

# O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL E NA ESPANHA: AVANÇOS E RISCOS

## WORK ON DIGITAL PLATFORMS IN BRAZIL AND SPAIN: ADVANCES AND RISKS

Sergio Torres Teixeira<sup>1</sup>

Flora Oliveira da Costa<sup>2</sup>

### Resumo

Trata-se de artigo que se ocupa em investigar o trabalho em plataformas digitais, com foco no *crowdsourcing*. Isto porque o trabalho em plataformas digitais pode ser classificado em *marketplace*, economia colaborativa e *crowdsourcing*, havendo neste último prestação de serviços diversos, sendo os mais comuns na Espanha e no Brasil, os de transporte e de entrega, praticados pelas empresas Cabify, Deliveroo, Freenow, Glovo e Just Eat, que cadastram milhares de trabalhadores, sem a concessão de direitos trabalhistas, por considerá-los como autônomos. Ocorre que a ausência de regulamentação do trabalho; a ausência de conhecimento sobre empresas de plataforma e o próprio capitalismo tecnológico, acabam retirando direitos trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora, afetando de diferentes formas os que laboram em continentes do norte e do sul. A escolha da Espanha se justifica porque neste ano de 2021, foi aprovada e entrou em vigor a Lei Riders, que, ao modificar dois artigos do Estatuto dos Trabalhadores, legislação similar à Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil, com artigos sobre go-

---

1. Doutor em Direito. Professor do PPGD da UNICAP e da UFPE. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho Desembargador do TRT6.

2. Mestre em Direito. Doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidade Católica de Pernambuco. Professora Universitária. Advogada.

vernança algorítmica e presunção de emprego para os entregadores de plataforma digital, protagonizou avanço legislativo em matéria de trabalho em plataforma digital, que o Brasil se mantém distante. Dessa forma, tendo o Brasil milhares de trabalhadores ativos como entregadores de plataforma digital até o mês de novembro/2021, este estudo pretende comparar a recente legislação espanhola com a situação dos entregadores de plataforma brasileiros, com foco na proteção trabalhista a esta classe de trabalhadores.

**Palavras-Chave:** Direito do trabalho; garantias sociais trabalhistas; classe trabalhadora; tecnologia; trabalho em plataformas digitais;

## **Abstract**

*This article deals with investigating work on digital platforms, with a focus on crowdsourcing. This is because work on digital platforms can be classified as marketplace, collaborative economy and crowdsourcing, with the latter providing various services, the most common in Spain and Brazil being transport and delivery, practiced by the companies Cabify, Deliveroo, Freenow, Glovo and Just Eat, which register thousands of workers, without granting labor rights, considering them as self-employed. It turns out that the absence of labor regulation; the lack of knowledge about platform companies and technological capitalism itself, end up withdrawing labor rights historically conquered by the working class, affecting in different ways those who work in northern and southern continents. The choice of Spain is justified because in this year of 2021, the Riders Law was approved and entered into force, which, by modifying two articles of the Workers' Statute, legislation like the Consolidation of Labor Laws in Brazil, with articles on algorithmic governance and presumption of employment for digital platform deliveries, he led the legislative advance in matters of work on digital platform, which Brazil remains distant. Thus, with Brazil having thousands of workers active as digital platform couriers until the month of November/2021, this study aims to compare recent Spanish legislation with the situation of Brazilian platform couriers, with a focus on labor protection for this class of workers.*

**Keywords:** Labor Law; Labor Social Guarantees; Working

*class; Technology; Work on digital platforms.*

## Introdução

O importante geógrafo brasileiro Milton Santos, já advogava que a tecnologia é mais aceita do que compreendida. Assim, a introdução do modelo de gestão de negócio conhecido como economia do compartilhamento *gig economy* mudou o capitalismo por completo e unindo-se a tecnologia, apresentou para o mundo as empresas plataformas (Slee, 2017), que se consolidam ao negar direitos trabalhistas aos seus trabalhadores, usando da falácia do falso autônomo como forma de invisibilizar direitos próprios da classe trabalhadora.

Em outro ponto, as empresas de tecnologia que comandam essas empresas, se empenham em facilitar tudo para que o consumidor tenha tudo a seu dispor em apenas um *click*. A influência mercadológica na automação, além do consumo, também reconfigurou o comportamento social. A esse fenômeno, o filósofo Camaronês Achile Mbembe (2021, *online*) definiu como digitalização da forma de vida: “a digitalização nada mais é do que esta captura de forças e potencialidades e sua anexação pela linguagem de uma máquina cerebral transformada em um sistema autônomo e automatizado”.

Sem compreender a finalidade estratégica da tecnologia, empresas como a Amazon, que era uma livraria, transformou-se em uma empresa transnacional de mercadorias; as empresas *Arbnb* e *Netflix* mudaram a forma de hospedagem e de produção e consumo cinematográfico. A UBER, no ramo de transporte de pessoas, revolucionou os Países, no debate inicial de concorrência pela ausência de licenciamento para trafegar, quando comparado com os táxis e afetou até mesmo a indústria automobilística<sup>3</sup>. O modelo

---

3. O uso dos aplicativos vem afetando a maneira como as pessoas percebem o sentido de posse/ propriedade de um carro. A maioria dos usuários/ clientes (71% do total) concorda (total ou parcialmente) com a proposição que o UBER/ aplicativo elimina a necessidade de posse de um carro para deslocamentos no ambiente urbano. Quase metade deles (48,9%) concordam (total ou parcialmente) com a proposição de que não pretendem comprar um novo veículo, visto que podem usufruir dos serviços UBER/ aplicativo. Um total de 64% concorda (total ou parcialmente) com a proposição de que, no futuro, os indivíduos não precisarão ser proprietários de um veículo. A pesquisa, pioneira na área, foi realizada por Wilquer Silvano de Souza Ferreira, sob a orientação da Profa. Gláucia Maria Vasconcellos Vale, no contexto do Programa de Doutorado em Administração da PUC Minas. Wilquer

de negócio Uber serviu de inspiração para proporcionar entrega de alimentos e mercadorias, através do trabalho de entregadores em seus veículos rápidos como bicicleta, motocicleta ou patinetes.

Essas empresas de plataforma, em oposição ao enorme sucesso como modelo de negócio, consolidaram-se sem patrimônios, estoques, frotas de caminhões ou almoxarifados e até mesmo sem restaurantes ou supermercados, aproveitando-se da falta de regulamentação tributária e trabalhista em matéria de economia digital.

Crescem acumulando fortunas robustas, milhares<sup>6</sup> de trabalhadores afiliados as plataformas, sem direitos trabalhistas, com o discurso do empreendedorismo, como “seja um motorista particular”, *slogam* inicial da Uber, ou exercite-se e ganhe dinheiro, nos aplicativos de entrega de mercadorias, gerando um contingente sem igual de trabalhadores e trabalhadoras precários – sem direitos previdenciários, sem seguro contra acidentes, sem respeito aos direitos já conquistados como intervalos dentro e fora da jornada de trabalho, respeito ao salário mínimo, proteção contra a discriminação arbitrária e o direito de constituir sindicatos e associar-se.

Essa forma de governar a vida dos trabalhadores – ou seja, como objetivo de cultivar e acumular formas de capital humano e de dados, não é nova. Michael Foucault (2008), a partir do conceito da biopolítica<sup>4</sup>, como capacidade de aplicação de poder para transformar pessoas individuais em uma população abstrata e coletiva, passível de dominação e exploração, a partir do monitoramento e uso de métodos de cálculos (Grohmann, 2021), já antecipava essa tendência, embora voltada para ambientes reformatórios, como prisões.

A partir dessa abordagem biopolítica aplicada aos trabalhadores plataformizados, essas corporações não só remuneraram

---

é coordenador da área de Engenharia Logística das plantas de Powertrain da América Latina na Fiat Chrysler Automobiles e a pesquisa insere-se em sua tese de doutorado. A coleta de dados, realizada em 2019, contou com a participação da Empresa Ápice Consultoria Júnior, da PUC Minas. Disponível em: <http://minasfazciencia.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Pesquisa-sobre-Uber.pdf>. Acesso em: 20/08/21

4. Segundo Giorgio Agamben, Foucault definia o termo “biopolítica” como a crescente implicação da vida natural do homem nos mecanismos e nos cálculos de poder. Explica que Foucault fala que para Aristóteles o homem era um animal vivente e, além disso, capaz de existência política; já para o homem moderno está em questão política o fato de ser vivente. (Agamben, 2002, p. 125).

precariedade, pelo subterfúgio da relação de autônomo, como controlam a jornada, com preços dinâmicos em horários de trânsito e dias de chuva como prêmios, vinculam as validações e certificações dos consumidores à permanência dos trabalhadores nos aplicativos e gerenciam os dados dos trabalhadores e dos consumidores com políticas de bonificações e premiações, além de estratégias de gamificação como a visualização dos valores recebidos no dia como estratégia para alavancar a produtividade, que cada vez mais reificam (Lukács, 2012) e tornam invisíveis os trabalhadores em plataformas digitais.

Portanto, voltar-se para a compreensão do trabalho platformizado é um tema de urgência, tanto no aspecto da governança do algoritmo sobre os trabalhadores e toda a mudança de estrutura da subordinação algorítmica, quanto nos direitos sociais trabalhistas, que acabam sendo ignorados, como a garantia do salário mínimo e o cumprimento dos adicionais de periculosidade, de horas extras, de trabalho em horário noturno, o respeito da jornada constitucional de 44 horas semanais, os intervalos dentro da jornada, a responsabilidade do empregador em promover a segurança e o meio ambiente de trabalho, bem como a garantia das relações sindicais.

Além disso, percebe-se uma busca mundial pelo trabalho em plataformas de entrega, como modo de sobrevivência, principalmente durante a pandemia da Covid-19. O serviço de entrega influenciou na manutenção das pessoas em *lockdown*, fazendo inclusive surgir projeto de lei (Projeto de Lei n. 1073/2021, de autoria do Deputado Pedro Augusto Bezerra, do Partido Trabalhista Brasileiro, distribuído em 25/03/2021, dispõe sobre a priorização dos motoristas de serviços essenciais relacionados à saúde e profissionais que fazem entrega (“delivery”) para a imunização contra a Covid-19) no Brasil indicando o serviço de entrega como essencial e que por isso mereceria prioridade na vacinação.

Entretanto, as prioridades e garantias trabalhistas ainda não chegaram para os entregadores brasileiros e o capitalismo pandêmico (Antunes, 2020), atinge de forma muito mais funesta a classe trabalhadora forçada a se constituir em pejetizações forçadas, trabalho em plataformas sem qualquer responsabilidade empresarial,

entregues a sorte de quem os classifica como autônomos, mesmo havendo comprovação em várias pesquisas e estudos, da dependência econômicas desses trabalhadores as plataformas digitais.

Nesse ponto, a Espanha adotou neste ano de 2021, importante avanço legislativo na subordinação por governança algorítmica e na presunção de vínculo de emprego para os entregadores de aplicativo de plataforma, conhecida como *Ley riders*. Em vigor desde o recente 13/08/21, resta a dúvida quanto ao cumprimento da legislação, já que algumas plataformas anunciaram que irão promover negociações com as entidades sindicais ou apenas contrataram pequeno contingente de entregadores, perpetuando sua atividade empresarial com terceirização de mão de obra.

## **1. A atualidade do trabalho em plataformas no Brasil**

O trabalho em plataformas digitais é uma oportunidade de trabalho, presente hoje em todo o mundo, seja destinado para a execução de forma local, como os serviços de transporte e de entrega de comida, como a nível global, executado online. Para esses dois tipos, há pessoas que estão conectadas com frequência, ao ponto de depender financeiramente do trabalho em plataforma e há outros que dividem seus empregos ou outras fontes de renda com a atividade na plataforma, como uma oportunidade de conseguir renda extra. Em um segundo cenário, é possível conectar-se ao mesmo tempo, em uma infinidade de plataformas, de modo a atender aquelas que são financeiramente interessantes.

Esse artigo parte da premissa que, independente se como dependente financeiramente ou como uma forma de complementar dinheiro, o trabalho em plataforma requer uma análise que ultrapassa a visão binária de classificação do trabalho como dependente ou autônomo.

Isto porque, a grande maioria dos entregadores de aplicativo se submetem a exaustivas jornadas e nenhum apoio empresarial – seja fornecendo um ambiente para alimentação e descanso, seja mantendo os instrumentos de trabalho, como celulares, carregadores, internet móvel e combustível. Neste trabalho, o risco do negócio é totalmente

do empregado, inclusive arriscando sua própria vida pelo trabalho.

Como as grandes corporações empresariais sempre acabam se favorecendo<sup>5</sup> do debate sobre a ausente ou a quase frágil regulação, a proteção social trabalhista resta ignorada ou não analisada. Como fizemos com a pobreza, com o trabalho infantil, e com a cadeia produtiva no trabalho escravo, acabamos normalizando conviver com entregadores de aplicativos descansando embaixo de pontes, conduzindo um veículo e acompanhando os pedidos em seu celular, sem proteção, seja em dias com excesso de chuva ou calor extremo.

Ignora-se ao ponto de achar que nunca haverá tais consequências pela mudança no mercado de trabalho a partir do trabalho desempenhado pela multidão, em uma plataforma virtual, conhecido como *crowdsourcing*, contudo o serviço de entrega e de transportes aumentou em todo o mundo durante a pandemia, movimentou a economia, sem contar que é apenas parte deste imenso conjunto de oportunidades de trabalho em plataformas digitais. Em verdade, todos nós, trabalhadores manuais e intelectuais, que executamos nosso trabalho a partir da entrega de serviços, estamos ameaçados pelas plataformas digitais.

Essas mudanças nas relações trabalhistas, inauguradas pelo trabalho em plataformas digitais, diferente do que previu Domenico de Masi (2001), quando defendia em sua obra o ócio criativo, as maravilhas do trabalho remoto, comprova que a presença da tecnologia, mais diminui o ser trabalhador que o dignifica, mais controla do que permite a desconexão, mais invisibilidade do que socializa; mais transfere o risco do negócio para o trabalhador, a

---

5. O trabalho em plataformas e os efeitos da inteligência artificial estão assumindo o interesse da doutrina trabalhista e da atividade legislativa de muitos Países. Relatórios de instituições como a OIT e a Comissão Europeia têm apontado o forte impacto que esse tipo de emprego tem na piora das condições de trabalho, em face de sua rápida expansão em todas as economias desenvolvidas e em desenvolvimento. Este fato despertou um interesse incomum por parte dos legisladores. Assim, a Califórnia, em 2019, regulamentou a Lei AB5, que incorporou o teste judicial de mão de obra ABC, que moderniza o conceito de trabalhador e o adapta as novas formas de trabalho, a fim de evitar o desemprego nesta nova tipologia de negócio. Um ano após sua aprovação, foi seriamente limitado com a aprovação da proposição 22 em referendo, o que a torna inaplicável a certos trabalhadores de plataforma como Uber e Lyft. Além disso, em novembro de 2019, a Itália aprovou uma nova lei a fim de regulamentar o trabalho em plataformas. A lei introduz dois regimes jurídicos, por um lado cobre os trabalhadores que prestam serviços pessoalmente organizados pelo cliente através de plataformas digitais e por outro lado estabelece que os trabalhadores em plataforma de entrega de mercadorias serão considerados autônomos.

lhe permitir autonomia e autodeterminação dos preços e rotas.

Contudo, algumas questões precisam ser pedagogicamente esclarecidas ou conviveremos com o risco sedutor de acreditar em algumas premissas impostas pelas grandes corporações tecnológicas, como, que o trabalho é de natureza tecnológico e não de serviços; que o algoritmo não é gerenciável; que sua popularização faz parte do natural mudança social; que é possível gerenciar sua vida com o trabalho de forma flexível e o maior mito de todos, que é um trabalho autônomo.

Parece que o trabalho em plataformas digitais, por ser um serviço executado sem a presença física de um empregador, confunde os Tribunais trabalhistas brasileiros. Contudo, o que essencialmente diferencia o trabalho da plataforma e as empresas de plataforma do trabalho padrão em mais contextos tradicionais de negócios é que as plataformas geram dados de seus usuários através do digital interações, que analisam e exploram (De Stefano, 2016) ou seja, o algoritmo e a empresa responsável conectam serviço, cliente e trabalhador, em um ambiente digital, mas a execução do trabalho de entrega, por exemplo, é feita de forma presencial e local.

Essas falácias todas funcionam para distrair a sociedade do ponto fulcral (Todolí Signes, 2017). O trabalho subordinado está terminando e repensar uma proteção social trabalhista, que perpassa ou não o cuidado de uma nova caracterização jurídica dos envolvidos é urgente ao ponto de os próprios órgãos jurisdicionais estarem corroborando para o fim do direito do trabalho.

Apenas para resumir, de acordo com pesquisa do professor da UFRJ e procurador do Trabalho Rodrigo Carelli em conjunto com o professor da UFBA e juiz do trabalho Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira, tribunais dos seguintes países, em instância final, já refutaram a tese do trabalho autônomo e reconheceram direitos trabalhistas para trabalhadores plataformizados, aplicando pura e simplesmente o direito do trabalho tradicional: França, Reino Unido, Alemanha, Espanha, Bélgica, Uruguai, Chile, Austrália, Holanda e Itália (Carreli; Oliveira, 2021).

Desse modo, não custa registrar que embora este estudo esteja voltado para os entregadores de aplicativo, a mesma crítica serve para os autônomos dependentes das grandes firmas de escritórios

de advocacia; prestadores de serviços de saúde contratados como pessoa jurídica; a própria precariedade dos empregos formais, com inadimplências de verbas contratuais, como horas extras, férias e verbas rescisórias, como relaciona o CNJ em sua investigação sobre os temas mais demandados nas ações trabalhistas distribuídas no ano de 2020. Percebe-se que a forma de regulação (Davidov; Langille, 2011) não trás segurança jurídica e ainda ameaça a democracia e os direitos humanos, pois cada vez mais nos distanciamos do que a Organização Internacional do Trabalho preconiza como trabalho decente e da agenda 2030<sup>6</sup> da ONU, sobre a dignidade no trabalho e o crescimento econômico, notadamente a metas que advogam pela proteção dos direitos trabalhistas, incentivo, promoção da diversificação, modernização tecnológica e inovação no mercado de trabalho.

---

6. São os objetivos da meta 8, sobre trabalho decente e crescimento econômico 8.b. Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho; 8.a. Aumentar o apoio da iniciativa de ajuda para o comércio (Aid for trade) para os países em desenvolvimento, particularmente os países de menor desenvolvimento relativo, inclusive por meio do quadro integrado reforçado para a Assistência Técnica relacionada com o comércio para os países de menor desenvolvimento relativo; 8.10. Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros, e de seguros para todos; 8.9. Até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais; 8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário; 8.7. Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças soldado e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas; Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação; até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; 8.4. Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de como com o “plano decenal de Programas sobre produção e consumo sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança; 8.3. Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros; 8.2. Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra; sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do produto interno bruto nos países de menor desenvolvimento relativo. (IPEA, 2023, *online*)

## 2. A posição da Espanha em matéria de trabalho em plataformas digitais

A utilização das plataformas digitais como oportunidade de trabalho também se justifica pelos milhares trabalhadores desempregados, desalentados, à margem de acesso à educação para conseguir adaptar-se as novas tendências empresariais, seja pela pobreza gerada em face do aumento vertiginoso no número de informais no mercado de trabalho.

Em recente estudo (Todolí Signes; Sánchez Ocaña; Kruithof, 2019) divulgado pela cátedra economia colaborativa e transformação digital da Universidade de Valência, Espanha, constatou-se que mais de 11,6% da população Espanhola recebeu rendimentos desse tipo de plataforma, colocando-a na segunda posição de País Europeu que mais população recebe proventos de plataformas digitais, atrás apenas do Reino Unido.

Dessa forma, não importando se esse percentual é alto ou baixo, a pesquisa tem relevância por constatar que quanto maior o nível de desemprego, maior a dependência econômica do trabalho em plataformas digitais para manutenção familiar, independente de sua qualificação no mercado de trabalho. Dessa forma, constata-se que o trabalho do tipo *crowdsourcing* em plataformas digitais afeta profissionais liberais (arquitetos, advogados...), trabalho qualificado (cientistas da computação, engenheiros...) e trabalho não qualificado, devendo ser refutado a concepção que apenas os trabalhadores sem acesso a qualificação profissional recebem rendimentos em plataformas digitais.

A característica central dessa forma de prestação de serviços é que todos os trabalhadores necessitam se submeter às diretrizes decididas pelos proprietários de plataforma, implicando na impossibilidade de condição de definir o preço de seu próprio trabalho, além de um abuso nas condições estabelecidas pela plataforma. E como dito acima, a busca pelo trabalho em aplicativos nasce de uma necessidade de sobrevivência econômica, muito comum na assimetria presente no capital x força de trabalho.

E neste embate, são os trabalhadores que perdem por não conseguir negociar suas condições de trabalho individual ou coletivamente em face da reação antissindical das plataformas,

somado ao isolamento de ser um trabalhador em plataforma. Noutro ponto, não haver regulamentação trabalhista no trabalho em plataformas, implica em impor baixos salários, imprevisibilidade de horas de trabalho, muito tempo disponível para receber atribuições sem receber um salário, proteção social insuficiente e grande predisposição a riscos ocupacionais.

Nesse sentido, adverte Adrián Todolí (2019) que “é possível que a tecnologia exija uma mudança da norma, mas isso não pode ser julgado a nível individual pela empresa específica, pelo contrário, isso requer um debate social e político e uma decisão tomada pelos órgãos competentes que resolve se as regras realmente requerem uma modificação. Assim, enquanto isso não acontecer, as empresas devem continuar a aplicar a regulamentação existente, e que tenha sido aplicada a elas, mesmo que usem uma nova tecnologia.”

Semelhante conflito foi visto e analisado pelo Tribunal de Casação Espanhol (que funciona como o Tribunal Superior do Trabalho), em um processo judicial contra a empresa Glovo, que ao final declarou existente o vínculo de emprego entre os entregadores de aplicativo dessa empresa. Esse julgamento resplandeceu no Ministério de Trabalho e Economia um horizonte favorável para ser o primeiro País da União Europeia a legislar sobre o trabalho em plataformas digitais, embora a tendência no Estatuto dos Trabalhadores Espanhol fosse de excluir da condição de empregado, esses trabalhadores, por considerá-los, igual como no Brasil, trabalhadores autônomos<sup>7</sup>.

Dessa forma, depois de muitas reuniões e conversas informais distantes da opinião pública, em março de 2020, finalizada as conversas entre as organizações sindicais e empresariais com o Ministério do Trabalho e Emprego Espanhol, criando um acordo fruto do diálogo social, sobre os direitos trabalhistas dos entre-

---

7. A Espanha possui, desde o ano de 2007 o Estatuto Del Trabajo Autônomo, que eu seu artigo primeiro estabelece como autônomo toda pessoa física que realize de forma habitual, pessoalmente, direta e por conta própria, fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo, der ou não emprego a trabalhadores empregados, em período integral ou parcial. Já a Consolidação das Leis do Trabalho, introduziu em seu texto reformista de 2017 o artigo 442-B, a disposição de que a contratação de um trabalhador como autônomo, de forma contínua ou não, com ou sem exclusividade, afasta estes trabalhadores das garantias legais trabalhistas contidas na CLT.

gadores de aplicativo, incorporando uma nova redação ao artigo 64 do Estatuto dos Trabalhadores, que versa sobre direitos da informação, foi incluído o seguinte dispositivo:

São direitos do comitê de empresa:

d) Ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões e que podem repercutir nas condições de trabalho, de acesso e manutenção do emprego, incluída a elaboração de um perfil.

Este dispositivo representa uma garantia para todos os trabalhadores impactados com a governança algorítmica, estejam eles trabalhando em plataformas digitais ou não, sendo a primeira norma que expressa o impacto dos algoritmos ou sistemas de inteligência artificial nas condições de trabalho, abrindo espaço para o nascimento de negociações coletivas para impor barreiras ao controle computacional que os sistemas de governança algorítmica possam desenvolver para organizar e controlar o ambiente de trabalho. Ainda sobre o artigo 64 do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis, no que diz respeito ao trabalho em plataformas digitais para prestação de serviços, também conhecido como *crowdsourcing*<sup>8</sup> e o uso do sistema de avaliação pelos clientes, dos serviços prestados pelos trabalhadores, a alteração protege os trabalhadores em plataforma do sistema de reputação digital. Sobre o sistema de reputação e seu uso indiscriminado na gestão dos trabalhadores, adverte o escritor e crítico da economia colaborativa, Tom Slee (2015),

Sistemas de reputação não são substitutos para regulação. Ao contrário, são um substituto para a estrutura gerencial da empresa e são ruins nisso. O sistema de reputação é um chefe que veio do inferno: um gerente errático, mal-humorado e sem transparência que pode te dispensar a qualquer momento, em um impulso, sem direito de defesa.

Esse sistema ainda coloca outros dois problemas para os

---

8. O *crowdsourcing* ou *crowdwork* consiste em tomar uma prestação de serviços, tradicionalmente realizada por um trabalhador e descentralizá-la até um cliente, através de um grande número de pessoas em forma de chamamento ou convocatória, tudo isso dentro do ambiente tecnológico da plataforma virtual, que permite unir oferta e demanda e ainda recebem uma porcentagem por cada serviço prestado.

trabalhadores. O primeiro é a tendência a vinculá-los a uma (ou poucas) plataformas, tendo em vista que somente se leva em consideração as avaliações feitas pelos clientes de uma determinada empresa, não havendo um mecanismo que possibilite a comunicação conjunta da análise do desempenho do trabalhador em diferentes empresas. Ou seja, a avaliação não é do trabalhador em geral, mas do seu desempenho em uma determinada plataforma. O segundo é a situação de estágio probatório sem fim que os trabalhadores vivenciam, uma vez que qualquer oscilação negativa de sua nota média abaixo dos parâmetros impostos pela plataforma é razão para suspensão ou desligamento (Kalil, 2020, p. 115).

Desse modo, conclui-se que ter o comitê de empresas a autonomia de conhecer as regras algorítmicas que influenciam a manutenção e direcionamento dos trabalhadores no trabalho em plataforma digital significa submeter o sistema de reputação digital ao conhecimento dos trabalhadores, o que significa uma maior transparência quanto ao padrão de influência digital que as empresas de plataforma digital programam para gerir seus trabalhadores.

Registra-se que no Brasil houve uma tentativa judicial, via pedido de cautelar antecipatória protocolado no Tribunal Superior do Trabalho, sob o número 1000825-67.2021.5.00.000, pela plataforma digital Uber do Brasil. A empresa buscava impedir que em outro processo houvesse a perícia algorítmica para identificar as condições em que se dava a distribuição de chamadas, a definição de valores a serem cobrados e repassados, a existência de restrições ou preferências em decorrência da avaliação, da aceitação ou da frequência de realização de corridas e o conteúdo das comunicações entre a plataforma e os motoristas.

Em sede de liminar, o Ministro Douglas Alencar, deferiu a cautelar solicitada pela Empresa demandante, sob o argumento de que se tratava de um “segredo de empresa”. (Vidigal, 2021). Com a *lei riders* e sua subordinação algorítmica ao comitê de trabalhadores, o posicionamento acima, sobre a perícia técnica interferir no segredo de empresa, não iria prosperar. Outrossim, perdem os milhares de trabalhadores em plataforma digital brasileiros, no aspecto probatório, por não permitir que a governança algorítmica seja revelada e indicada

sua relação com a direção da seleção e permanência dos trabalhadores. A segunda alteração foi a introdução da disposição adicional número 23 ao Estatuto dos Trabalhadores, com a seguinte redação:

Disposição adicional 23<sup>a</sup> Presunção de emprego no âmbito das plataformas digitais de entrega

Pelo que há estabelecido no artigo 8.1, se presume incluída no âmbito do Estatuto a atividade de pessoas que prestem serviços remunerados consistentes na entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria, por parte das empregadoras de exercem as atribuições empresariais de organização, direção e controle, de forma direta, indireta ou implícita, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital

A presunção do vínculo de emprego, aplicada aos entregadores digitais, representa um positivo avanço no âmbito judicial, já que inverter o ônus probatório para o responsável da plataforma digital comprove a relação de autônomo havida entre as partes, diante do que já tem sido decidido nos Tribunais Europeus<sup>9</sup>, oferece ao Brasil uma forma alternativa de solucionar os debates judiciais nos mais diversos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, que possui quatro decisões<sup>10</sup> sobre ausência de subordinação jurídica no trabalho em plataformas.

---

9. Na França, no Tribunal de Cassação em que se submeteu julgamentos das plataformas Take Eat Easy e Uber, foi decidido que há poder de direção e controle, em virtude da plataforma possuir sistema de geolocalização que permite seguir em tempo real a posição do entregador e a contabilizar o número total de quilômetros percorridos além de possuir poder de sanção, com a utilização de um sistema de bônus. Já no Tribunal Trabalhista da Alemanha, ao julgar o caso da plataforma mikrojobs, que oferece microtarefas, decidiu-se que o trabalho é exercido de acordó com diretrizes do contratante e que o crowdword realizado por meio de plataformas pode ser reconhecido como uma relação de emprego. No Tribunal Trabalhista da Bélgica, a Comissão Administrativa de Regulamentação da Relação de Trabalho, em um caso envolvendo a Uber, decidiu que o fato do motorista estar livre para dar sequencia ou não a uma oferta de trabalho, podendo negá-la, não impede o reconhecimento do vínculo de emprego. No Tribunal Trabalhista do Uruguai, ao julgar um caso da Uber, indicou que a recomendação número 198 da Organização Internacional do Trabalho admite a existencia de uma relação de emprego para além do trabalho subordinado clássico.

10. Processo Agravo de Instrumento 101036-14.2017.5.01.0042. Relatoria Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4<sup>a</sup> turma. Publicado em 01/10/2021; Processo Recurso de Revista 10555-54.2019.5.03.179. Relatoria Ministro Ives Gandra. 5<sup>a</sup> turma. Publicado em 05/03/2021; Processo Agravo de Instrumento 10575-88.2019.5.03.0003 – Relatoria Ministro Ives

Nesse sentido, alega o Professor Adrian Todolí (2021) que a nova regulamentação sobre os entregadores de aplicativo não ampliou o âmbito de proteção do Estatuto dos Trabalhadores, mas apenas inseriu um ônus de prova favorável aos empregadores de aplicativo. Desta forma, a alteração legislativa permitiu que as plataformas reavaliem a relação de autonomia que sustenta haver e modificar sua relação (Lara, 2021, *online*) com os trabalhadores, seja terceirizando os serviços com empresas de entrega já existentes, seja criando condições de trabalho em negociações coletivas específicas. Já para Antonio Baylos (2021, *online*), que comemora a nova legislação como forma de proteção social trabalhista para os entregadores em plataformas digitais, a presunção de emprego ofertada pela lei abre caminho para a negociação coletiva sobre condições de trabalho, jornada e salário, pontos silenciosos na novidade legislativa espanhola.

Desta forma, conclui-se que a “*Ley riders*” espanhola é vanguardista para o Brasil, não só pela sua forma de construção tripartite, conforme aconselhamento da Organização Internacional do Trabalho para as legislações nacionais que afetem as relações trabalhistas, mais principalmente por estabelecer novos direcionamentos para futuras ações judiciais.

Isto porque, ao submeter sua governança digital ao conhecimento dos trabalhadores, as plataformas digitais fornecem ferramentas para a proteção contra os resultados da reputação digital e ainda permite conhecer seu “segredo empresarial” quanto ao direcionamento das demandas e sua precificação. Em um segundo aspecto, a legislação espanhola também avança no debate judicial sobre relação de trabalho x relação de emprego mantido nos tribunais em todo o mundo, pela aplicação da inversão do ônus da prova estabelecido na nova legislação.

## Conclusões

O trabalho dos entregadores de aplicativo em plataformas digitais está presente em quase todo o mundo, fruto do desenvolvimento capitalista e da evolução das novas tecnológicas da comunicação e de serviços, contudo, pouco se soube previamente, no que diz res-

---

Gandra. 5ª turma. Publicado em 09/09/2020; Processo Tutela Cautelar Antecipatória 1000825-67.2021.5.00.000 – Perícia técnica – segredo empresarial. 28/05/2021

peito aos usuários consumidores e principalmente, por parte dos trabalhadores cadastrados na plataforma, como funciona o trabalho neste aplicativo digital, sua necessária vinculação aos termos e regras impostos pela empresa responsável pela plataforma, não havendo poder de barganha dos trabalhadores, nem a nível individual, quanto a jornada de trabalho e seus descansos e quanto aos valores recebidos por entregas e suas taxas, suspensões e desligamentos do aplicativo, quanto a nível coletivo, no que diz respeito as condições de trabalho nas ruas e avenidas, sem equipamento de proteção individual e sem local disponível para o adequado descanso e alimentação.

Dessa forma, pelos pontos investigados neste trabalho, percebe-se que ao analisar as relações de trabalho a partir do ponto de vista da perspectiva tradicional do trabalho subordinado, quanto aos horários, supervisores, local de trabalho dentro do ambiente físico da empresa, pode sim chegar à conclusão de que não se trata de trabalhadores subordinados. Mas como um novo arranjo de trabalho que a plataforma digital nos apresenta, é necessário analisá-lo sob o ponto de vista da reputação digital do dono da marca, a plataforma digital como meio de produção e responsabilidade da empresa dona da plataforma. Essa inovação na forma de desenvolver a subordinação está fazendo surgir, principalmente no Brasil, decisões judiciais que rechaçam a relação de emprego, optando por considerá-los como autônomos e com isso distanciando a proteção social trabalhistas destes entregadores em plataformas digitais.

Neste ponto, a análise e estudo da recém criada legislação espanhola, que apresenta presunção de empregabilidade para os entregadores em plataforma e submetem a governança algorítmica ao conhecimento dos trabalhadores, quanto suas formas de gestão, direção e controle, representa um horizonte para a o Brasil e para o mundo, primeiro por tratar-se de uma lei criada a partir de um diálogo social entre as forças assimétricas da relação laboral e o Estado, como sugere a Organização Internacional do Trabalho, e em seguida, por encerrar a dúvida sobre a classificação do trabalho dos entregadores em plataformas digitais como empregados em aplicativo, ao aplicar o ônus da prova favorável ao trabalhador, em matéria de caracterização da relação empregatícia.

Entretanto, também foi desenvolvido nesse estudo que a lei silenciou ao não relacionar outros trabalhos em plataforma no setor de transporte, microtarefas diversas como oferece a *Amazon Mechanical Turk*, sem falar o trabalho dos criadores de conteúdo das redes digitais, que ainda afeta outro ponto de proteção trabalhista que é a proibição do trabalho infantil.

Em outro aspecto, a presunção de vínculo de emprego não altera o conceito de empregado, estabelecida no âmbito de aplicação do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis, contudo cria um pressuposto processual que encerra o debate judicial sobre a relação de trabalho autônomo e a relação de emprego, presente nos Tribunais trabalhistas brasileiros, além de permitir, com essa possibilidade, o surgimento de negociações coletivas para dispor sobre jornada, salário e condições de trabalho decentes, que possam se adequar aos propositivos estabelecidos pela meta oito da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que versa sobre o trabalho decente e o crescimento econômico.

## Referências

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. Antunes, Ricardo. **Coronavírus: O trabalho sobre fogo cruzado**. São Paulo: Editora Boitempo, 2020.
- BAYLOS, Antonio. **Por fin la norma sobre los repartidores de plataformas (la ley “riders”) 2021**. Disponível em: <<https://baylos.blogspot.com/2021/05/por-fin-la-norma-sobre-los-repartidores.html>>. Acesso em: 20 set. 2023.
- CARVALHO, Murilo Sampaio Oliveira. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: Revisitando conceitos**. 2 ed. Curitiba. Editora Juruá. 2019;
- CARVALHO, Murilo Sampaio Oliveira, CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**. Out-Dez 2020.
- CARVALHO, Murilo Sampaio Oliveira, Carreli, Rodrigo. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**, Ed. Dialética, 2021.
- DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian. **The idea of labor**. Oxford, 2011.
- DELEUZE, Guiles. **Conversações 1972-1990**. Editora 34, 3 ed., 2013.
- DE STEFANO, Valerio. **The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig Economy”**. Internatio-

nal Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016. 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: 03 out. 2023.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Editora Sextante. 1a ed., 2001.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir** – Nascimento da prisão. Editora Vozes, 2008.

GROHMANN, Rafael. **Os Laboratórios do trabalho digital – entrevistas**. Editora Boitempo, São Paulo, 2021.

IPEA. **Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 18 ago. 2023.

KALIL R., **O Direito do Trabalho e o Capitalismo de Plataforma: A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais**, Blucher, 2020.

LARA, Daniel. **La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota**. Disponível em: <<https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

LUKÁCS, Georgio. **História e Consciência de Classe. Estudos sobre a dialética marxista**. Biblioteca do Pensamento moderno, 2 ed., São Paulo, 2012.

PRATO CHEIO: **O que o Milton Santos diria do Ifood?** Locução de Victor Matio-li, 25/06/21. Podcast. Disponível em: <<https://ojoioeotrigo.com.br/2021/06/o-que-o-milton-santos-diria-do-ifood-transcricao/>> Acesso em: 20 ago. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do Trabalho Precarizado**. Rio de Janeiro: Editora Elefante, 2017.

SLEE, Tom. **What's yours is mine: against the sharing economy**. New York: OR Books, 2015.

SADOSKI, Jathan. **Too Smart: How Digital Capitalism Is Extracting Data, Controlling Our Lives, and Taking Over the World**. Ed. Mit Press. 2020.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. **O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, A., Sánchez Ocaña, J.M., Kruithof Ausina A. **El trabajo en plataformas digitales al País Valencià: riesgos y oportunidades**. 2019.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos (Legal Changes Related to Employment Digitalisation: Comment Regarding the “Rider Act” and the Rights of Information Related to Algorithms)* (July 12, 2021). IUSLabor. **Revista d’anàlisi de Dret del Treball**, [en línea], 2021, n.º 2, Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3884805>>. Acesso em: 20 set. 2023.

VIDIGAL, Viviane. **Top Secret: Entre o segredo da fórmula da coca cola e do algoritmo da uber**. Disponível em: <<https://direitodotrabalhocritico.com/2021/06/01/top-secret-entre-o-segredo-da-formula-da-coca-cola-e-do-algoritmo-da-uber>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

