

UMA PROPOSTA PARA REGULAR O TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

O estudo da regulação do trabalho no capitalismo de plataforma no Brasil envolve necessariamente a análise da existência e da dimensão dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, em especial a subordinação e não eventualidade, bem como da autonomia na relação entre o trabalhador e a empresa proprietária de plataforma. A partir daí, é possível apontar o grau de proteção que o modelo brasileiro é capaz de oferecer aos trabalhadores.

Para analisar esses aspectos no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e no *crowdwork*, tratamos dos casos da Uber e da Amazon Mechanical Turk, uma vez que foi possível investigar de maneira mais detalhada a dinâmica das relações de trabalho nas referidas empresas.

Em relação à Uber, os elementos pessoa natural e personalidade se constataam facilmente. Apesar de constar nos termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital que o cadastro pode ser feito por pessoa natural ou pessoa jurídica e que mais de um trabalhador pode ser registrado em uma conta, o serviço de transporte deve ser prestado pelo motorista que aceita a corrida demandada pelo cliente⁶⁰⁸. Assim que a empresa envia para o usuário a informação

⁶⁰⁸ UBER. *Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital*. cit.

sobre quem irá conduzi-lo até o local solicitado, recebe o nome do motorista e a placa e o modelo do automóvel e não que determinada pessoa jurídica será responsável pela atividade ou que certa conta enviará uma pessoa para a execução da tarefa. A organização do trabalho em conta de pessoas jurídicas ou com mais de um trabalhador cadastrado pode ter utilidade para o gerenciamento de um mesmo automóvel conduzido por mais de um trabalhador. Entretanto, cada motorista registrado – tanto em contas de pessoa jurídica como naquelas com mais de um motorista – tem os seus documentos analisados pela empresa antes de ter autorização para trabalhar. Além disso, as corridas são oferecidas e aceitas por trabalhadores individualmente identificados – que não podem enviar um substituto em seu lugar – e o pagamento e a avaliação são feitos em face de quem desempenhou a atividade. A prestação do trabalho por uma pessoa que não seja a registrada na conta não está em conformidade com as regras da plataforma e o seu descumprimento pode acarretar aplicação de punição.

A onerosidade também é identificada sem maiores percalços. O motorista presta o serviço de transporte aguardando a remuneração pela corrida realizada. Os usuários da plataforma solicitam o serviço tendo conhecimento que pagarão pelo trabalho. E a Uber organiza a atividade e estabelece o preço das corridas tendo em vista que os motoristas receberão um valor decorrente das viagens demandadas pelos seus clientes e ficará com uma taxa, calculada a partir de um percentual que incide no preço de cada corrida.

Em relação à subordinação, se buscarmos o proprietário ou gerente dando ordens e supervisionando diretamente a atividade dos motoristas, de fato não a identificaremos. Ou seja, em um primeiro momento, não existiria subordinação do trabalhador por um viés rígido, conservador e fordista. Entretanto, a adoção dessa abordagem nos deixa estacionados no capitalismo industrial dos trinta anos gloriosos, distanciando-nos do capitalismo de plataforma e em dar a devida importância ao papel que os métodos de gestão utilizados pela Uber têm na organização do trabalho. Não há o proprietário ou gerente coordenando pessoalmente a atividade dos motoristas porque isso é desnecessário: a combinação entre o sistema de avaliações, as regras fixadas pela empresa e o algoritmo, que processa informações recebidas em tempo real e modula determinados aspectos da prestação de serviços, demonstra como é possível constataremos a subordinação em uma relação de trabalho sem que exista contato humano direto entre um preposto da empresa e o trabalhador.

Vejamos: a Uber estabelece de forma unilateral o preço das corridas e o valor da taxa que lhe é devida; quando o motorista recebe uma oferta de

viagem, não tem conhecimento do valor, distância e destino, o que é revelado apenas quando o passageiro entra no veículo; a rejeição de corridas de forma repetida diminui a quantidade de ofertas feitas ao motorista e, caso atinja determinado nível em certo espaço de tempo, o trabalhador fica sem receber chamadas por um período; o sistema de avaliações define diversos aspectos do trabalho, desde a permanência na plataforma até o perfil do cliente para o qual o motorista prestará serviço; a Uber oferece diversos estímulos pecuniários para que os trabalhadores estejam em horários e locais em que há maior demanda de seus clientes e para que realizem determinado número de viagens em um dado período; existem diversas regras que a plataforma estabelece, que podem ser classificadas em rígidas ou leves conforme a consequência do seu descumprimento: enquanto as primeiras podem culminar em suspensão ou exclusão da conta, as segundas levam ao oferecimento de viagens com menor frequência. Em todos esses aspectos, o algoritmo desempenha um papel central para coordenar e controlar o trabalho dos motoristas.

A liberdade de o motorista estabelecer os seus próprios horários de trabalho não é suficiente para afastar a caracterização da subordinação: em primeiro lugar, como apontado por Benjamin Sachs, a flexibilidade de horários da Uber é administrada pela tecnologia e faz parte da imagem adotada nas propagandas da empresa⁶⁰⁹; em segundo, como mencionamos, o modelo de negócios é construído para funcionar a partir da conjugação de uma multidão de motoristas registrados e do gerenciamento algorítmico.

O poder empregatício também é identificado: há poder de direção, quando a Uber utiliza o gerenciamento algorítmico para coordenar e controlar a atividade dos motoristas; há poder regulamentar, quando estabelece as diretrizes que devem ser observadas na prestação do serviço; há poder de fiscalizar, o que ocorre por meio do sistema de avaliações, alimentado pelos clientes, e do acompanhamento das atividades por meio do aplicativo; há poder disciplinar, que se manifesta quando as contas dos trabalhadores são suspensas ou excluídas por não observarem as regras, como a manutenção da taxa de aceitação e de cancelamento e as notas das viagens dentro dos parâmetros estabelecidos pela empresa.

Nesse sentido, comungamos da perspectiva de Rodrigo de Lacerda Carelli a respeito da identificação do controle por programação ou por algoritmo na Uber⁶¹⁰. Essa característica é ressaltada pelo que apontamos como gerenciamento

⁶⁰⁹ SACHS, Benjamin. Uber, flexibility and employee status. cit.

⁶¹⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 140-142.

algorítmico no capítulo 3 e a adoção de incentivos psicológicos, estímulo ao cumprimento de objetivos concretos, ludificação e expedição prospectiva. Ainda, considerando que a Uber é uma empresa de prestação de serviços de transportes, identifica-se a subordinação clássica – levando em conta que o algoritmo é o emissor de ordens –, objetiva – uma vez que os motoristas são essenciais para o serviço de oferta de transporte – e estrutural – dado que os trabalhadores fazem parte da sua dinâmica operativa. Reforça essa conclusão o art. 6º, § único da CLT, ao prever a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos mecanismos pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica.

No tocante à não eventualidade, entendemos que a sua constatação depende da análise do caso concreto, tendo em vista que o trabalhador define os seus horários e que não é penalizado caso fique um longo período sem se conectar ao aplicativo. Portanto, a verificação da não eventualidade dependeria da regularidade do motorista realizar viagens e da análise da intenção em se vincular à plataforma atemporalmente. Embora se admita que, em determinados casos, é possível não caracterizar esse elemento fático-jurídico da relação de emprego, muitos trabalhadores prestam serviços de forma corriqueira. Na pesquisa realizada com os motoristas da Uber na cidade de São Paulo, todos os 102 participantes dirigiam pelo menos 3 dias por semana.

Sobre o trabalho autônomo na Uber, levando em conta as características mencionadas por Nelson Mannrich⁶¹¹, identificamos somente a pessoalidade e, em alguns casos, a habitualidade e a independência econômica. Não entendemos que os trabalhadores desenvolvem atividade econômica nesse caso, mas a Uber que o faz. Os motoristas não contam com uma estrutura empresarial, mas a empresa a tem. A Uber é proprietária da infraestrutura que viabiliza o negócio de oferta de corridas. Não há independência técnica, pois se trata de atividade que não requer qualificação e a Uber estabelece os parâmetros da atividade, como os carros que aceita para o motorista trabalhar e comportamento do trabalhador. A autonomia restringe-se à determinação do horário de trabalho.

Considerando os aspectos do trabalho autônomo descritos por Otavio Pinto e Silva⁶¹², percebe-se que os rendimentos da atividade não ficam somente para o trabalhador, uma vez que a Uber fica com um percentual de cada viagem. Em relação à assunção dos riscos, uma análise micro nos levaria a

⁶¹¹ MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. cit., p. 236.

⁶¹² SILVA, Otavio Pinto e. op. cit., p. 43-50.

apontar que é o sucesso ou o fracasso do trabalhador que determina se auferirá lucros ou sofrerá prejuízos. Contudo, uma visão macro da atividade mostra-nos que a Uber é quem assume os riscos, dado que determina a estratégia comercial da oferta de serviços de transporte. O que ocorre no caso concreto é uma tentativa de a Uber partilhar – indevidamente – a dimensão negativa da assunção dos riscos com os trabalhadores. Finalmente, em relação ao modo de execução do trabalho, já destacamos o papel do gerenciamento algorítmico, o fato de a empresa fixar o preço da tarefa e a fiscalização da atividade por meio do sistema de avaliações.

Portanto, as características do trabalho na Uber que mais o aproximariam do trabalho autônomo são o fato de os motoristas serem responsáveis pelo automóvel (seja como proprietários, seja como locatários do veículo) e da liberdade de os trabalhadores definirem a sua carga horária e os seus horários de trabalho.

Em relação à Amazon Mechanical Turk, os elementos fático-jurídicos pessoa natural e pessoalidade estão presentes na relação de trabalho. O cadastro na plataforma pode ser feito somente por pessoas naturais que se identificam individualmente e fornecem seus dados pessoais. Não há opção de registro de pessoas jurídicas ou de mais de um trabalhador por conta. Ademais, o acordo de participação estabelece que as tarefas não podem ser executadas por outra pessoa que a registrada na plataforma. Há menção expressa quanto à impossibilidade de terceirizar as atividades ou de realizá-las com auxílio de meios automatizados.

A onerosidade se identifica pela expectativa das partes na relação de trabalho. Os clientes da plataforma, quando anunciam o serviço que precisam, indicam o preço que pagarão para a execução de uma dada tarefa em um período de tempo. Os trabalhadores, assim que aceitam realizar a atividade, têm conhecimento prévio de quanto irão receber. E a Amazon Mechanical Turk estabelece um valor mínimo que deve ser pago para cada serviço e recebe uma taxa paga pelo consumidor calculada sobre a remuneração do trabalhador.

A subordinação é mitigada na AMT. As decisões relacionadas à direção, regulamentação, fiscalização e disciplina são diluídas entre os trabalhadores, empresa e clientes. Os trabalhadores escolhem o seu trabalho entre as tarefas disponíveis na Mechanical Turk e não há consequências que os prejudiquem em decorrência das opções feitas. Ainda, decidem os seus horários de trabalho. A AMT define as regras gerais para a prestação do serviço e alguns aspectos do modo de execução das tarefas, como a obrigatoriedade da sua realização na plataforma e a impossibilidade de terceirizar ou automatizar a atividade. Os clientes determinam os valores das tarefas, fornecem as

orientações para a sua realização e controlam a qualidade, com o poder de rejeitar e não remunerar o trabalho.

O algoritmo que desempenha papel relevante nas atividades realizadas pelos trabalhadores é do cliente da AMT. Isso torna o controle da atividade mais pontual, uma vez que ocorre no período, geralmente pequeno, destinado à execução da tarefa. Além disso, a dimensão do controle sobre o trabalho não é extensa, dado que há somente análise do produto final entregue pelo trabalhador para auxiliar a decisão sobre o pagamento.

Não se identifica a subordinação clássica, seja por inexistência da emissão de ordens diretas, seja por não haver controle por programação. Para se verificar uma potencial subordinação objetiva, é necessário definir quem desempenha o papel de empregador. Em relação à AMT, as atividades executadas pelos trabalhadores podem ser centrais para o negócio da empresa e essenciais para a sua finalidade, pois oferece a execução de tarefas virtuais feitas por seres humanos e anuncia que um de seus principais atrativos é contar com milhares de trabalhadores sob demanda espalhados pelo mundo dispostos a realizar trabalho on-line e, em grande parte, relacionado à tecnologia. No tocante à subordinação estrutural, é possível verificá-la tanto em relação à AMT, uma vez que o trabalhador se insere na dinâmica operativa da empresa, como do cliente, dado que a tarefa solicitada pode fazer parte de sua estrutura organizacional. Contudo, a curta duração dos trabalhos e a ausência de informações sobre os clientes da AMT tornam a identificação da subordinação estrutural mais complexa nesse caso.

Sobre a não eventualidade, há necessidade de análise do caso de cada trabalhador, uma vez que ele é quem decide como, quanto e quando trabalha e inexistente aplicação de punição para longos períodos sem prestar trabalho. Sendo assim, é preciso verificar a regularidade das atividades e o ânimo do trabalhador para se constatar a presença desse elemento fático-jurídico. Na pesquisa realizada com brasileiros que atuam na AMT, quase 80% dos participantes afirmaram trabalhar pelo menos 3 dias por semana.

A análise dos casos da Uber e da Amazon Mechanical Turk aponta para questões que ficam em aberto para a caracterização do vínculo empregatício na relação entre o trabalhador e a empresa. No caso da primeira, depende da análise da não eventualidade, ainda que identificada para todos os trabalhadores entrevistados nesta pesquisa. No caso da segunda, além desse elemento fático-jurídico, a conclusão varia conforme a perspectiva adotada do fenômeno da subordinação: na clássica, inexistente; na objetiva, há subordinação em face da Mechanical Turk; na estrutural, há diante da AMT e pode existir em face do cliente.

Destacamos que existem variações na dinâmica das empresas proprietárias de plataforma, o que prejudica que as conclusões em face da Uber ou da AMT sejam automaticamente direcionadas para outras. Isso ocorre com maior intensidade no trabalho sob demanda por meio de aplicativos, especialmente pelo papel que o algoritmo desempenha em cada empresa. Há diversos casos em que o sistema de avaliações tem uma função distinta e é utilizado com maior destaque para os próprios clientes escolherem os trabalhadores. Além disso, há empresas que dão maior liberdade para a escolha das tarefas, a exemplo do que ocorre no *crowdwork*. De qualquer forma, como exposto anteriormente, a análise de ambas é fundamental para se pensar a regulação do trabalho no capitalismo de plataforma, dado que tanto a Uber como a Mechanical Turk são paradigmas de operação de plataformas que adotam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*, respectivamente.

A classificação dos trabalhadores como empregados tem a consequência positiva de garantir um mínimo de proteção, o que é relevante para aqueles que são economicamente dependentes e estão em estado de precariedade. Uma possível consequência negativa é a perda da flexibilidade do horário de trabalho, especialmente na determinação dos momentos do dia em que executarão as atividades, tendo em vista que as plataformas poderão controlar a jornada de trabalho. Apesar de nos filiarmos ao entendimento de Benjamin Sachs⁶¹³, de que, no caso da Uber, a flexibilidade dos horários dos motoristas faz parte do modelo de negócio da plataforma e da imagem construída perante a opinião pública, o que não torna provável a alteração do modo de gerenciar o horário dos trabalhadores, o fato é que se abre uma possibilidade que não esteve em discussão pública pela empresa até o momento. Ademais, nem todas as empresas que utilizam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos necessariamente adotam essa mesma estratégia comercial.

Nesse sentido, é importante apontar que, conforme as pesquisas realizadas, 68,6% dos motoristas da Uber em São Paulo consideram muito ou médio compatível o horário de trabalho na empresa com os seus demais compromissos profissionais ou familiares, enquanto 90,4% dos brasileiros na AMT fizeram a mesma afirmação. Além disso, parte dos trabalhadores da Uber apontou que decide o seu horário de trabalho de acordo com os momentos de maior movimento na cidade ou conforme a sua outra atividade profissional. Eventual decisão em determinar os horários das atividades dos trabalhadores tem o potencial de impactar a compatibilidade com outros compromissos familiares ou profissio-

⁶¹³ SACHS, Benjamin. Uber, flexibility and employee status. cit.

nais ou os seus ganhos, uma vez que podem ser designados para trabalhar em momentos do dia em que a demanda pelo serviço é menor.

As modalidades contratuais existentes no Brasil – por tempo indeterminado, por tempo determinado, de tempo parcial ou intermitente – não oferecem meios para dar conta de todas as particularidades dessas formas de trabalho.

Um deles, em particular, não traria nem a consequência positiva para os trabalhadores: o contrato intermitente não oferece uma previsibilidade de ganhos mensais em um cenário no qual somente o empregador tem poderes para estabelecer o horário de trabalho e não há obrigatoriedade de garantir uma carga horária mínima mensal. Nesse sentido, um dos participantes da pesquisa com motoristas da Uber em São Paulo afirmou que “o trabalho com aplicativos é melhor hoje em dia do que as novas regras trabalhistas, como o trabalho intermitente, em que o trabalhador não tem qualquer segurança”.

Ainda, não se vislumbra vantagem do ponto de vista organizacional para as empresas adotarem essa modalidade contratual, dado que as teriam que comunicar os trabalhadores a respeito da data e da carga horária da atividade com pelo menos três dias de antecedência, conforme o art. 452-A, § 1º da CLT, o que é incompatível com o modelo de negócio em que a demanda é mensurada em tempo real.

Ademais, o enquadramento do trabalhador como empregado não resolve a falta de tratamento legal de questões que emergem nas formas de trabalho no capitalismo de plataforma e ocupam papel relevante na conformação da relação de trabalho, como apontamos no capítulo 6, especialmente a necessidade de tornar essa relação mais transparente e de regular o sistema de avaliações.

Portanto, entendemos que o modelo de regulação das relações de trabalho no Brasil não é suficiente para regradar o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* e é necessário debater o caminho que o Direito do Trabalho deve trilhar para proteger esses trabalhadores. Diante disto, apresentamos a nossa visão sobre as propostas de regulação descritas no capítulo anterior.

Inicialmente, apontamos que não corroboramos o argumento acerca da necessidade de prever um tratamento trabalhista diferenciado para empresas proprietárias de plataforma por motivos econômicos. Não se vislumbra uma dificuldade maior de iniciar um negócio nessa área do que em outro setor da economia. Além disso, como mostramos no capítulo 2, há diversos investimentos de capital de risco (*venture capital*) presentes nessas empresas, o que não ocorre, por exemplo, com pequenos ou microempresários no comércio. Ainda, não se deve tratar o capitalismo de plataforma como um meio separado do restante da

economia. Em primeiro lugar, porque, como analisamos no capítulo 2, trata-se de setor muito bem inserido na dinâmica capitalista. Em segundo, porque o seu desenvolvimento depende da capacidade em se disseminar com êxito entre a parcela da sociedade que faz as trocas sob as premissas da economia capitalista. Finalmente, porque considerá-la como um setor à parte da economia implicaria a sua operação em sistemas alternativos de troca, o que definitivamente não é o que ocorre na prática, como estudamos no capítulo 2.

A criação de uma categoria intermediária para classificar os trabalhadores tem o mérito de tentar resolver os problemas do enquadramento a partir de uma nova figura que congrega parte das características do trabalho subordinado e outras do trabalho autônomo. Assim, busca oferecer algum grau de proteção aos trabalhadores que se encontram em situações nebulosas do ponto de vista da natureza da relação com o tomador de serviços. Contudo, entendemos que não se trata da melhor solução para o caso dos trabalhadores no capitalismo de plataforma.

Primeiramente, em relação à segurança jurídica, compreendemos o tema como Emmanuel Dockès⁶¹⁴ e Valerio de Stefano⁶¹⁵, em que não há razões para se crer na redução da litigiosidade a respeito da classificação dos trabalhadores. O enquadramento não é feito automaticamente e continua a demandar exercício de interpretação por parte de quem contrata mão de obra e, eventualmente, de quem aplica a lei. Contudo, ao invés de uma zona cinzenta e duas categorias, a atividade de enquadramento dos trabalhadores torna-se mais complexa, com duas zonas cinzentas e três categorias. Além disso, há o risco de empregadores utilizarem a nova categoria intermediária para reclassificar os seus atuais empregados ou contratar trabalhadores sob essa nova figura, com o objetivo de reduzir custos trabalhistas, tal como ocorreu na Itália no caso dos parassubordinados, conforme exposto por Maurizio Del Conte e Elena Gramano⁶¹⁶.

Em segundo lugar, a proposta trabalha com alguns pressupostos que não se constata empiricamente no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e no *crowdwork*. As horas de trabalho são perfeitamente mensuráveis pelas empresas, o que já é feito atualmente. Os instrumentos tecnológicos que as empresas dispõem permitem calcular os períodos em que os trabalhadores estão conectados, desconectados, prestando serviços ou à espera uma atividade. A necessidade de definir quem é responsável por remunerar o período em que o trabalhador está à

⁶¹⁴ DOCKÈS, Emmanuel *et al.* op. cit., p. 5.

⁶¹⁵ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 498.

⁶¹⁶ DEL CONTE, Maurizio; GRAMANO, Elena. op. cit., p. 626.

espera de um chamado com mais de um aplicativo ligado não implica a inviabilidade de ter conhecimento sobre a dimensão da carga horária e de determinar o responsável pelo pagamento do salário.

Em terceiro lugar, percebe-se que as características que seriam predominantes para os trabalhadores no capitalismo de plataforma – a mescla de subordinação e autonomia – para justificar a adoção da categoria intermediária não são tão marcantes assim. Como apontamos nos capítulos 3 e 4 e quando tratamos da subordinação no capitalismo de plataforma, há fortes evidências que apontam para o predomínio desse elemento fático-jurídico em determinados casos. Ademais, há parcelas consideráveis de trabalhadores que são dependentes do trabalho realizado na plataforma, conforme verificamos nos estudos de caso.

A proposta apresentada pelo vanguardismo inclusivo tem o mérito de privilegiar a ação coletiva dos trabalhadores como forma de moldar as mudanças na organização do trabalho em um contexto no qual se privilegia a negociação entre o capital e o trabalho. Ainda, não deixa os trabalhadores desorganizados sem proteção, uma vez que se prevê a aplicação da legislação a esses casos.

Entretanto, entendemos que há mais ônus do que bônus nessa proposta. Em primeiro lugar, destaca-se que o modelo sindical brasileiro ainda contém características do corporativismo, o que prejudica a efetiva representação dos trabalhadores. O país fez uma transição incompleta na Constituição Federal de 1988 e na reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/17) e abordou somente de um dos aspectos corporativistas remanescentes – a contribuição sindical – de forma desequilibrada, dado que não previu um período de adaptação, não regulamentou um modo democrático de financiamento e tratou de forma desproporcional a fonte de sustentação das entidades representantes dos trabalhadores e dos empregadores⁶¹⁷. Além disso, o país ainda carece de uma legislação que sancione de forma efetiva condutas antissindicais, o que é fundamental em um modelo no qual a existência da organização coletiva afasta a aplicação da lei, como se dá na proposta de Roberto Mangabeira Unger⁶¹⁸.

O fato de o vanguardismo inclusivo não sugerir a modificação da legislação que trata das relações de trabalho, cria situações em que trabalhadores inseridos em grupos que sejam organizados estejam em arranjos contratuais modernos e

⁶¹⁷ FOLHA DE SÃO PAULO. Sistema S ajuda sindicato patronal a viver sem imposto sindical. Maio, 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880554-sistema-s-ajuda-sindicato-patronal-a-viver-sem-imposto-sindical.shtml>. Acesso em: 03 dez. 2018.

⁶¹⁸ UNGER, Roberto Mangabeira. op. cit., p. 20-25.

adequados à realidade das mudanças tecnológicas, ao passo que aqueles integrantes de grupos desorganizados ficam sujeitos à aplicação de uma lei que não atenderá necessariamente às suas necessidades.

As novas perspectivas sobre o conceito de empregador, em especial a proposta de Jeremias Prassl⁶¹⁹ sobre o empregador funcional, são interessantes na medida em que oferecem parâmetros para lidar com relações de trabalho em um contexto de acentuada fissuração da organização do trabalho. O reconhecimento da possibilidade de mais de uma pessoa natural ou jurídica atuar como empregadora em uma relação em face do mesmo trabalhador e a identificação de funções desempenhadas pelos empregadores têm o mérito de dividir as responsabilidades entre os tomadores de serviços e de facilitar o cumprimento da legislação trabalhista nas relações marcadas pela fragmentação da atividade produtiva.

Levando em conta que as relações entre os trabalhadores e os clientes das empresas proprietárias de plataforma são de curto prazo, os benefícios da adoção do conceito de empregador funcional não são tão evidentes no capitalismo de plataforma. A proposta pode operar de forma mais adequada nos casos em que a relação triangular tem atores que ocupam os papéis de maneira mais estável ou permanente. Porém, em relações cuja duração máxima é de horas, torna-se difícil atuar para que a parte cumpra as suas obrigações como empregadora. Se no exemplo da Uber não houve maiores dificuldades para a identificação de quem atua como empregador, Jeremias Prassl reconhece que na Amazon Mechanical Turk as responsabilidades ficam mais diluídas, o que eleva as chances de os trabalhadores não terem os seus direitos observados quando o responsável é o cliente da empresa. Uma alternativa para casos como o da AMT seria deixar todas as obrigações com a empresa proprietária da plataforma para repassar esse custo aos consumidores⁶²⁰. Contudo, essa opção ofusca as inovações propostas pelo autor e não altera de maneira substancial como atualmente se atribuem responsabilidades em relações de trabalho triangulares.

A ampliação subjetiva do Direito do Trabalho e a regulação do trabalho autônomo sob os princípios desse ramo jurídico têm o mérito de oferecer um grau de proteção àqueles não subordinados e que se encontram em posição de desigualdade econômica, minimizando o debate sobre a classificação dos trabalhadores e facilitando a aplicação de regras trabalhistas.

Destaca-se que parte das preocupações que motiva essa discussão em alguns países não se verificam no Brasil, pois determinadas vedações a condutas

⁶¹⁹ PRASSL, Jeremias. *The concept of the employer*. cit., p. 157-160.

⁶²⁰ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. op. cit., p. 626-627.

antidiscriminatórias não são garantidas somente a quem está em uma relação de emprego, mas a todas as pessoas, como se percebe na Constituição Federal e no Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/10). Da mesma forma, há uma série de tratados internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil que proíbem práticas dessa natureza, como o Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e a Convenção Americana de Direitos Humanos, dentre outros. Além disso, a organização sindical e a promoção da negociação coletiva dos trabalhadores autônomos são admitidas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Porém, a adoção de reformas com essa perspectiva, em que não se leva em consideração a existência da nota distintiva que informa a relação de trabalho, pode enfraquecer o Direito do Trabalho. Se foi concebido um ramo jurídico especializado para regular as relações de trabalho com o objetivo de mitigar a desigualdade econômica entre o trabalhador e aquele que se beneficia do trabalho, a ampliação indiscriminada dessas regras coloca em questão a motivação da existência do Direito do Trabalho. Ademais, a assimetria de poderes que marca a relação de emprego confere a esse ramo jurídico especializado todo um conjunto de princípios cuja aplicação pode ser desviada nas relações de trabalho autônomo.

O Direito do Trabalho não é um ramo jurídico com adjetivos, mas um instrumento para, reconhecendo uma relação de poder desigual, diminuir as distâncias entre trabalhador e empregador e promover a justiça social. O alargamento desmensurado dos sujeitos tutelados sem consonância com as suas razões de ser pode enfraquecer o Direito do Trabalho e desvirtuar a sua natureza jurídica e os princípios que o informam.

Apesar de todo o exposto, não se afasta a possibilidade de o Direito do Trabalho regular aspectos pontuais do trabalho autônomo, especialmente quando se vislumbra uma potencial conexão com uma futura relação de emprego. Contudo, isso deve ser feito de forma específica e com o objetivo de resguardar situações que o trabalhador poderá vivenciar se ingressar em uma relação com vínculo empregatício.

A adoção da dependência como critério para classificar os trabalhadores no capitalismo de plataforma tem a virtude de deslocar o debate da dinâmica da organização do trabalho para a forma pela qual os trabalhadores se relacionam com as suas atividades. Ao invés de direcionar a análise para o funcionamento do algoritmo em uma dada plataforma, o que nem sempre é simples em razão dessas informações não serem abertas e da resistência das empresas em publicizá-las,

esse critério aponta para a importância que a plataforma possui na subsistência do trabalhador e o espaço disponível para desenvolver atividade profissional.

Corroboramos o posicionamento apresentado por Alain Supiot⁶²¹ e consideramos positiva a proposta elaborada sob a coordenação de Emmanuel Dockès⁶²². O estabelecimento de uma categoria de trabalho dependente, ao lado do trabalho subordinado, permite que diferentes realidades do mercado de trabalho sejam contempladas na regulação laboral e que trabalhadores em arranjos contratuais nos quais a subordinação não é identificada sejam protegidos.

No tocante à segurança jurídica da introdução de uma categoria de trabalho dependente, não se acredita que todos os problemas relacionados ao enquadramento dos trabalhadores serão resolvidos. Por mais precisa que a definição legal seja, a dinâmica das relações de trabalho demandará interpretação jurídica dos fatos. Entretanto, a existência de uma figura, que acresce novas características que devem ser levadas em consideração para classificar um trabalhador, permite que perspectivas inéditas sejam consideradas para proteger trabalhadores em situação de desigualdade econômica diante dos empregadores.

Ademais, organizar o acesso aos direitos trabalhistas por meio de uma terceira característica, a dependência, e não de um ponto médio entre a subordinação e a autonomia, pode dificultar eventuais tentativas em alterar a classificação de empregados para reduzir custos. É mais fácil proceder dessa forma quando a nova figura funciona com a criação de fronteiras a partir das categorias existentes, ao passo que a inserção de novos elementos torna operações dessa natureza mais complexas.

É importante ressaltar que não se trata de uma categoria intermediária, como descrito no capítulo 6, uma vez que não se pretende reunir na caracterização do trabalho dependente elementos do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Trata-se de uma categoria com definição própria e que, na proposta analisada, conforma-se a partir da situação de vulnerabilidade do trabalhador e da inexistência de meios ou de capacidade de decisão para executar uma atividade.

A discordância que temos com a proposta coordenada por Emmanuel Dockès⁶²³ se situa na nomenclatura do trabalhador dependente. Ao denominá-lo como “assalariado autônomo”, transmite-se a ideia de que a esfera de liberdade do trabalhador é maior do que a que efetivamente usufrui, tendo em vista que efetivamente há autonomia apenas na escolha dos horários de trabalho.

⁶²¹ SUPIOT, Alain. op. cit.

⁶²² DOCKÈS, Emmanuel *et al.* op. cit.

⁶²³ Id. *Ibid.*, p. 5-7.

A análise de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira⁶²⁴ sobre a reemergência da dependência como nota distintiva da relação de emprego é interessante, na medida em que busca o papel que o trabalho ocupa no meio de produção capitalista para sugerir o desenho da regulação pelo Direito do Trabalho. Entretanto, entendemos que não basta somente uma alteração interpretativa da expressão “sob dependência” presente no art. 3º da CLT, tendo em vista que a construção da aplicação do texto consolidado foi na direção da necessidade de proteger o trabalho subordinado. Ademais, existem peculiaridades em relação à transparência, sistema de avaliações, sistema de remuneração e de tempo de trabalho no capitalismo de plataforma que apontam para a insuficiência da CLT. Portanto, entendemos que há a necessidade de reformas legislativas para compatibilizar a proteção do trabalho dependente pelo Direito do Trabalho.

Finalmente, destacamos que a adoção do critério da dependência encontra ressonância na situação dos trabalhadores. Conforme a pesquisa feita com motoristas da Uber em São Paulo e indicada no capítulo 3, 77,5% está em situação de dependência econômica da plataforma. Embora o número de trabalhadores brasileiros da AMT seja menor (25%), entendemos que se o número de clientes da empresa aumentar e houver adequação a algumas peculiaridades do mercado brasileiro, pode haver expansão de oportunidades para os trabalhadores.

Destacamos que, em ambos os casos, os trabalhadores estão em situação de dependência técnica das empresas para executar as suas atividades. Os motoristas da Uber não possuem outra forma de oferecer corridas que não seja pela plataforma da empresa. Os trabalhadores da Amazon Mechanical Turk somente têm acesso às demandas dos tomadores de serviço e à infraestrutura para a realização das tarefas por meio da plataforma da AMT. Sendo assim, há dependência para a execução do trabalho.

O contrato de trabalho especial tem a virtude de tratar as particularidades das formas de trabalho no capitalismo de plataforma de maneira direcionada. Assim, ao delimitar mais precisamente o âmbito de sua aplicação, essa proposta é capaz de oferecer proteção e modular a regulação conforme a dinâmica da relação de trabalho específica sem a preocupação de produzir consequências inesperadas em outras formas laborais.

A sugestão apresentada por Adrian Todolí-Signes⁶²⁵ especifica a aplicação do Direito do Trabalho adequadamente para abranger somente as atividades que se desenvolvem no trabalho sob demanda por meio de aplicativos e modula as

⁶²⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 234.

⁶²⁵ TODOLÍ-SIGNES, Adrian. op. cit., p. 196.

regras de acordo com as necessidades dos trabalhadores e as principais características das empresas.

Não concordamos com as críticas feitas a essa forma de regulação. A existência de regras trabalhistas especiais destinadas a regular realidades laborais particulares não é uma novidade. Além dos exemplos italiano e espanhol mencionados por Adrian Todolí-Signes, o Brasil também apresenta casos nesse sentido, como os rurais (Lei n. 5.889/73), os domésticos (Lei Complementar n. 150/15), os aeronautas (Lei n. 13.475/17), os portuários (Lei n. 12.815/13), os caminhoneiros (Lei n. 13.103/15), dentre outros. A criação de legislação específica para tratar de relações de trabalho que destoam do modelo tradicionalmente consagrado na CLT em momento algum ameaçou a existência do Direito do Trabalho ou diminuiu a sua importância. De forma distinta, entendemos que o reconhecimento de diferenças em uma determinada relação de trabalho e o disciplinamento próprio da matéria fortalece esse ramo jurídico, na medida em que não força os limites do regramento geral para situações que merecem um tratamento distinto.

Por fim, compartilhamos a visão de que parte das empresas consideram os trabalhadores como autônomos dentro de uma estratégia para redução dos custos com a mão de obra e que isso tende a continuar mesmo com novas regulações. Entretanto, ao tornar mais clara a aplicação da lei não somente para as empresas, mas também para os trabalhadores, os sindicatos e os órgãos do sistema público trabalhista, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, as tentativas de burlar a lei tornam-se mais difíceis.

Feitas as nossas considerações sobre as formas de trabalho no capitalismo de plataforma, os instrumentos disponíveis para a sua regulação no Brasil e as sugestões de regulação, apresentamos a nossa proposta. Entendemos que a maneira mais apropriada para proteger os trabalhadores é por meio de uma regulação própria que reúne as propostas do contrato de trabalho especial e da dependência, além de parte da ampliação subjetiva do Direito do Trabalho. Ou seja, defendemos a criação de uma lei para regular especificamente os trabalhadores no capitalismo de plataforma, em que o seu enquadramento pode ocorrer em três categorias distintas: autônomo, dependente ou subordinado.

Na linha do exposto acima, quando tratamos dos limites da ampliação subjetiva do Direito do Trabalho, entendemos que o trabalhador autônomo deve ter direito à portabilidade das avaliações entre plataformas. Como mencionado, as notas recebidas ocupam papel relevante na conformação da relação de trabalho, influenciando desde a distribuição de trabalho pela plataforma até a facilitação

na contratação dos trabalhadores por um cliente da empresa. Além disso, caso o trabalho sob demanda por meio de aplicativos ou o *crowdwork* seja o principal meio de subsistência do trabalhador, o sistema de avaliações ganha maior importância. Portanto, as avaliações devem ser propriedade dos trabalhadores e não das empresas para as quais prestam serviços.

Entendemos ser importante que as empresas criem mecanismos para que os trabalhadores expressem suas discordâncias com determinada avaliação feita por um cliente e, a partir das informações que dispuser, avaliem o caso. Tal instrumento é relevante em razão da centralidade dos sistemas de avaliação nas empresas proprietárias de plataforma e como meio para os trabalhadores manifestarem sua insatisfação quando necessário. No mesmo sentido, deve ser assegurado o direito de defesa quando a empresa pretender romper o vínculo com o trabalhador.

Finalmente, defendemos que a relação do autônomo com a empresa seja pautada pela transparência, com direito a ter acesso prévio a informações sobre preço, oferta de trabalho e o peso do sistema de avaliações para o desenvolvimento de suas atividades. Uma disposição nesse sentido permite que o trabalhador execute suas tarefas sabendo de antemão as regras do jogo, dando-lhe condições para o direcionamento e a escolha das atividades conforme a demanda da empresa, evidentemente desde que tenha algum grau de discricionariedade. Desta forma, receberiam informações sobre o valor e o conteúdo da tarefa antes de decidir executá-la e a recusa não implicaria a aplicação de sanções.

A previsão dos direitos acima – especialmente a portabilidade e o contraditório – gravitam em torno do sistema de avaliações, o qual, no caso de transição de um regime de trabalho autônomo para o dependente ou subordinado, continuará a ser determinante para os trabalhadores. Portanto, levando em conta o nosso posicionamento de que o Direito do Trabalho pode regular determinados aspectos do trabalho autônomo que tenham conexão com uma futura relação de emprego, entendemos que a proposta é adequada e coerente.

Além dos mencionados direitos, defendemos a aplicação da Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais do trabalho aos autônomos que atuam no capitalismo de plataforma, na linha do exposto por Valerio de Stefano⁶²⁶. A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo da negociação coletiva (presentes nas convenções n. 87 e 98) são fundamentais para que os trabalhadores possam se organizar coletivamente e pactuem melhores condições de traba-

⁶²⁶ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. cit., p. 475.

lho. A OIT entende que ambos os direitos devem ser estendidos aos autônomos, como se nota na Recopilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical, em seus parágrafos n. 387⁶²⁷ e n. 1285⁶²⁸.

A combinação do acesso a informações e da liberdade sindical permite que os trabalhadores tenham acesso aos dados básicos dos demais prestadores de serviço, como nome, contato eletrônico e telefônico, facilitando o contato entre si e lhes permitindo organizar-se de forma mais efetiva. Nesse caso, em razão do direito à privacidade, o trabalhador pode optar por não ter os seus dados divulgados para aqueles que desejam promover a atuação coletiva.

A erradicação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (convenções n. 100 e 111) também não deve ficar restrita aos trabalhadores com vínculo empregatício, estendendo-a aos autônomos. Como já mencionado, o Brasil já dispõe de legislação e ratificou tratados internacionais sobre o tema. No mesmo sentido, a eliminação de todas as formas de trabalho

⁶²⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*. 6ª edição. Geneva: ILO, 2018, p. 70: “By virtue of the principles of freedom of association, all workers – with the sole exception of members of the armed forces and the police – should have the right to establish and join organizations of their own choosing. The criterion for determining the persons covered by that right, therefore, is not based on the existence of an employment relationship, which is often non-existent, for example in the case of agricultural workers, self-employed workers in general or those who practise liberal professions, who should nevertheless enjoy the right to organize”. Nossa tradução: “com base no princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores – com a única exceção dos membros das Forças Armadas e da polícia – devem ter o direito de constituírem e integrarem organizações de suas escolhas. O critério para determinar as pessoas abrangidas por esse direito, portanto, não se baseia na existência de uma relação de emprego, a qual frequentemente não é existente, como, por exemplo, no caso dos trabalhadores rurais, autônomos em geral ou aqueles que exercem profissões liberais, que devem ter o direito de organização”.

⁶²⁸ Id. *Ibid.*, p. 240: “The Committee requested a Government to take the necessary measures to ensure that workers who are self-employed could fully enjoy trade union rights for the purpose of furthering and defending their interest, including by the means of collective bargaining; and to identify, in consultation with the social partners concerned, the particularities of self-employed workers that have a bearing on collective bargaining so as to develop specific collective bargaining mechanisms relevant to self-employed workers, if appropriate”. Nossa tradução: “O Comitê pede ao Governo que tome as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores autônomos possam exercer plenamente os seus direitos sindicais para o propósito de fomentarem e defenderem os seus interesses, inclusive por meio de negociação coletiva; e identificar, em consulta com os parceiros sociais interessados, as particularidades dos trabalhadores autônomos que se relacionam com a negociação coletiva, com o objetivo de estabelecer mecanismos específicos de negociação coletiva adequados para os trabalhadores autônomos, quando pertinente”.

forçado ou obrigatório (convenções n. 29 e 105) e a abolição efetiva do trabalho infantil (convenções n. 138 e 182) devem ser aplicadas universalmente, abrangendo os autônomos.

As oito convenções que tratam dos quatro temas mencionados são consideradas como fundamentais pela OIT e o respeito, promoção e aplicação de cada uma são tidas como obrigatórias, independentemente de o país ter ratificado esses tratados internacionais de Direitos Humanos, conforme disposto no art. 2º da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. O Brasil ratificou sete dessas convenções, não tendo feito somente a da convenção n. 87.

Ainda, destacamos que a Declaração da OIT para o Futuro do Trabalho, aprovada na 108ª Conferência Internacional do Trabalho (2019), aponta para a importância em garantir os direitos fundamentais (item III, B, i), a liberdade sindical e a negociação coletiva (item II, A, vi), a não discriminação (item II, A, vii), a eliminação do trabalho forçado e a abolição do trabalho infantil (item II, A, xiii).

Sendo assim, por tratarem de princípios e direitos fundamentais do trabalho, refletirem compromisso internacional no campo dos Direitos Humanos assumido pelo Brasil e terem abrangência ampla, defendemos que os referidos direitos sejam aplicados aos trabalhadores autônomos no capitalismo de plataforma.

O trabalho dependente é caracterizado a partir da proposta coordenada por Emmanuel Dockès⁶²⁹, em que a atividade é desenvolvida em um quadro de dependência e de assimetria de poderes, uma vez que se sujeita aos meios ou à vontade do tomador de serviços, e o trabalhador se encontra em situação de vulnerabilidade. Uma das notas distintivas que conforma as relações de trabalho sob essa categoria e modula a sua regulação é a capacidade de o trabalhador definir a sua própria jornada de trabalho.

Todos os direitos reconhecidos aos autônomos – portabilidade, contraditório, transparência, liberdade sindical, negociação coletiva, proibição do trabalho escravo e infantil e da discriminação – aplicam-se aos dependentes.

Em razão da dependência da plataforma, os trabalhadores tem direito (i) a escolher como, quando e quanto trabalhar; (ii) ao salário mínimo (ou piso salarial estabelecido em instrumento coletivo) proporcional à carga horária mensal; (iii) ao pagamento de salário com periodicidade máxima mensal; (iv) ao 13º salário e férias, proporcionais ou integrais, conforme a carga horária; (v) ao FGTS; (vi) ao regramento sobre término do contrato e remuneração de salário *in natura* e

⁶²⁹ DOCKÈS, Emmanuel *et al.* op. cit., p. 5-7.

utilidade conforme as regras vigentes na CLT; (vii) à limitação da jornada de trabalho em 44 horas semanais e 8 diárias, podendo realizar até 2 horas extraordinárias por dia, com o devido acréscimo de pelo menos 50%; (viii) ao descanso semanal remunerado; (ix) ao reembolso dos custos necessários para a prestação do trabalho, como combustível e manutenção de veículos para os casos das empresas de transporte; (x) regras de segurança e saúde no trabalho; (xi) intervalos inter e intrajornadas.

Entendemos que o cálculo do tempo de trabalho deve englobar o período em que o trabalhador estiver desempenhando a atividade, como mencionado por Benjamin Sachs⁶³⁰, tendo em vista que levar em consideração o período de espera num cenário em que os trabalhadores têm margem de determinar os seus horários pode ocasionar distorções. Nesse sentido, nota-se que há distanciamento do critério adotado pela legislação trabalhista brasileira, que é a disponibilidade, previsto no art. 4º da CLT. Contudo, para que o trabalhador não seja prejudicado, defendemos a aplicação de um preço dinâmico, nos termos expostos por Jeremias Prassl⁶³¹, para o cálculo da remuneração dos trabalhadores, uma vez que não há carga horária mínima assegurada.

Ainda, aponta-se que os trabalhadores podem realizar atividades para mais de uma empresa e são responsáveis pela aquisição dos instrumentos de trabalho, como indicado por Adrian Todolí-Signes⁶³². Em razão da liberdade de definir como, quando e quanto trabalhar, alguns direitos geralmente atribuídos aos subordinados não seriam aplicáveis aos dependentes, como a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, assim como não haveria a responsabilidade, *a priori*, dos empregadores por situações que decorram da liberdade na definição dos horários de trabalho.

No trabalho dependente, o poder empregatício da empresa proprietária da plataforma é mitigado. O poder de organização não é completo em razão de os trabalhadores determinarem a sua carga horária. O poder disciplinar não pode abranger situações em que os trabalhadores se recusam a executar tarefas. Ademais, os poderes regulamentar e de controle devem observar a flexibilidade dos horários dos trabalhadores. Para os casos que não fossem regulados, aplica-se a CLT e legislação específica do setor econômico em que a empresa proprietária de plataforma atua, levando em consideração as peculiaridades dessa categoria.

⁶³⁰ SACHS, Benjamin. Uber, flexibility and employee status. cit.

⁶³¹ PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 109.

⁶³² TODOLÍ-SIGNES, Adrian. op. cit., p. 196.

Finalmente, concebe-se a figura do trabalho subordinado, aplicando-se todas as regras previstas na CLT. Da mesma forma que ocorre com os dependentes, os direitos reconhecidos aos autônomos – portabilidade, contraditório, transparência, liberdade sindical, negociação coletiva, proibição do trabalho escravo e infantil e da discriminação – aplicam-se aos subordinados, ajustados à existência do poder empregatício na relação entre o empregado e o empregador. Para os casos das empresas que optarem por admitir trabalhadores por meio de contratos intermitentes, acrescenta-se o preço dinâmico, conforme a proposta de Jeremias Prassl⁶³³, para que o seu uso não seja adotado para redução de custos com mão de obra, e o direito a uma carga horária mínima, calculada de acordo com a média de horas trabalhadas nos quatro meses anteriores, na linha da sugestão de Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman⁶³⁴.

A nossa proposta de regular o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* de forma direcionada e a partir de três categorias – autônomo, dependente e subordinado – tem caráter experimental. Primeiramente, porque é uma tentativa de dar uma resposta direcionada à emergência de novas formas de trabalho, que são uma das faces do avanço da fragmentação do trabalho, em um contexto no qual não é possível prever a dimensão que terão no mercado de trabalho. Com mais dados concretos e análises mais precisas sobre a sua extensão no futuro, teremos melhores condições de avaliar a pertinência de aplicar essa regulação para outros grupos de trabalhadores.

Além disso, a nossa sugestão contempla a inserção de uma categoria até então não adotada no ordenamento jurídico brasileiro, que é o trabalho dependente, e a possibilidade de classificar o trabalhador em três categorias distintas. Para que se observem as reações dos atores sociais diante dessas inovações, entendemos que circunscrevê-la a um grupo menor de trabalhadores permite uma avaliação mais precisa dos acertos e erros da regulação, além de facilitar a adoção de eventuais medidas corretivas.

Desta forma, ao experimentarmos, em um primeiro momento, esse modelo de regulação para os trabalhadores no capitalismo de plataforma, é possível identificar o comportamento do mercado de trabalho em relação a arranjos contratuais com as características do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* – especialmente para verificar a dimensão que terão –, a postura das empresas no cumprimento da legislação e os efeitos nas condições de trabalho e

⁶³³ PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 109-110.

⁶³⁴ DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. op. cit.

de vida dos trabalhadores. A partir da análise dos resultados, pode-se considerar expandir o modelo e reformar a legislação trabalhista de forma mais profunda e adotar os parâmetros aqui indicados.

Finalmente, destacamos a posição que a proposta ocupa nas interrelações entre tecnologia, ideologia e instituições. A regulação do trabalho no capitalismo de plataforma a partir das categorias do trabalho autônomo, dependente e subordinado opera no Direito do Trabalho e, portanto, no âmbito das instituições.

Na relação entre ideologia e instituições, levando em conta o papel que atribuímos ao Direito do Trabalho em redistribuir renda e poder, tutelar a dignidade dos trabalhadores, democratizar o trabalho e promover a ação coletiva e a nossa proposta ser uma expressão desses valores, entendemos que há um alinhamento com uma política centrada no combate às desigualdades. Desta forma, identificamos tanto o Direito do Trabalho conformado por essas ideias, como o combate à desigualdade ser promovido pela sugestão apresentada.

Na relação entre tecnologia e instituições, a proposta reconhece o impacto e as mudanças que a tecnologia da informação e comunicação e as empresas proprietárias de plataforma produzem na organização do trabalho e sugere uma regulação alternativa à tradicional. O Direito do Trabalho, ao prever uma intervenção legal direcionada para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e para o *crowdwork*, torna-se um fator que molda as plataformas e a organização do trabalho.

