Nacional) do Trabalho Autônomo que emite pareceres sobre projetos de lei, políticas públicas, etc.
 - 99 Spain: self-employed workers, Luxembourg: Eurofound, 2009.
 - 100 Na Irlanda, há muitos anos, a Irish Congress of Trade Unions faz lobby para varias associações de trabalhadores autônomos. Em 2017 foi aprovada uma lei concedendo o direito de negociação coletiva aos autônomos fazendo a ressalva que essa não pode violar a Lei da Concorrência. Ver Michael Doherty e Valentina Franca, *Solving the gig-saw? Collective rights and platform work*, *Industrial Law Journal*, Vol, 49, no. 1, (2020).
 - 101 Esther Sánchez Torres, *The Spanish law on dependent self-employed workers: a new evolution in labor law*, *Comparative Labor Law and Political Journal*, Vol. 31, no. 2 (2010), p. 242.
 - 102 Miguel Rodrigues-Piñero Royo, *Trabajo em plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes*, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, no. 28, Fevereiro de 2019.
 - 103 "Competition: the European Commission launches a process to address the issue of collective bargaining for the self-employed", Brussels: The European Commission, 2020.
 - 104 Lexology, "Collective bargaining for platform workers", 13/07/2020.
 - 105 Zuzanna Muskat-Gorska, "Polish Legislative Reform Tests a More Principled Approach to Collective Rights of Self-Employed Workers", *Comparative Labor Law & Policy*, Illinois, April, 2020.
 - 106 Nicola Countouris e Valerio De Stefano, "New trade union strategies for new forms of employment", Brussels: European Trade Union Institute, 2019.
 - 107 "Trade unions protecting self-employed workers", Brussels: Syndicat European Trade Union, 2018.
 - 108 Zachary Kilhoffer et. alt., "The platform economy and industrial relations", Research Report, 2017, http://aei.pitt.edu/88525/1/RR2017-12_PlatformEconomyAndIR_formatted.pdf
 - 109 Kristin Jesnes et. alt., "Collective agreements for platform workers: examples from the Nordic countries", *Nordic Future of Work Brief 3*, Oslo: Nordic Council of Ministers, 2019.
 - 110 ETUI. "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers collective voice and representation in Europe": Brussels: European Trade Union Institute, 2018.
 - 111 "Collective bargaining for the self-employed addressed by the European Commission" <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9080ef96-66fa-4e27-a43a-33648636306a>
 - 112 OIE, Policy paper on industrial relations and independent contractors, op. cit.
 - 113 Os sindicatos ligados à central sindical alemã Ver.di amparou o Sindicato de Trabalhadores Livres e o Sindicato de Alimentos, Bebidas e Catering em negociações com as plataformas do que resultaram vários contratos coletivos de trabalho. Em Bologna (Itália), houve uma negociação envolvendo entregadores de comida e o Conselho Municipal que assinaram uma Carta de Direitos Fundamentais para essa atividade. Esses exemplos são relatados no Eurofound, "Employment and working conditions of selected types of platform work", op. cit. pp. 53-54
 - 114 Marc de Vos, *Work 4.0 and the future of labour law*, op. cit. p. 24
 - 115 Marc de Vos, "Work 4.0 and the future of labour law", op. cit. p. 24
 - 116 Alex J. Wood et. alt., "Workers of the Internet unite" <https://geonet.oii.ox.ac.uk/blog/new-publication-workers-of-the-internet-unite>; Kavi Gupta, "Will labor unions survive in the era of automation?", *Forbes*, 12/10/2016; Enrique Dans, "When will labor unions understand the potential of technology to improve our lives"? <https://www.forbes.com/sites/enrique-dans/2018/02/02/when-will-labor-unions-understand-the-potential-of-technology-to-improve-our-lives/#34823c3529d6>

- 117 "Labour unrest", *The Economist*, 20/04/2019.
- 118 "Greve de motoristas da Uber", UOL, 08/05/2019.
- 119 Esse procedimento foi utilizado, por exemplo, pela 32ª Vara do Trabalho de Salvador homologou um acordo extrajudicial por ligação de vídeo do *whatsapp* (Processo nº 0000311-65.2019.5.05.0032). Em 2018, o *whatsapp* foi utilizado pela Vara do Trabalho de Tucuruí-PA para notificar réu que se encontra no exterior (TRT 8ª Região – VT de Tucuruí-PA – Proc. 0002736-51.2013.5.08.0110). O próprio Supremo Tribunal Federal vem utilizando vídeo conferências e julgamento eletrônico em processos mais simples.
- 120 "Crowdsourcing Code of Conduct – Ombuds Office", <https://ombudsstelle.crowdwork-ig-metall.de/en.html>
- 121 European Commission, "Launching a consultation on a European pillar of social rights", Staff working documents, 2016.
- 122 European Commission, "A European Agenda on the Collaborative Economy", 2016. Ver também, Eurofound, "Employment and working conditions of selected types of platform work", Luxembourg: Eurofound, 2018.
- 123 Slavina Spasova et. alt., "Access to social protection for people working on non-standard contracts as self-employed in Europe: a study of national policies", Brussels: European Social Policy Network, 2018.
- 124 Bélgica, Dinamarca, Estônia, Finlândia, Islândia, Holanda e Noruega.
- 125 Na Europa isso ocorre na Croácia, Hungria, Islândia, Luxemburgo, Rússia e Eslovênia, Bélgica, Bulgária, Eslovênia, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia. Ver Jongkyun Choi, "Pension schemes in OECD countries", op. cit.; "Pension rules for the self-employed in the European Union, 2014", <https://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Social-Policy/Pensions/Architecture/Pension-rules-self-employed-EU/fileBinary/Pension-rules-self-employed-EU.pdf>
- 126 Áustria, República Checa, Dinamarca, Espanha, Finlândia, Polônia, Romênia e Suécia.
- 127 Willen Pieter de Groen e Ilaria Maselli, "The impact of collaborative economy on the labour market", Brussels: CEPS Special Report. European Commission, 2016.
- 128 Jongkyun Choi, "Pension Schemes for the self-employed in OECD countries", op. cit.
- 129 "Study on the feasibility of a European Personal Pension Framework", Brussels: European Commission, 2017; "Private pension plans in Germany", <https://www.howtogermany.com/pages/private-pension-plans.html>
- 130 "France's social security scheme for self workers", Paris: Center des Liasons Europeenes et Internationales de Securité Sociale, 2018, https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_independants_en.html
- 131 "Canada, special benefits for self-employed people, an overview", <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-self-employed-workers.html>
- 132 OECD, "The future of social protection: what works for non-standard workers", in Slavina Spasova et. alt., "Access to social protection for people working on non-standard contracts as self-employed in Europe: a study of national policies", op. cit.
- 133 A França definiu um programa para "microempreendedor", <https://www.thelocal.fr/20181130/what-you-need-to-know-about-frances-auto-entrepreneur-status>
- 134 "The future of social protection: what works for non-standard workers", op. cit.
- 135 OECD, "The future of social protection: what works for non-standard workers?", op. cit.
- 136 Em muitos países, porém, há na lei trabalhista a categoria de "conta própria dependente" para se referir ao autônomo que trabalha para uma só empresa. Na Alemanha, Holanda, Espanha, Portugal e Romênia há contribuições obrigatórias.
- 137 Slavina Spasova et. alt., "Access to social protection for people working on non-standard contracts as self-employed in Europe: a study of national policies", op. cit., p. 40
- 138 Slavina Spasova et. alt., "Access to social protection for people working on non-standard contracts as self-employed in Europe: a study of national policies", 2018, p. 35.
- 139 A cobertura do seguro desocupação para quem trabalha por conta própria tem de se basear na declaração do próprio trabalhador porque, não sendo empregado, ele não tem empregador para declarar uma demissão.
- 140 Slavina Spasova et. alt., "Access to social protection for people working on non-standard contracts as self-employed in Europe: a study of national policies", op. cit., p. 38
- 141 Eurofound, "Exploring self-employment in the European Union", Luxembourg: Eurofound, 2017.

- 142 Investing in and for our future, Geneva: World Economic Forum, 2019; Ver também “Perspectivas para aposentadoria”, *O Estado de S. Paulo*, 01/07/2019.
- 143 “Transferability of rights and entitlements”, in Slavina Spasova et. alt., op. cit. p. 49
- 144 Neste caso, o trabalhador é excluído da aposentadoria por tempo de contribuição e só pode se aposentar por idade.
- 145 Esse programa garante aposentadoria por idade e por invalidez, auxílio doença, licença maternidade, pensão por morte e auxílio reclusão para os autônomos.
- 146 Robert Holzmann and Robert Palacios, “Individual Accounts as Social Insurance: A World Bank perspective”, Washington: World Bank, 2001; John Turner, “Individual Accounts for Social Security Reform”, Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research, 2006;
- 147 “Menos de 10% dos brasileiros têm previdência privada”, *Mercado Financeiro*, 12/02/2019
- 148 Nelson Manrich, *Direito do trabalho na era digital*, op. cit., 2ª. versão (2020),
- 149 Criado pela Lei 10.836/2004. Destina-se às famílias que têm crianças em idade escolar desde que frequentem a escola.
- 150 Os recursos para esses programas provem da Seguridade Social (COFINS – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social e da CSLL – Contribuição sobre o Lucro Líquido das Empresas)
- 151 São também objetivos da Previdência Social proteção à maternidade, proteção contra o desemprego, salário família, auxílio reclusão e pensão por morte. Por dever da Lei Complementar 123/2006 que instituiu o Programa do Super Simples, a Previdência Social oferece um tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte por meio de alíquotas mais baixas e documento único para a arrecadação de contribuições.
- 152 Além dos sistemas acima indicados, a Previdência Social dispõe ainda de programas destinados à proteção ao trabalhador avulso e do segurado especial. O avulso como, por exemplo, os estivadores, exerce atividade subordinada e organizados por sindicatos ou órgãos gestores que têm a responsabilidade de recolher as contribuições previdenciárias. O segurado especial é o trabalhador rural que trabalha para sua própria subsistência, incluindo-se aqui o pescador artesanal que recolhem a contribuição previdenciária diretamente no INSS.
- 153 Nesse caso, a contribuição é igual ao teto dos benefícios do INSS.
- 154 Neste sistema está incluído o Programa do Parceiro-Salão para cabelereiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicures, depiladores e maquiadores.
- 155 Exemplos: motorista de taxi, sacerdotes, pintores, diaristas, vendedores ambulantes, síndicos remunerados, etc.
- 156 O salário de contribuição corresponde ao recolhimento ao INSS (de 8% a 11% dos ganhos da pessoa) realizado pelo filiado, com teto no caso do empregado e sem teto no caso do empregador (20%). Alíquotas mais baixas a partir de 5% destinam-se aos trabalhadores mais pobres que ganham até um salário mínimo por mês.
- 157 Na adesão ao plano individual ou facultativo, o profissional pode escolher as proteções que mais deseja e, com isso, ajustar a sua contribuição ao “pacote” selecionado. Ele pode escolher ainda o Plano Completo que concede aposentadoria por idade e tempo de contribuição ou o Plano Simplificado, recolhendo apenas 11% e com direito à aposentadoria apenas por idade.
- 158 Exemplos: estudantes, donas-de-casa, desempregados, presidiários não remunerados, etc.
- 159 O número de contribuintes nessas regras varia muito de mês para mês. Segundo os dados de 2017, havia cerca de 5 milhões de contribuintes individuais pelo Plano Completo e 1,7 milhões pelo Plano Simplificado, totalizando 6,7 milhões. A maior parte é de profissionais liberais. O número de contribuintes facultativos era bem menor, cerca de 1,2 milhão, sendo 273 mil pelo Plano Completo, 624 mil pelo Plano Simplificado e 312 mil donas-de-casa.
- 160 Janine Berg et. alt., “Digital labour platforms and the future of work”, op. cit.; Sergio Bitar, “El futuro del trabajo em America Latina: como impactará la digitación” Washington: Dialogo Interamericano, 2020.
- 161 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-en/index.htm>



JOSÉ PASTORE é Presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Fecomercio/SP.