

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NA UNIÃO EUROPEIA, NA FRANÇA E NO BRASIL

REGULATION OF WORK IN DIGITAL PLATFORMS: BRIEF OVERVIEW ABOUT RECENT MEASURES IN THE EUROPEAN UNION, FRANCE AND BRAZIL

Rosane Gauriau*

RESUMO: O artigo visa a examinar, brevemente, as recentes iniciativas no âmbito da União Europeia, França e Brasil relativamente à regulação do trabalho em plataformas digitais. A crise sanitária da Covid-19 acelerou a transformação digital e a expansão dos modelos de negócios de plataforma digital na Europa e não foi diferente no Brasil. Nesse contexto, restou premente a necessidade de regular o trabalho em plataformas. A União Europeia propôs uma consulta aos parceiros sociais europeus, no contexto do artigo 154º (3) do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a fim de decidir o melhor meio de ação (legislativo ou não legislativo) para proteger os trabalhadores de plataforma digital. A França, tendo em vista os Relatórios de *experts* apresentados, a jurisprudência da *Cour de Cassation* e na continuidade das iniciativas legislativas anteriores, caminha em direção do diálogo social. No Brasil, igualmente, a pandemia evidenciou a necessidade de legislação específica sobre a matéria, sem que, todavia, fosse alcançado êxito.

PALAVRAS-CHAVE: Plataformas Digitais. Trabalho. União Europeia. França. Brasil.

ABSTRACT: This article aims to provide a brief overview of the recent measures in the European Union, France and Brazil regarding work in digital platforms. The Covid-19 pandemic crisis accelerated the digital transformation and development of digital platform business models in Europe and Brazil. In this context, it's urgent to have a legal framework to regulate the working conditions within digital platforms. The European Union has launched a consultation with the European social partners, in accordance with article 154 (3) of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), in order to decide the best measures to ensure better working conditions for the digital platform workers. In France, according to the expert reports, the jurisprudence of the Cour de Cassation and previous legislation are leaning toward social dialogue. In Brazil, the pandemic crisis highlighted the absence of legislation to protect the digital platform's worker force. Some initiatives of federal legislation were presented but were not successful.

KEYWORDS: Digital Platforms. Work Force. European Union. France. Brazil.

* Pesquisadora; jurista; doutora em Direito (*summa cum laude*) pela Université Paris 1- Sorbonne; mestre em Droit des Entreprises, Université d'Angers; membro associée du Centre Jean Bodin, Recherche Juridique et Politique, CJB, EA n° 4337, Université d'Angers; membro do Institut de Psychodynamique du travail, Paris; membro do Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne, Paris; membro dos Grupos de Pesquisas Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq) e Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GETRAB-USP/CNPq).

1 – Considerações iniciais

A pandemia de coronavírus (Covid-19) marca “um hiato traumático, um território inexplorado, cujos contornos ainda são amplamente desconhecidos”¹. Ela acelerou a transformação digital² no mundo do trabalho e o surgimento de novas formas de trabalho, ao mesmo tempo em que evidenciou desigualdades e injustiças associadas às condições de trabalho nas plataformas digitais, bem como a necessidade de que seja assegurado trabalho digno e decente a todos esses trabalhadores.

As plataformas digitais oferecem trabalho e renda adicional para pessoas que têm dificuldade para entrar no mercado de trabalho tradicional. Todavia, essas novas formas de trabalho estão associadas a más condições de trabalho que se traduzem, por exemplo, na ausência de remuneração mínima, de transparência das condições contratuais³, de insuficiente proteção social⁴, da ausência de garantias de formação profissional ou do direito à representação e à negociação coletiva⁵, sem olvidar a dimensão sem fronteiras desse tipo de trabalho⁶.

Segundo Relatório da OIT⁷ para a América Latina, restou notória a expansão das plataformas digitais de entrega (ou *delivery*) durante a pandemia da Covid-19 (evento conhecido como “pandelivery”)⁸. Considerados trabalhadores essenciais, os trabalhadores de plataformas digitais desempenharam, e continuam desempenhando, um papel importante durante as medidas de isolamento e *lockdown* garantindo à população acesso a serviços. Ao mesmo tempo, restou manifesta a situação vulnerável e precária em que se encontram, no tocante à exposição aos riscos à saúde, segurança e condições de trabalho⁹.

-
- 1 Parafraseando ALOISI, A. e DE STEFANO, V. Essential jobs, remote work and digital surveillance: addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ilr.12219>. Acesso em: 3 jul. 2021.
 - 2 KING, Howard. *What is digital transformation?* 21 nov. 2013. Disponível em: <https://www.theguardian.com/media-network/media-network-blog/2013/nov/21/digital-transformation>. Acesso em: 10 jul. 2021.
 - 3 Sobretudo quanto à questão do gerenciamento algorítmico.
 - 4 Principalmente, no tocante à saúde e à segurança no trabalho, p. ex., insuficiente proteção em caso de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.
 - 5 Ao contrário dos autônomos, eles não são representados por uma organização profissional.
 - 6 Logo, dificuldades em definir a residência do trabalhador, a sede da plataforma ou o local da prestação de serviços.
 - 7 *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf. Acesso em: 11 jul. 2021.
 - 8 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792838/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 jul. 2021.
 - 9 P. ex.: jornadas de trabalho longas e extenuantes, baixa remuneração, ausência de equipamentos de proteção, informalidade e volatilidade da renda, maior exposição a riscos de contágio, discriminação, assédio, etc.

Esse quadro também despertou atenção na União Europeia (UE). Isso, porque, atualmente, não há uma legislação dedicada ao trabalho em plataforma no espaço europeu e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) ainda não propôs uma solução satisfatória à questão¹⁰. Razões pelas quais a UE¹¹, tendo em vista o “modelo social europeu”¹² e alinhada aos princípios estabelecidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹³, bem como nos diversos instrumentos fixados no âmbito da UE, notadamente, a Diretiva 2019/1152¹⁴ e a Recomendação do Conselho sobre o acesso dos trabalhadores assalariados e não assalariados¹⁵, propôs consulta aos parceiros sociais europeus, no contexto do artigo 154º (3) do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)¹⁶, a fim de decidir sobre o melhor instrumento (legislativo ou não legislativo) para proteger os trabalhadores de plataforma digital.

A União Europeia pretende respeitar o potencial de criação de empregos das plataformas digitais de trabalho, garantindo a dignidade, o respeito e a proteção às pessoas que trabalham no espaço europeu, sem comprometer o direito de concorrência¹⁷.

-
- 10 A decisão exarada no processo *Yodel* apresenta poucas respostas sobre a qualificação jurídica da relação entre as plataformas digitais e seus trabalhadores. O TJUE, à luz da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, lista uma série de situações fáticas que em teoria demonstrariam a independência e autonomia reais do trabalhador e afastariam o reconhecimento de vínculo de subordinação. Mas conclui afirmando que cabe ao órgão jurisdicional nacional, caso a caso, reconhecer ou não, a qualificação de trabalhador, segundo a Diretiva 2003/88. *Case C-692/19, B x Yodel Delivery Network Ltd*, 22 April 2020. ECLI:EU:C:2020:288. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:62019CO0692>. Acesso em: 6 jul. 2021.
- 11 Recomendação do Conselho da União Europeia, de 8 de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/C 387/01). Disponível em: <https://op.europa.eu/s/pkUA>. Acesso em: 5 jul. 2021.
- 12 Nos termos dos artigos 3º e 9º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a União tem como objetivos, nomeadamente, promover o bem-estar dos seus povos e empenhar-se no desenvolvimento sustentável da Europa, assente numa economia social de mercado altamente competitiva que tem como meta o pleno emprego e o progresso social.
- 13 Em 2017, o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão da União Europeia proclamaram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a fim de, dentre outros, assegurar e promover melhores as condições de vida e de trabalho na Europa. O Pilar estabelece 20 princípios fundamentais para uma Europa social mais equitativa e inclusiva. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt. Acesso em: 6 jul. 2021.
- 14 Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>. Acesso em: 6 jul. 2021.
- 15 Para os fins deste artigo, o termo *assalariado* equivale, em grande parte, ao empregado celetista brasileiro.
- 16 Tratado sobre o funcionamento da União Europeia. C 202/49 (versão consolidada). JOUE 07/06/2016. Disponível em: http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj. Acesso em: 6 jul. 2021.
- 17 A questão relativa ao direito da concorrência será analisada em separado, conforme prevê a Consulta-C (2021) 1127 final. *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. (24.02.2021). Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23655&langId=en>. Acesso em: 7 jul. 2021. V., ainda, art. 151º do TFUE.

Tais medidas, todavia, não excluem as iniciativas dos Estados-Membros da União Europeia em oferecer maior e melhor proteção social a todas as formas de trabalho, incluindo o trabalho por meio de plataformas digitais: é o que se verifica, por exemplo, na França, que desde 2016 procura promover um quadro jurídico adaptado aos trabalhadores de plataforma, considerados como “travailleurs indépendants”¹⁸. Assim, recentemente, na continuidade da evolução jurídica da matéria no país, o legislador francês editou norma visando a estimular o diálogo social no setor de plataformas digitais de mobilidade.

No Brasil, apesar dos inúmeros projetos de lei apresentados¹⁹, da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de considerar que os trabalhadores de plataforma digitais são trabalhadores autônomos²⁰, normalmente, MEI – Microempreendedor Individual²¹, a questão ainda não foi objeto de regulamentação legislativa.

Feitas essas considerações iniciais, cumpre analisar, primeiramente, a situação atual, no que toca à regulamentação do trabalho e proteção dos trabalhadores de plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil, *STATUS QUO* (1). Num segundo momento, num exercício heurístico, serão examinados os horizontes que se descortinam na hipótese de possível legislação ou negociação coletiva sobre o tema, no âmbito europeu, francês ou brasileiro, *QUO VADIS* (2).

2 – *Status quo*

A União Europeia implementou um processo de consulta dos parceiros sociais sobre as medidas que podem ser tomadas para regulamentar o estatuto jurídico dos trabalhadores de plataformas, bem como para lhes assegurar uma

18 O estatuto jurídico do “travailleur indépendant” aproxima-se da noção brasileira de trabalhador autônomo.

19 V. Relatório do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito (São Paulo) apresentando compilação sobre os projetos de lei visando à regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Brasil: “Briefing temático #2: Trabalho sob demanda no Congresso 2010-2020” – um oceano de possibilidades – versão 1.0”. São Paulo: FGV, Direito, 29 jan. 2021. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29942>. Acesso em: 24 jun. 2021.

20 AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT 11.09.2020; RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT 07.02.2020; AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Rel.^a Min^a Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 31.01.2019; RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05.03.2021.

21 Ou também Eireli – Empresário Individual de Responsabilidade Limitada ou Sociedade Limitada. V. Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, que alterou o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006) criou a figura do Microempreendedor Individual. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, alterada pela Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, e Resolução nº 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional.

proteção social mínima no espaço da UE (A). Na França, após tímidas tentativas legislativas, relatórios de *experts* e tendo em vista a jurisprudência da *Cour de Cassation*, o diálogo social parece ser a pista privilegiada pelo legislador (B). No Brasil, apesar da pandemia da Covid-19 e do agravamento das condições laborais precárias e da vulnerabilidade dos trabalhadores de plataformas, o legislador permanece omissivo e o diálogo social, inexistente (C).

2.1 – Regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia

Há algum tempo a União Europeia debruça-se sobre o trabalho em plataformas e a transição digital, como testemunham, p. ex., as iniciativas contidas no Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 20 de junho de 2019, relativo à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha²², na Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 20 de junho de 2019, sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia²³, na Diretiva (UE) 2019/770 do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 20 de maio de 2019, sobre certos aspectos relativos aos contratos de fornecimento de conteúdos e serviços digitais²⁴, bem como a proposição apresentada pela Comissão Europeia, em 15 de dezembro de 2020, a fim de regulamentar os serviços digitais e modificar a Diretiva 2000/31/CE, o Parecer do Comitê Econômico e Social Europeu, de 18 de setembro de 2020, intitulado “empregos justos na economia de plataforma”, o Parecer do Comitê Europeu de Regiões, de 05 de dezembro de 2019, sobre um enquadramento europeu para a economia colaborativa, sem olvidar o Acordo-Quadro dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização, de junho de 2020²⁵.

Na continuidade dessas iniciativas, em 08 de novembro de 2019²⁶, o Conselho da União Europeia publicou uma Recomendação (2019/C 387/01) em atenção aos Estados-Membros versando sobre o acesso dos trabalhadores assalariados e não assalariados à proteção social. Sublinhou que “a proteção social é considerada adequada quando permite aos indivíduos manter um nível de vida digno, compensar de forma razoável a perda de rendimentos, viver com dignidade e não afundar na pobreza”. E que:

22 Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1150/oj>. Acesso em: 6 jul. 2020.

23 Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>. Acesso em: 6 jul. 2020.

24 Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/770/oj>. Acesso em: 6 jul. 2020.

25 Disponível em: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf. Acesso em: 7 jul. 2021.

26 Recomendação do Conselho da União Europeia, de 8 de novembro de 2019 (2019/C 387/01), *cit.*

“os sistemas de proteção social são, nas suas diferentes formas, a pedra angular do modelo social europeu e do bom funcionamento de uma economia social de mercado. A função essencial da proteção social consiste em proteger as pessoas contra as consequências financeiras de riscos sociais, tais como a doença, a velhice, os acidentes de trabalho e a perda de emprego, prevenir e atenuar a pobreza, e manter um nível de vida digno. Sistemas de proteção social bem concebidos podem igualmente facilitar a participação na vida ativa (...) desempenham também um papel importante de estabilizadores automáticos, ao nivelar o consumo ao longo do ciclo econômico.”²⁷

Assim, em 17 de dezembro de 2020, o Parlamento Europeu adotou uma Resolução versando sobre uma “Europa social forte para transições justas” (nº 020/2084INI), conclamando a Comissão Europeia a propor uma Diretiva relativa a direitos e condições de trabalho dignos na economia digital que contemplem todos os trabalhadores, incluindo os contratos e formas de trabalho atípicas, os trabalhadores de empresas de plataformas digitais e os trabalhadores por conta própria²⁸. O objetivo é a elaboração de uma iniciativa legislativa para melhorar as condições laborais dos trabalhadores das plataformas até o final de 2021, a fim de lhes assegurar maior e melhor proteção social, independentemente do estatuto jurídico²⁹.

Para tanto, a Comissão Europeia, nos termos dos artigos 153º a 155º do TFUE, propôs uma consulta (em duas fases) aos parceiros sociais europeus. O objetivo da consulta é convidar os sindicatos europeus a expressarem suas opiniões sobre a necessidade e a orientação de uma possível ação da UE para melhorar as condições laborais dos trabalhadores de plataformas digitais. Se, após essa consulta, a Comissão considerar desejável uma ação da UE, consultará os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista. Estes últimos enviarão à Comissão um parecer ou uma recomendação. A duração da consulta

27 Consid. nº 8, *cit.*

28 V. Ponto 27, que reconhece, dentre outros, que o trabalho justo e socialmente sustentável e a participação real dos trabalhadores na delimitação das condições de trabalho são muito importantes nas plataformas digitais e que os trabalhadores devem influenciar democraticamente na governança do trabalho; que os benefícios da digitalização devem ser equitativamente partilhados e que os trabalhadores do setor digital devem gozar dos mesmos direitos e condições de trabalho que vigoram nos outros setores. A Comissão deve propor uma diretiva relativa a direitos e condições de trabalho dignos na economia digital que contemplem todos os trabalhadores, incluindo os contratos e formas de trabalho atípicas, os trabalhadores de empresas de plataformas digitais e os trabalhadores por conta própria; Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0371_PT.html. Acesso em: 6 jul. 2020.

29 *COM(2020) 14 final*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014>. *COM(2020) 690 final*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2020:0690:FIN>. Acesso em: 7 jul. 2020.

não pode exceder nove meses, salvo prorrogação decidida em comum pelos parceiros sociais e pela Comissão.

Ressalte-se que, por ocasião das consultas, os parceiros sociais europeus podem informar à Comissão Europeia a intenção de celebrarem um acordo coletivo europeu sobre as condições laborais dos trabalhadores de plataformas digitais, nos termos do artigo 154º (4) do TFUE. Nesse caso, a Comissão suspenderá os seus trabalhos. Havendo acordo, o Parlamento Europeu é informado dessa adoção. O Conselho delibera por unanimidade sempre que o acordo em questão contiver uma ou mais disposições relativas a um dos domínios em relação aos quais, por força do artigo 153º (2) da TFUE, seja exigida a unanimidade.

Consulta aos parceiros sociais europeus. Na primeira fase, a Comissão Europeia consultou os parceiros sociais europeus sobre a possível direção de uma iniciativa e, na segunda fase, consultará sobre o conteúdo dessa iniciativa. Esse processo de consulta permite aos parceiros sociais influenciar diretamente o conteúdo das propostas no domínio da política social, no seio da União Europeia. Durante a primeira fase de consulta, como dito, os parceiros sociais podem iniciar uma negociação coletiva sobre essa questão. Se não o desejarem, a Comissão lançará a segunda fase do processo de consulta, a fim de obter a opinião dos parceiros sociais sobre o conteúdo da medida a ser tomada pela União Europeia. A Comissão Europeia deverá apresentar uma iniciativa/orientação até ao final do ano de 2021.

Primeira consulta. Em 24 de fevereiro de 2021³⁰, a Comissão Europeia lançou a primeira fase³¹ de consulta dos parceiros sociais europeus³² sobre “uma possível ação para enfrentar os desafios relacionados às condições de trabalho nas plataformas digitais”. No seu relatório sobre “uma Europa social forte para transições justas”³³, o Parlamento Europeu exorta a Comissão Europeia a propor uma Diretiva sobre direitos e condições de trabalho dignas na economia digital,

30 V. C (2021) 1127 final, cit.

31 De 24 de fevereiro de 2021 a 7 de abril de 2021.

32 Foram consultados: Organização dos trabalhadores: *European Trade Union Confederation (ETUC); Council of European Professional and Managerial Staff (Eurocadres); CEC European Managers; European Confederation of Independent Trade Unions (CESI); European Transport Workers' Federation (ETF); European Cockpit Association (ECA)*. Organização dos empregadores: *BusinessEurope; SGI Europe; SMEunited; the Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET); Association of Hotels, Restaurants, Bars and Cafés in Europe (HOTREC); World Employment Confederation-Europe (WEC-Europe); European Federation of Retail, Wholesale and International Traders (EuroCommerce) e Airline Coordination Platform*.

33 Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0233_EN.html. Acesso em: 7 jul. 2021.

abrangendo todos os trabalhadores, incluindo aqueles com contratos atípicos, trabalhadores em empresas de plataforma e trabalhadores independentes³⁴.

O objetivo desta primeira fase de consulta foi convidar os parceiros sociais europeus a opinarem sobre a necessidade e a orientação de uma ação legislativa ou não legislativa da União Europeia, que vise à melhoria das condições laborais no contexto do trabalho de plataformas. A consulta tratou, por exemplo, do estatuto profissional; condições de trabalho, principalmente em matéria de saúde e segurança laboral; acesso à proteção social adequada, à representação e à negociação coletiva, oportunidades de formação e treinamento profissional; o gerenciamento algorítmico e regras claras para os trabalhadores de plataformas que operam entre fronteiras na União Europeia³⁵.

Em resposta à consulta, as organizações sindicais concordaram, dentre outros, que devem ser asseguradas condições de trabalho justas para todos os trabalhadores de plataforma e um nível mínimo de proteção social, independentemente da qualificação jurídica (de empregado ou não empregado). Deve haver ainda uma regulamentação acerca do papel dos algoritmos, sobre a efetividade do direito à negociação coletiva e do direito à formação profissional para todos os que trabalham por meio de plataformas digitais.

Segunda consulta. Com base nas respostas apresentadas pelos parceiros sociais europeus na primeira consulta, a Comissão Europeia concluiu que a União Europeia deve tomar medidas para garantir os direitos laborais fundamentais para as pessoas que trabalham por intermédio de plataformas digitais. Essa necessidade revelou-se ainda mais premente diante da crise gerada pela pandemia da Covid-19 e o desenvolvimento exponencial das plataformas digitais.

Nessa segunda fase³⁶, serão reunidos os principais resultados da primeira fase. O objetivo é o de aprofundar a análise dos elementos identificados e definir junto aos parceiros sociais europeus os instrumentos hábeis para garantir condições de trabalho dignas e o crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na União Europeia. A consulta visa, ainda, a recolher as opiniões dos parceiros sociais sobre os instrumentos e o conteúdo dos instrumentos que a União pode adotar, tanto os instrumentos legislativos (Diretiva ou Recomen-

34 Disponível em: https://ec.europa.eu/france/news/20210224/consultation_publique_travailleurs_plateformes_fr. Acesso em: 7 jul. 2021.

35 Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_21_656. Acesso em: 8 jul. 2021.

36 *Protéger les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes: la Commission lance la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux. 15/06/2021. Second-stage consultation of social partners on improving the working conditions in platform work (2021)*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=10025&furtherNews=yes>. Acesso em: 4 jul. 2021.

dação) como não legislativos. A Comissão convida-os a tomar uma decisão até o final de setembro de 2021³⁷.

Como há poucas chances de que os parceiros sociais europeus iniciem negociações coletivas sobre a matéria, a Comissão Europeia possivelmente apresentará uma medida sobre as condições de trabalho dos trabalhadores da plataforma até o final do ano de 2021.

Enfim, ressalte-se que toda e qualquer iniciativa da União Europeia ocorrerá no pleno respeito das competências nacionais (legislação/usos e costumes) dos Estados-Membros e da autonomia dos parceiros sociais. Todas as opções devem ser complementares à legislação existente na União Europeia. Em princípio, não está prevista a criação de um “terceiro estatuto” no nível da União, mas será respeitada a opção de alguns Estados-Membros de introduzir esse “terceiro estatuto” nas respectivas legislações nacionais. Dependendo da concepção e do objetivo, as medidas da UE podem ter como alvo todas as pessoas que trabalham utilizando plataformas digitais, sem considerar o estatuto jurídico (assalariado ou não assalariado), ou ser limitadas aos *workers*³⁸ (incluindo-se também os trabalhadores com uma classificação incorreta de seu estatuto jurídico). A União Europeia pode também decidir abranger todas as plataformas de trabalho digitais ativas na UE, ou apenas certos tipos de plataforma de trabalho, ou certos tipos de modelos de plataforma de negócios. Essas medidas podem fazer parte de um pacote de instrumentos vinculativos e não vinculativos³⁹.

2.2 – Regulação do trabalho em plataformas digitais na França

Na França, como nos demais Estados-Membros⁴⁰ da União Europeia, as plataformas digitais estão no centro da atualidade jurídica⁴¹.

37 A segunda fase da consulta teve início em 15.06.2021 e deve terminar no final de setembro de 2021.

38 V. *Employment status*. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status> E ainda: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-employment-by-status/>. Acesso em: 12 jul. 2021.

39 *C(2021) 4230 final. Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. Brussels, 15.06.2021. {SWD(2021) 143 final}. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24094&langId=pl>. Acesso em: 8 jul. 2021.

40 CLEYNENBREUGEL, Pieter Van. *Plateformes en ligne et droit de l'Union européenne. Un cadre juridique aux multiples visages*. Bruylant, 2021.

41 Para acessar a integralidade da legislação e jurisprudência francesas mencionada neste artigo, v. <https://www.legifrance.gouv.fr>.

A *Loi du 8 août 2016*⁴² se interessou, pela primeira vez, pelos trabalhadores de plataforma⁴³. A lei definiu a figura do trabalhador de plataforma, como um trabalhador independente (*travailleur indépendant*), bem como reconheceu a responsabilidade social das plataformas digitais⁴⁴. Concretamente, a partir dessa lei, os trabalhadores de plataforma têm direito, sob condições, do pagamento total ou parcial de uma contribuição contra o risco de acidentes de trabalho (seguro), direito à formação profissional, liberdade de associação e organização sindical, bem como de um “aparente” direito de greve.

Na continuidade dessa legislação, em 2019, a Lei de Orientação de Mobilidades (*Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, Loi d’orientation des mobilités*) previu a possibilidade das plataformas de mobilidade, no setor de transporte em automóvel com condutor ou entrega de mercadorias por meio de veículo de duas ou três rodas, motorizado ou não, de constituírem uma “Carta”⁴⁵ determinando as condições de exercício da responsabilidade social das plataformas. Instituiu, ainda, uma presunção de não assalariado dos trabalhadores independentes de plataformas. Essa presunção foi afastada pelo *Conseil Constitutionnel*⁴⁶ ao entendimento de que uma “Carta” não pode de *per se* estabelecer presunção de não assalariado, apenas o Juiz ou o legislador têm competência para tanto.

No prosseguimento dessa decisão, a jurisprudência da *Cour de Cassation* considerou que o *statut* de trabalhador independente atribuído ao motorista-parceiro da Uber é fictício e reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, alinhando-se à sua jurisprudência constante⁴⁷, segundo a qual está caracterizada a subordinação em razão de “l’intégration à un service organisé”, teoria que

42 *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. Também denominada “*Loi Travail* ou *loi El Khomri*”.

43 V. artigo 60, que instituiu os artigos L.7342-1 a L.7345-6 no Código do Trabalho. V., ainda, *Ordonnance n° 2019-964 du 18 septembre 2019 e Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019*.

44 O trabalhador plataforma é aquele que utiliza no exercício da sua atividade profissional uma ou mais plataformas de intermediação digital definidas no artigo 242 *bis* do Código Geral de Impostos, ou seja, qualquer empresa, independentemente do seu local de estabelecimento, que, enquanto operador de plataforma, coloca pessoas em contato a distância, por via digital, com vista à venda de um bem, à prestação de um serviço ou à troca ou partilha de um bem ou serviço. V. arts. Articles L7341-1 à L7345-6 do Código do Trabalho e *Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique, article 49*.

45 Uma espécie de carta de intenções, de recomendações, código de conduta e a caráter facultativo.

46 *Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019, loi d’orientation des mobilités, non-conformité partielle*.

47 Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ. V, n° 386; Cass. soc., 1^{er} déc. 2005, n° 05-43.031 à n° 05-43.035, Bull. civ. V, n° 349; Cass. soc., 22 mai 1997, n° 99-15.455, Bull. civ. V, n° 188; Cass. soc., 4 déc. 1997, n° 96-16.442, Bull. civ. V, n° 419; Cass. ass. plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210, Bull. civ. ass. plén., p. 13.

se assemelha ao que denominamos, no Brasil, de subordinação estrutural⁴⁸. Para a *Cour de Cassation*, a subordinação revela-se, principalmente, em que o serviço de intermediação da plataforma Uber é essencial ao trabalho realizado pelo trabalhador. Isso, porque a Uber cria e regula uma oferta preexistente de demanda por transporte urbano e controla, ao mesmo tempo em que oferece, a sua organização e o acesso por parte daqueles que pretendem utilizar essa oferta (motoristas e clientes). Já o Tribunal Superior do Trabalho, como sabido, entendeu tratar-se de um trabalhador autônomo, submetido às regras de um contrato de parceria⁴⁹.

Ocorre que, apesar dessa decisão da *Cour de Cassation*, a celeuma continua em torno da proteção social desses trabalhadores e de seu *statut juridique*.

O Governo francês, que há muito solicita a *experts* Relatórios⁵⁰, com vistas a solucionar a questão do estatuto jurídico desses trabalhadores, adotou recentemente a via do diálogo social, eximindo-se, assim, de legislar sobre a matéria. O objetivo é de construir uma regulação coletiva entre as plataformas e os legítimos interlocutores dos trabalhadores independentes, seja para construir um diálogo entre os trabalhadores e as plataformas, seja para representá-los nas consultas organizadas pelo Poder Público. Em outras palavras, a condição de independente deve ser preservada, um diálogo social deve ser organizado entre os parceiros para reequilibrar as relações contratuais e torná-las compatíveis com a condição laboral e a proteção social acordada a esses trabalhadores. Para tanto, o Governo francês editou, em 21 de abril de 2021⁵¹, a *Ordonnance* n°

48 Cass Soc. 4 mars 2020, F.P.P+B+R+I, n° 19-13.316 (arrêt n° 374).

49 GAURIAU, Rosane. Uber: entre autonomia e subordinação. Estudo comparado franco-brasileiro em tempos de Covid-19. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v.23 n. 32, p. 145-175, 2020.

50 P. ex: Rapport Bruno Mettling (2015), Rapport Frouin (2020) e Rapport Paul-Henri Antonmattei (2008).

51 Relativo às modalidades de representação dos trabalhadores independentes que utilizam plataformas para a sua atividade e às condições de exercício dessa representação. JORF 22.04.2021. V. também: Decreto de 22 de abril de 2021. (*Décret 2021-501 du 22 avril 2021, JORF 25.04.2021*) em aplicação da *loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019* (e artigos L. 1326-2 et L. 1326-3 do *Code des Transports*) estabelece regras destinadas às plataformas de transporte e as plataformas de entrega de bicicletas – 2 ou 3 rodas – e os seus trabalhadores (considerados trabalhadores independentes). Dentre as regras que estabelece, impõe às plataformas a obrigação de publicarem no seu *site*, de maneira justa, clara e transparente, os indicadores relativos à duração da atividade (horas trabalhadas, duração de um serviço e tempo de espera antes de receber uma proposta de serviço) e remuneração da atividade dos seus trabalhadores, durante o ano civil anterior. As plataformas terão que publicar esses indicadores em seu *site* no dia 1º de março de cada ano, sendo os indicadores calculados a partir dos dados do ano-calendário anterior, sob pena de pagamento de multa por trabalhador. A primeira publicação ocorrerá em 1º de março de 2022. Por derrogação, serão considerados os dados do período entre 1º de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021.

2021-484⁵² “relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d’exercice de cette représentation”, com vistas a fomentar o diálogo social⁵³. A finalidade é estimular a negociação coletiva como meio de delegar aos parceiros sociais a organização dos direitos e obrigações dos trabalhadores e das plataformas nos setores de transporte com motorista e os de entrega de mercadoria em veículo de duas ou três rodas, motorizados ou não. A *Ordonnance* deverá ser completada por disposições que especificarão as modalidades de negociação coletiva entre plataformas de mobilidade, representantes das plataformas e o perímetro da negociação.

O texto altera o Código do Trabalho⁵⁴ e introduz dispositivos dedicados aos trabalhadores que utilizam uma plataforma de mobilidade digital. Apenas foram contemplados, como mencionado, os trabalhadores de plataformas de transporte com motorista e os de entrega de mercadoria em veículo de duas ou três rodas, motorizados ou não⁵⁵.

Foi criado um estabelecimento administrativo público dedicado a essas questões, denominado “Autoridade de Relações Sociais de Plataformas de Emprego” (*Autorité des Relations Sociales des Plateformes d’Emploi – ARPE*). A ARPE submete-se ao Ministério do Trabalho e ao Ministério dos Transportes, e é responsável pela regulação das relações entre as plataformas de mobilidade e os trabalhadores independentes. Dentre suas missões, destaque-se: organizar a eleição nacional dos representantes dos trabalhadores independentes de plataformas, administrar o financiamento da formação e indenização desses trabalhadores, bem como a proteção contra os riscos de discriminação. E, ainda, acompanhar o desenvolvimento do diálogo social, desempenhar um papel de observatório das atividades das plataformas digitais de emprego, etc.⁵⁶.

52 *Ordonnance* é um texto emanado do Poder Executivo em matérias de competência do Poder Legislativo (art. 38 da Constituição). Equivale, provavelmente, ao Decreto ou Decreto-Lei brasileiro.

53 A *Ordonnance* citada foi autorizada (*Habilitation*) nos artigos 40 e 48 da *loi d’orientation des mobilités*. O dispositivo autoriza o Governo a tomar as medidas necessárias para determinar as modalidades de representação dos trabalhadores independentes (v. artigos L. 7341-1 e L.7342-1 do Código do Trabalho) e as condições de exercício dessa representação.

54 V. artigos L.7343-1 à L.7343-20 e artigos L.7345-1 à L.7345-6 do Código do Trabalho.

55 V. *Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d’association*.

56 AARPE é administrada por um Conselho de Administração e dirigido por um Diretor-Geral. O Conselho de Administração inclui, além do seu Presidente, representantes do Estado, um Deputado e um Senador, representantes das organizações representativas dos trabalhadores em nível setorial e representantes das plataformas. Inclui também indivíduos nomeados devido aos seus conhecimentos em economia digital, diálogo social e direito comercial. O Presidente do Conselho de Administração e o Diretor-Presidente são nomeados por Decreto (artigo L. 7345-2 do Código do Trabalho).

DOCTRINA

A representação dos trabalhadores é feita por organizações sindicais que devem atender aos critérios de representatividade extraídos da legislação trabalhista, como, por exemplo, respeito aos valores republicanos, independência, transparência financeira, número de afiliados, etc.⁵⁷. Nesses dois setores de atividade (de transporte com motorista e o da entrega de mercadoria em veículo de duas ou três rodas, motorizados ou não) que representam cerca de 100.000 trabalhadores franceses será organizada uma eleição nacional, num único turno e por votação eletrônica, de forma a permitir aos trabalhadores independentes nomear as organizações que os representarão numa futura negociação coletiva com as plataformas. Será um *scrutin sur sigle*, ou seja, vota-se em acrônimo e não em um candidato em particular⁵⁸. A condição de antiguidade necessária para ser eleitor fica reduzida a três meses de atividade no setor.

A *Ordonnance* mantém o princípio de uma eleição nacional a cada quatro anos. Excepcionalmente, a primeira votação ocorrerá antes de 31 de dezembro de 2022.

Os representantes indicados pelas organizações representativas sindicais gozarão de garantias especiais, a fim de protegê-los contra qualquer forma de discriminação em decorrência de seu mandato. O desligamento da conta (ruptura do contrato) que os vincula a uma plataforma estará sujeito à autorização prévia da ARPE. Essa autorização também é exigida quando o trabalhador independente tiver comprovado que a plataforma tem conhecimento da iminência da sua nomeação como representante, bem como durante os seis meses subsequentes ao fim do mandato do representante. A autorização só será emitida se a rescisão não estiver relacionada às funções de representação sindical do trabalhador, sob pena de indenização pela plataforma, em razão de ruptura pronunciada em desrespeito às disposições protetoras. Esses representantes também se beneficiarão do direito à formação ao diálogo social, com o fito de dispor dos instrumentos e conhecimentos necessários à implementação de um diálogo social equilibrado. O financiamento dessa formação ficará a cargo da ARPE e as modalidades serão fixadas por futuro Decreto⁵⁹.

57 V. artigos L.7343-3 e L. 2121-1 do Código do Trabalho.

58 V. artigo L. 7343-7 do Código do Trabalho.

59 O representante terá direito ao pagamento, pela plataforma, de uma indenização correspondente à totalidade dos danos sofridos durante o período compreendido entre a resolução do contrato e o fim do período de proteção (ou seja, seis meses após o fim do mandato de representação). Quando o representante considerar sofrer uma diminuição da atividade, em razão de seu mandato de representação, ele pode recorrer ao Tribunal, cuja sede e jurisdição são fixadas por Decreto, e pleitear indenização pelos prejuízos causados. V. artigos L.7343-17 e L.7343-18 do Código do Trabalho.

Dentre os possíveis temas de negociação coletiva podem ser contemplados: o papel do algoritmo na organização do trabalho, os métodos de supervisão, monitoramento e controle do trabalhador e, ainda, o sistema de notas/classificação pelo cliente. Mereceria igualmente discussão o compartilhamento e uso de dados pessoais, a proteção contra comportamentos discriminatórios e assédio moral. E, ainda, direito à remuneração mínima, controle da jornada de trabalho, proteção à saúde (seguros-saúde, acidente de trabalho ou doença profissional), segurança (fornecimento de equipamentos de proteção individual), proteção à maternidade ou paternidade, bem como o direito à formação profissional. Enfim, garantias de exercício pleno da liberdade sindical ou de associação e do direito à negociação coletiva.

A *Ordonnance* nº 2021-484, de 21 abril de 2021, estabelece os primeiros elementos de uma representação dos trabalhadores das plataformas de mobilidade, lançando as bases para um futuro diálogo social. A implementação de um direito à negociação coletiva será provavelmente lenta, mas esse é para o legislador francês⁶⁰ o caminho a ser privilegiado para os trabalhadores de plataforma, ao menos no setor abrangido pelo texto legal. Essa perspectiva francesa elege a negociação coletiva para preencher a omissão do legislador em assegurar direitos mínimos para trabalhadores de plataformas e denota sua opção em delegar aos parceiros sociais a criação de um direito *sui generis* e *sur mesure*, no particular.

2.3 – Regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil

No Brasil, diversos projetos de lei foram apresentados, antes e durante os primeiros meses da pandemia, com vistas à regulação do trabalho em plataformas digitais, sem, todavia, terem logrado êxito. E embora haja, como mencionado, jurisprudência do TST, no sentido de considerar que os trabalhadores de plataforma digitais são trabalhadores autônomos e, em regra geral, MEI – Microempreendedor Individual, o legislador permanece omissos no tema.

Segundo pesquisa da FGV⁶¹, com o advento da Covid-19⁶² e as manifestações dos entregadores de plataformas (*Breque dos App*⁶³) houve uma

60 E também para outros pesquisadores, como: ALOISI, A. e DE STEFANO, V. *cit.*

61 V. Relatório do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito, São Paulo, *cit.*

62 JESUS, Ana Beatriz Bueno de; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; CARMO, Jéssica Lima Brasil. Relações de trabalho por plataforma digital de entrega na pandemia de COVID-19: uma análise crítica das implicações jurídicas e sociológicas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 4, p. 50-66, out./dez. 2020.

63 O objetivo foi o de dar visibilidade às precárias condições laborais desses trabalhadores, num contexto de início de pandemia da Covid-19. “Os motociclistas e ciclistas reclamavam do valor por quilome-

intensificação do número de projetos de lei apresentados em 2020, com vistas a assegurar uma base legal mínima de direitos sociais a esses trabalhadores. Dentre eles, são destacados os Projetos de Leis ns. 1.665/2020, 3.748/2020, 3.570/2020 e 4.172/2020.

O Projeto de Lei nº 1.665/2020, de autoria do Deputado Ivan Valente (PSOL/SP) e outros, dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega somente durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19)⁶⁴.

O Projeto de Lei nº 3.748/2020, de autoria da Deputada Tabata Amaral (PDT/SP) e outros (apensado ao PL nº 6.015/2019), institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda, definido como aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda. O projeto prevê normas específicas para esse novo regime que não se submeterá aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, exceto no tocante às convenções coletivas de trabalho, às multas e aos processos administrativos. Visa, assim, a assegurar um mínimo de proteção social, em matéria de remuneração, proteção à saúde e segurança desses trabalhadores e ações para prevenção do assédio, da violência e da discriminação no trabalho. É garantido, por exemplo, o direito à licença-maternidade, o afastamento remunerado em caso de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho e seguro-desemprego, sob condições, etc.⁶⁵.

O Projeto de Lei nº 3.570/2020, de autoria do Senador Jaques Wagner (PT/BA), institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). O projeto propõe firmar por meio de contratos coletivos os direitos, obrigações e condições de trabalho. Inexistindo acordo, o Poder Público Municipal fixará, mediante Decreto, uma base mínima de direitos ao trabalhador⁶⁶.

tragem, que resultava na necessidade de trabalhar por tempo acima do aceitável. Postulavam aumento da taxa mínima por entrega; fim dos bloqueios ou desligamento ‘sem motivo’; fim do sistema de pontuação, que na prática obrigava o trabalho nos finais de semana; direito ao seguro contra roubo, seguro acidente e seguro vida; equipamentos de proteção contra o coronavírus e auxílio-doença, caso contraíam a Covid-19 e precisem parar de trabalhar para se recuperar”. *Vá de Bike. Os motivos da greve dos entregadores de aplicativos*. Jun. 2020. Disponível em: <https://vadebike.org/2020/06/grevedos-entregadores-de-aplicativo-paralisacao-nacional-reivindicacoes-motivos/>. Acesso em: 9 jul. 2021.

64 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2244218>. Acesso em: 7 jul. 2021.

65 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 7 jul. 2021.

66 Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143149>. Acesso em: 1º jul. 2021.

O Projeto de Lei nº 4.172/2020, de autoria do Deputado Henrique Fontana (PT/RS) e outros (apensado ao PL nº 3.797/2020), dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho por prazo indeterminado em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Prevê diversos direitos sociais (remuneração, férias, gratificação natalina, direito de greve, seguro-desemprego, etc.), o fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual, bem como a redução dos riscos inerentes ao trabalho⁶⁷.

Relativamente à possibilidade de negociação coletiva, vale destacar que o *Breque dos App* foi um marco em matéria de representação coletiva e de resistência dos trabalhadores de plataformas digitais evidenciando novas formas de associação, de auto-organização e de manifestação, diversas do atual modelo de sindicalismo⁶⁸.

“A primeira característica notável dessa greve é que os parceiros que a convocaram são coletivos horizontalizados em comunidades dispersas, mobilizadas principalmente em redes sociais (Facebook, Twitter e Instagram) e grupos de WhatsApp. Mas o que se observou no Brasil, diferentemente de greves de entregadores em outros países, é que o movimento teve apoio e impulso organizativo de centrais sindicais e sindicatos de classe, que chegaram a mobilizar trabalhadores do setor formal de entregadores nos protestos. Identifico nessa estratégia uma articulação nova e emergente, um sentido de solidariedade na luta por direitos dos trabalhadores. Um segundo elemento da greve, que também contribuiu para o seu êxito, foi a ampla adesão e solidariedade de consumidores dos serviços, que usaram as plataformas para criticar as empresas por meio de avaliações negativas dos serviços. A greve demonstrou que é possível superar as imensas barreiras da ação coletiva para esses trabalhadores precarizados, que trabalham dispersos e que competem entre si. Além disso, a greve evidenciou também que há uma possibilidade concreta de contornar as muitas limitações jurídicas ao exercício de direitos coletivos desses trabalhadores. Embora não organizados em sindicatos verticais, no modelo tradicional da organização sindical, o pleno exercício do di-

67 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>. Acesso em: 8 jul. 2021.

68 MACHADO, Sidnei. *A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores*. Entrevista. 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600717-a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado>. Acesso em: 29 jun. 2020.

reito de greve como expressão da liberdade sindical e como um direito coletivo fundamental.⁷⁶⁹

Seria interessante que o diálogo social e a negociação coletiva entre os parceiros sociais se instaurassem no Brasil, o que evitaria a judicialização da questão e a disparidade nas decisões de justiça. Mas esta não parece ser ainda a tendência atual.

3 – *Quo vadis*

Difícilmente, essas iniciativas em torno da regulamentação dos direitos dos trabalhadores de plataformas digitais do trabalho por meio do diálogo social no âmbito europeu ou francês, ou qualquer iniciativa do gênero no Brasil, serão concretizadas (A), demandando, assim, a intervenção legislativa (B).

3.1 – Diálogo social

Na União Europeia, a dificuldade reside na capacidade dos parceiros sociais de representarem legitimamente os trabalhadores e as plataformas digitais no plano europeu.

Na França, da forma como está redigida, a *Ordonnance*, de 21 de abril de 2021, é um texto lacunar. *Primo*, porque a organização e a mobilização dos trabalhadores da plataforma existem, atualmente, em estado embrionário necessitando maior e melhor organização. *Secundo*, porque a *Ordonnance* organiza a representação dos trabalhadores independentes apenas nas plataformas de mobilidade de transporte com motorista e de entrega de mercadoria em veículo de duas ou três rodas, motorizados ou não, sem abranger outros setores de atividade. Logo, sem propor uma solução definitiva. *Tertio*, porque institui um direito *sui generis*, específico para esse tipo de plataforma, ou seja, uma microrregulação (solução, igualmente, não exaustiva). Enfim, a *Ordonnance* prevê as regras relativas ao diálogo social para os trabalhadores de plataformas, mas não as estabelece para as plataformas, tampouco estabelece as condições de celebração das convenções coletivas.

Como o diálogo social não existe, tudo tem que ser “inventado”, mesmo o próprio diálogo social entre entidades, trabalhadores independentes e as plataformas. Logo, o risco de contencioso em torno da questão é real.

69 *Ibid.*

A primeira eleição dos representantes dos trabalhadores está marcada para o próximo ano. Resta ainda tempo para o legislador francês completar o texto legal.

Note-se que, dificilmente, os parceiros sociais europeus ou os parceiros sociais franceses celebrarão negociações coletivas, quer porque a mobilização sindical é ainda incipiente, quer porque a construção de um direito *sui generis e sur mesure* de trabalhadores de plataforma não impedirá litígios sobre a questão, sobretudo no que tange ao reconhecimento do vínculo de emprego por parte do Poder Judiciário.

No Brasil, há poucas chances de uma negociação coletiva entre os trabalhadores de plataformas e as plataformas prosperar. Primeiramente, porque as organizações de trabalhadores informais, sem grande hierarquia e utilizando-se de redes sociais, podem apresentar “legitimidade” para mobilizações pontuais⁷⁰, mas não para fins legais e jurídicos. Na verdade, a ausência de regulamentação do trabalho de plataforma exclui, *in casu*, os sindicatos tradicionais de seu papel de intermediários na mediação de conflitos e da representação coletiva. Em segundo lugar, a dificuldade em delimitar a noção de categoria profissional de trabalhadores digitais impede a organização sindical. Finalmente, as plataformas não são consideradas empregadores *stricto sensu* aos olhos da jurisprudência e, por vezes, são organizadas de modo a dificultar sua localização e identificação, o que igualmente impede toda forma de organização sindical.

Não há registro de experiências no Brasil⁷¹ de atuações de parceiros sociais ou autoridades públicas visando à implementação de negociação coletiva ou reivindicação de um código de conduta/carta pelas plataformas digitais. Ademais, as poucas iniciativas de ação coletiva não reivindicam a utilização do modelo de representação sindical em vigor. Certamente que uma efetiva representação coletiva poderia melhorar as condições laborais desses trabalhadores, mas não parece ser a via eleita nem pelos trabalhadores, nem pelo legislador⁷².

Outro ponto a ser considerado é a oponibilidade do conteúdo da negociação.

Em tese, tanto na França como no Brasil a regulação das condições de trabalho por meio da negociação coletiva permite a construção de um direito *sui generis* dos trabalhadores das plataformas de mobilidade e que pode prevalecer sobre o legislado (respeitadas as questões de ordem pública, direitos indispo-

70 *Ibid.*

71 A nosso conhecimento.

72 MACHADO, Sidnei, *ibid.*

níveis e conforme condições estabelecidas em lei⁷³). Mas não impedirá que os trabalhadores reclamem junto ao Poder Judiciário o reconhecimento de subordinação jurídica e relação de emprego. Isso, porque eventual acordo coletivo ou contrato coletivo só vincularia os trabalhadores de plataformas membros da organização ou organizações signatárias, o que significaria condições laborais e direitos díspares entre os trabalhadores de plataformas, segundo o setor de atividade das plataformas. Com tantas diferenças e particularidades, de um setor de atividade para outro, de uma plataforma a outra, o direito coletivo dos trabalhadores de plataforma poderia revelar-se um direito corporativo e desigual.

Ressalte-se ainda que, em razão da heterogeneidade dessas novas formas de trabalho e seus contratos atípicos, os trabalhadores franceses, brasileiros ou europeus não se reconhecem como membros de um coletivo de trabalho. A própria organização do trabalho incentiva a individualidade (*l'individu entrepreneur de soi-même*)⁷⁴ e a concorrência entre os trabalhadores, obstando à construção de uma identidade coletiva e de cooperação no trabalho⁷⁵. O grupo de trabalhadores de plataformas é fragmentado, o que prejudica a mobilização, a organização coletiva desses trabalhadores e impede a formação de um sentimento identitário, de pertencimento. Esse contexto desafia as estruturas sindicais atuais a reorganizar os “não organizados”, de modo a contemplar o caráter cada vez mais heterogêneo dos trabalhadores dessas novas “formas de trabalhar”.

Concluindo, a ação coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais, embora seja uma via interessante, não parece aportar a solução definitiva aos interessados, tanto no âmbito europeu, francês, quanto brasileiro. É necessária uma base legislativa mínima, um patamar mínimo legal e obrigatório no qual o direito convencional pode se “apoiar” para “negociar”. Aliás, é nesses termos que o direito coletivo deveria gravitar: o “negociado” deve se inserir num ordenamento jurídico preestabelecido, constituindo fonte complementar ou suplementar. Importa que direitos mínimos sejam fixados em lei. A partir de um patamar mínimo, os parceiros sociais podem fazer concessões ou renúncias.

73 V., principalmente, art. 611-A da CLT e *Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (Loi Auroux)* e *Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (Ordonnances Macron)*.

74 FOUCAULT, Michel. *Naissance de la biopolitique. (Cours au Collège de France, 1978-1979)*. Seuil, 2004.

75 DEJOURS, Christophe. *Souffrances en France*. La banalisation de l'injustice sociale. 2^e éd., Seuil, 2009; e DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. *Évaluation du travail et reconnaissance*. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, v. 8, n. 2, p. 27-36, 2009.

3.2 – Intervenção legislativa

No âmbito da União Europeia, na ausência de negociação coletiva dos parceiros sociais europeus, a iniciativa sobre as condições laborais nas plataformas de trabalho pode assumir a forma de uma Diretiva, uma Recomendação do Conselho Europeu, uma combinação das duas, ou, ainda, medidas não legislativas.

Uma Diretiva asseguraria direitos mínimos obrigatórios em matéria de condições de trabalho e proteção social contendo prescrições aplicáveis a todos os Estados-Membros⁷⁶. Pode, ainda, ser considerada a adoção de uma ou mais Diretivas, com temas diversos, destinadas aos trabalhadores de plataformas e que assegurem direitos sobre o qual pode haver consenso e adesão de todos os Estados-Membros, como, por exemplo, a duração da jornada de trabalho, saúde e segurança laboral.

Outra possibilidade seria uma Recomendação do Conselho Europeu que, embora não estabeleça requisitos obrigatórios específicos aos Estados-Membros (trata-se de instrumento não vinculativo), poderá fornecer orientações e um enquadramento comum, no âmbito da União Europeia.

Dentre os direitos sociais que poderiam ser objeto de uma Diretiva ou Recomendação, tendo em vista o modelo de Estado Social europeu e seus “valores essenciais”⁷⁷, citem-se os direitos sociais básicos mencionados no Pilar Europeu⁷⁸ ou na Carta Social Europeia⁷⁹.

Enfim, a iniciativa pode envolver medidas não legislativas no nível da UE, mas que contribuam para assegurar os direitos previstos no Pilar Europeu, Carta Social Europeia e/ou que garantam o modelo social e os valores sociais europeus⁸⁰.

Uma intervenção da UE garantiria normas em nível europeu, como ocorreu com o RGPD⁸¹, por exemplo, garantindo ao legislador francês e aos

76 Artigo 153º (2) do TFUE.

77 Artigo 2 do TFUE.

78 Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu>. Acesso em: 4 jul. 2021.

79 Disponível em: https://www.cncdh.fr/sites/default/files/charte_sociale_europeenne_revisee_0.pdf. Acesso em: 11 jul. 2021.

80 De uma “Europa Social”. MATHIEU, Catherine; STERDYNIK, Henri. Le modèle social européen et l’Europe sociale. *Revue de l’OFCE*, v. 104, n. 1, 2008, p. 43-103.

81 Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD): Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, em vigor desde 25 de maio de 2018.

parceiros sociais franceses uma base legislativa mínima para fazer evoluir as regras nacionais e/ou encorajar o diálogo social.

No Brasil, pelas razões expostas e considerando o contexto atual do país, poucas perspectivas se descortinam no sentido de uma legislação protegendo os trabalhadores de plataforma digital, menos ainda de um diálogo social entre os interessados. Para que um diálogo social se estabeleça, é preciso rever as bases do modelo sindical brasileiro. “A exemplo do que ocorreu com a transição do sindicato de ofício para o sindicato de massa, na virada do século XIX para o século XX, na Europa e EUA, a sobrevivência do sindicalismo no momento atual exige [sua] reestruturação geral (...) no país”⁸².

4 – Conclusão

As diversas iniciativas no âmbito da União Europeia ou da França demonstram a necessidade de que a economia de plataformas se desenvolva de modo sustentável, garantindo condições de trabalho digno e decente, nos termos da Agenda de 2030⁸³.

Por meio de estruturas menos rígidas, maior independência e flexibilidade, as plataformas criam novas oportunidades de trabalho e convidam o legislador a assegurar aos trabalhadores de plataformas um patamar mínimo de direitos sociais.

A diversidade de tipos de plataformas e de setores de atividade podem explicar a dificuldade em proceder a um tratamento jurídico homogêneo da questão por meio de legislação, mas não exime esses trabalhadores de direitos fundamentais. Novos marcos regulatórios protetivos são, assim, necessários⁸⁴.

A tarefa do legislador que deseja organizar o estatuto jurídico e a proteção social desses trabalhadores é difícil, pois se há consenso no Velho Mundo de que essas novas formas de organização do trabalho por meio de plataformas digitais não podem se desenvolver em detrimento da proteção social e da dignidade do trabalhador, a amplitude dessa proteção é ainda objeto de intenso debate.

82 OLIVEIRA, Roberto Vêras de. *Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir?* São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung (FES) Brasil, dez. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/images/2021/17123.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2021.

83 *Agenda 2030*. Development agenda: ILO Focus targets. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/targets/lang--en/index.htm>. Acesso em: 11 jul. 2021.

84 PORTO, Noêmia. *Novas estruturas de proteção ao trabalho*, 2021, p. 156-176 (Anamatra). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/publicacao_PlataDigTrabalho_web.pdf. Acesso em: 6 jul. 2021.

DOCTRINA

Os modelos de plataformas digitais também convidam os parceiros sociais a pensarem sobre novas formas de organização sindical e de mobilização coletiva desses trabalhadores. Aliás, especialistas⁸⁵ defendem o diálogo social, *in casu*, como instrumento hábil para alcançar objetivos organizacionais justos e proporcionar uma versão genuinamente emancipadora do trabalho⁸⁶. A esse respeito, a iniciativa europeia e francesa de diálogo social tem o mérito de iniciar o debate sobre o tema.

O modelo de negócios das plataformas digitais transformou o mundo do trabalho. Consequência da 4ª Revolução Industrial, ele encarna uma ruptura total: no mundo trabalho e no Direito do Trabalho. A História nos ensina que em cada Revolução Industrial houve uma ruptura do modelo de produção e uma reorganização do mundo do trabalho, principalmente, por meio da mobilização coletiva dos trabalhadores. Estamos diante de uma exceção ou a regra se confirmará? A regulação do trabalho em plataformas será acompanhada ou prescindirá da organização sindical?

Trata-se de debate entre Joseph Schumpeter⁸⁷ e Slavoj Žižek⁸⁸: ou estamos diante da destruição criativa, de um novo cenário, de mudanças, de progresso, de inovação ou da “ideologia do novo”, da autodestruição pura e simples dos direitos e garantias trabalhistas, origem do Estado-social e da sociedade salarial⁸⁹: “O tempo dirá tudo à posteridade (...)”⁹⁰.

5 – Referências bibliográficas

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1674/1079>. Acesso em: 12 jul. 2021.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.

85 Tradução livre. DE STEFANO V. e ALOISI. *Ibid.*

86 “Only collective and individual bargaining can unlock a genuinely emancipating version”. DE STEFANO V. e ALOISI. *Ibid.*

87 SCHUMPETER, Joseph. *Théorie de la destruction créatrice*. Payot & Rivages, 2021.

88 ŽIZEK, Slavoj. *Ils ne savent pas ce qu'ils font. Le sinthome idéologique*, PUF, 2016. ŽIZEK, Slavoj. *Moins que rien: Hegel et l'ombre du matérialisme dialectique*. Fayard, 2015.

89 CASTEL, Robert. *Les Métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*. Fayard, 1995.

90 “O tempo dirá tudo à posteridade. É um falador. Fala mesmo quando nada se pergunta”. Eurípedes.

DOCTRINA

BERTAMÉ, Rodrigo. *Da uberização do sindicalismo ao cyber sindicalismo: provocações*. 10 set. 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/602718-da-uberizacao-do-sindicalismo-ao-cyber-sindicalismo-provocacoes>. Acesso em: 1º jul. 2021.

COSTIN, Cláudia. A OIT, o futuro do trabalho e aprender a aprender. *Folha de São Paulo*. 25 jan. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/claudia-costin/2019/01/a-oito-futuro-do-trabalho-e-aprender-a-aprender.shtml>. Acesso em: 30 jun. 2021.

DE STEFANO V.; ALOISI A. Essential jobs, remote work and digital surveillance: addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ilr.12219>. Acesso em: 3 jul. 2021.

DE STEFANO V.; ALOISI A. European legal framework for digital labour platforms. *European Commission*, Luxembourg, 2018. Disponível em: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243>. Acesso em: 1º jul. 2021.

DEJOURS, Christophe. *Souffrances en France*. La banalisation de l'injustice sociale. 2. éd. Seuil, 2009.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, v. 8, n. 2, p. 27-36, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. A proteção e a inclusão da pessoa humana trabalhador e do trabalho no Brasil República: fluxos e refluxos. *Revista Jurídica*, Curitiba, v. 4, n. 57, p. 538-583, 2019.

DUTRA, Renata Queiroz. Direitos sociais em tempos de neoliberais: a Constituição de 1988 e a crise permanente. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, Brasília, n. 15, p.34-58, 2019.

ENGELKE, Rozi. *Um estatuto próprio para trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais*. Plataformas Digitais de Trabalho: aspectos materiais e processuais, 2021, p. 273-301. (Anamatra). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/publicacao_PlatDigTrabalho_web.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.

JESUS, Ana Beatriz Bueno de; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; CARMO, Jéssica Lima Brasil. Relações de trabalho por plataforma digital de entrega na pandemia de Covid-19: uma análise crítica das implicações jurídicas e sociológicas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 4, p. 50-66, out./dez. 2020.

MACHADO, Sidnei. *A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores*. Entrevista. 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600717-a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado>. Acesso em: 29 jun. 2020.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. *Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir?* São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung (FES) Brasil, dez./2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/images/2021/17123.pdf>. Acesso em: 1º jul. 2021.

PORTO, Noêmia. *Novas estruturas de proteção ao trabalho*. 2021, p. 156-176 (Anamatra). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/publicacao_PlatDigTrabalho_web.pdf. Acesso em: 6 jul. 2021.

DOCTRINA

PORTO, Noêmia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: LTr, 2013.

RAMALHO, José Ricardo. *O sindicato morreu? Viva o sindicato!* 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/o-sindicato-morreu-viva-o-sindicato-por-jose-ricardo-ramalho>. Acesso em: 1º jul. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARMENTO, Daniel. *Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia*. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SARMENTO, Daniel; SOUZA NETO, Cláudio Pereira de (Org.). *Direitos sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019. *E-book*.

SRNICEK, Nick. *Capitalisme de plateforme*. Ed. Lux, 2018.

Recebido em: 16/07/2021

Aprovado em: 13/08/2021