

# NECESSIDADE DE PROTEÇÃO SOCIAL AOS TRABALHADORES DA *GIG ECONOMY* *THE NEED FOR SOCIAL PROTECTION FOR GIG ECONOMY WORKERS*

Marcelo Nogueira de Almeida Costa\*

Marcella Pagani\*\*

**RESUMO:** O presente artigo pretendeu analisar os efeitos socioeconômicos e trabalhistas gerados pela Quarta Revolução Tecnológica sobre o trabalho humano, notadamente em relação aos trabalhadores da *gig economy*. Verificou-se a necessidade de proteção social a esses trabalhadores, especialmente no que diz respeito à garantia de direitos trabalhistas fundamentais visando à preservação do trabalho digno. Apurou-se que viabilizar a proteção social do trabalho humano exige que o Direito do Trabalho, a partir do seu caráter expansionista, democrático e civilizatório, compreenda a situação singular dos trabalhadores da *gig economy*, os *crowdworkers* e os trabalhadores sob demanda por aplicativo, podendo a eles garantir os direitos trabalhistas fundamentais. Além disso, buscou-se analisar como a polarização do trabalho, em parte resultante das mudanças tecnológicas, afetará a preservação do trabalho digno para os trabalhadores da *gig economy*.

**PALAVRAS-CHAVE:** Revolução Tecnológica. Trabalho. Regulação.

**ABSTRACT:** *This paper aimed to analyze the socioeconomic and labor effects generated by the Fourth Technological Revolution on human labor, notably in relation to gig economy workers. There was a need for social protection for these workers, especially with regard to guaranteeing fundamental labor rights aimed at preserving decent work. It was found that enabling social protection of human labor requires that Labor Law, based on its expansionist, democratic and civilizing character, understand the unique situation of gig economy workers, crowdworkers and workers on demand by application, and may guarantee them fundamental labor rights. In addition, it sought to analyze how the polarization of work, partly resulting from technological changes, will affect the preservation of decent work for workers in the gig economy.*

**KEYWORDS:** *Fourth Revolution. Work. Regulation.*

## 1 – Introdução

O capitalismo globalizado vive em um período de incertezas, de crise e de medo, o que vem se tornando mais evidente com a pandemia de Covid-19. O que era ontem, já não é mais hoje.

---

\* *Graduado em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto; especialista em Direito do Trabalho pela PUC Minas.*

\*\* *Doutora e mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas; especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário; professora universitária; advogada.*

Tudo em desordem, nada mais no seu devido lugar. Mas, será que a sociedade, a economia e o trabalho humano já estiveram em ordem? Não se estaria presenciando o retorno da Babilônia ou, na verdade, a Babilônia nunca deixou de estar presente?

Pode parecer tudo pessimista, mas a atual conjuntura do cenário socio-político, econômico e jurídico no Brasil tem conduzido a essas reflexões que se acentuaram com a chegada da pandemia da Covid-19 em terras brasileiras.

Desde o final de 2015 e início de 2016, no Brasil, verifica-se o movimento juspolítico e econômico de desmantelamento da tutela em torno do trabalho humano, culminando na aprovação da Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho pátrio. Avançar para, após décadas de conquistas, recuar séculos! O que esperar do Direito do Trabalho? O seu caráter modernizante e progressista e a sua natureza civilizatória e democrática resistirão a tantos ataques?

Esse contexto de dúvidas em torno da tutela do trabalho humano evidenciou-se com a pandemia da Covid-19, que tem, cada vez mais, acentuado o movimento excludente de trabalhadores, notadamente aqueles detentores de empregos precários.

Sob esse olhar, talvez tenebroso, é preciso resgatar as bases estruturantes do ramo justrabalhista para enfrentar as mazelas produzidas pelo capitalismo desordenado, notadamente aos trabalhadores da *gig economy*.

## 2 – A Quarta Revolução Tecnológica e o trabalho decente

A grande questão sobre o impacto da Revolução Informacional no futuro do trabalho não é tanto o desemprego em massa, mas a perda de bons empregos estáveis que antes exigiam apenas habilidades de nível médio e proporcionavam salários que permitiam a existência de uma classe média robusta.

Os responsáveis pela perda desses trabalhos decentes não são apenas a digitalização e os robôs, mas também a globalização, que permite a terceirização de trabalhadores para outros países com menos encargos ambientais e trabalhistas (GORDON, 2016). O dilema, portanto, é “se e como seremos capazes de evitar a destruição de bons empregos e a criação de empregos ruins” (OIT, 2017, p. 7, tradução nossa). Dentro da compreensão do trabalho decente, o trabalho deve promover os direitos trabalhistas e humanos, contribuindo para a autorrealização do trabalhador (GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK, 2018).

A pessoa humana que se utiliza de sua força de trabalho, como meio de subsistência, antes de ser considerada trabalhadora, é cidadã. Assim, o traba-

lhador goza de todas as prerrogativas constitucionais que, aliadas às garantias prescritas pelo Direito do Trabalho, assegurarão o patamar civilizatório mínimo e, portanto, o trabalho decente.

A efetividade do trabalho decente está intimamente relacionada com a garantia a todos os trabalhadores do mínimo capaz de lhes assegurar a existência digna, cujo objetivo é “a preservação de um valor absoluto e universal, a dignidade do homem que trabalha” (NASCIMENTO, 2007, p. 68). Aloisi e Cherry (2017) apontam que a precarização e fragmentação não são exclusividade dos trabalhos da *gig economy*. A terceirização e a proliferação de trabalhos casuais, junto com os trabalhos intermediados pelas plataformas, fazem parte do aumento da força de trabalho *just-in-time*.

Valerio De Stefano (2019), sobre deslocamento do mercado de trabalho provocado pela Quarta Revolução Tecnológica e seus impactos sociais e econômicos, explica que a tecnologia não impedirá a geração de empregos. Contudo, tais empregos não estão pautados nas garantias mínimas para o desenvolvimento de trabalho digno, conduzindo a uma crescente desigualdade entre as classes de trabalhadores.

Diferentemente do que se pode pensar, referida desigualdade não se relaciona somente aos avanços tecnológicos e automação, mas também é acentuada em razão da adoção de terceirização da produção e novas modalidades de trabalho, como o *crowd employment* (DE STEFANO, 2019). Essas novas modalidades de contratação da força de trabalho “também são responsáveis pela substituição de empregos decentes por ocupações que não garantem padrões de vida adequados, contribuindo para o aumento da marginalização social e discórdia política” (DE STEFANO, 2019, p. 9, tradução nossa).

A diferenciação entre trabalho industrial e trabalho digital proposta por Stone (2004) e analisada por Aloisi e Cherry (2017) pode ser relevante no desenvolvimento de novos conceitos. O trabalho industrial se caracterizava pela manufatura e pelo emprego e direitos sociais do “berço ao túmulo” (*from the cradle to the grave*, em inglês).

O funcionamento da indústria exigia a manutenção da lealdade dos empregados a um único empregador. Os trabalhadores eram supervisionados diretamente na fábrica, de forma que podiam organizar sua representatividade localmente e barganhavam direitos sob o prisma da longevidade (FUDGE; STRAUSS, 2014). A lealdade interessava a ambas as partes da relação de emprego, o trabalho realizado de forma centralizada favoreceu “a concentração

de trabalhadores em fábricas e bairros urbanos criou uma massa crítica para a discussão política e organização do trabalho” (FREEMAN, 2018, p. 54).

Nas lições de Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 20):

“A relação de emprego, erigindo-se a partir do trabalho livre, mas simultaneamente subordinado, permite ao empreendedor capitalista usufruir do máximo da energia, da inteligência, da emoção e da criatividade humanas, dando origem a um mecanismo de integração da pessoa ao sistema produtivo dotado de potencialidade máxima no tocante à geração de bens e serviços na sociedade histórica. Em torno da relação de emprego, pelas suas características de permitir combinar liberdade pessoal do trabalhador com direção empresarial pelo empreendedor, é que se erigiu a fórmula inovadora de organização do sistema produtivo que permitiria ao capitalismo distanciar-se dos precedentes modos de produção, potenciando ao máximo não só a inteligência produtiva, sistematizada e objetivada do ser humano, como a produtividade do trabalho ao longo dos últimos dois séculos e meio.”

Por outro lado, no trabalho digital, o modelo de emprego bem definido, “ciclo de vida”, dá lugar ao paradigma da “empregabilidade” (ALOISI; CHERRY, 2017), pois a revolução informacional que surgiu com computadores e internet exigia cada vez mais conhecimentos dos trabalhadores, sendo que, em vez de lealdade, o foco era competitividade.

A alta rotatividade de muitos setores da economia *gig* vem dificultando laços de comunidade entre os trabalhadores visando a interesses de longo prazo, o que contribui para o prejuízo à organização coletiva tradicional, criando sérios desafios para uma representatividade efetiva, uma vez que até para encontrar estes trabalhadores se torna desafiador (JOHNSTON; LAND-KAZLAUSKAS, 2019). A individualização do processo de trabalho pelas plataformas permite essa descentralização, o que facilita a subcontratação e desestimula a organização dos trabalhadores (CASTELLS, 1999).

De acordo com Languille e Davidov (1999, p. 8):

“Nosso problema agora é que as placas tectônicas do mundo das relações produtivas estão mudando. Desenvolvimentos revolucionários em tecnologias da informação, novos métodos de organização da atividade produtiva e pressões competitivas da globalização nas esferas pública e privada conspiraram para criar novos modos de trabalho (de “relações produtivas”) nos quais o entendimento tradicional é frequente-

mente revelado como sem roupas, ou pelo menos muito pouco útil para se dizer.” (tradução nossa)

O *crowdwork* caracterizado pelas *micro-tasks* é classificado por Stone (2004) como taylorismo paradigmático. Apesar de ser executado na internet, guarda muitas semelhanças com o taylorismo do trabalho industrial típico. De acordo com Cherry (2016, p. 3), “em alguns aspectos, o *crowdwork* parece um retrocesso aos processos industriais desqualificados associados a Taylor, mas sem a lealdade e a segurança no emprego” (tradução nossa).

A OIT (2019), na Iniciativa Centenária para o Futuro do Trabalho, aponta três consequências econômicas e sociais importantes derivadas das mudanças tecnológicas. A primeira delas é a polarização do trabalho, que consiste no esvaziamento dos empregos de classe média que antes exigiam habilidades intermediárias com grande impacto na qualidade dos empregos disponíveis. Outra consequência é a necessidade dos ajustes sociais e econômicos através de aperfeiçoamento de habilidades ao longo da vida, sob o risco de redundância e realocação geográfica facilitada pelo *crowdworking*. A última consequência se refere às questões (re) distributivas em virtude do aumento da desigualdade, já que a polarização do emprego também significa polarização da renda.

O relatório da Conferência OIT-ACESIS (2018) considera a polarização do trabalho um problema macro da Revolução Informacional, mas também aponta uma questão micro. Nesse viés, o desafio é organizar a representatividade de milhões de trabalhadores que não desfrutam dos mesmos direitos dos trabalhadores que têm seu vínculo de emprego reconhecido, visto que é inegável a proliferação dos trabalhadores não padronizados (*non-standard workers*): os *crowdworkers*<sup>1</sup> e os trabalhadores sob demanda por aplicativos que realizam os trabalhos intermitentes da economia de plataforma.

### 3 – O papel do Direito do Trabalho frente à tecnologia e o trabalho humano

Em tempos de pandemia, verificou-se de forma mais evidente a vulnerabilidade do trabalhador de aplicativos, visto que muitos perderam seu trabalho em razão das políticas de confinamento adotadas por algumas esferas públicas. Muitos desses trabalhadores migraram para outra modalidade de trabalho ainda mais precária, que são os aplicativos de entrega.

---

1 O *crowdwork* “é um trabalho executado através de plataformas *on-line* que colocam em contato um número indefinido de organizações, empresas e indivíduos pela internet, potencialmente permitindo conectar clientes e trabalhadores em nível global” (ALOISI; DE STEFANO, 2018, p. 473-474, tradução nossa).

Nesse contexto, surge o desafio diário dos trabalhadores em enfrentar o temor à morte, seja pela fome gerada pela ausência de trabalho, seja pela ausência de proteção jurídica quanto à segurança e saúde no trabalho.

Negar a essencialidade do valor-trabalho tem refletido diretamente na própria concepção do Direito do Trabalho, surgindo correntes doutrinárias que exaltam o fim do trabalho regulado, dando espaço aos trabalhos ausentes de proteção jurídica.

A relação indissociável entre homem e trabalho, entretanto, bem como a primazia do valor-trabalho para a própria sociedade e funcionamento do sistema capitalista, afastam qualquer tese no sentido de desconstrução da necessidade do trabalho regulado e protegido.

A valorização do trabalho humano é, portanto, promovida pela proteção ao trabalhador, enquanto pessoa e cidadão, já que o trabalho é instrumento de inserção social da pessoa humana que o executa.

Ao trabalho, portanto, é reconhecido o valor social porque ele é um elemento de inserção social, ou seja, é através do trabalho que o ser humano se realiza e exerce sua cidadania, pois é “instrumento de consolidação da identidade social do homem (...)” (DELGADO, Gabriela, 2006, p. 19). Entre trabalho e ser humano, portanto, há uma relação indissociável.

O patamar civilizatório mínimo<sup>2</sup> mostra-se como limite a ser garantido ao trabalhador para obtenção de uma vida digna, por meio de um trabalho digno. Em outras palavras, é o reconhecimento do “direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis para que possa levar uma vida digna” (DELGADO, Gabriela, 2006, p. 215).

Esse mínimo, que poderá ser também chamado de mínimo existencial<sup>3</sup>, não pode ser privativo dos empregados, mas deve ser assegurado a todos os trabalhadores que se utilizam de sua força de trabalho para alcançar uma vida digna.

Assim, “(...) é preciso olhar e lembrar não só do motivo econômico pelo qual os homens trabalham, mas também quem, onde e como trabalham, que é o ambiente próprio e necessário para que o Direito do Trabalho se justifique e se realize” (RENAULT *et al.*, 2008, p. 77).

---

2 Expressão usada por Mauricio Godinho Delgado para se referir à garantia de direitos mínimos fundamentais, a fim de preservar a realização de trabalho civilizado e digno.

3 Sobre a compreensão da expressão, Ingo Wolfgang Sarlet explica que o mínimo existencial deverá guardar sintonia com a dignidade da pessoa humana, “não como um conjunto de prestações suficientes apenas para assegurar a existência (a garantia da vida) humana (aqui seria o caso de um mínimo apenas vital) mas, mais do que isso, uma vida com dignidade, no sentido de uma vida saudável como deflui do conceito de dignidade adotado nesta obra” (SARLET, 2007, p. 95).

Sob esse aspecto, Kalil (2019) afirma que a visão do Direito do Trabalho ancorada na importância de se identificar o preposto para a configuração do elemento de subordinação, apesar de essencial no trabalho industrial, típico do século XIX e XX, é anacrônica em relação às novas formas de gerenciamento do trabalho, que “evoluíram nas últimas décadas e, sem levar em consideração o papel da programação e do algoritmo nas plataformas, não é possível entender as dinâmicas das relações de trabalho nesse modelo” (KALIL, 2019, p. 20).

Um dos fundamentos do Direito do Trabalho consiste em proteger o trabalhador, em sua dignidade humana, de abusos do poder de direção do empregador. O ramo juslaboral realiza um sistema de valores que, em razão de sua função tuitiva, visa à “defesa da vida, da saúde, da integridade física e de outros bens jurídicos do trabalhador (...)” (NASCIMENTO, 2007, p. 67).

Por outro lado, a discussão, quanto às novas tecnologias, muitas vezes, se limita ao aspecto quantitativo de redução ou eliminação massiva no número de empregos, negligenciando o aspecto qualitativo, especialmente o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável (DE STEFANO, 2020).

O patamar civilizatório mínimo é, por conseguinte, pressuposto do trabalho decente, que é realizado pela preservação e reconhecimento do valor social do trabalho. Nesse ínterim, o caráter humanista exercido pelo Direito do Trabalho se manifesta por sua “atitude de intervenção jurídica para a reestruturação das instituições sociais e para melhor relacionamento entre o homem que trabalha e aqueles para os quais o trabalho é destinado” (NASCIMENTO, 2007, p. 70).

É necessário, portanto, a garantia e preservação de uma “plataforma de direitos básicos do trabalhador, impostergáveis, como o direito a um salário, ao descanso diário, semanal e anual, à proteção da integridade física e saúde (...)” (NASCIMENTO, 2007, p. 70-71) a todos os trabalhadores, notadamente aqueles que se encontram em situação de exclusão das teias protetoras legais.

A garantia aos direitos trabalhistas mínimos e fundamentais do homem constitui o instrumento hábil para preservação do patamar civilizatório mínimo a todos os trabalhadores, em conformidade com o caráter expansionista e função civilizatória e democrática do ramo juslaboral.

Diante disso, o Direito do Trabalho não pode se furtar de seus princípios fundantes e sua base teleológica, qual seja a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho de modo a proteger e estender a todos os trabalhadores que vivem em situação excludente o direito ao mínimo existencial.

A garantia do patamar civilizatório mínimo a todos os trabalhadores converge, portanto, com o caráter democrático do Direito do Trabalho e permite a plena integração desses trabalhadores na ordem socioeconômica.

Corroborando a inclusão jurídico-trabalhista dos trabalhadores de aplicativos, De Stefano (2020) ressalta a importância da legislação trabalhista e da negociação coletiva em regular como as novas tecnologias afetarão a qualidade do trabalho, de forma a assegurar a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores da *gig economy*, e critica o que ele chama de visão tecno-determinística da automação, que vê qualquer regulação como, inevitavelmente, prejudicial à inovação.

De Stefano (2018) defende que a programação do algoritmo seja transparente e que as metas de produtividade codificadas sejam objeto de negociação coletiva, reiterando, assim, a necessidade de organização de representatividade dos trabalhadores de plataformas digitais.

Desse modo, mister ressaltar a importância da legislação trabalhista e da negociação coletiva em regular como as novas tecnologias afetarão a qualidade do trabalho, de forma a assegurar a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores da *gig economy* (DE STEFANO, 2020).

Coadunando com esse pensar, Adrián Todolí-Signes (2017) aponta a existência de um debate doutrinário importante sobre se a posição enfraquecida de um trabalhador em barganhar por melhores condições deveria, por si só, justificar a proteção juslaboral, independentemente de o trabalho humano ser realizado de forma autônoma, ou seja, “a ideia de que deve haver uma correlação entre a situação social de um ‘trabalhador’ (subordinação econômica) e o conceito jurídico de ‘empregado’ (e sua proteção) (Baylos Grau, 2000: 48-49, 105)” (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p. 7, tradução nossa).

O pleno acesso aos direitos trabalhistas fundamentais mínimos não pode estar restrito aos empregados, assim reconhecidos juridicamente, sob pena de limitar o próprio exercício da cidadania dos demais trabalhadores, tornando mais prováveis as ameaças e violações aos seus direitos fundamentais, já que é impossível separar o trabalho da pessoa do trabalhador.

O fato de ser trabalhador da *gig economy* não lhe retira a condição de cidadão, de modo que devem ser assegurados todos os direitos fundamentais que assistem a ele enquanto cidadão-trabalhador.

#### **4 – Capitalismo financeirizado, a *uberização* como modelo de negócio e a vulnerabilidade do trabalhador**

O liberalismo econômico tem enfatizado as ideias de “livre competição” e de “mercado autorregulador”, sendo também associado com a globalização



e com a menor intervenção do governo no mercado. Tal circunstância exige, portanto, um dever de confiança cega no mercado (CHANG, 2013).

Srnicek (2016) aponta três tendências anteriores que ajudam a entender a conjuntura atual: as mudanças da década de 1970, o crescimento do trabalho flexível e a expansão do modelo *lean business*, que se trata de uma versão taylorista extrema, com terceirização da produção para *sweatshops* e empresas com poucos ativos. Em seguida, a bolha *dot.com* da década de 90, que permitiu “a instalação de uma base de infraestrutura para a economia digital e a mudança para uma política monetária ultra-acomodativa em resposta a problemas econômicos” (SRNICEK, 2016, p. 20, tradução nossa).

Srnicek (2016) caracteriza a década de 1990 como uma época especulativa, com grandes injeções de capital de risco (*venture capital*), e associa esse novo modelo de crescimento com a crise *subprime* de 2008, cuja resposta à crise envolveu o socorro do governo aos bancos e seguradoras, através de *bailouts*, criando enormes déficits orçamentários, o que, na prática, significou reduções nos investimentos públicos e nos programas de bem-estar social, prejudicando o crescimento econômico, a estabilidade social e os avanços históricos na luta contra a pobreza (CHANG, 2013).

A mudança para o trabalho flexível na década de 1970, a ascensão da espiral especulativa da bolha *dot.com*, que também ajudou a construir a infraestrutura digital, e as respostas à crise de 2008 tornaram os trabalhadores reféns do trabalho precarizado, o pano de fundo para o Capitalismo de Plataforma (SRNICEK, 2016).

Como sabido, a estreita relação entre trabalho e capital é inerente ao sistema capitalista. Contudo, o valor social do trabalho só foi reconhecido pelo sistema capitalista a partir do momento em que se percebeu que o trabalho é essencial para a dinâmica, manutenção e desenvolvimento do próprio sistema, bem como instrumento de distribuição de renda, tornando-se um marco “de estruturação da democracia no mundo contemporâneo” (DELGADO, Mauricio, 2019, p. 120).

A partir da política de adoção do capitalismo de plataforma, o modelo de negócios da Uber é chamado de “plataforma enxuta” (SRNICEK, 2020), devido à estratégia da empresa de possuir o mínimo de ativos necessários para o funcionamento da sua atividade, além de não possuir uma frota de veículos, o que reduz os custos com manutenção e combustível. Ressalta-se que, até seus servidores de dados, essenciais para o gerenciamento do negócio, são alugados de outras plataformas. Desse modo, o seu valor está na plataforma tecnológica que junta oferta e demanda de forma eficiente e a baixo custo (SRNICEK, 2020).

Por outro lado, todos esses custos são repassados ao trabalhador, visto que são responsáveis por todo o ônus do instrumental de trabalho, inclusive pela rede de dados móveis, essencial para a comunicação da plataforma com o trabalhador (DELGADO, 2020<sup>4</sup>).

Adrián Todolí-Signes (2017) argumenta que uma legislação especial para tratar dos direitos dos trabalhadores da *gig economy* deveria esclarecer a questão do reembolso das despesas e propõe uma divisão entre custos fixos e custos correntes:

“Uma lei trabalhista especial deve permitir que as empresas estabeleçam uma série de requisitos em relação aos materiais ou ferramentas de propriedade do trabalhador para trabalhar através da plataforma. Nesse sentido, pode ser necessário que os funcionários possuam telefone, carro, computador, etc. e esses ativos ‘subutilizados’ não devem ser pagos pela empresa. No entanto, os bens consumíveis necessários para executar o trabalho devem ser reembolsados pela empresa (por exemplo, custos de operação). Portanto, haveria uma separação entre custos fixos (pagos pelo trabalhador) e custos correntes (pagos pela empresa).” (TODOLÍ-SIGNES, 2017, p. 10, tradução nossa)

Um argumento escorregadio que implicaria a categorização dos *crowdworkers* e trabalhadores sob demanda por aplicativo como *independent contractors* seria o fato de estes usarem suas próprias ferramentas, que incluiriam carros, computadores, internet e celulares. O pano de fundo por trás desse “empreendedorismo” por parte do trabalhador “autônomo” refletiria um subterfúgio: a transferência dos riscos da atividade pelo empregador. A simples posse do ônus instrumental não pode ser dissociada de uma mensuração da dependência econômica do trabalhador frente ao “empregador” ou a plataforma. Na categoria intermediária proposta pela Espanha, um dos requisitos para a caracterização do TRADE (*Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*) é aferição pela lei de 75% de dependência econômica da renda do trabalhador (ALOISI; CHERRY, 2017). Nas palavras de Davidov (2011, p. 183), “se o trabalhador estiver em uma posição de vulnerabilidade que justifique a aplicação das leis trabalhistas, a posse formal do equipamento não altera essa vulnerabilidade” (tradução nossa).

De Stefano (2020) ainda aponta a imprevisibilidade que esse arranjo de trabalho traz para o trabalhador, já que a relação pode ser desfeita sem aviso-

---

4 DELGADO, Gabriela N. *Ciclo de debates UnB TV: desafios à saúde global e a proteção social trabalhista*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=8MNF4AohM>.

prévio ou qualquer justificativa. De Stefano e Alessi (2018) acreditam que uma outra característica intrínseca ao trabalho *on demand*, intermediado por aplicativos, é a restrição do trabalhador ao exercício efetivo do direito fundamental à associação e de negociação coletiva, o que comprometeria a garantia de uma proteção social adequada.

O retrocesso e a estagnação da condição social dos trabalhadores autorizam correlacionar a precarização do mercado de trabalho com a negação à cidadania do trabalhador, porque a retração do mercado de trabalho e a oferta de trabalho com precária proteção social contribuem para a crescente miséria e exclusão social.

Ricardo Antunes (2009) explica que os trabalhadores do final do século XX já se caracterizavam como proletariado precarizado, que o autor denomina de subproletariado moderno. Sobre esse cenário, Huw Beyon<sup>5</sup>, sociólogo inglês, denomina essa classe de trabalhadores de operários hifenizados, em razão do tipo de trabalho que geralmente estão vinculados: trabalho-parcial, trabalho-precário, trabalho-por-tempo.

Tais processos de reestruturação produtiva criaram o “isolamento político das classes trabalhadoras na produção” (SANTOS, 2013, p. 247), na medida em que retiram do trabalhador a capacidade de se reconhecer como membro efetivo da sociedade capitalista contemporânea.

Além disso, Boaventura Santos sinaliza para o surgimento de um regresso do capital variável que seria caracterizado pela sujeição dos ritmos da reprodução social aos ritmos da produção, ou seja, só haveria trabalho quando houvesse demanda de produção. Tal fenômeno seria responsável pelo agravamento da insegurança na vida do trabalhador, o que acentuaria o seu isolamento político.

Diante desse contexto, o Direito do Trabalho deve ampliar o raio sobre os atores do mundo do trabalho, promovendo a vida digna do trabalhador. Espera-se desse ramo jurídico a mutabilidade de sua compreensão e aplicação de forma a atender as novas e cambiantes relações de trabalho surgidas nos últimos tempos.

Na verdade, não se trata de novidade que o ramo juslaboral tenha caráter expansionista, porém, tal característica não pode mais estar restrita à clássica concepção da atuação protetiva desse ramo jurídico.

---

5 *Apud* ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 197-198.

## 5 – Conclusão

Os impactos sociais e até mesmo éticos que a Quarta Revolução Tecnológica trará ao Direito do Trabalho já estão sendo notados nas mais diversas profissões e no gerenciamento algorítmico de empresas de plataforma.

O risco apontado ao longo deste artigo é a vulnerabilidade a que estão submetidos os trabalhadores da economia de plataforma, já que ocupam o que se denomina de trabalho *gig economy*, totalmente ausentes de proteção trabalhista.

Essa vulnerabilidade contribui para um aumento da desigualdade socioeconômica no mundo do trabalho. Não se pode fechar as portas para a realidade do trabalho tecnológico e automatizado, mas deve-se preservar e promover a extensão dos direitos fundamentais do trabalho como meio de garantir o trabalho digno para além do emprego.

Nessa medida, mostra-se imprescindível a retomada da proteção insculpida na Constituição da República de 1988, que elevou, ao patamar de direito fundamental, o trabalho humano. As diretrizes sociais fundadas no texto constitucional devem ser revisitadas, revividas e concretizadas como forma de bloqueio aos avanços dos impactos da tecnologia sobre as relações trabalhistas.

O Direito do Trabalho sempre se posicionou como um direito de distribuição de renda, um direito de liberdade e de cidadania, promovendo a democracia através da inserção do trabalhador na sociedade econômica.

Essa nova concepção do papel expansivo e inclusivo do Direito do Trabalho contribuirá para a redução da marginalidade social do trabalhador, já que se transforma em importante mecanismo de integração do trabalhador no sistema capitalista de produção.

## 6 – Referências bibliográficas

ALOISI, A.; Cherry, M. A. ‘Dependent contractors’ in the gig economy: a comparative approach. *American Univ. L. Rev.*, Saint Louis U. Legal Studies, v. 635, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2847869>.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Fundamental labour rights, platform work and human rights** protection of non-standard workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper Series*, Università Bocconi, 2018.

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

BRAIL, Shauna. *Covid-19 has exposed the vulnerabilities of firms like Airbnb and Uber*. It’s also an opportunity for cities to recalibrate their policies. Disponível em: <https://policyoptions.irpp>.

## DOCTRINA

org/magazines/june-2020/an-opportunity-to-reimagine-the-role-for-platform-economy-firms. Acesso em: 29 jun. 2020.

CASTELLS, Manuel. Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global. *La Factoría*, n. 1, 1996.

CHANG, Ha-Joon. *23 coisas que não nos contaram sobre o capitalismo*. São Paulo: Cultrix, 2013.

CHERRY, M. A. Beyond misclassification: the digital transformation of work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016.

DAVIDOV, Guy. Re-matching labour laws with their purpose. In: DAVIDOV, Guy; LANGUILLE, Brian A. (Coord.). *The idea of labour law*. Oxford: Oxford University Press, 2011.

DAVIDOV, Guy; LANGUILLE, Brian A. Beyond employees and independent contractors: a view from Canada. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 21, n. 1, p. 7-46, 1999. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1651230>.

DE STEFANO, Valerio. Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour protection. In: MARINO Domenico; MONCA, Melchiorre A. (Org.). *Economic and Policy Implications of Artificial Intelligence*, Switzerland, Springer, p. 65-86, 2020.

DE STEFANO, Valerio. Introduction: automation, artificial intelligence, and labour protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 41, n. 1, 2019, June 13, 2019. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3403837>.

DE STEFANO, Valerio. *Labour and social protection in times of Covid-19*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=UQPzbdP0kEY&feature=youtu.be>.

DE STEFANO, Valerio. Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection. *Employment Working Paper*, n. 246. Employment Policy Department. Geneva. ILO, 2018.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy. *ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper*, n. 71, Geneva, ILO, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da desconstrução e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). *Dignidade humana e inclusão social*. São Paulo: LTr, 2010.

FREEMAN, Joshua B. *A history of the factory and the making of the modern world*. New York: W.W. Norton & Company, 2018.

FUDGE, Judy; STRAUSS, Kendra. *Temporary work, agencies and unfree labour: insecurity in the new world of work*. New York: Routledge, 2014.

GLOBAL COMISSION ON THE FUTURE OF WORK. Job quality in the platform economy. *Cluster 3: technology for social, environmental and economic development*, ILO, 2019.

GORDON, Robert J. *The rise and fall of American growth: the U.S. standard of living since the civil war*. Princeton: Princeton University Press, 2016.

## DOCTRINA

ILO. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho*. Disponível em: [www.ilo.org/public/english/standards/declaration](http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration).

JOHNSTON, H.; LAND-KAZLAUSKAS, C. Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *Conditions of Work and Employment Series*, n. 64, ILO, p. 1-47, 2019.

KALIL, Renan B. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tese de Doutorado.

KATTA, S. *et al.* (Dis)embeddedness and (de)commodification: COVID-19, Uber, and the unravelling logics of the gig economy. *Dialogues in human geography*, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2043820620934942>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

OIT. The future of work centenary initiative. *Technological Changes and Work in the future: making technology work for all*, 2019.

PAGANI, Marcella. *Direito do trabalho: uma possibilidade efetiva e concreta para todos os trabalhadores*. Belo Horizonte: BookJvris, 2011.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares *et al.* O direito do trabalho e todos os trabalhos com direitos. *Esfera Jurídica: Revista Jurídica da Faculdade Metropolitana de Belo Horizonte*, Belo Horizonte, v. 3, ano 2, p. 64-81, jul./dez. 2008.

Report of OIT-ACESIS Conference – 2017. *Social dialogue and future of work*. Suíça: ILO, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SRNICEK, Nick. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity, 2017.

SRNICEK, Nick. The myths about the future of economy. In: CRAIG, Nan; SKIDELSKY, Robert (Org.). *Work in the future: the automation revolution*. London. Palgrave Macmillan, 2020.

STONE, Katherine. *From widgets to digits: employment regulation for the changing workplace*. Cambridge: University Press, 2004.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *European Review of Labour and Research*. Online version 28 April 2017. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2960220> DOI: 10.1177/1024258917701381.

UNB. *Ciclo de debates UnB TV: desafios à saúde global e à proteção social trabalhista*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=8MNFP-4AohM>.

Recebido em: 20/11/2020

Aprovado em: 01/02/2021