



## COMO GARANTIR O RESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS?

### HOW TO ENSURE RESPECT FOR FUNDAMENTAL RIGHTS WORKERS ON DIGITAL PLATFORMS?

**LUCIANA DE ABOIM MACHADO**

Pós-Doutora em Direito Constitucional pela Universidade Federal da Bahia -UFBA e pela Università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti-Pescara -UDA. Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo-USP. Mestre em Direito do Trabalho, especialista em Direito do Trabalho e em Direito Processual Civil, todos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora Associada do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Sergipe –UFS. Coordenadora da Rede de Direitos Humanos e Transnacionalidade. Vice-Presidente da Asociación Iberoamericana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”. Membro do Conselho Fiscal do Instituto Italo-brasileiro de Direito do Trabalho. Consultora da Ergon Associates (Londres).

**IRENE PORTELA**

Doutora em Direito. Diretora do Departamento de Direito – IPCA/ Portugal. Presidente da Comissão de Prevenção da Corrupção no Instituto Politécnico do Cavado e do Ave. Diretora Internacional Adjunta da REDHT.

**JOSÉ RICARDO DE SANTANA FILHO**

Mestrando em Constitucionalização do Direito pela Universidade Federal de Sergipe (UFS) e advogado.

#### RESUMO

**Objetivo:** O objetivo desta pesquisa compreender como garantir o respeito aos direitos fundamentais trabalhistas nas plataformas digitais.

**Metodologia:** A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e documental e, quanto aos fins, a pesquisa foi qualitativa.

**Resultados:** Conclui-se que, para garantir o respeito aos direitos fundamentais trabalhistas nas plataformas digitais, é preciso um novo modelo de regulação que abarque aspectos específicos das novas relações de trabalho que surgem a partir das plataformas.

**Contribuição:** A contribuição da presente pesquisa diz respeito à necessidade de compreender as particularidades das novas formas de trabalho que surgem diante





da atual realidade tecnológica e quais são os pontos sensíveis que precisam ser tratados para garantir o respeito aos direitos fundamentais.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais, economia compartilhada e direitos fundamentais

## ABSTRACT

**Objective:** *The objective of this research is to understand the regulatory challenges of the work carried out by digital platforms for the realization of fundamental laborrights.*

**Methodology:** *The methodology used in this research was the deductive method; as for the means the research was bibliographical and documental and, as for the purposes, the research was qualitative.*

**Results:** *It is concluded that, to ensure respect for fundamental labor rights on digital platforms, a new regulatory model is needed that encompasses specific aspects of the new labor relations that arise from the platforms, and it is necessary that it deals with aspects such as:*

**Contribution:** *The contribution of this research concerns the need to understand the particularities of the new forms of work that arise in the face of the current technological reality and what are the sensitive points that need to be addressed to ensure respect for fundamental rights.*

**Keywords:** *Digital platforms, sharing economy and fundamental rights*

## 1 INTRODUÇÃO

As novas tecnologias da informação e comunicação estão provocando profundas transformações na sociedade, alterando suas dinâmicas. A tecnologia vem mudando, desde a forma como as pessoas interagem e se relacionam, até o modo como trabalham e fazem negócios. No âmbito das relações laborais, a tecnologia está o estimulando o surgimento de novas formas de trabalho.

Os reflexos das tecnologias não alteram somente a forma como as atividades de postos de trabalho existentes são exercidas, mas também induz o surgimento de formas de trabalho inéditas. Nesse sentido, o trabalho por plataformas digitais é uma novidade característica dessa nova realidade tecnológica.





Nesse contexto, as plataformas digitais surgem enquanto motor desse processo de renovação das relações de trabalho em decorrência de novas tecnologias. Essas empresas se utilizam de práticas baseadas na ideia de compartilhamento de ativos para viabilizar transações entre indivíduos interessados em bens ou serviços. Por meio do ecossistema criado por essas plataformas, qualquer pessoa pode utilizar um ativo subutilizado de que disponha para obter benefícios econômicos.

Apesar de parecer um conceito inofensivo que auxilia as pessoas ganhar maior autonomia e conquistar outro meio de subsistência, esse modelo de negócios tem produzido uma massa de trabalhadores em situação precária e sem acesso a direitos sociais. Nos últimos anos, há um vertiginoso crescimento de pessoas que prestam serviços por meio de aplicativos ou por outros tipos de plataformas e passam por dificuldades para garantir uma renda capaz de lhes garantir necessidade básicas. Jornadas excessivas, baixa remuneração e total falta de proteção social são algumas das dificuldades observadas para essa nova classe de trabalhadores, o que recentemente levou diversos entregadores no Brasil a realizar manifestações em prol de melhores condições de trabalho.

Considerando a temática narrada, infere-se é importante compreender como garantir o respeito aos direitos fundamentais para esses novos trabalhadores que oferecem serviços por meio de plataformas digitais. Apesar de haver todo um instrumental protetivo atinente às relações laborais, percebe-se que as relações de trabalho que surgem a partir das plataformas guardam certas particularidades que tornam mais complicada sua proteção.

Investigar esse fenômeno é relevante, pois é de grande valia entender como a tecnologia está alterando o mercado de trabalho diante das constantes mudanças ocasionadas. Nesse sentido, convém ressaltar que, no cenário brasileiro, grande parte da mão de obra está na informalidade, sendo certo que uma parcela dessas pessoas realiza suas atividades através de aplicativos. Além disso, vislumbra-se a relevância da temática em face da diminuição da oferta de empregos formais e o crescimento ocupações autônomas precárias sem qualquer vínculo ou garantia.





A presente investigação tem como objetivo geral compreender quais os desafios regulatórios do trabalho realizado por plataformas digitais para a concretização de direitos fundamentais trabalhista. Para tanto, visa definir o escopo da economia compartilhada e das plataformas digitais de prestação de serviço. Em um segundo momento, busca analisar a controvérsia jurídica relativa a natureza do vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais. Por fim, urge verificar de que forma é possível assegurar concretização dos direitos fundamentais trabalhistas nas plataformas.

Parte-se da hipótese de que as relações entre trabalhadores e plataformas merecem maior tutela jurídica, pois não se tratam de profissionais autônomos. No entanto, compreende-se que a estrutura protetiva atual não garante a tutela desses profissionais, em virtude da fluidez da tecnologia.

Para a concretização dessa empreitada, utiliza-se o método dedutivo, com procedimento de pesquisa bibliográfica e análise documental de jurisprudências e legislações pertinentes. A estrutura das seções do artigo corresponde aos objetivos específicos.

## 2 ECONOMIA COMPARTILHADA E O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

O incremento das tecnologias de informação e comunicação trouxe mudanças importantes para a sociedade moderna. Sua utilização alterou padrões de comportamento, mudando a forma como as pessoas se relacionam, consomem, se informam e até mesmo trabalham. Tecnologias como inteligência artificial, plataformas digitais e algoritmos dão forma a essas novas tendências. Nesse contexto de mudança da economia e dos negócios pela tecnologia, convém citar o surgimento das plataformas digitais como um instrumento de disrupção.

Elas viabilizaram o surgimento de empresas que incorporaram a seus modelos de negócios a chamada economia compartilhada, uma nova tendência na economia que traz







uma série de novos desafios. Não há um consenso quanto a definição dessa nova realidade econômica e tampouco existe uma nomenclatura para defini-la de maneira unívoca. A Comissão Europeia preferiu utilizar o termo “economia colaborativa”, em razão de sua maior amplitude, tendo-a definido como: “Um complexo ecossistema de serviços sob demanda e uso temporário de ativos baseado em transações por meio de plataformas digitais” (EUROPEAN COMMISSION, 2015, p. 1).

Em verdade, trata-se de um conjunto de práticas que, aplicadas ao contexto econômico, focalizam no compartilhamento de ativos e na experiência, e não somente em sua propriedade. Nesse sentido, a partir da economia colaborativa, uma pessoa pode aproveitar uma experiência sem a necessidade de possuir um bem correspondente. Não é necessário possuir um veículo para que seja possível se deslocar de um ponto a outro da cidade de carro, basta alugá-lo de alguém que o tenha. Há que se destacar que isso não se trata de uma prática, inovadora por si só.

Como pontua Graça Enes (2019, p. 22), o compartilhamento de ativos não é um fenômeno novo na economia, mas seu alcance se restringia a um número limitado de amigos e familiares localmente. A grande mudança trazida pelas plataformas digitais foi possibilitar essa prática (compartilhamento de ativos), que antes tinha alcance limitado, pudesse ser realizada globalmente, como resultado do uso da internet.

A grande novidade de hoje é a alta disponibilidade de smartphones e internet. Assim, as plataformas permitem a redução dos custos de transação, funcionando como intermediário para concretizar negócios entre estranhos. Por delas, as pessoas podem fazer um melhor uso do seu “excesso de capacidade” de bens e serviços, otimizando o uso dos seus ativos. Com o aumento da confiança proporcionado por esses intermediários, esses excessos podem ser compartilhados com o mundo, possibilitando uma pessoa forneça caronas para terceiros mediante a cobrança de um valor de aluguel (CALO; ROSENBLAT, 2017, p. 1625).

O motor dessa nova economia caracterizada por práticas colaborativas são as plataformas digitais, que consistem em uma infraestrutura digital que permite que dois ou mais grupos interajam, de modo a atuar como intermediário que conecta diversos usuários, anunciantes, prestadores ou fornecedores de bens ou serviços. Elas oferecem





mecanismo para que esses indivíduos possam elaborar seus próprios produtos ou serviços. Por meio delas, é possível conectar uma pessoa interessada em realizar uma viagem e outra disposta a dar uma carona, por exemplo.

As novas tecnologias impõem tendências que provocam uma reordenação na dinâmica das relações de trabalho, por meio da alteração de funções existentes e a criação de novas formas de trabalho. Segundo Klaus Schwab (2019, p. 68), essa reorganização possui propensão para criar um mercado de trabalho baseada transações pontuais (relação temporária) entre trabalhador e diversos tomadores de serviço ao invés de uma prestação de serviço contínua em não haja mudanças (relação duradoura). No mesmo sentido, Aileen Körfer e Oliver Röthig (2017, pp. 233-236) apontam para um futuro do trabalho caracterizado por um mercado hiper móvel, em que trabalhadores se deslocam entre várias formas de trabalho e diversos locais, simultaneamente.

O trabalho por meio de plataformas vai ao encontro dessa tendência, pois é uma forma de trabalho que usa uma plataforma online para permitir que organizações ou indivíduos acessem outras organizações ou indivíduos para resolver problemas ou fornecer serviços em troca de pagamento.

As principais características do trabalho da plataforma são as seguintes (EUROFOUND, 2018, p; 9): I) O trabalho remunerado é organizado através de uma plataforma online; II) Três partes estão envolvidas: a plataforma online, o cliente e o trabalhador; III) O objetivo é realizar tarefas específicas ou resolver problemas específicos; IV) O trabalho é terceirizado ou contratado; V) Os trabalhos são divididos em tarefas; VI) Os serviços são prestados sob demanda.

A respeito das formas de trabalho que emergem das plataformas digitais, Valerio de Stefano (2016, p. 1) propõe uma classificação que abrange dois grupos de atividades. O trabalho realizado por intermédio de plataformas digitais se divide em duas grandes categorias: a) crowdwork; b) work on demand via apps (trabalho sob demanda por aplicativos).

O crowdwork consiste em atividades que implicam a realização de tarefas específicas por de plataformas online, que permitem que indivíduos ou organizações tenham acesso a outros indivíduos ou organizações por meio de conexão com internet.





Um ponto relevante é que as atividades atribuídas por meio das plataformas são realizadas online, ou seja, não há necessidade de presença física para sua concretização. Quanto ao tipo de tarefas executadas, elas variam bastante.

Não raras vezes envolvem as denominadas “microtarefas”, subdivisões de uma tarefa maior que geralmente são extremamente monótonas e repetitivas. Geralmente estão associadas atividades que não são bem executadas pela inteligência artificial (classificação de fotos, identificação de objetos, responder questionários etc.). No entanto, há uma variedade de tarefas de maior complexidade que podem ser atribuídas essa forma de trabalho, tais como a criação de logos para uma empresa ou a criação de um website (DE STEFANO, p. 2016, pp. 2-3).

Dois exemplos de empresas que viabilizam atividades de crowdwork são a Amazon Mechanical Turk e a plataforma Workana. Somente a título exemplificativo, pode-se dizer a primeira permite a intermediação de microtarefas de um solicitante para as pessoas que desenvolvem a atividade. Por seu turno, o modelo de negócios da segunda empresa está mais associado a atividades de maior complexidade que são negociadas entre os usuários, sendo uma forma de freelancer.

O segundo tipo de trabalho identificado nas plataformas refere-se ao trabalho sob demanda por aplicativos. Nesse tipo de atividade, tarefas tradicionais que são prestadas na economia tradicional são oferecidas por meio de plataformas digitais. Dessa forma, é possível utilizar a plataforma, geralmente por meio de um app, para solicitar serviços de limpeza, reparos ou mesmo transporte. A característica marcante dessa modalidade, e o que a diferencia a outra, é o fato de as atividades serem oferecidas online, por intermédio de plataformas, mas serem executadas localmente (offline) (DE STEFANO, p. 2016, pp. 3-4).

Em relação ao tipo de serviço que é oferecido nessa segunda modalidade, há ampla variedade que se encaixa nessa classificação. Outrossim, as plataformas podem estabelecer diferentes métodos para atribuição de tarefas e de pagamento. Alguns podem lançar uma concorrência entre os profissionais e deixam ao encargo do cliente a escolha e o pagamento do melhor serviços prestado. Por outro lado, outras estabelecem padrões de qualidade pelo serviço a ser prestado e cobram diretamente do cliente.





Dentre as empresas que atuam nessa seara, uma das grandes representantes do trabalho sob demanda por aplicativos é a Uber, plataforma digital de mobilidade urbana de grande projeção internacional. A despeito da importância da referida empresa para o setor, em razão de todos os conflitos e problemas jurídicos decorrentes de sua atuação ao redor do mundo (que vão de questões de natureza trabalhista até outras de natureza concorrencial), há outras plataformas que podem ser citadas. No Brasil, um segmento que ganhou grande notoriedade foi o delivery, que possui a plataforma ifood como player de maior relevância.

A atividade caracterizada como *crowdwork* é um exemplo típico na qual se encaixam diferentes modalidades de trabalhos realizados por meio de plataformas digitais. Em todas as modalidades apresentadas, as atividades são realizadas por prestadores de serviços autônomos previamente cadastrados que competem pelas atividades disponibilizadas.

Como resultado desse modelo, há a criação de um mercado digital com uma grande quantidade de trabalhadores e uma divisão de tarefas entre essa força de trabalho. Os baixos custos necessários para desenvolver a atividade são um fator que possibilita o ingresso em massa de trabalhadores no mercado, o que acarreta uma maior pressão sobre a remuneração e condições de trabalho.

Em relação aos efeitos provocados pela variada gama de plataformas digitais no mercado laboral, são citados dois tipos de efeitos ocasionados (DRAHOKOUPIL; FABO, 2016, p. 5).

As plataformas podem permitir que atividades que tradicionalmente dependiam de uma relação de emprego se transformem em atividades realizadas por autônomos. Esse talvez seja o impacto mais radicalmente transformador sobre o mercado. No entanto, algumas plataformas reorganizaram atividades que já eram desempenhadas por trabalhadores autônomos (taxistas), como ocorre na Uber.

Do mesmo modo, as plataformas podem facilitar a prestação remota de serviços, o que demonstra o potencial de desonerar o mercado de trabalho local e globalizar a prestação do serviço. Um exemplo evidente deste efeito ocorre com a







plataforma Mechanic Turk, cujos trabalhadores cadastrados prestam serviços para diversos clientes localizados ao redor do mundo.

Diante disso, é visível que a tecnologia tem alterado em grande medida o mercado de trabalho existente, ensejando o surgimento de novos padrões de trabalho que se distanciam dos tradicionais. Nessa nova dinâmica, é cada vez mais a transformação do trabalhador em um empreendedor individual, sem qualquer vínculo.

Nesse sentido, apesar dos trabalhadores que oferecem seus serviços por meio dessas plataformas serem classificados como prestados de serviços autônomos, não raras vezes esses novos empreendedores digitais encontram-se em condição de sujeição em face das plataformas digitais. Assim, transferem-se os riscos do empreendimento para o obreiro sem que haja a necessária autonomia para o desenvolvimento da atividade.

Um conhecimento exemplo de como a precarização dessas novas relações de trabalho operam na prática é o da empresa Uber. Os seus motoristas parceiros, a despeito de serem considerados autônomos, não possuem autonomia para desenvolver suas atividades de maneira livre.

Uma das razões para tal conclusão é a falta de oportunidades empreendedoras em sua atividade. Enquanto um profissional realmente autônomo é capaz de desenvolver seu negócio e aumentar sua carteira de clientes – de modo a escalar seus rendimentos -, um motorista de aplicativo é impossibilitado de fixar preços o preço de suas corridas (TODOLÍ-SIGNES, 2017).

A Uber também estabelece unilateralmente as regras para a prestação do serviço, não havendo qualquer tipo de poder de negociação por parte do trabalhador. Caso haja recusa dos termos impostos, o profissional fica impossibilitado de utilizar a plataforma.

### 3 CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS RELACIONADAS AO TRABALHO POR PLATAFORMAS





O modelo instituído pelas plataformas digitais gera constante insegurança jurídica, pois ainda há grandes dúvidas quanto à natureza do vínculo entre trabalhadores digitais e plataformas, o que impede a aplicação de normas protetivas que confirmam direitos trabalhistas. A questão consiste em definir a natureza do vínculo entre os agentes, a saber, se são de fato trabalhadores autônomos ou se subsistem elementos para a caracterização de uma relação de emprego.

Para tanto, realizou-se uma análise da doutrina e de decisões judiciais nacionais e internacionais mais paradigmáticas acerca do tema da natureza do vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de aplicativo. Ressalte-se que há uma prevalência de casos da Uber por se tratar de empresa com modelo paradigmático para o setor e que possui maior quantidade de decisões judiciais sobre a temática.

É importante salientar que um trabalhador autônomo é um profissional que oferece seus serviços diretamente no mercado, sem intermediação de terceiros, assumindo os riscos decorrentes de sua atividade. Ele é titular de sua própria organização e possui autonomia para escolher as tarefas que irá realizar, bem como negociar o preço de seu serviço. As características desse tipo de trabalho não são verificadas em sua integralidade nos novos trabalhos realizado por meio de plataformas digitais ligados, sobretudo no caso dos que são prestados localmente (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p. 6).

Em primeiro lugar, porque ainda existe um monitoramento das atividades do trabalhador pelas plataformas. Em que pese não haver um monitoramento direto por parte da empresa, no modelo de negócios da economia digital são instituídas novas formas de controle. Enquanto no modelo tradicional as empresas passam instruções diretas para empregado e monitoram da maneira mais efetiva seu cumprimento, plataformas digitais terceirizam essa função para os próprios usuários dos serviços, por meio de um sistema de avaliação, que atribui uma nota de acordo com a experiência obtida. Desse modo, garantem um monitoramento do desempenho dos trabalhadores de modo constante (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p. 6).

Em segundo lugar, apesar das plataformas exercerem um menor controle sobre as atividades realizadas, não significa dizer que os trabalhadores se tornaram autônomos. Um certo nível de liberdade não distorce a relação de dependência. Assim,





a quantidade de controle exercido perde relevância, pois o que importa é a quantidade de controle que a empresa mantém o direito de exercer sobre o trabalhador (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p. 6).

Em terceiro lugar, observa-se que há um desequilíbrio no poder de barganha do trabalhador face as plataformas. Em verdade, na relação concreta, há um vínculo de subordinação implícito, pois as plataformas determinam as regras para a prestação dos serviços, sem qualquer interveniência externa. Além disso, a dinâmica do negócio estimula a competição de uma massa de trabalhadores por demandas de serviço, o que é fator impeditivo para que qualquer um deles possa se destacar e valorizar o preço de seus serviços. Essas circunstâncias implicam em um baixo poder de barganha (TODOLÍ-SIGNES, 2017, pp. 6-7).

Um quarto motivo que impede os trabalhadores digitais de serem reconhecidos como autônomos é a falta de oportunidades empreendedoras. Um profissional autônomo deve ser capaz de desenvolver seu próprio negócio e ganhar novos clientes. Porém isso não ocorre com as novas formas de trabalho que surgem no bojo da nova revolução digital, sobretudo com o trabalho sob demanda por aplicativo, uma vez que o trabalhador tem pouco a agregar ao serviço e são incapazes de se diferenciar dos outros para ganhar clientes próprios (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p. 7).

Além disso, a inclusão do trabalhador em uma organização externa inviabiliza o reconhecimento de sua autonomia. Nesse sentido, para que o obreiro seja autônomo, ele não pode fazer parte da organização de outrem, mas precisa possuir sua própria organização e prestar serviços sem deixar de integrá-la. Ocorre que o trabalho realizado por meio de plataformas confunde-se bastante com uma relação de emprego nesse aspecto, pois os trabalhadores aceitam as regras impostas pelas plataformas, sem terem possibilidade de negociação.

Esses fatores demonstram que, ainda que haja certo grau de liberdade para os trabalhadores digitais, com flexibilidade de horários e possibilidade de escolher quais serviços prestar, existem mecanismos que impõem uma subordinação implícita no trabalho realizado por meio de plataformas. Com efeito, a impossibilidade de negociar preços, a inexistência de organização própria, a falta de oportunidades empreendedoras





e a presença de mecanismos de controle das atividades são fatores determinantes para essa constatação.

Por essas razões, empresas como a Uber enfrentam tantas resistências nos tribunais em diversos países acerca da definição do tipo de vínculo que a empresa possui com seus motoristas cadastrados. Ou seja, pairam dúvidas se são apenas trabalhadores autônomos que encontram clientes por meio da plataforma ou se são funcionários da empresa.

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), ao analisar o serviço Uberpop – um dos serviços prestados pela Uber -, entendeu que a atividade realizada pelas plataformas era mais que uma simples intermediação entre o motorista não profissional e o passageiro, compreendendo que a empresa desempenhava uma atividade ligada ao serviço de transporte de passageiros. Não reconheceu diretamente os motoristas como funcionários da empresa gestora da plataforma, mas entendeu que a atividade realizada pela empresa exerce influência no serviço oferecido ao consumidor final, não sendo uma mera intermediação<sup>1</sup>.

No Reino Unido, em 2021, a Uber também perdeu a batalha judicial contra os motoristas na Suprema Corte, quando se decidiu se os motoristas que realizavam corridas por meio da plataforma da empresa deveriam ser qualificados como empregados e, portanto, ter direito de receber diversos direitos trabalhistas, como o salário-mínimo, ou se seriam profissionais autônomos, como defendia a empresa<sup>2</sup>.

Entretanto, os tribunais brasileiros entendem majoritariamente que as relações entre as plataformas e os trabalhadores não constituem vínculo de emprego, em virtude da ausência de alguns requisitos essenciais presentes na legislação, tal como a subordinação.

O Tribunal Superior do Trabalho se pronunciou sobre a natureza do vínculo entre trabalhadores digitais e a empresa Uber em algumas oportunidades. Nas ocasiões, a

---

<sup>1</sup> Acórdão **processo C-434/15**. Disponível em: [www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EB40E54A2AD1EFB82CD010C5B9F8F408?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778567](http://www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EB40E54A2AD1EFB82CD010C5B9F8F408?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5778567). Acesso em: 12 jun. 2022.

<sup>2</sup> Acórdão processo **UK SC 2019/0029**. Disponível em [www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf](http://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf). Acesso em: 20 maio 2021.







corte superior entendeu que a relação de trabalho estabelecida entre o trabalhador e a plataforma digital não poderia ser aplicada a CLT, em virtude da inexistência de provas robustas da subordinação jurídica.

Em 2019, o tribunal julgou o Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 11199-47.2017.5.03.0185<sup>3</sup> interposto em face de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que denegou seguimento a Recurso de Revista por entender que não se configurava os elementos ensejadores da relação de emprego. Ocorre que a corte superior, acompanhando o entendimento da instância inferior, entendeu pela ausência de prova de subordinação por existir autonomia na prestação do serviço por parte do motorista e pela divisão dos valores da tarefa de corrida se aproximar mais do regime de parceria.

De maneira semelhante e reafirmando sua jurisprudência, em 2020, o tribunal superior apreciou o Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038<sup>4</sup>, que foi interposto pela Uber contra decisão que declarou o vínculo de emprego com motorista da plataforma. Nesse sentido, apesar de ter verificado a presença de alguns elementos que compõem a relação de emprego, o tribunal não vislumbrou a presença da subordinação em virtude da ampla flexibilidade do motorista em determinar a própria rotina, os horários de trabalho, locais de atuação e quantidade de clientes que pretende atender por dia.

Portanto, considerou que essas práticas de autodeterminação da atividade exercida eram incompatíveis com o reconhecimento do vínculo de emprego. Além disso, a corte entendeu que o percentual de 75% a 80% do valor pago pelo usuário destinado ao motorista era superior ao que vinha sendo admitido para a configuração do contrato de parceria. Assim, ficou prejudicada a alegação de ofensa ao art. 3º da CLT e não foi configurado o vínculo empregatício.

Com base nesses fundamentos é que, em sede de conflito de competência, o Superior Tribunal de Justiça determinou a incompetência da Justiça do Trabalho para

<sup>3</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f34b76c575f57cbd3ba2f8a132c57d50>. Acesso em: 20 jul. 2022.

<sup>4</sup> Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 20 jul. 2022.





apreciar questão sobre existência de vínculo de emprego entre motorista da Uber e a plataforma, entendendo que se tratava de mera prestação de serviço.

O ministro Moura Ribeiro, em voto acolhido pela unanimidade da 2ª Seção, entendeu que o contrato firmado entre o motorista e a empresa detentora da plataforma digital era regulado pelas regras do direito civil. Nesse sentido, considerou que os motoristas não mantêm relação hierárquica com a empresa e não haveria subordinação por conta da flexibilidade a atividade.

Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes (CC n. 164.544/MG, relator Ministro Moura Ribeiro, Segunda Seção, julgado em 28/8/2019, DJe de 4/9/2019.)

A partir da análise dessas decisões judiciais, verifica-se que ainda há muito insegurança quanto ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais. Ora se confere o status de empregado, ora se confere o status de autônomo a esses trabalhadores digitais. Em especial no Brasil, há uma orientação consolidada no âmbito dos tribunais superiores de que não há vínculo de natureza laboral, mas isso não impede o quadro de incerteza, pois a jurisprudência é mutável.

Fato é que a falta de autonomia no exercício da atividade acaba por gerar relações de trabalho precárias em que não são asseguradas garantias mínimas ao trabalhador. Há inúmeros relatos de trabalhadores que realizam jornadas de trabalho exaustivas para conseguirem ganhar o equivalente a um salário-mínimo no respectivo país.

De outro lado, para além do prisma formal da relação, muitos defendem a necessidade de considerar um dos princípios basilares da seara justralhista, a prevalência da realidade fática sobre a forma. Quanto a isso, é de se observar que, a despeito da referida flexibilidade própria do serviço intermediado por meio de uma plataforma digital, há que se notar a existência de um novo tipo de subordinação que envolve o prestador de serviço.

Com efeito, a subordinação exercida sobre os trabalhadores por plataformas como a Uber vai muito além do conceito de tradicional, em que há uma ordem expressa do





empregador dirigida a um empregado, no exercício de seu poder diretivo. Pelo contrário, o poder diretivo da plataforma sobre o trabalhador é exercido de maneira velada, por meio de algoritmos. No caso da Uber, o aplicativo controla a taxa de aceitação e rejeição de corridas dos motoristas para fins de eventual premiação ou penalização. Aquele que rejeita mais corridas chega a ganhar menos e pode até ser bloqueado no aplicativo (COUTINHO, 2021, p. 156).

Nesse sentido, diante da situação precarizada desses profissionais, é imperativo buscar soluções que garantam o seu bem-estar. A pretensa autonomia que os motoristas possuem só lhes transfere todos os custos da atividade econômica (aluguel do carro, despesas com combustível etc.) e lhes priva de direitos, enquanto assegura rentabilidade à plataforma.

#### **4 COMO GARANTIR CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS?**

Com o advento do constitucionalismo e a força normativa da constituição, toda a ordem privada passa se submeter aos ditames do texto constitucional. Não é mais suficiente que o Estado respeite os direitos fundamentais, mas os atores privados também devem assumir a sua parcela de responsabilidade, sobretudo no que se refere às empresas. Assim, não se pode falar no exercício de uma atividade econômica que esteja dissociada do respeito aos direitos fundamentais albergados pela carta maior.

É sabido que o desenvolvimento de novas tecnologias proporcionou novas formas de prestação de serviço. O espaço virtual, entendido como extensão do espaço físico, não pode ser uma terra sem lei. Pelo contrário, há que assegurar o respeito aos direitos fundamentais nesses ambientes. Com efeito, ciberespaço tem viabilizado a consagração de novos direitos e o desenvolvimento dos direitos já existentes. Diante disso, merece registro o constitucionalismo digital como uma vertente do constitucionalismo voltada para a preservação dos direitos que emergem da sociedade da informação (TAKANO; SILVA, 2020).





Nesse sentido, não se pode deixar de observar a necessidade respeitar direitos fundamentais dos trabalhadores que laboram por intermédio das plataformas digitais, sobretudo no caso dos motoristas de aplicativo. Dessa forma, considerando que os trabalhadores de plataforma são colocados em uma situação precarizante, que lhes priva de seus direitos, é necessário adotar medidas para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais.

Nesse sentido, alguns possuem entendimento de que essas novas relações de trabalho criadas com as plataformas são novas estratégias utilizadas pelo capital para explorar a mais-valia, reduzindo os direitos o máximo possível para assegurar maior rentabilidade. Diante disso, não seria necessária nenhuma outra regulamentação, devendo-se considerar como relação de emprego as relações entabuladas entre trabalhador e plataforma, em razão de todos os mecanismos que estabelecem uma subordinação implícita (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 43).

Todavia, esse caminho gera grande insegurança jurídica, ao colocar a decisão sobre o vínculo a cargo somente da compreensão do judiciário. De outro lado, os elementos fáticos das novas relações de trabalho não se adequam ao conceito de empregado consagrado na legislação. Em países como o Brasil, em que deve haver caracterização de todos os elementos da relação de emprego, a tutela trabalhista das relações de trabalho que decorre das plataformas fica prejudicada diante da insuficiência dos instrumentos tradicionais de proteção.

A respeito desse aspecto, Antônio Rodrigues de Freitas Júnior (2020, p. 197) afirma que a legislação trabalhista não seria capaz de dar conta de proteção desses trabalhadores. Do mesmo modo, entende que o repertório de disposição legais de regulamentares do trabalho convencional, no âmbito do Brasil, não seria capaz de dar conta do desafio de fixar limites e condições adequadas para essas novas formas de trabalho <sup>5</sup>.

Em verdade, há de se ter em conta que o direito do trabalho surgiu no início do século XX e veio a se desenvolver com maior amplitude na metade do século, época

<sup>5</sup> FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 197. Edição Kindle.







marcada por uma sociedade industrial e de um determinado modelo de produção. Não nos parece o mais adequado, a pretexto de não perder nenhum direito, estender a mesma proteção a formas de trabalho que surgem na sociedade pós-industrial, em que dinâmicas próprias e um modelo produtivo diverso.

Portanto, seria necessário criar uma regulamentação específica que se adeque a todas as particularidades dessas novas relações de trabalho. A esse respeito, Adrian Todolí-Signes (2017, pp. 197-200) afirma que devem ser observadas as particularidades dos novos tipos de atividade, que divergem do modelo de trabalho tradicional. Em relação a isso, aponta as seguintes características como próprias do trabalho por plataformas <sup>6</sup>: i) novas formas de controle; ii) controle necessário sobre a atividade; iii) desequilíbrio no poder de barganha; iv) inclusão dos trabalhadores na organização externa; v) falta de oportunidades empreendedoras.

Uma das consequências negativas de impor judicialmente o enquadramento como empregado é que parte das regras relativas ao trabalho subordinado não são aplicáveis às novas formas de trabalho por incompatibilidade e não é possível escolher quais se aplicam. Outra consequência negativa é que todas as companhias estariam sujeitas a sanções por violar a lei, o que geraria insegurança no mercado (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p. 200).

Diante disso, propõe que deve haver uma regulamentação específica para a atividade, tal como vem sendo feito na Itália e Espanha, devendo-se observar os seguintes critérios para que se constitua um contrato especial de trabalho: i) instruções necessárias para atividade; ii) liberdade para definir horário de trabalho; iii) liberdade para utilizar mais de uma plataforma iv) responsabilidade por danos; iv) remuneração mínima, v) reembolso das despesas (TODOLÍ-SIGNES, 2017, pp. 201-202).

No mesmo sentido, Rodrigues Freitas (2020, p. 186) concorda quanto a necessidade prever uma regulamentação específica para as relações de trabalho decorrentes de plataformas digitais. No entanto, ressalva que é necessário observar a heterogeneidade

<sup>6</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, [S.l.], v. 23, n. 2, 2017, p. 197-200. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 12 jun. 2022





dos arranjos das formas de intermediação, uma vez que a atividade intermediada por plataformas pode ir desde os motoristas de aplicativo até os que prestam serviços rotineiros de advocacia.

Outra ordem de fatores importante que justifica a regulação na visão de Freitas Júnior é que a intermediação por plataformas de serviços sob demanda tende a acarretar uma intensa, veloz e progressiva precarização do trabalho, o que culmina com práticas laborais intoleravelmente sobre-humanas. A irregularidade na oferta e demanda que norteia a lógica das plataformas tende a gerar precarização, de modo que cabe à Administração Pública o poder-dever de impor limites a exploração do trabalho.

Em suas conclusões, Freitas Júnior elabora uma agenda com os objetivos regulatórios para o trabalho sob demanda em plataformas digitais. Nesse sentido, aponta como os principais objetivos de regulação: i) levar em consideração a diversas de atividades; ii) limitar a quantidade de trabalho; iii) fixação de um salário-mínimo no equivalente hora; iv) cobertura previdenciária para o caso de acidentes de trabalho e estipulação de normas de segurança e higiene; v) idade mínima; vi) limites para o exercício para o exercício do poder diretivo, combinando autorregulação e transparência; vii) obrigatoriedade de negociação coletiva de trabalho.

Adicionalmente, Renan Bernardi Kalil (2020, p. 229) reforça que a legislação trabalhista atual é insuficiente para possibilitar que o direito do trabalho cumpra suas funções no capitalismo de plataformas, dadas as particularidades desses novos tipos de atividades. Por essa razão seria necessário pensar também em novos direitos para o trabalhador. Dentre os principais elementos para tanto, aponta que a necessidade de transparência é primordial, pois a ausência de informações quanto a diversos aspectos das plataformas é central na dinâmica entre trabalhadores e plataformas.

Diante dessa necessidade maior transparência, Kalil (2020, p. 230) aponta que uma nova regulação do trabalho deveria prever também a regulação: i) dos sistemas de avaliação; ii) dos sistemas de remuneração; iii) do tempo de trabalho e flexibilidade.

Portanto, em face da compreensão de que a dinâmica das atividades é diferente do modelo tradicional de emprego, há que se conferir um regramento específico, que assegure direitos e permita que os trabalhadores exerçam o seu mister com a





independência necessária. Do mesmo modo, por razões de segurança jurídica, essa parece ser uma solução mais acertada, já que dissipa maiores dúvidas quanto a situação dos trabalhadores.

Em suma, por uma séria de motivos relacionados a falta de autonomia e imprevisibilidade, são criadas relações de trabalho precarizadas, que dificultam a concretização do direito ao trabalho digno. Decerto um dos fatores que contribui para que essa situação prejudicial se perpetue é a falta de uma regulamentação clara sobre essas novas relações.

Pelo exposto, a intervenção estatal deve ser suficiente para prevenir situações exploração excessiva e penúria do trabalhador, levando em conta as particularidades da relação de trabalho da nova economia digital. Não deve ser onerosa a ponto de inviabilizar a atividade econômica exercida, mas apenas deve assegurar um grau de proteção mínimo e essencial, a fim de compatibilizar a ordem econômica e a livre iniciativa com valorização do trabalho humano, assegurando a efetividade do direito ao trabalho digno.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho procurou entender como garantir o respeito aos direitos fundamentais trabalhistas no âmbito das plataformas digitais. A temática é relevante diante das mudanças provocadas pela tecnologia no mercado de trabalho na atualidade, o que vem causando uma redução no emprego e aumento do trabalho autônomo.

Em um primeiro momento, buscou-se compreender o escopo da economia compartilhada e caracterizar o trabalho realizado por meio de plataformas digitais. Como resultado, identificou-se que a economia compartilhada se refere a um conjunto de práticas direcionadas para o aproveitamento da capacidade ociosa da sociedade, reduzindo os custos de transação e proporcionando trocas com maior segurança jurídica.

Nesse sentido, a principal mudança não está na prática do compartilhamento em si, a qual já existe há bastante tempo na humanidade, mas na capacidade das tecnologias de comunicação e informação de levá-la a um nível global. As plataformas digitais





ganham destaque como motor dessa nova economia, pois por seu modelo de negócios viabilizam o conjunto de atividades que se caracterizam como novas formas de trabalho.

No que diz respeito ao vínculo que os as pessoas que prestam serviços digitalmente têm com as plataformas e seus eventuais direitos. Para delinear-la, mostrou que as novas tecnologias fizeram surgir novas relações de trabalho: a) *crowdwork*; b) *work on demand* via apps. Nesse sentido, a questão do vínculo entre os prestadores que realizam serviços localmente e a plataforma é maior desafio.

O segundo objetivo buscou discutir a questão do vínculo entre colaboradores e plataformas. Como conclusão, identificou-se que os motoristas de aplicativo, a despeito de serem tratados como autônomos pelas plataformas, são colocados em uma condição de subordinação em razão de novas formas de gestão a que estão submetidos (gestão algorítmica).

Como observado, há diversas decisões conflitantes a respeito do tema. Um se apegam ao aspecto formal e negam qualquer tipo de vínculo entre trabalhador e plataforma, enquanto outras decisões levam em conta aspectos substanciais e reconhecem o vínculo. No Brasil, há uma tendência ao não reconhecimento do vínculo e apego a primeira postura. No entanto, percebe-se que há intensa insegurança jurídica quanto ao tema, o que acaba por prejudicar os trabalhadores que dependem da plataforma para seu sustento.

Por fim, buscou-se compreender como garantir o respeito aos direitos fundamentais trabalhista no âmbito das plataformas digitais. A esse respeito, foi possível constatar que uma regulamentação específica com disposições protetiva é medida necessária para a garantia dos direitos fundamentais desses trabalhadores. Isso porque a legislação trabalhista protetiva é inadequada para garantir seu resguardo e porque necessitam um tratamento jurídico diferenciado e específico. A esse respeito, a nova protetiva deve tratar de temas específicos, tais como remuneração mínima, tempo de trabalho, sistema de avaliação etc.

Portanto, compreende-se que é preciso compatibilizar o progresso tecnológico com a efetividade dos direitos humanos fundamentais. Isso leva a necessidade da promulgação de uma nova regulamentação para tratar dos novos trabalhadores digitais,







de modo a lhes assegurar direitos trabalhistas mínimos (a exemplo da remuneração por inatividade) e segurança jurídica, alinhando a valorização do trabalho com a livre iniciativa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Tribunal Superior de Justiça (2ª Seção). **CC 164544/ MG**. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Rel. Min. Moura Ribeiro. DJe 04/09/2019, RSTJ vol. 257 p. 141.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª turma). **AIRR-11199-47.2017.5.03.0185**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f34b76c575f57cbd3ba2f8a132c57d50>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_752654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf). Acesso em: 21 jun. 2021.





CALIFORNIA. **Assembly Bill N°. 5.** An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. California, US, 2019. Disponível em: [leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5). Acesso em: 21 jun. 2021.

CALO, Ryan; ROSENBLAT, Alex. THE TAKING ECONOMY - UBER, INFORMATION, AND POWER. **COLUMBIA LAW REVIEW**, New York, v. 117, p. 1623–1690, 2017. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2929643](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2929643). Acesso em: 15 de mar. 2021.

CAVALLINI, Gionata. IMPACTOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUALIFICAÇÃO DO VÍNCULO E SUBORDINAÇÃO. In: LUDOVICO, Giuseppe (org.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.** Edição Kindle ed.: Thomson Reuters Revista dos Tribunais, 2020.

CONGER, Kate. **Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors.** The New York Times, New York, 2020. Disponível em: [www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html](http://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html). Acesso em: 24 out. 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista.** 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2021. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021\\_RaianneLiberalCoutinho.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/41484/1/2021_RaianneLiberalCoutinho.pdf). Acesso em: 25 de mar. 2022.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”.** Genebra: International Labour Organization, 2016, p. 1. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). Acesso em: 20 de out. 2021.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship. **ETUI Research Paper-Policy Brief, [S.l.]**, v. 5, p. 1-6, 2016. Disponível em: <https://www.ssrn.com/abstract=2809517>. Acesso em: 15 mai. 2021

ENES, Graça. Digital platforms and European Union law – challenges from a perspective of multilevel constitutionalism. **UNIO – EU Law Journal**, v. 5, n. 1, p. 16–39, 2019. DOI: 10.21814/unio.5.1.248. Disponível em: <https://revistas.uminho.pt/index.php/unio/article/view/248>. Acesso em: 21 out. 2021.





EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>. Acesso em: 21 out. 2021.

EUROPA. Tribunal de Justiça Europeu (grande seção). **processo C-434/15**. Reenvio prejudicial — Artigo 56.o TFUE — Artigo 58.o, n.o 1, TFUE — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 2000/31/CE — Diretiva 98/34/CE — Serviços da sociedade da informação — Serviço de intermediação que permite, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas — Exigência de uma autorização —. Relator: Daniel Šváby, 20 de dezembro de 2017. Disponível em: [www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EB40E54A2AD1EFB82CD010C5B9F8F408?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&oc=first&part=1&cid=5778567](http://www.curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=EB40E54A2AD1EFB82CD010C5B9F8F408?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&oc=first&part=1&cid=5778567). Acesso em: 12 jun. 2022.

**FIRST phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work**. Brussels: European Commission, 24.fev.2021. Disponível em: [www.ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda\\_21\\_656](http://www.ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_656). Acesso em: 12 jun. 2022.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues De. **ON DEMAND - O Trabalho Sob Demanda em Plataformas Digitais**. 1. ed. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 187. Edição Kindle.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 229.

KÖRFER, Aileen; RÖTHIG, Oliver. Decent crowdwork – the fight for labour law in the digital age. **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p. 233–236, 2017. DOI: 10.1177/1024258917701364. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701364>. Acesso em: 24 nov. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2609–2634, 2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2179-89662020000402609&tIng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662020000402609&tIng=pt). Acesso em: 24 nov. 2021.

PÉREZ, Gorka R. Spain approves landmark law recognizing food-delivery riders as employees. **EL PAÍS**, 2021. Disponível em:







[https://english.elpais.com/economy\\_and\\_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html](https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html). Acesso em: 24 out. 2021.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. Disponível em: [https://www.amazon.com.br/dp/B07RFNZ942/ref=dp-kindle-redirect?\\_encoding=UTF8&btkr=1](https://www.amazon.com.br/dp/B07RFNZ942/ref=dp-kindle-redirect?_encoding=UTF8&btkr=1). Acesso em: 16 jun. 2021.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity, 2017, pp. 43-45.

TAKANO, Camila Cardoso; SILVA, Lucas Gonçalves Da. O CONSTITUCIONALISMO DIGITAL E AS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC). **Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias**, v. 6, n. 1, p. 1–15, 2020. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2526-0049/2020.v6i1.6392. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/6392>. Acesso em: 24 nov. 2021.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p. 193–205, 2017. DOI: 10.1177/1024258917701381. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701381>. Acesso em: 24 nov. 2021.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. Digitalisation, between disruption and evolution. **Transfer: European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p. 121–134, 2017. DOI: 10.1177/1024258917701379. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701379>. Acesso em: 24 nov. 2021.

