

Erik Chiconelli Gomes
Raíssa Moreira Lima Mendes Musarra
Regina Célia Martinez

TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS:

**UMA AGENDA PARA A PESQUISA
PAUTADA EM DIREITOS SOCIAIS**

Prefácio por Tarso de Melo

PUBLICAÇÃO
 **ESA**
SÃO PAULO

Erik Chiconelli Gomes
Raíssa Moreira Lima Mendes Musarra
Regina Célia Martinez

**Trabalho em Plataformas Digitais: uma agenda
para a pesquisa pautada em Direitos Sociais**

Prefácio por Tarso de Melo

SÃO PAULO
2021

OceanofPDF.com

Prefácio:
Tarso de Melo

Revisão:
Carolina Barbon Noya

1ª Edição: Abril de 2021

OceanofPDF.com

CONSELHO EDITORIAL ESA OAB-SP

Otávio Luiz Rodrigues Júnior

Gianpaolo Poggio Smanio

Felipe Chiarello de Souza Pinto

Carlos Eduardo do Nascimento

Tatiana Shirasaki

Liton Lanes Pilau Sobrinho

OceanofPDF.com

**Trabalho em Plataformas Digitais: uma agenda para a
pesquisa pautada em Direitos Sociais**

OceanofPDF.com

Sobre os autores:

Erik Chiconelli Gomes

Doutorando e Mestre no PPGHE-USP.

Especialista em Direito do Trabalho (USP) e em Economia do Trabalho (Unicamp).

Graduado em Ciências Sociais, em Direito e em História (USP).

Coordenador Acadêmico na Escola Superior da Advocacia de São Paulo (ESA OAB-SP).

Raíssa Moreira Lima Mendes Musarra

Pesquisadora da Escola Superior da Advocacia de São Paulo – ESA OAB-SP.

Pesquisadora em nível de Pós-doutorado no Instituto de Energia e Ambiente (IEE/USP).

Pesquisadora do RCGI (Research Centre for Gas Innovation)/USP.

Advogada, pós-graduada em Direito Público (UFG) mestre e doutora em Ciências Sociais (UFMA; UFPA), com estágio doutoral sanduíche na Universidade Paris XII, Villeteuse (Sociologie/Droit).

Regina Célia Martinez

Mestre e Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Jornalista Registro Ministério do Trabalho e Emprego.

Advogada, Professora Titular Doutora e Pesquisadora do Centro Universitário de Jales UNIJALES.

Pesquisadora Escola Superior de Advocacia (2020) Mediadora, Conciliadora e Árbitra.

Professora da Escola Paulista da Magistratura de São Paulo (EPM).

Vice Presidente da Associação Paulista de Conservadores e Restauradores de Bens Culturais desde junho de 2015(triênio 2018-2021).

Membro efetivo da Comissão de Ensino Jurídico da OAB/SP.

Consultora Especialista do Conselho Estadual de Educação - São Paulo.

Integrante do Banco de Avaliadores do Sistema Nacional de Avaliação de Educação Superior - BASIS.

Parecerista de diversas Revistas. Consultora Jurídica

OceanofPDF.com

AGRADECIMENTOS

Agradecemos o apoio institucional da Escola de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional São Paulo, ESA OAB-SP, em nome do Diretor Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e do Coordenador Geral Adriano de Assis Ferreira, sem os quais a publicação desta obra não teria se materializado. Agradecemos, ainda, o apoio técnico da equipe de comunicação da escola, em nome de seu Coordenador de Audiovisual, Felipe Lima, e a apurada revisão da gentil e imprescindível Carolina Barbon Noya.

OceanofPDF.com

PREFÁCIO

Tarso de Melo^[1]

O sociólogo Ricardo Antunes, professor da Unicamp e um dos maiores estudiosos do mundo do trabalho entre nós, tem apontado em entrevistas e diversos artigos que o momento atual, em que cresce a mediação do trabalho pelos sofisticados recursos das TIC (tecnologias da informação e comunicação), a que se convencionou tratar como *trabalho de plataforma*, pode ser caracterizado como *protoforma do trabalho*, porque os trabalhadores estão sendo submetidos a condições de trabalho e vida que somente encontram paralelo nos primórdios da revolução industrial.

O espelhamento entre essas duas expressões – *trabalho de plataforma* e *protoforma do trabalho* – vai bem além de um jogo sonoro entre as palavras. Trata-se, na verdade, de denunciar que, sob a capa do *trabalho digital*, com todos os seus atrativos de conforto, custo, praticidade, velocidade etc., estamos assistindo a um retrocesso profundo, porque as conquistas históricas da classe trabalhadora, na forma de direitos, garantias e instituições, são desprezadas ou destruídas num simples... clique!

Neste sentido, o que está se tornando realidade para milhões de trabalhadores nos últimos anos, detrás dos diversos nomes e formas que esse processo assume (uberização, trabalho de plataforma, trabalho digital, tecnologias disruptivas, indústria 4.0, “gig economy” etc.), é a imposição de formas de exploração do trabalho que são, a um só tempo, cada vez mais sofisticadas e mais brutais. O incremento tecnológico garante níveis de organização, controle e gerenciamento do trabalho absolutamente precisos, bem como a expansão dessa lógica em escala e velocidade que, para dizer o mínimo, são um grande desafio para os padrões conhecidos de regulação estatal.

Chega em ótima hora, portanto, este livro dos pesquisadores Erik Chiconelli Gomes, Raíssa Moreira Lima Mendes Musarra e Regina Célia Martinez, propondo perseguir as dinâmicas sociais relacionadas ao trabalho em plataformas digitais e, assim, lançar uma agenda para a pesquisa do tema dentro dos parâmetros dos direitos sociais. Para tanto, os autores fixam suas bases conceituais no diálogo com a tradição crítica do pensamento social, que certamente fornece os melhores elementos para compreensão do significado dessas transformações atuais dentro do desenvolvimento da sociedade capitalista, e, partir daí, investigam em

detalhe as contendas atuais no campo jurídico para dar significado a essas novas formas de exploração do trabalho.

Desse modo, os autores somam-se a um esforço que hoje pode ser encontrado em todo o mundo: compreender as dinâmicas trazidas por *empresas-aplicativo* (nem tudo na “gig economy” se reduz a elas, mas sem dúvida estão no centro da problemática) que já surgem como gigantes globais num momento em que a maior parte da população mundial carrega no bolso as condições de sua exploração. Refiro-me, é claro, aos *smartphones*, dispositivos móveis que são essenciais para o *modelo de negócios* dessas empresas, que basicamente se constituem como imensas redes de dados para intermediar – e lucrar sobre – as relações entre produtores e consumidores.

Os números encontrados numa pesquisa rápida variam, mas todos apontam para algo entre 4 e 5 bilhões de *smartphones* funcionando no mundo neste ano – é essa a escala em que os *aplicativos de exploração de mão de obra* passam a fazer parte da vida das pessoas, ora como produtoras, ora como consumidoras, em todo o mundo. É importante ressaltar esses números para ter uma ideia do impacto causado por essas transformações e, claro, para compreender o impacto que causam na sociedade, principalmente porque essas empresas se instalam nos países à margem da regulação estatal.

Na instalação dessas empresas mundo afora não há nada parecido com a forma tradicional como uma empresa costuma surgir, primeiramente pedindo autorização de acordo com as normas locais e, assim, adequando-se às exigências da regulação numa dada sociedade. As *empresas-aplicativo*, no geral, começam a funcionar de modo instantâneo, conectando – num clique! – as plataformas e os *smartphones*, e, somente depois que já caíram no “gosto” da população e seus impactos passam a ser sentidos, as instituições (judiciais, legislativas e executivas, em todos os níveis) precisam *correr atrás* para fazer com que as regras existentes sejam respeitadas ou, na maior parte dos casos, pensar novas formas de regulação para esses novos negócios.

Em todo o mundo esse modelo “horizontal” (vai entre aspas, claro, porque essa horizontalidade produtor-consumidor é apenas aparente, escondendo a intermediação, bastante verticalizada e autoritária, das gigantes *empresas-aplicativo*) tem enfrentado resistência, mais ou menos intensa de acordo com as condições socioeconômicas e políticas locais, porque tais empresas-

aplicativo não trabalham da mesma maneira em todas as realidades. De um lado, elas se aproveitam das vulnerabilidades sociais mais diversas (desemprego, informalidade, miséria, carências de infraestrutura etc.); de outro, também se ajustam às condições institucionais que lhes são impostas em determinados mercados, quando é interessante para as empresas continuar neles.

Isso explica, por exemplo, os acordos de reconhecimento de vínculo trabalhista que as principais empresas-aplicativo têm feito em países como Estados Unidos da América, Espanha e Inglaterra, mas, por outro lado, também a forma como essas empresas investem em ações judiciais para negar qualquer responsabilidade trabalhista, em campanhas publicitárias para reafirmar a imagem do “autoempreendedorismo” (a figura do trabalhador como “patrão de si mesmo”) e, não menos, em influência política para garantir um ambiente de precarização do trabalho, como o do Brasil, em que as diversas “reformas” da legislação trabalhista mais e mais favorecem esse modelo de exploração do trabalho: temporário, intermitente, sem vínculo, “free lance”.

Não se pode, portanto, falar desses processos – “gig economy”, “uberização” etc. – como blocos que, em qualquer lugar do mundo, terão as mesmas características, porque o capitalismo nunca se desenvolveu da mesma maneira em todo o mundo. Importante ainda notar que essas transformações se dão em vários níveis – tecnológicos, políticos, econômicos, jurídicos, ideológicos etc. –, de modo que a compreensão dessas dinâmicas exige conhecimentos de naturezas diversas, o que também se coloca como um obstáculo para a regulação dessas novas formas de exploração do trabalho.

Como se não bastassem os diversos exemplos da contradição – para não dizer simplesmente *incompatibilidade* – entre esses processos “modernizadores” e o conjunto dos direitos sociais como assegurados em nossa Constituição, já observáveis há alguns anos, chegou a pandemia em 2020, o que, certamente, atuou como um acelerador desses processos de precarização (entre outros) em nossa sociedade, intensificando nossa dependência diante das “facilidades” do comércio eletrônico, do trabalho remoto, da comunicação pelas redes etc., ao mesmo tempo em que revelava a perversidade dessa lógica no que diz respeito à gestão do trabalho: de um lado, expostos ao vírus sobre suas motos e bicicletas, os entregadores trabalhando mais e recebendo menos; de outro, com os carros parados na

garagem, os motoristas que foram descartados instantaneamente pelos “passageiros” tão logo se impôs a necessidade de quarentena.

Ainda não sabemos como será o pós-pandemia para os trabalhadores. Hoje, 30 de março de 2021, diante dos números terríveis de mortes causadas pelo coronavírus e de índices de desemprego e informalidade também assustadores, o que se pode dizer é que teremos uma sociedade ainda mais vulnerável nos próximos anos. Neste quadro, não resta dúvida de que as grandes empresas farão uso de todo seu poderio – e da mentalidade ultraliberal do atual governo – para impor uma lógica ainda mais destrutiva à classe trabalhadora, como, ademais, estão fazendo já durante a pandemia.

Aproveito, assim, o honroso convite para prefaciar esta obra, apresentando alguns aspectos da complexa problemática do trabalho mediado por plataformas digitais, para ressaltar a importância do gesto científico e político dos autores, ao lançar uma agenda de pesquisa – que, sem dúvida, é uma forma de intervenção – com o intuito de colaborar com aqueles que, nas mais diversas frentes, lutam pelo respeito aos direitos sociais no Brasil. O arco de questões teóricas e práticas coberto pelos autores, a meu ver, é capaz de evidenciar que estamos diante de um imenso desafio, mas também tem o mérito de indicar, com clareza, os caminhos que devemos seguir para superá-lo.

Por fim, que esse livro seja voltado ainda mais especificamente às advogadas e aos advogados, como parte das atividades da Escola Superior da Advocacia, também é motivo de aplausos entusiasmados, porque, bem sabemos, muitas vezes a Advocacia é a primeira a saber e ter que lidar com as consequências individuais dessas novas dinâmicas, que, antes de chegarem às instituições, passam pelos escritórios.

SUMÁRIO:

[Apresentação](#)

[Introdução](#)

[**Sociedade da Informação e Direitos Sociais na Gig Economy.**](#)

[Alienação e Trabalho na Gig Economy.](#)

[Perspectivas teóricas quanto ao trabalho fabril](#)

[Perspectivas contra-hegemônicas ao trabalho alienante](#)

[O trabalho imaterial e as novas relações de valores](#)

[**Cenários para Observação e Acompanhamento de Dinâmicas Sociais relacionadas ao Trabalho em Plataformas Digitais: pontos para uma agenda atenta aos Direitos Coletivos e Sociais**](#)

[Debates Legislativos sobre a Gig Economy em 2020 e suas Implicações](#)

[À Guisa de Conclusão](#)

[Referências](#)

[OceanofPDF.com](#)

Apresentação

O presente trabalho surge a partir das consequências dos impactos das plataformas digitais e Gig Economy presentes, consciente e inconscientemente, na vida dos trabalhadores e, por conseguinte, na sociedade da informação.^[2]

Trataremos no presente trabalho dos termos plataformas digitais e Gig Economy e, por oportuno, apresentamos a seguir algumas definições e reflexões que compõem o presente estudo.

Assim, plataformas digitais,

são modelos de negócios que funcionam por meio de tecnologias. Trata-se de um ambiente online que conecta quem produz a quem consome, permitindo uma relação de troca, muito além da simples compra e venda. Podem ser usadas para trabalho, lazer e entretenimento.^{[3],[4]}

No presente trabalho, direcionamos o foco de análise e estudo para as Dinâmicas Sociais relacionadas ao Trabalho em Plataformas Digitais. Nesta medida, as plataformas digitais vêm para trazer benefícios para as empresas. Nell Patel destaca:

Para as empresas, os benefícios são quase que infinitos. Entre os principais, estão:

- Redução^[5] de custos: você não precisa de espaço físico ou de um grande número de funcionários para operar;
- Maior alcance de clientes: a conexão com a internet possibilita atender a um número ilimitado de clientes;
- Melhora do diálogo entre clientes e empresas: nunca foi tão fácil manter um relacionamento bilateral;
- Automatiza processos: com essas tecnologias, uma série de tarefas que antes precisavam ser feitas manualmente agora podem ser cumpridas com a velocidade de um clique.

Todavia, cabe perguntar: quais os resultados em relação as dinâmicas sociais? E para o trabalhador?

Por outro lado, em uma visão mais ampla, este contexto e aplicação do avanço das plataformas digitais vem dentro de um contexto “bonito”,

mentionado e sofisticado no idioma inglês que se chama “Gig Economy”, também conhecida como “Freelance Economy”. Tal termo entende-se também como “Economia sob demanda” ou “1099 Economy” – o ambiente ou o mercado de trabalho que compreende, de um lado, trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício (freelancers, autônomos) e, de outro, empresas que contratam estes trabalhadores independentes para serviços pontuais e ficam isentas de regras como número de horas trabalhadas (MENA, 2016).

O termo não é novo, mas se tornou tendência mundial na era digital, impulsionado por empresas como Uber e Amazon — esta mais ainda, depois criar o programa de entrega Amazon Flex, que paga entre 18 e 25 dólares para que o *courier* entregue os pacotes. Em setembro de 2020, a Wired falou a respeito no texto *Amazon Wades Further Into the Complex World of the Gig Economy*^[6] e referiu-se à Gig Economy como **“economia de gratificação instantânea”** (MENA, 2016).^[7] (grifo nosso)

Mena (2016) faz menção aos estudos de Ricardo Murer, professor de Pós-Graduação e MBA em Marketing Digital da ESPM-SP, que compara a economia tradicional e a Gig Economy:

enquanto na primeira o trabalhador é contratado via CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, dessa forma, tem assegurado direitos como pagamento regular de salário e benefícios, 13º salário, férias, salário desemprego, aposentadoria etc., na segunda, os contratos são independentes e possuem cláusulas específicas. Na Gig Economy não costuma haver qualquer tipo de benefício ou direito trabalhista. Terminado o objeto do contrato ou o projeto, a relação entre empresa e empregado chega ao fim.^{[8][9]}

Ocorre que os trabalhadores não têm plena ciência da terminologia e muito menos do processo e das implicações diretas e indiretas em que estão envolvidos. Fato é que existe uma farta literatura sociológica^[10] sobre o setor dos trabalhadores da Gig Economy que tem sido uníssona em apontar o quadro de adoecimento a que eles estão submetidos. Ao cenário de precarização em torno dos direitos trabalhistas, acrescenta-se a dificuldade de organização destes trabalhadores, induzida por uma série de elementos concernentes à própria perda da categoria em se organizar coletivamente, mas, ainda, forjada pelo pouco tempo e perspectiva de permanência na organização do trabalho; pelo medo de perder o primeiro emprego, em

muitos casos; pela fragilização da organização coletiva pautada no individualismo, na repressão que o medo de se engajar acarreta.

Mena (2016) complementa:

Um estudo feito pelo JPMorgan Chase Institute revela que o número Gig Workers nos Estados Unidos cresceu 10 vezes desde 2012 e que 4% de adultos já trabalhou, ao menos uma vez, nesse mercado. Um outro estudo, da Intuit Research, prevê que até 2020 a Gig Economy compreenderá 40% dos trabalhadores americanos. O texto [Uber is just the tip of the iceberg: The gig economy is leveraging the human cloud](#)[11],[12], recém-publicado[13], na seção de finanças do Yahoo!, diz que a Gig Economy tem tudo a ver com flexibilidade: empregadores podem contratar mão de obra de acordo com demandas pontuais e em variados mercados e regiões e trabalhadores não precisam ficar dentro do escritório e cumprir horário. Aponta, também, que esta não é uma transição que profissionais fazem facilmente e que, para se adaptarem, é preciso que mudem a forma como veem seus trabalhos, tanto em termos de planos de carreira como em relação ao que esperam das empresas para as quais prestam serviços.

Ocorre que esta “adaptação” traz resultados não só para o trabalhador como também para a sociedade. O fato de o trabalhador ter liberdade de horário com integração cada vez maior entre vida pessoal e profissional tem impactado fortemente na sadia qualidade de vida do trabalhador e da sociedade como um todo. Se, por um lado, a oferta de trabalho pode vir de qualquer parte do globo, por outro o ele torna-se um novo escravo, pois não se desvincula do seu principal objeto de trabalho: um smartphone conectado à internet. Este é um processo invisível com danos irreversíveis – e imprevisíveis.

Introdução

As novas, ou nem tão novas, tendências do mercado de trabalho advindas da *Gig*^[1] *Economy* levam a uma profunda retração da força de trabalho de inúmeros trabalhadores que não possuem as exigências cada vez mais solicitadas. Uma das situações que vemos com mais força, a uberização, estabelece jornadas extenuantes de trabalho. Pesquisa conduzida no ano de 2020 pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR), em um contingente de 270 entregadores de aplicativos espalhados pelo país, constatou que antes da pandemia 47,7% recebiam até dois salários mínimos. Ludmila C. Abílio e autores (2020) observam, com base na pesquisa do REMIR, que no contexto da pandemia da COVID-19 o cenário ficou ainda pior. No momento em que as entregas por aplicativos aumentaram expressivamente, a queda da remuneração dos trabalhadores se intensificou: 73,3% auferem rendimentos de até dois salários mínimos. E mais: 34,4% possuem remuneração de apenas um salário mínimo.

Estamos em um momento de extrema precarização na pauta dos direitos sociais elementares. Como observa Souto Maior (2021):

Em uma sociedade de trabalho obrigatório, em que trabalhar não é uma escolha, mas uma condição para poder comprar alimentos, remédios, roupas, pagar moradia, já há um tanto de captura de subjetividade que faz da assimetria objetiva da troca uma condição a tornar trabalhadoras e trabalhadores sujeitos que se sentem gratos pela simples existência de um posto de trabalho. Não é por razão diversa que na linguagem jurídica brasileira, por exemplo, utilizamos a expressão “dar emprego”. Também não é por acaso que ouvimos tantas vezes em salas de audiência os trabalhadores e trabalhadoras pedindo desculpas por terem ajuizado a ação ou dizendo que jamais fariam tal coisa se tivessem recebido suas verbas rescisórias, como se o problema estivesse em exercer o direito constitucional de demandar em juízo e não no desrespeito aos direitos fundamentais de quem trabalha.^[14]

Ricardo Antunes observa que o trabalho uberizado é a combinação entre autoincremento tecnológico e recuperação de formas pretéritas – as mais aviltantes – de exploração do trabalho, o que o autor denomina de “escravos digitais” em um de seus mais recentes livros^[15]. E, como destaca em entrevista: “o problema é que a tecnologia hoje é guiada por uma lógica corporativista, completamente desprovida de sentido humano societal, porque há uma guerra entre as corporações^[16].” O autor ainda afirma:

Todos os trabalhadores uberizados que eu entrevistei eram metalúrgicos, engenheiros e já ouvi um veterinário também. Todos precisam de 12 horas de domingo a domingo para tirar em média R\$ 3 mil líquidos. As despesas de gasolina, limpeza, segurança, educação, alimentação, o celular, o seu aplicativo e tudo mais, são responsabilidades do trabalhador. O que é que eles vão fazer agora? No passado, eu chamei de “sociedade da terceirização total” quando o Temer, o senhor dos pântanos, liberou a terceirização total, estava evidente que nós íamos jogar para a tragédia um conjunto enorme de trabalhadores e trabalhadoras. Esse quadro se acentuou com a reforma trabalhista do Temer, que eu chamo de contrarreforma trabalhista.[\[17\]](#).

E o que é possível observar na esfera da Gig Economy[\[r2\]](#) que iremos abordar ao longo deste trabalho? Justamente o fenômeno da "vida reduzida", como cunhou Giovanni Alves[\[18\]](#), ou seja, a nova tecnologia informacional altera o *modus operandi* da organização da exploração da mais-valia, acentuando a alienação e a autoalienação do trabalho vivo quando instaura a materialidade da ideologia do autoempreendedorismo.

A Gig Economy[\[r3\]](#), representada pela uberização, é a combinação entre a ideologia empreendedora e os dispositivos digitais, o que permite sua concretização econômica e sua sistematização social, o que iremos analisar no decurso do livro. E, ainda, como bem observou Ricardo Antunes (2020): “Os léxicos começaram a se estranhar e antagonizar: “platform economy”, “gig-economy”, “crowdwork”, “collaborative economy”, de um lado. Uberização, intermitência, pejotização, precarização, de outro”[\[19\]](#).

E sem a CLT, alvo de tantas investidas nos últimos anos, fica o questionamento para os historiadores econômicos do agora e do amanhã: como ocorrerá o financiamento da Previdência em um contexto de redução de arrecadação, incentivada pela Gig Economy[\[r4\]](#) ou pela uberização e pejotização? De certo, o debate de reformar a tributação, para torná-la mais progressiva e pensar em como preservar a Previdência justa e equânime sem a falirmos, não estava colocado entre os que defenderam a “reforma” ou “modernização” trabalhista. O que vemos em pleno século XXI, na nova década que se inicia em 2021, são pessoas subempregadas, com salários baixíssimos, com a terceirização desenfreada, a “pejotização” das relações trabalhistas, a “uberização” como fonte de renda. Somando-se a esse conjunto, 14 milhões de pessoas desempregadas e 28 milhões de desempregados que desistiram de procurar um emprego celetista, os

chamados MEIs, ambulantes, etc., que compõem a "economia do bico". Quem esperava mudanças se frustrou; quem acreditou, se frustrou; quem ainda espera mudanças com novas alterações na CLT se frustrará. A meta – ao que parece e pelo que os indicadores econômicos demonstram – é fragilizar, cada vez mais, as relações de trabalho.

Neste sentido, publicação da Organização Internacional do Trabalho quanto a plataformas digitais e o futuro do trabalho, intitulada “Promover o trabalho digno no mundo digital”, traz embasamento conceitual e experiências em consolidação para proteção a trabalhadores da Gig Economy, classificados como “trabalhadores por conta própria” ou “trabalhadores por conta de outrem”. Traz, assim, 18 critérios para um trabalho mais justo em plataformas digitais, além de três critérios adicionais de proteção social, quais sejam:

1. Emprego: Os trabalhadores não deveriam ser incorretamente classificados como trabalhadores por conta própria se, na prática, forem trabalhadores por conta de outrem

2. Os trabalhadores deveriam ter à sua disposição meios juridicamente vinculativos para dar a conhecer as suas necessidades e desejos aos operadores das plataformas, através da sindicalização, da negociação coletiva e, nos países em que tais estruturas existam, de conselhos de trabalhadores e direitos de codeterminação.

3. Remuneração: os trabalhadores de microtarefas com o estatuto de trabalhadores por conta de outrem deveriam auferir o salário mínimo em vigor no país onde residem. Os trabalhadores das plataformas de microtarefas qualificados como trabalhadores por conta própria deveriam receber, pelo menos, 1,5 vezes o salário mínimo vigente no seu país. A remuneração à peça deveria ser calculada com base nas normas estabelecidas.

4. Transparência da remuneração e das taxas/comissões: Os trabalhadores deveriam receber, em moeda real, o valor total pelo qual os clientes são faturados. Todas as taxas deveriam ser indicadas de forma transparente aos clientes no momento do pagamento.

5. Flexibilidade: Os trabalhadores não deveriam ser penalizados por se recusarem a aceitar algumas das tarefas propostas ou por se recusarem a trabalhar em determinados horários.

6. Em caso de problemas técnicos com a tarefa ou com a plataforma, os trabalhadores não deveriam suportar o custo da perda de tempo ou da perda de trabalho.

7. Não pagamento: O não pagamento (se for permitido) deveria estar sujeito a regras rigorosas.

8. Condições contratuais: As condições da plataforma, nomeadamente no que respeita ao pagamento, à avaliação do trabalho e à resolução de litígios, deveriam ser apresentadas num

formato legível por humanos, claro e conciso.

9. Classificações dos trabalhadores: As avaliações e classificações dos trabalhadores não se deveriam basear em taxas de não pagamento e os trabalhadores deveriam ser informados dos motivos das avaliações negativas. Se a recusa de pagamento for permitida, as taxas de pagamento ou não pagamento não deveriam ser usadas para avaliar o trabalhador.

10. Código de Conduta: Na ausência de acordos de negociação coletiva, as plataformas deveriam estabelecer códigos de conduta claros para os membros, nomeadamente publicando os procedimentos a seguir pelos trabalhadores para exporem problemas, bem como demonstrar que tomaram medidas para assegurar o respeito por esses códigos.

11. Contestações dos trabalhadores: Os trabalhadores deveriam poder contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações do código de conduta e o encerramento das contas.

12. Classificações e histórico dos clientes: Os trabalhadores deveriam ter forma de avaliar os clientes.

13. Instruções da tarefa: As plataformas deveriam rever as instruções da tarefa antes da publicação.

14. Histórico de trabalho: Os trabalhadores deveriam poder visualizar e exportar, em qualquer momento, um histórico completo das tarefas executadas e da reputação, num formato legível por humanos e máquinas.

15. Os trabalhadores deveriam ter o direito de manter uma relação profissional com um cliente fora da plataforma.

16. Os clientes e os operadores das plataformas deveriam responder às comunicações dos trabalhadores com prontidão, de forma educada e substantiva.

17. Os trabalhadores deveriam saber quem são os seus clientes e o objetivo do seu trabalho. Se for essencial manter sigilo, os operadores das plataformas deveriam colaborar com o cliente no sentido de divulgar algumas informações.

18. As tarefas suscetíveis de provocar stress ou danos a nível psicológico (por ex, examinar conteúdo publicado nas redes sociais para eliminar discursos de ódio, violência ou pornografia) deveriam ser claramente identificadas pelos operadores das plataformas, de acordo com um procedimento normalizado.

Os 18 critérios para um trabalho mais justo nas plataformas de microtarefas deveriam ser complementados por políticas destinadas a melhorar a proteção social dos trabalhadores.
IPROMOVER O TRABALHO DIGNO NO MUNDO DIGITAL 1. Adaptar os mecanismos de segurança social para cobrir trabalhadores de todas as formas de emprego, independentemente do tipo de contrato.

2. Usar a tecnologia para simplificar o pagamento das contribuições e das prestações.

3. Instituir e reforçar mecanismos financiados por impostos. Importa igualmente dar mais atenção ao reforço dos mecanismos de proteção social financiados por impostos, a fim de garantir, pelo menos, um nível básico de proteção para todos – um piso de proteção social (OIT, 2017).

Neste sentido, de acordo com o levantamento da OIT (2020), muitos países tendem ao reforço de elementos dos sistemas de proteção social financiados por impostos, como pensões financiadas por impostos ou prestações familiares universais, com vista a garantir, pelo menos, um nível básico de proteção para todos.^[20] ^[r5] Não é o caso do Brasil, diante das reformas e propostas na seara previdenciária e tributária hoje postas.

Assim, este livro, com a proposta de lançar uma agenda de pesquisas na seara da Gig Economy, propõe a identificação de dinâmicas capazes de causar alterações em direitos sociais elementares, categorizações dos novos modos de exploração do trabalho e reflexos econômicos, não como um retrato dos fenômenos em si mesmo, mas como ponto de partida para sua compreensão nas relações trabalhistas.

Sociedade da Informação e Direitos Sociais na Gig Economy

A Sociedade da Informação traz profundas transformações na vida social, causando grande impacto, muitas vezes sem que haja o real dimensionamento das consequências.

“A Sociedade da Informação, não é um conceito técnico; é um slogan. Melhor sealaria até em sociedade da comunicação, e só num sentido muito lato se pode qualificar toda a mensagem como informação.” (ASCENSÃO, 2002.p.71)

A questão é que muitas pessoas não têm acesso à tecnologia, englobando internet e aparelhos capazes de suportar as novidades que surgem diuturnamente. Na visão do mundo ideal, seria necessária uma estrutura tecnológica minimamente avançada que alcançasse a todos, sem distinção, e que levasse um processo educacional eficiente, indispensável e de excelência a todos os habitantes do planeta em tempo real.

Milton Linhares (2010) destaca:

a educação é um direito fundamental de todos, mulheres e homens, de todas as idades, de todas as etnias, de todas as culturas, e que pode contribuir para conquistar um mundo mais seguro, mais sadio, mais próspero e justo, que, ao mesmo tempo, favorece o progresso social, econômico e cultural, a tolerância e a cooperação internacional.” [21].

Ocorre que as mudanças tecnológicas têm sido muito mais rápidas que o processo educacional, prejudicando a inclusão e a concretização dos direitos sociais.

O art. 6º da Constituição Federal esclarece: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

Aqui importa destacar: “O Poder Público deve pautar suas decisões na concretização do mínimo existencial, que alberga o núcleo intangível da dignidade da pessoa humana, consubstanciando princípio indisponível que resguarda a pessoa humana contra as situações de omissão estatal.” [22]

O piso vital mínimo é “necessário à existência” e constitui,

direito fundamental, pois que sem ele cessa a possibilidade de sobrevivência do homem e desaparecem as condições iniciais da liberdade. A dignidade humana e as condições materiais da existência não podem retroceder aquém de um mínimo, sendo dever do Estado fornecer as prestações materiais básicas, sob pena de intervenção do Poder Judiciário. O princípio da dignidade da pessoa humana é considerado o princípio norteador do ordenamento jurídico brasileiro, sendo a base de todos os direitos constitucionais, e ainda, orientador estatal, visto que todas as decisões tem que serem pautadas com o objetivo de garantir que a dignidade da pessoa humana seja preservada.” [\[23\]](#).

Assim, Sérgio Amadeu comenta que a maioria da população ao ser privada do acesso à comunicação mediada por computador, está sendo simplesmente impedida de se comunicar pelo meio mais ágil, completo e abrangente. O *apartheid* digital arrebenta uma liberdade formal básica do universo liberal-democrático. Passam a existir dois tipos de cidadão, aquele que pode acessar instantaneamente o que os outros falam, com eles podendo interagir, e aquele que está privado da velocidade de comunicação. [\[24\]](#)

Nesta medida, há críticas científicas ao desenvolvimento da tecnologia, uma vez que,

o desenvolvimento da tecnologia dos inúmeros instrumentos mecânicos que servem às nossas fantasias fez a humanidade recuar para o sonho infantil do poder ilimitado. Aí está ele sentado, o pobre ser humano, circundado de aparelhos e dispositivos que enchem seu aposento. Apenas aperta um botão e torna seu mundo diferente. Que poderio! E que mais alto poder ainda ambiciona! Entretanto que perigo para seu espírito! [\[25\]](#).

Abraham continua sua reflexão, afirmando que,

precisamos estar atentos à ação hipnotizadora, sedutora, de todas as formas de comunicação que tudo invadem, como a de todos os meios de ação sobre massas. As pessoas ficam fascinadas, mesmo quando não estão muito interessadas. Devemos lembrar-nos de que o desenvolvimento individual, necessita a cada passo, de isolamento, bem como de conversação, de debate consigo mesmo e de uma revisão com o próprio eu.” [\[26\]](#).

Alienação e Trabalho na Gig Economy

Nos Manuscritos Econômico-Filosóficos^[27], a centralidade da preocupação de Karl Marx refere-se ao conceito de alienação do trabalho, relacionando a capacidade de produção de mais-valia do trabalhador com a reprodução de sua condição alienada, ou seja, subordinada à produção capitalista. O conceito de alienação em Marx é de extrema relevância nos dias atuais, pois o raciocínio é o de quanto mais trabalho, mais o trabalhador fica pobre, dependente e subordinado.

Marx esclarece o conceito ao reforçar a necessária relação entre a força de trabalho e a propriedade privada dos meios de produção. Em especial ao apontar a centralidade quando enxerga a força de trabalho enquanto mercadoria, em um complexo processo de exteriorização, ou seja, com a efetivação do trabalho em que passamos a ter o seu inverso: a não efetivação do trabalhador enquanto ser humano, já que apenas com a lógica mais geral do capitalismo que o trabalho se realiza, e, conseqüentemente, a apropriação por outro, do proprietário dos meios de produção e da condição de trabalho da força alheia. A força de trabalho é da classe trabalhadora, mas somente adquire significado na sociedade em detrimento do outro.

Nesse sentido, afirma-se que o trabalho se torna um objeto estranho ao trabalhador, um objeto externo, um produto da sua força de trabalho que não lhe pertence.

Com isso, Marx revela a importância de sua obra, ainda na atualidade, e o significado do trabalho no capitalismo, as condições de trabalho do trabalhador, pois se resume a uma ação na produção ao outro. Mas para o trabalhador, qual condição? Exatamente a de um trabalho alienado, fisicamente cansativo e mentalmente violento.

A centralidade do trabalho, em seu valor de uso, isto é, como necessidade de reprodução das condições objetivas, inverte-se na lógica que temos hoje. A compreensão da alienação do trabalho é caracterizada pelo estranhamento, como algo externo, com sua realização no outro, no sujeito que comprou determinada mercadoria, por um prazo determinado; a sua força de trabalho, a sua única mercadoria que possui para vender. Tais aspectos são essenciais para a continuidade do modo de produção em vigor, sendo elementos fundantes da ordem social, presentes em suas origens e que continuam, de forma evidente, na atualidade.

Cada vez mais distante do fruto de seu trabalho, a alienação somente se reforça, não fazendo qualquer sentido para o conjunto da classe trabalhadora, muito menos prazer ou realização ao produzir os valores de

uso, utilidades para a sociedade. As condições de trabalho somente se mostram mais precárias, repletas de aspectos da precarização das relações de trabalho, como demonstra a "reforma trabalhista" de 2017, alcançando o íntimo de cada trabalhador, física e psicologicamente.

Por oportuno, citamos Joost Abraham que argumenta: “nesse mundo tecnológico não existe mais lugar para o corpo e o espírito, porque a vida passa a ser tão somente uma parte do processo técnico, ou seja, o que a tecnologia dá com uma das mãos, tranquilidade e segurança, ela retira com a outra, aquilo que são as relações afetivas entre as pessoas e até mesmo com a natureza.” ^[28][\[r6\]](#)

Dialogar os conceitos trazidos por Marx com os pensadores que atualizaram, em alguma medida, suas observações e conceitos, é um dos propósitos do presente livro, objetivando trazer outras perspectivas críticas sobre as dimensões do trabalho na seara da sociologia econômica.

Perspectivas teóricas quanto ao trabalho fabril

A perspectiva de Estanque (2012, pp. 2-3) acerca das relações industriais salienta as forças sociais que atuam como empecilho ao despotismo de mercado – tomando de empréstimo a expressão de Burawoy – e respectivos espaços de combate. A transição do século XIX para o XX, a prevalência do princípio de mercado na sociedade ocidental conduziu à demanda por reformulação e reforço do princípio de comunidade, sob a proteção de ideologias operárias, anarquistas, marxistas, auxiliando a emergência do Estado Social – com o qual, porém, o Estado assume a centralidade como âmbito do conflito.

No século passado, constata Estanque o evoluir de três modelos de regulação econômica, *pari passu* com a secularização da sociedade. Como resposta ao primeiro, com pronunciado liberalismo econômico e de despotismo de mercado decorreram os movimentos operário, socialista, anarquista, republicano, ainda na transição entre o século XIX e o XX. O segundo caracterizar-se-ia pela inserção de racionalidade burocrática na produção, repetitiva, dentro do modelo fordista-taylorista. Proporcionaria elevação da renda, mas não evitaria, ou mesmo fomentaria, a instabilidade político-social, com a emergência de duas guerras mundiais; a isso, não obstante, segue-se o *welfare state*, auferido o consenso mediante políticas sociais. No terceiro momento, à década de 1980, dá-se convergência liberal

no globo, do qual deflui o despotismo global ou hegemônico, com lastro nas novas tecnologias da comunicação.

Os vértices comunidade, mercado e Estado (ESTANQUE, 2012, pp. 3-4) constituem palco dinâmico no qual se inscreve a disputa pelo poder dos diversos grupos sociais em uma Nação e ao mesmo tempo princípios cuja ordem de prevalência é paulatinamente reordenada no conflito. A prevalência do princípio de mercado na sociedade ocidental conduziu à demanda por reformulação e reforço do princípio de comunidade, sob a égide de ideologias operárias, anarquistas, marxistas, o que não deixou de auxiliar a emergência do Estado Social. Com este, porém, o princípio do Estado é que passa a prevalecer. Isso até o revés nos anos 1980, com retrocesso ao princípio de mercado e à desregulação aviltante do mercado de trabalho, à elisão dos direitos pertinentes, à flexibilidade, à ilegalidade, tudo acompanhado pelo desemprego.

Na linha de Polanyi (1980 apud ESTANQUE, 2012), o autor admite o trabalho, tal qual a terra e o dinheiro, como fator produtivo organizado pelo mercado, mas não como mercadoria, posto que não é engendrado com o fito de sê-lo. Transações e especulação financeira passam a ser fins em si, submetendo a produção e a distribuição de renda, no lugar de serem suportes a relações de troca, dádiva e reciprocidade.

A extração de trabalho ocorre por meio de coerção, para Marx, na indústria moderna; instaura-se o que Burawoy (1990, p. 30) denomina despotismo de mercado, consubstanciada tal coação pela dependência econômica dos trabalhadores – destituídos da propriedade de outro meio de subsistência que não a própria força de trabalho. A Burawoy, porém, há três condições específicas para o despotismo de mercado vigorar. As primeiras, fragmentação e mecanização solapando as bases de poder do trabalhador, quais sejam, a qualificação e o conhecimento especializado. A última, a anarquia do mercado, com a concorrência entre os capitalistas ocasionando extensão da jornada de trabalho e do uso de maquinário. Assim, tem-se aparelho político de produção fortemente vinculado ao processo de trabalho, à organização produtiva. Marx enxerga a socialização da produção, em função da concentração e mecanização, como embrião do socialismo. Tal dinâmica, todavia, culminará no capitalismo monopolista.

A Braverman (1977, apud BUROWAY, 1990), em sentido oposto, a desqualificação só se opera quando as empresas assumem poderio para esmagar a resistência do trabalhador qualificado, com o capitalismo

monopolista. Friedman (1977) salienta o papel do que nomeia autonomia responsável, com a fragmentação das tarefas produtivas tornando-se estratégia gerencial de prevenção contra a resistência operária. Edwards (1979) apura três formas de controle: o simples, em pequenas empresas os gerentes exercendo domínio personalista; o técnico, com sistemas de incentivo e linha de produção; o burocrático, pós-II Guerra, com regras para determinar e avaliar tarefas e sanções.

A Burawoy (1999, p. 31), tais análises não são boas periodizações da produção capitalista, conquanto auxiliem a compreender o regime fabril. O início do capitalismo não foi de domínio do trabalhador de ofício, como pontua Braverman, citado por Burawoy, nem do referido controle simples. E no capitalismo avançado, novas qualificações se fazem necessárias. O autor reconhece que cada período contém formas de controle dos predecessores, alternado o predomínio. Não obstante, todos esses estudos distam processo de trabalho, organização das tarefas e aparelhos políticos de produção, a regulação que viabiliza tal processo (BURAWOY, 1999, p. 32).

O uso da coerção, mais do que limitado e regularizado, torna-se objeto de mediação. O regime fabril, dessarte, desvincula-se do processo de trabalho e da concorrência empresarial, adquirindo dinâmica autônoma. O Estado tem para isso relevante papel, limitando a dominação gerencial calcada na dependência econômica dos trabalhadores mediante legislação trabalhista e provendo reconhecimento formal da atuação sindical, sistema de resolução de reclamações; o direito dos operários de se demitirem solapa tentativas patronais de vincular a vida doméstica deles à fabril. Distanciar reprodução da força de trabalho e produção impele a regimes hegemônicos. A competição entre os patrões é fator que impele à coerção. Formas do processo de trabalho e da concorrência facultam e moldam o regime hegemônico, tal qual se dá com os despóticos.

No início do capitalismo, os regimes despóticos propiciaram a intensificação da exploração, originando crises de subconsumo e resistência operária; contra isso, interveio o Estado, em prol, portanto dos interesses amplos do capital, interpondo um salário social e limitando o arbítrio gerencial. O desenvolvimento capitalista condiciona tanto o regime fabril como a forma de intervenção estatal. Fatores como a atuação esclarecida de membros da elite, sujeição a grupos de interesse e recepção de conflitos internos e externos, ao autor são explanações *ad hoc* da natureza do estado

capitalista e de sua atuação. Na fase contemporânea do capitalismo, a lógica da acumulação capitalista em escala mundial torna a intervenção estatal menos relevante para determinar as políticas de produção. O regime hegemônico, moderando a lucratividade, é sabotado pela gerência, ao mesmo tempo em que se busca manter a cooperação operária.

Assim, Buroway posiciona trabalhadores e patrões, tal qual nas teorias organizacionais, em recíproca dependência quanto às estratégias adotadas, sujeitos a um jogo. E revela uma dimensão do processo de trabalho para a qual o marxismo clássico havia se mostrado inócuo: a subjetividade do trabalhador. Afasta-se de tais teoria, no entanto, ao considerar procedente a explicação centrada nos grupos sociais constituídos no trabalho e na empresa e ao manter o foco analítico não na dominação, mas na reprodução das relações sociais.

Perspectivas contra-hegemônicas ao trabalho alienante

Segundo Marx, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza em que o ser humano impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Assim, para o autor, o ser humano defronta-se com a natureza como uma de suas forças e põe em movimento as forças de seu corpo, “braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana” (1975, p.202).

Para o autor, dessa forma, o homem atua sobre a natureza externa e a modificaria ao mesmo tempo em que modifica sua própria natureza, desenvolvendo potencialidades nela adormecidas (na natureza) e submetendo ao seu domínio o jogo das forças naturais (MARX, 1975).

Assim, a transformação da natureza para a impressão de formas úteis aos seres humanos pressupõe um processo de trabalho que, de acordo com Marx, é uma atividade dirigida com o fim de criar valores-de-uso, sendo condição necessária de um “intercâmbio material entre o homem e a natureza; é condição natural eterna da vida humana, sem depender, portanto, de qualquer forma dessa vida, sendo antes comum a todas as suas formas sociais” (1975, p. 205). Deste modo, o processo de trabalho vai depender de um projeto consciente do trabalhador para a materialização de sua vontade. Assim:

(...) o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade. (MARX, 1975, p. 202)

Essa construção na mente do trabalhador e a impressão de seu projeto ao material são partes fundamentais da produção. E temos, no processo de produção artesanal, a presença destes elementos, figuração na mente e subordinação de sua vontade.

O processo de trabalho na carpintaria naval artesanal proporciona criações para uso próprio do artesão bem como de criações que se configurem mercadorias. Assim, produzirá não só “valores-de-uso”, mas valores-de-uso para os outros, “valores-de-uso sociais” (MARX, 1975).

Nossa intenção neste momento do trabalho não é adentrar profundamente a discussão a respeito de modos e processos de produção, mas de demonstrar como se dá entre os interlocutores o controle sobre os meios de produção (ferramentas e matéria-prima) e sobre o processo de trabalho, que a nosso ver ocorre de forma artesanal.

Devemos, porém, apontar que existem diferenças entre artesanato e manufatura, desta forma, entendemos que a produção artesanal tem sua principal característica no completo controle que o trabalhador possui sobre os meios de produção (tanto os instrumentos de trabalho quanto a matéria-prima) e sobre o processo de trabalho. O controle total sobre o trabalho e seu produto pertence apenas a ele. O determinante é a união entre o trabalhador e os instrumentos de trabalho, somada ao saber particular e à habilidade pessoal que permite a produção de certos objetos (SANTIAGO, 1980).

A manufatura, segundo Santiago, tem como traço distintivo o aparecimento do trabalhador coletivo através de cooperação. O produto final que antes era alcançado por um só trabalhador agora depende do trabalho cooperativo, tornando-se então obra de um trabalhador coletivo. Ainda que o processo de trabalho continue, tal como no artesanato, dependendo diretamente do trabalhador e, portanto, sendo por ele até certa parte controlado, o produto final não é mais individualizado.

Torna-se o resultado, nas palavras de Marx (1975), do entrelaçamento de trabalhos isolados (cooperação simples) ou de operações complementares que apenas o seu conjunto dá lugar a um produto acabado (cooperação complexa).

Observando os interlocutores da pesquisa, pudemos constatar que alguns deles trabalham no que está aqui enquadrado como manufatura, por admitirem ajudantes ou por não exercerem determinadas funções na confecção das embarcações. Outros, porém, têm controle total sobre todo o processo de trabalho.

Ademais disso, chamaremos artesanal mesmo ao que foi enquadrado acima pelos autores como manufatura, por considerarmos relevante o fato de que há controle do trabalho e do produto, por parte dos interlocutores, em todas as situações observadas.

Consideramos, assim, o conceito de Boudon, de que geralmente o artesão é identificado como sendo um trabalhador manual, formado no trabalho, por aprendizagem direta e independente, exercendo criações por sua conta, sozinho ou com a ajuda de membros da sua família e de alguns companheiros (1990).

Visto isso, Wright Mills (1982) trata do ideal do artesanato como modelo de satisfação no trabalho, e propõe uma categoria analítica que envolve seis características principais, que seriam:

1. Não há nenhum motivo velado em ação além do produto que está sendo feito e dos processos de sua criação;
2. Os detalhes do trabalho diário são significativos porque não são dissociados, na mente do trabalhador, do produto do trabalho;
3. O trabalhador é livre para controlar sua própria ação de trabalho; o artesão é, por conseguinte, livre para aprender com seu trabalho e para usar e desenvolver suas capacidades e habilidades na execução do mesmo;
4. Não há ruptura entre trabalho e diversão, ou trabalho e cultura; o modo como o artesão ganha seu sustento determina e impregna todo o seu modo de vida.

Quando o trabalhador não se reconhece enquanto produtor, não encontra identidade. O objeto do trabalhador encontra-se “fora dele e a ele estranho,

e se torna um poder autônomo em oposição a ele, a vida a que deu ao objeto se torna uma força hostil e antagônica” (MARX, 1975, p.112).

Neste sentido, de acordo com o *Brighton Labour Process Group* (apud KELLER, 2010, p. 28) a divisão (intelectual x manual, concepção x execução) “não tem nada a ver com a divisão entre funções mentais e físicas do organismo humano, tomadas num sentido puramente abstrato”. O que tende a se afinar com o pensamento de Sennett de que: “o artífice representa uma condição humana especial: a do *engajamento*. (...) as pessoas se engajam de uma forma prática, mas não necessariamente instrumental” (2009, p. 30), ou ainda quando afirma que “a técnica tem má-fama; pode parecer destituída de alma. Mas, não é assim que é vista pelas pessoas que adquirem nas mãos um alto grau de capacitação” (2009, p. 169).

Ainda segundo o autor:

(...) a coordenação manual chama a atenção para um grande equívoco sobre os processos de capacitação. Consiste ele em imaginar que adquirimos controle técnico partindo da parte para o todo, aprofundando o trabalho em cada parte separadamente e em seguida unindo as partes – como se a competência técnica se assemelhasse a produção industrial em uma linha de montagem. A coordenação manual não funciona bem se for organizada dessa maneira. Em vez de resultar da combinação de atividades distintas, separadas e individualizadas, a coordenação funciona muito melhor se as duas mãos operarem juntas desde o início (SENNETT, 2009, p. 185).

Sennett (2009) propõe que se saiba se o que vem primeiro é o fazer ou o pensar, a mão ou a cabeça.

Na maioria das descrições do artesanato, há uma confusão entre suas condições técnicas e estéticas e a organização legal (propriedade) do trabalho e do produto. O que é realmente necessário para o trabalho-como-artesanato, contudo, é que o vínculo entre o produto e o produtor seja psicologicamente possível; se o produtor não possui legalmente o produto, deve possuí-lo psicologicamente, no sentido de saber do que ele é feito no que diz respeito a habilidade, suor e materiais, e de sua própria habilidade e suor serem visíveis para ele. Evidentemente, se as condições legais forem tais que o vínculo entre o trabalho e o ganho material do trabalhador seja transparente, esta é uma gratificação adicional, mas ela é subordinada àquela habilidade que persistia por si só, mesmo se não remunerada (MILLS, 1982, p. 59).

Podemos perceber que este vínculo psicológico existe entre os atores observados, já que os mesmos detêm habilidades, condições técnicas e estéticas em relação ao produto de seu trabalho.

Sobre a habilidade artesanal, Sennett estabelece uma relação direta entre as habilidades do artífice e a esfera do desejo, supondo haver nele a busca pela qualidade, vontade de um trabalho bem feito.

Retomando as considerações de Mills:

(No trabalho artesanal) O trabalhador é livre para iniciar seu trabalho segundo seu próprio plano e, durante a atividade pela qual o trabalhador é moldado, é livre para modificar sua forma e a maneira de sua criação. (...) e o artesão é Sr. da atividade e de si no processo. (...) sua esfera de ação independente é vasta e racional para ele. Ele é responsável por seu trabalho e livre para assumir essa responsabilidade. Seus problemas e dificuldades devem ser resolvidos por ele, em termos da forma que deseja que o resultado final assuma (MILLS, 1982, p. 61).

O trabalho imaterial e as novas relações de valores

Lazzarato e Negri (2001) tratam a subjetividade como carro chefe do trabalho intelectual, na direção da hegemonia do trabalho imaterial, advindo como variante do modelo pós-fordista, de onde se extrai que a integração do trabalho imaterial no industrial e terciário torna-se a principal fonte de produção e atravessa os ciclos de produção definidos precedentemente. Ao tratarem da intelectualidade de massa e nova subjetividade, os autores afirmam que quando o trabalho imaterial é reconhecido como base fundamental da produção, este processo não investe somente a produção, mas a forma inteira do ciclo “reprodução e consumo”. Assim, o trabalho imaterial não se reproduzia na forma de exploração, mas na forma de reprodução da subjetividade.

Os autores apontam que a transformação das condições gerais de produção, que agora incluem a participação ativa dos sujeitos, consideram que o *General Intellect*^[29] como capital ficou sujeitado à produção, e que toma como base objetiva a sociedade inteira e sua ordem, determinando uma modificação das formas de poder, concluindo que o trabalho intelectual esteja nesta fase, em completa adequação aos objetivos da libertação: novo sujeito, poder constituinte, potência do comunismo.

Os autores tentam apontar características da fase pós-tayloristas, confrontando-as com a produção da grande indústria e dos serviços. Deste confronto, extrai-se a afirmação de que seria o trabalho imaterial fonte de inovação contínua das formas e condições da comunicação, e, portanto, do trabalho e do consumo, produzindo, acima de tudo, uma relação social de inovação e produção. Diante desta reprodução, sua atividade tem valor econômico, não produzindo o trabalho apenas mercadorias, mas acima de tudo, uma relação de capital. Assim sendo, a “matéria-prima” do trabalho imaterial é a subjetividade e o “ambiente ecológico” no qual esta subjetividade vive e se reproduz e ainda, que os trabalhadores imateriais (segundo os autores, aqueles que trabalham na publicidade, moda, marketing, televisão, informática, etc.) satisfariam uma demanda do consumidor e ao mesmo tempo a constituiriam.

Sendo as formas de vida a fonte de inovação. Restando ao econômico a possibilidade de gerir e regular a atividade do trabalho imaterial e de criar dispositivos de controle da tecnologia de informação e comunicação e de seus processos organizativos.

Apontam para uma superação do conceito de criatividade como expressão de “individualidade” ou como patrimônio das classes “superiores”, analisando dois modos de demonstrar a relação entre trabalho imaterial e sociedade, o de Simmel e a criatividade do trabalho intelectual e o de Bakhtin com a teoria da criatividade social^[30].

Sobre os fluxos de trabalho, tomando a Benetton como referência, Lazzarato propõe a tese de que se não se vê mais a fábrica não porque haja desaparecido, mas porque foi socializada, e neste sentido tornou-se imaterial, de uma imaterialidade que continua assim mesmo a produzir relações sociais, valores, lucros.

Lazzarato explica a organização desta empresa segundo o método *franchising*, que preza a gestão social e política das redes através da “marca”, mais do que de vínculos diretos, disciplinares ou administrativos. Assim, na empresa pós-fordista, a produtividade da publicidade encontra a sua razão de ser econômica não tanto na venda, mas na “produção de subjetividade”, sendo que a publicidade não serviria somente para informar sobre o mercado e sim para construí-lo, interagindo com o consumidor não só quanto às suas necessidades, mas, sobretudo aos seus desejos, sendo necessário conhecer e solicitar a ideologia, estilo de vida e concepção de mundo do consumidor.

Lazzarato debruça-se sobre a crítica a Marx, supondo que em Marx o conceito de “produção” é um conceito metaeconômico, e que a “descoberta” científica de Marx diz respeito ao conceito de “trabalho vivo” (sujeito vivente que é presente no tempo e não no espaço) e de “força de trabalho”, não limitando-se ao “trabalho”.

OceanofPDF.com

Cenários para Observação e Acompanhamento de Dinâmicas Sociais relacionadas ao Trabalho em Plataformas Digitais: pontos para uma agenda atenta aos Direitos Coletivos e Sociais

Misture os seguintes ingredientes: incapacidade dos estados-nação de assumir normas e políticas de proteção ao trabalhador e ao cidadão; baixa qualificação de mão-de-obra e reestruturação das cadeias produtivas para o polos com isenção ou baixa cobrança tributária e rasteira oferta de salários-base (não raro com características de trabalho análogo ao escravo) e desconsideração de passivos ambientais, obstaculizando o desenvolvimento do mercado de trabalho interno; cultura ocidentalizada do autoempreendedorismo e autorresponsabilização por diferenças em oportunidades de ocupação de postos de trabalho dignos e bem remunerados; avanço da tecnologia e comunicação em tempo real e georreferenciada quase que “gratuitamente” e à disposição de todas as classes sociais 24 horas por dia, todos os dias da semana. O que teremos? Uma vitrine de oportunidades para a sobre-exploração.

A parte do cenário composta pela incapacidade dos estados-nação de assumir posições de promoção de normas e políticas de proteção ao trabalhador e ao cidadão encontra parte de justificativa na influência crescente do capital financeiro e das agências multilaterais de investimento em economias com riscos quantificados e identificados, que promovem a “adequação” das finanças externas que, com frequência, encontram soluções a curto e médio prazo baseadas na austeridade fiscal e no enxugamento de investimento em direitos e políticas sociais.

A parte desse cenário que encontra respaldo na cultura ocidentalizada do autoempreendedorismo, cada vez mais presente nas periferias globais, incute na sociedade e individualmente a autorresponsabilização pela falta de condições dignas de sobrevivência e de experiência de uma vida “confortável”, sem exposição à escassez de recursos materiais e imateriais.

Em que pese todos esses impactos, alguns organismos multinacionais, contudo (não pensemos que contraditoriamente, mas pautados no vácuo deixado pela incompetência ou perda de capacidade de ação dos Estados),

tentam regular a vida social, através de novas formas legiferantes, quase nunca com o devido processo legislativo, com diretrizes mais ou menos internalizadas de acordo com a sociedade (ou os grupos sociais), refletidas em suas posturas diárias ou institucionalizadas.

Os grupos sociais continuam não prescindindo de organização interna e solidariedade para a convivência ordenada e, assim, instituições privadas, associações e movimentos passam a ter papéis cada vez mais relevantes para a manutenção de direitos básicos e para a produção e circulação de bens e serviços.

Este é o panorama em que novos atores na detenção do capital (desta vez substituído o maquinário e o chão de fábrica – em parte - pelos algoritmos, pelo acúmulo de capital intelectual digital e pelo não-lugar em termos de tributação de produtos e serviços de natureza ainda quanto à circulação e quanto às suas medições), encontram guarida.

Não há dúvidas quanto à relevância e comodidade que novas plataformas digitais podem proporcionar ao dia-a-dia de grande parcela da sociedade capaz de desfrutar e pagar pelo que elas podem oferecer, especialmente em tempos de pandemia. E, como esperado, empresas, em especial as jovens empresas com os estímulos apropriados à inovação tendem a buscar formas de atender as necessidades sociais, de preferência tendo seu grupo de acionistas bem remunerados. Prato cheio para o sucesso no campo da inovação e tecnologia: redução de custos, amplo uso e utilidade, potencial para incorporações. Nada a reclamar não fossem a especulação forjada a partir das expectativas geradas com o acúmulo de capital proporcionado por plataformas digitais, e, a reprodução qualificada das formas de exploração do trabalho e reprodução dos conflitos sociais, fazendo que apenas os cenários mudem, e as atenções ao valor do trabalho humano e às consequências sociais continuem prementes.

As plataformas digitais suportam uma grande variedade de tarefas, algumas delas são plataformas baseadas na web, atribuindo tarefas à multidão (microtarefas ou tarefas criativas baseadas em concursos) ou diretamente a indivíduos recorrendo a um mercado de trabalho freelance (por exemplo, a Upwork). Além disso, também há trabalho baseado numa dada localização e em aplicações informáticas; a maioria dessas tarefas é confiada a indivíduos (por exemplo, transporte, entrega e serviços domésticos) e poucas são atribuídas à multidão (por exemplo, microtarefas locais).

As evidências de que a Gig Economy^[7] oportuniza condições de trabalho precário e sobre-exploração do trabalho são diversas: a intermitência; o custo zero com as questões previdenciárias; a falta de limite de jornadas; a invisibilidade, despersonalização (alienação) em relação ao trabalho e a falta de parâmetros em relação aos pares.

Neste trabalho, associamos à plataformas digitais, o conceito de Gig Economy, enquanto o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes, conforme Feliciano e Pasqualetto (2019).

Tal é a intensificação da cultura do empreendedorismo que algumas dessas questões, se não passam despercebidas por grande parcela da sociedade, constituem reforço dos argumentos para intermitência e não reconhecimento de relações de “emprego”, em sentido estrito.

Não é surpresa perceber que a abertura de novas empresas continue em crescimento em plena pandemia por Covid-19, mostrando, para quem queira crer com análise superficial, que o brasileiro carrega o “espírito empreendedor”. Contudo, há que se observar mais atentamente o contexto de desemprego e desocupação, especialmente atrelado ao período, tornando sem alternativa aos novos (as) desempregados (das) e aos (às) desocupado (das) a promoção de seu sustento que não o do “lançamento” ao “empreendedorismo”.

Aqueles sem acúmulo de capital mínimo (financeiro, material, intelectual, cultural...) para esse “lançamento”, retornam aos bicos, trabalhos intermitentes, ou, como pode-se esperar às duas coisas. Dessa vez, com a facilidade disposta nos smartphones e internet móvel de barganhar sua força de trabalho.

Em vez de formatações da organização do trabalho resilientes e adaptáveis às oportunidades tecnológicas, o que podemos observar é uma tentativa de retirar o Direito do trabalho do tempo presente, colocando-o e taxando-o como ultrapassado. Essa visão esteve em evidência com mais força a partir de 2017, com a "Reforma Trabalhista" do governo Temer. Um dos argumentos que foram utilizados pelos defensores da "modernização do trabalho" era a necessidade de superação do passado; todavia, o objetivo real era reduzir as obrigações trabalhistas às quais os empregadores estavam sujeitos, dentro da lógica da flexibilização do trabalho, ou do trabalho precarizado (BRAGA, 2020), com exploração do trabalho humano.

E essa concepção encontra óbices em diversas razões: primeiro porque, a despeito da edição da CLT na década de 1930, palco de muitas leis e decretos sobre a regulamentação do trabalho, a norma passou por profundas modificações ao longo dos anos. Ademais, a lei de 2017, pouco fez em alterar os dispositivos antigos, mantendo as incoerências que regem o mercado do trabalho, deixando de regulamentar, inclusive, situações previstas na CF e pendentes mais de 30 anos após sua entrada em vigor. Outro ponto: há outros Códigos que remontam à data anteriores ao período Vargas, como o Código Penal e o CPP, de 1940 e 1941. E, em que pese ouvirmos falar das reformas e alterações dessas legislações, não se exige com a mesma frequência a urgência na modernização, como aconteceu com a legislação trabalhista. O que se observa com isso? Uma seletividade no discurso da modernização.

Todavia, a afirmação de que a norma jurídica e seus institutos estão ultrapassados tende a ignorar todo o processo histórico de lutas dos trabalhadores e de sua permanente renovação e adequação à realidade social. Com isso, o discurso de uma legislação trabalhista anacrônica, esquece, propositadamente, o processo de transformação que ele passa ao longo dos anos, desde sua criação, como o movimento de ampliação de proteção social dos outros trabalhadores que não estavam alocados nos grandes centros urbanos e nas indústrias, como o caso dos trabalhadores camponeses.

Debates Legislativos sobre a Gig Economy em 2020 e suas Implicações

Há, hoje, em sede de poder legislativo federal brasileiro, diversos projetos de lei que abordam objetos afeitos aos direitos sociais relacionados à Gig Economy no Brasil. A maioria deles é originada na Câmara dos Deputados, e, apesar de alguns datarem de 2019, suas discussões têm sido travadas ao longo deste ano de 2020[31].

Percebe-se a maior fluência das questões entre setembro e dezembro de 2019, com retomada de pujante apresentação de Projetos de Lei (PLs) no começo da pandemia[32] e a partir da manifestação de 01 de julho de 2020, conhecida como breque dos apps.

Alguns PLs têm natureza paliativa para a emergência da pandemia por coronavírus[33], caso do PL 3572/2020, sobre Equipamentos de Proteção Individual, seguros contra acidentes e doenças e local de repouso, com

mínimo de condições de trabalho aos entregadores. Enquanto debates sobre vínculo empregatício são aprofundados, outros PLs não comentam vínculo^[34].

O PL 3384/2020 (apensado ao PL 1665/2020), não reconhece vínculo empregatício, mas, como auxílio emergencial aos profissionais, prevê que a empresa assuma despesas de manutenção de veículos e o pagamento de vale-alimentação mensal no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais).

Alguns pretendem preencher lacunas mais perenemente, alterando a CLT, por exemplo, para confirmar o caráter empregatício^{[35],[36]}. Destes, o PL 5069 ganha destaque por apensar os demais PLs que reconhecem vínculo e propõe que será considerado empregado, assegurando-se todas as garantias previstas no projeto de lei, “o profissional que exercer atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação, através de empresas operadoras da plataforma de aplicativos de transporte terrestre”, excetuado aquele que exerça sua atividade de forma eventual, que poderá optar por cadastro como micro empreendedor individual (MEI).

Ganha relevo o PL 3748/2020 (apensado ao PL 6015/2019) que diz que aos trabalhadores em regime de trabalho sob demanda não se aplicam as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)^[37]. E, ainda, o PL 3797/2020 (apensado ao PL 3577/2020), que explicita o caráter de “prestadores de serviços” os de aplicativos de entrega e de motoristas.

O PL 3570/2020, um dos dois de origem no Senado, apresentado por Jacques Wagner do PT da Bahia, não reconhece vínculo, a princípio, por entender a necessidade de debates mais aprofundados sobre o tema, mas visa garantir a formação de associações, sindicatos e cooperativas, além da fixação de um salário-mínimo hora, garantia de planos de saúde, auxílio-alimentação, auxílio transporte, seguro-desemprego, seguro de vida e acidentes pessoais e equipamentos de proteção individual – EPIs. Também propõe a concessão de seguro-desemprego a esses trabalhadores, mediante mudanças na legislação relativa ao tema, bem como a instituição de uma Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE para financiar uma rede de proteção a tais trabalhadores.

Os Projetos de lei ainda dependem de uniformização das categorias^[38], de modo a abranger todas as funções possíveis em sede de trabalho mediado por plataformas digitais. Alguns devem ter tramitação mais rápida diante das demandas latentes na pandemia. Contudo, quase todos precisam de

amadurecimento para univocidade quando aos direitos e deveres dos trabalhadores, o que abrange o reconhecimento de vínculo empregatício.

Não há modalidades intermediárias na legislação brasileira entre o trabalho autônomo e a relação de emprego^[39], dispositivos que contemplem as expectativas dos trabalhadores de aplicativos quanto a direitos básicos, proteção à saúde e ao bem-estar do trabalhador, amplamente resguardados. É neste sentido que discorreremos sobre as principais discussões legislativas^[40].

O PL 5069/19 dispõe sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre. Através dele, pretende-se que seja considerado empregado, assegurando-se todas as garantias ao profissional que exercer atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação, através de empresas operadoras da plataforma de aplicativos de transporte terrestre, excetuado aquele que exerça sua atividade de forma eventual, bem como àquele que exercer atividade habitualmente durante a semana, reconhecimento de seu direito ao vínculo empregatício, salvo quando exerçam as atividades em caráter eventual (que podem ser cadastrados como MEI)^[41].

De autoria de Ivan Valente, PSOL/SP, o PL 1665/2020 dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19). A medida visa impor às empresas que assegurem aos entregadores condições mínimas de trabalho durante a pandemia, como o fornecimento de informações, de álcool em gel, de máscara, luvas e seguro contra acidentes e para doenças adquiridas. Outros PLs de normas com matérias similares foram apensados a ele^[42].

O PL 3748/2020, de autoria de Tabata Amaral (PDT/SP), João H. Campos (PSB/PE) e outros, destaca a ausência mínima de direitos manifesta no "breque dos apps", paralisação nacional em que se teve a reivindicação para o fornecimento de EPIs, o apoio contra acidentes do trabalho e o fim dos bloqueios indevidos sem critérios claros, limitando ainda mais a flexibilidade dos trabalhadores.

O PL visa regulamentar a três questões primordiais:

- a) garantir um nível social mínimo, com inclusão do direito à licença maternidade e ao afastamento remunerado em caso de incapacidade

temporária por doença ou acidente de trabalho;

b) assegurar um patamar remuneratório mínimo, garantindo-se remuneração não inferior ao salário mínimo hora, além de outros direitos previstos na CF, como repouso semanal remunerado, férias com adicional de 1/3, etc.;

c) medidas para redução dos riscos à saúde e segurança.

O Projeto de Lei 5622/2019, apensado ao PL 5069/2019, altera a Lei nº 13.640, de 2018, para reconhecer a relação de emprego entre o motorista de aplicativo e as empresas que operam o aplicativo. Destaca o PL que os jornais noticiaram que, em 18/09/2019, o Estado da Califórnia passou a obrigar as empresas de aplicativos a contratarem motoristas, que deixam, assim, de ser considerados autônomos.

Não obstante, de acordo com matéria veiculada em novembro, a empresa fica isenta da lei da Califórnia que obrigava a contratação de motoristas; a normativa, acompanhada de perto por outros estados, pretendia responder às críticas de que as empresas de transportes negam benefícios aos motoristas. O PL 5622/2019 em comento, destaca que, de acordo com a Lei, os trabalhadores da Califórnia, estado americano com maior PIB do país, devem os trabalhadores dos aplicativos ser descritos como funcionários e não terceirizados, se seu trabalho, ou desempenho, for controlado pela empresa, ou se fizerem parte de negócio habitual da mesma.

“As empresas de aplicativos não possuem quaisquer riscos e faturam alto, explorando os trabalhadores”, diz o Sargento Pastor Isidório, do partido AVANTE/BA, na justificativa de seu PL. Ele destaca que o trabalhador tem o mesmo direito de ser tratado de forma digna. Por isso, o deputado propôs, como no caso dos EUA, que os motoristas sejam considerados como empregados das empresas a que estão vinculados, com direito a 13º, férias, auxílio-doença e FGTS. No momento, o PL está em proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24º II.

O PL nº 6015/2019, do deputado Mário Heringer, pretende alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da CLT, para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos “Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais”, e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de “trabalho por aplicativo” junto à Justiça do Trabalho.

Entre a justificativa do PL, constata-se que estamos passando por uma nova modalidade de automação do trabalho por meio da inserção de técnicas de informatização. O PL destaca, assim como o PL 5622/19, a recente aprovação da Lei (AB5), no estado da Califórnia, EUA. A lei apresenta-se como iniciativa ampla de incorporação à legislação trabalhista das práticas da Gig Economy, que se centra na contratação de serviço por demanda, para atividades temporárias. Assim, o PL 6015/10 destaca quatro movimentos:

- 1) criação da modalidade de jornada por teletrabalho, em 2017, que prestasse a reconhecer que a prestação de serviços à distância e a flexibilização da carga horária executada não descaracterizam a subordinação no serviço prestado e nem caracterizam falta com relação ao cumprimento do serviço;
- 2) simplificação da documentação requerida para os contratos de trabalho, pela MP da Liberdade Econômica, sendo a CTPS emitida preferencialmente em meio eletrônico, tendo como identificação única o número de inscrição no CPF, e equivalendo sua comunicação ao empregador à apresentação da CTPS em meio digital;
- 3) permissão de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, sendo o horário anotado em registro de empregados que pode ser feito por meio eletrônico, medida incluída na CLT pela mesma Medida Provisória;
- 4) e um ponto de destaque que é criação de um período de três meses para formalização do vínculo empregatício, e seis meses para regularização do quadro de funcionários da empregadora junto à Justiça do Trabalho.

Com isso, o legislador proponente acredita que a proposta solucionará controvérsias atualmente existentes por falta de uma descrição clara da aplicação das leis trabalhistas a casos em que seja identificada automação das funções de empregador, e é apropriada para o cumprimento do dever do Estado em assegurar que a ordem econômica seja fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (caput do artigo 170º).

Em 09/12/2020, o PL foi apensado ao PL 3748/2020.

O PL 3515/20 institui regras para o desligamento de trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais. O PL

em comento propõe que a legislação se modernize e acompanhe a modernização tecnológica para que possam ser garantidos direitos básicos aos trabalhadores de aplicativos. Pretende-se que os trabalhadores tenham garantias mínimas de que não serão sumariamente desligados e impedidos de laborar a bel prazer da empresa empregadora.

“Para esta empresa é possível que este trabalhador seja apenas um número seguido de ‘avaliações’ e ‘comentários’ de clientes, todavia para o trabalhador este vínculo geralmente é a garantia de renda e de sua subsistência básica. Sugere-se não a impossibilidade de desligamento mas tão somente que seja feito com critérios, garantindo o direito de defesa do trabalhador e vedando que possa ocorrer sem qualquer justificativa aparente”, diz o proponente na justificativa anexa ao PL.

Em 07/12/20 foi apensado ao PL 6015/19, sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões.

Já o PL3577/2020 propõe a alteração da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por intermédio de aplicativos, incluindo uma seção XV na norma (Dos Empregados que prestam serviços de entrega de mercadorias por meio de aplicativos), por meio do artigo 350-A, diz que "será considerado empregado para fins do disposto no art. 3º desta lei o profissional que, por meio de empresas operadoras de aplicativos de entrega, exercer atividade de entregador de mercadorias, de forma pessoal, onerosa e habitual vinculado à empresa."

O §1º diz que se considera empresa operadora de aplicativo de entrega qualquer plataforma eletrônica que faça a intermediação entre o fornecedor de produtos e serviços e o seu consumidor. O §2º diz que será considerado habitual o serviço prestado pelo entregador que esteve à disposição de empresa operadora de aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses ou por, no mínimo 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos 12 meses. O artigo 350-B propõe "A empresa operadora de aplicativo de entrega deve contratar em benefício do entregador a ela vinculado seguro de vida, além de seguro para cobertura de danos, roubos e assaltos do veículo usado para a entrega sem qualquer ônus para o motorista, cabendo à empresa assegurar alimentação e água potável e espaço seguro para descanso entre as entregas (§1º, a e b)".

Outra novidade é que a empresa fornecedora de produtos e serviços contratante da empresa de aplicativo de entrega deva permitir que o

entregador de aplicativo utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento. O artigo seguinte, 350-C, traz importante implicação, posto que trata de entregadores contratados diretamente pela empresa fornecedora de bens ou serviços, independente de vínculo empregatício ou tipo de contrato, equiparando-o ao entregador de aplicativo. Pecou, entretanto, ao não prever "salvo se gozar de condições que melhor beneficiem o trabalhador".

No artigo 350-D, a proposta obriga a empresa a instituir mecanismos de apoio aos trabalhadores a ela vinculados, inclusive o acesso gratuito aos Equipamentos de Proteção Individual necessários ao cumprimento do trabalho contratado. Contudo, deixa vago o que seriam os tais "mecanismos de apoio", apesar de, como visto, considerá-los obrigatórios.

O artigo 350-E veda à empresa operadora de aplicativos de entrega o desligamento sumário de qualquer trabalhador de aplicativo sem motivo devidamente fundamentado que tenha sido comunicado com pelo menos 10 dias de antecedência, garantida a manifestação e contraditório por parte do empregado (§1º). No artigo 350-F, a proposta dispõe que a empresa operadora de aplicativo de entrega deve garantir afastamento remunerado por motivo de saúde aos entregadores a ela vinculados com remuneração equivalente à média dos valores percebidos por este nos últimos três meses.

A princípio, o dispositivo não prevê o mínimo de dias para licença, por diária proporcional ou se há necessidade de perícia com prazos diferenciados. Já o artigo 350-G aduz que as EOAE deverão elaborar plano de diretrizes e normas de segurança no trabalho para realizar ações de prevenção, promoção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e vigilância em saúde dos trabalhadores a ela vinculados.

Outra alteração que pretende ser introduzida com o PL é a Seção XVI "Das Penalidades", na Lei 13.979 de 2020, que agrega ao artigo 7º, o artigo 7º-A, que diz que durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública pela pandemia por Covid-19, as empresas que mantêm aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede para a realização do transporte remunerado privado individual de passageiros e as empresas operadoras de aplicativo de entrega deverão reduzir em pelo menos 20% (vinte por cento) a porcentagem de retenção praticada no valor das viagens, destinando a diferença decorrente dessa redução aos respectivos motoristas e entregadores.

Deixa dúvidas a redação quanto valor pretendido, haja vista que se uma empresa retém 30% do valor das viagens pode interpretar no sentido de ter de diminuir 20 por cento dos 30%, em vez de diminuir 20% do montante total retido. O §1º deste artigo supõe que em decorrência disso fica vedado o aumento dos valores cobrados aos usuários pelos serviços de transporte de passageiros e entregas.

A fundamentação do legislador encontra amparo na crítica um pouco mais aprofundada do fenômeno da “uberização” do mercado de trabalho, em que grandes empresas que concentram o mercado mundial dos aplicativos e plataformas digitais, tem como principal característica, a ausência de qualquer tipo de responsabilidade ou obrigação em relação aos “parceiros cadastrados”, como são chamados os prestadores de serviços.

Márcio Jerry argumenta que as empresas deixam claro que têm como objeto, a prestação de serviços de tecnologia, contratados pelos “parceiros”. E que, “para fugir da responsabilidade e risco econômico do negócio, essas empresas vendem a ilusão de um modelo de trabalho atraente e ideal, pois difundem aos “seus parceiros” a ideia de se tornarem empreendedores, autônomos, com flexibilidade de horário e retorno financeiro imediato. No entanto, a realidade é bem diferente”.

Continua sua justificação através da crítica à ausência de preocupação com a saúde e segurança dos trabalhadores “nesse mundo precarizado”, citando que são diversas as matérias de jornais relatando acidentes, doenças laborais e outros problemas de saúde que não contam nem com a solidariedade da empresa, nem com sua responsabilização. Segundo ele, “as relações de trabalho se transformam em relações empresariais e, com isso, direitos trabalhistas são ignorados em nome de fictício “empreendedorismo” (...) o pior de tudo é que a transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho”. Diante disso, legitima o objetivo de seu projeto de lei no sentido de corrigir “essa distorção”, visando garantir “o possível” para esses trabalhadores.

O PL 3797 de 2020, apresentado pelo Deputado Júlio Delgado, visa instituir o “Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas”. De cara, há má redação da ementa do PL, pois em interpretação literal há a possibilidade de discussão quanto ao dispositivo na parte “prestadores de serviços de aplicativos de entrega e

motoristas”. Presume-se, teologicamente, que motoristas aqui referenciados sejam aqueles vinculados a aplicativos, contudo, literalmente, poder-se-ia argumentar que todos os motoristas, inclusive empregados, estivessem submetidos ao projeto.

Em sua justificação, o PL conclama o Art. 5º da Constituição de 1988 quanto à garantia dos direitos mínimos e a dignidade da pessoa humana. E assevera no art. 2º que “consideram – se prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas, os profissionais autônomos, não empregados, não vinculados exclusivamente a uma empresa e que prestam serviço específicos a uma ou mais empresas”. E, ainda, o PL institui direitos e deveres das categorias.

Os direitos, assim descritos no artigo 3º, seriam:

- I - inclusão no Regime de Previdência Social e todos os seus efeitos;
- II – auxílio doença e acidentário durante a prestação do serviço;
- III – garantia do valor mínimo de R\$4,32 h/dia do serviço prestado sendo reajustado pelo INPC;
- IV, prestar o serviço por um número de horas não excedente a 10 horas diárias;
- V – receber da empresa dados necessários e completos para a execução da atividade;
- VI – em casos de pandemia, as empresas deverão fornecer equipamentos que promovam a segurança e a proteção à saúde do prestador.

O dispositivo referente aos direitos, exclui, portanto, o vínculo empregatício, possibilita um número de horas obtuso em relação à carga horária diária estabelecida nacionalmente de oito horas, e isenta as empresas de fornecimento de EPIs regulares, ao abordar, no inciso VI a expressão “em casos de pandemia”.

Quanto aos deveres, o PL estabelece que os “prestadores de serviço” sejam: maiores de 18 anos; Apresentem atestado de antecedentes criminais nas empresas a que forem prestar os serviços; estar em situação regular no Brasil; apresentem cópia de documento de identificação válido; apresentem cópia de endereço; efetuem o cadastro completo na empresa a ser prestado o serviço; utilizem proteção pessoal obrigatória (como previsto na

legislação de trânsito) em caso de motociclistas e ciclistas; adequem o horário de descanso diário.

No dispositivo referente à remuneração (artigo quinto) há previsão no parágrafo segundo de que o valor adicional deverá ser computado a distância, os riscos à vida e à segurança do empregador. Contudo, não há previsão de como este adicional poderá ser contabilizado. O mesmo dispositivo traz a necessidade de repasse diário do valor pago pelo serviço prestado em conta informada pelo prestador à empresa.

Há, ainda, capítulo reservado a penalidades atribuídas ao “prestador de serviços” em caso de não adequação a: exclusão do cadastro da empresa; não utilização dos equipamentos e ou do nome da empresa em caso de exclusão desta; casos em que a empresa poderá incidir multa e a obrigatoriedade da devolução dos equipamentos. Apesar de não estar clara a redação, há uma “penalidade” para a empresa, no que deveria ser rotulado como hora extra, constante no inciso IV do artigo 6º, seria a de que quando as horas de trabalho sejam superiores a 10 horas/dia, o prestador de serviço deverá receber valor superior, a duas vezes o valor de R\$4,32 h/dia.

O PL deixa margem, portanto, para um trabalho de horas superiores a 10 por dia, sem limites, estimulando ou quase premiando o trabalho superior a este período mínimo.

Outro dispositivo que protege a empresa é o artigo 7º, que prevê que o prestador de serviços deverá observar a data e o horário previstos pela empresa para:

- “I - preservar a qualidade da prestação dos serviços;
- II - preservar a qualidade do produto, nos casos em que o aplicativo se destinar a produtos alimentícios e outros tipos de produto até aos usuários;
- III - preservar a vida do usuário, nos casos em que o aplicativo se destinar ao transporte de pessoas e animais”. Assim, preservar a vida do trabalhador não pareceu ser o intuito do referido projeto de lei.

PL 3597/20: A proposta que obriga as empresas a contratarem seguro de vida e a fornecer EPIs para os trabalhadores. Entre outras medidas, o texto prevê a contratação, pela empresa de aplicativo, de seguro contra acidentes e doenças contagiosas, em benefício do empregado. Tais despesas não poderão ser descontadas dos valores devidos aos profissionais. De acordo com Bira do Pindaré, o seguro deverá cobrir invalidez temporária ou permanente, despesas de assistência médica e suplementares e indenizações por morte.

O cerne do PL é buscar não burocratizar as relações de trabalho com os trabalhadores dos apps, além de merecer o destaque a inclusão de pessoas com deficiência. O PL prevê a adoção de medidas de acessibilidade para permitir que os serviços possam ser executados por trabalhadores com deficiência, além da vedação a políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores que tenham algum efeito discriminatório.

Em sua justificação, argumenta que “muitos trabalhadores reclamam, ainda, das baixas remunerações com extenuante jornada de horas trabalhadas, a exemplo de entregadores que prestam serviço por meio de bicicletas, que, mesmo trabalhando uma média de 12 horas por dia, auferem, ao final do mês, menos de um salário mínimo”.

O PL visa, diante da situação acima exposta, regulamentar a modalidade do trabalho em três questões primordiais:

- a) garantir um nível social mínimo, com inclusão do direito à licença maternidade e ao afastamento remunerado em caso de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho;
- b) o segundo objetivo é assegurar um patamar remuneratório mínimo a esse conjunto de trabalhadores, com regras que façam sentido e se adaptem a essa modalidade, garantindo-se remuneração não inferior ao salário mínimo hora, além de outros direitos previstos na CF, como repouso semanal remunerado, férias com adicional de 1/3, entre outros direitos;
- c) por último, assegurar condições mínimas de trabalho, por meio de medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador.

O PL nº 6015/2019, do deputado Mário Heringer, pretende alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da CLT, para incluir entre as

Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos “Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais”, e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de “trabalho por aplicativo” junto à Justiça do Trabalho.

Este PL tem como destaque tratar das diversas atividades possibilitadas por plataformas digitais, ao contrário de diversos outros PLs apresentados, que visam apenas entregadores, ou motoristas, ou ainda entregadores e motoristas. Em 09/12/2020, o PL foi apensado ao PL 3748/2020. Em sua justificação são citadas as controvérsias atualmente existentes por falta de uma descrição clara da aplicação das leis trabalhistas a casos em que seja identificada automação das funções de empregador, amparando-se no cumprimento do dever do Estado em assegurar que a ordem econômica seja fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (caput do artigo 170º).

O PL 3515/20 institui regras para o desligamento de trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais. O projeto propõe que a legislação se modernize e acompanhe a modernização tecnológica para que possam ser garantidos direitos básicos aos trabalhadores de aplicativos, com garantias mínimas de que não serão sumariamente desligados e impedidos de laborar pela empresa empregadora. De acordo com seu art. 2º. “É vedado às empresas desligar sumariamente qualquer trabalhador sem que haja razão ou fundamentação para tal.” E seu art. 3º supõe que “Eventuais procedimentos internos de apuração de culpa deverão observar o contraditório e oportunizar a manifestação e a produção de provas aos trabalhadores”. Em 07/12/20 foi apensado ao PL 6015/19, sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões.

O PL 3538/20 dispõe sobre o afastamento remunerado dos trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais. Entre as justificativas do PL, destaca-se que os trabalhadores que estão vinculados a aplicativos não possuem acesso ao FGTS, à Seguridade Social e sequer possuem vinculação com seu “empregador”. Propugna que o amadurecimento legislativo supere o lapso temporal da pandemia para que tais garantias fiquem asseguradas de maneira permanente aos trabalhadores de aplicativos, que certamente carecem de um arcabouço jurídico mais seguro e completo. O PL foi apensado em 07/12/20 ao PL 6015/19, sujeita à apreciação conclusiva pelas comissões. Segundo o PL, os “trabalhadores habituais” podem se ausentar em função de razões médicas, com valor

mínimo igual à renda média dos últimos três meses. O Art. 3º considera trabalhador habitual:

- I – o trabalhador que esteve a disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses;
- II – o trabalhador que esteve a disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses.

O PL 3554/20, de autoria de Rubens Otoni - PT/GO, Erika Kokay - PT/DF, José Guimarães - PT/CE e outros, dispõe sobre o acesso à Equipamentos Individuais de Proteção por trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais. O PL estabelece que o Legislativo atue para dirimir as distorções desta modalidade, assegurando garantias mínimas, almejando contribuir para o desenvolvimento e aprimoramento legislativo, instituindo que os trabalhadores por aplicativo possam ter acesso a EPI's (equipamentos de proteção individual), mediante envio, ou seja, que as empresas contratantes assegurem o acesso a recursos para aquisição pelos próprios trabalhadores.

O PL foi apensado, em 07/12/20, ao PL 6015/19, proposição sujeita à apreciação conclusiva. Assim, de acordo com a proposta “Ficam as empresas que contratam trabalhadores através de aplicativos virtuais, obrigadas a instituir mecanismos de apoio aos seus trabalhadores vinculados” No art.2º, aduz que “Além de outras medidas eventualmente instituídas as empresas que contratam trabalhadores por aplicativo deverão garantir aos trabalhadores habituais acesso aos Equipamentos de Proteção Individual necessários ao cumprimento do trabalho contratado”.

O PL 5069/19, visa alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências. Vê-se nova categorização neste projeto, versando sobre “aplicativos de transporte terrestre”, deixando de fora outras formas de trabalho em economia de bicos por plataformas virtuais. Será considerado empregado, assegurando-se todas as garantias previstas no PL, o profissional que

exercer atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação, através de empresas operadoras da plataforma de aplicativos de transporte terrestre, excetuado aquele que exerça sua atividade de forma eventual.

O PL em comento, por sua redação, caso aprovado, não criará óbices àqueles motoristas que optem por se cadastrar como MEI, pois poderão continuar a fazê-lo. Porém, assegura ao motorista que escolha exercer, através da plataforma de aplicativo de transporte, sua atividade habitualmente durante a semana, com reconhecimento de seu direito ao vínculo empregatício, salvo àqueles que exerçam as atividades em caráter eventual.

De acordo com a justificação, a medida visa garantir maior segurança jurídica às relações de trabalho existentes entre motoristas e empresas operadoras do sistema de plataforma de aplicativo de transporte ao reconhecer o vínculo empregatício, desde que atendidos os requisitos exigidos na presente proposição, caso aprovada. De acordo com o PL, salvo aqueles prestadores em caráter habitual, que poderão optar por cadastro como MEI (micro empreendedor individual), será considerado empregado, assegurando-se todas as garantias previstas nesta Lei, o profissional que exercer atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação, através de empresas operadoras da plataforma de aplicativos de transporte terrestre, excetuado aquele que exerça sua atividade de forma eventual.

O Projeto de Lei 5622/2019, apensado ao já referido PL 5069/2019, altera a Lei nº 13.640, de 2018, para reconhecer a relação de emprego entre o motorista de aplicativo e as empresas que operam o aplicativo. Destaca o PL que os jornais noticiaram que, em 18/09/2019, o Estado da Califórnia passou a obrigar as empresas de aplicativos a contratarem motoristas, que deixam, assim, de ser considerados autônomos. Na justificativa, destaca-se que os trabalhadores da Califórnia, estado americano com maior PIB dos EUA, foram descritos como funcionários e não terceirizados, em casos em que seu trabalho, ou desempenho, seja controlado pela empresa, ou se fizerem parte de negócio habitual da mesma e que as empresas de aplicativos não possuem quaisquer riscos e faturam alto, explorando os trabalhadores. O PL, apresentado pelo Sargento Pastor Isidório do AVANTE/BA, destaca que o trabalhador brasileiro, assim como o norte-americano, teria o mesmo direito de ser tratado de forma digna. Por isso, o

deputado propôs, como no caso dos EUA, que os motoristas sejam considerados como empregados das empresas a que estão vinculados, com direito a 13º, férias, auxílio-doença e FGTS. No momento, o PL está em proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva.

O PL 6423/2019, de Rui Falcão - PT/SP, procura regulamentar os serviços de aplicativos, em especial no que concerne em enquadrar os trabalhadores de apps na condição de empregado, da qual decorre a garantia dos direitos previstos na legislação trabalhista. Destaca, a exemplo de outros PLs, o exemplo da Califórnia que reconheceu a condição de empregado (e não de contratação autônoma) dos motoristas de aplicativos.

A proposição apresentada neste PL busca assegurar que, em condições de igualdade, os motoristas e entregadores que exerçam suas atividades, sejam devidamente reconhecidos como empregados e, com isso, tenham a garantia dos direitos correspondentes.

Tal medida prestigia o valor social do trabalho, objetivando conter a precarização das condições de trabalho e a segurança desses profissionais.

Em 09/12 o PL foi apensado ao PL 6015/2019, sujeito à apreciação conclusiva pelas comissões, art. 24º II.

Em setembro de 2019, o STJ decidiu que motorista de aplicativo é trabalhador autônomo e, por isso, ações contra a empresa envolvendo obrigações de fazer e indenizações são de competência da Justiça Comum (CC 164.544 – MG). Em fevereiro de 2020, o TST decidiu pela inexistência de vínculo empregatício entre a Uber e um dos motoristas que utilizava o seu aplicativo (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038).

De autoria de Ivan Valente, PSOL/SP, dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19). A medida visa impor às empresas detentoras de plataformas de aplicativos a responsabilidade por assegurar aos entregadores condições mínimas de trabalho durante a pandemia, como o fornecimento de informações, de álcool em gel, de máscara, luvas e seguro contra acidentes e para doenças adquiridas durante o trabalho.

Vale frisar que este PL teve voto do Relator Fábio Trad - PSD/MS, em 10/12, no âmbito da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, da Comissão de Seguridade Social e Família, da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, foi pela aprovação do Projeto de

Lei nº 1.665, de 2020, e dos seus apensados, na forma do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

O PL 3384/2020, da bancada do PSB, de autoria de Gervásio Maia - PSB/PB, assegura direitos básicos aos trabalhadores profissionais que atuam como entregadores de produtos e serviços cadastrados em empresas que operam através de plataforma de aplicativos de serviços a domicílio, no período da pandemia provocada pelo COVID-19. Em 16/10/2020 foi apensado ao PL 1665/2020.

De acordo com seu art. 3º, as empresas de que trata o inciso I do art. 2º ficam obrigadas a assumir, como auxílio emergencial aos profissionais de que trata o inciso II, art. 2º, as seguintes obrigações básicas:

I - Efetuar o pagamento do valor integral correspondente ao Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA), no ato do licenciamento anual, do veículo cadastrado na plataforma de aplicativos para serviços de entrega;

II - Assumir a obrigação com o pagamento integral do valor anual correspondente ao Seguro do DPVAT (Danos Pessoais por Veículos *CD207559031900* Documento eletrônico assinado por Gervásio Maia (PSB/PB), através do ponto SDR_56133, e (ver rol anexo), na forma do art. 102º, §1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016. PL nº 3384/2020 Apresentação: 17/06/2020 15:57 Automotores Terrestres) do veículo cadastrado na plataforma de aplicativos para serviços de entrega à domicílio;

III – Garantir aos profissionais motoristas o ressarcimento de uma manutenção anual do veículo cadastrado, no valor correspondente a, no mínimo, R\$ 500.00 (quinhentos reais), mediante apresentação de Notas Fiscais;

IV - Assegurar aos profissionais vale - alimentação mensal, no valor mínimo de, R\$ 200,00 (duzentos reais) para indenização de despesas com alimentação.

O PL 4097/2020, de Luizão Goulart, Republicanos/PR, dispõe sobre os direitos dos entregadores ciclistas, motociclistas e motoristas de veículos de aplicativos que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Foi apensado ao PL 1665/2020.

De acordo com o projeto, o responsável pela empresa de aplicativo de “delivery” deve garantir aos entregadores que estejam contaminados ou que tenham sido infectados pelo SARS-COV-2 – covid-19, um auxílio financeiro durante o período de afastamento até a sua respectiva recuperação, não sendo inferior a um salário mínimo e levando-se em consideração a média percebida durante os 3 (três) meses anteriores ao Decreto Legislativo nº 6/2020, de calamidade pública. Seu artigo 4º diz que caberá à empresa de aplicativo garantir e assegurar ao trabalhador que realiza a entrega de serviços e produtos toda a cadeia de prevenção e segurança no combate ao COVID-19. Já o art. 5º, diz que a indenização no valor de R\$20.000,00(vinte mil reais) ao trabalhador de entrega de aplicativo, caso a empresa descumpra as normas trabalhistas previstas na CLT.

O PL 1872/2020, de autoria de Júlio Delgado - PSB/MG, institui a obrigatoriedade de utilização de EPIs para os prestadores de serviço de entrega domiciliar durante o período de emergência em saúde pública - COVID-19. Foi apensado ao PL 1665/2020. Segundo o projeto, os EPIs deverão ser fornecidos pelas empresas contratantes do serviço de entrega domiciliar.

O PL 3572/2020 dos deputados Alencar Santana Braga e Rogério Correia do PT, visam obrigar as operadoras de aplicativos de entrega a manter base de apoio visando o mínimo de conforto aos trabalhadores. PL 3572/2020 dos deputados Alencar Santana Braga e Rogério Correia do PT, que "Obriga as operadoras de aplicativos de entrega a manter base de apoio visando o mínimo de comodidade aos entregadores. Neste PL as operadoras de aplicativos de entrega de produtos devem manter nos municípios onde houver atividade da empresa ao menos um ponto de apoio físico aos trabalhadores responsáveis pela entrega (artigo 1º), que deverá conter, no mínimo (§1º instalações adequadas para acomodar o número de entregadores que operam o sistema enquanto aguardam os pedidos efetuados, incluindo refeitório; Sanitários e produtos de higiene e água potável.

O projeto determina a competência dos municípios de regulamentar o disposto, versando o mesmo dispositivo, sobre a possibilidade de infração quando do não cumprimento, de imposição de sanção pecuniária até a proibição de operar na cidade. Segundo o PL, independentemente da regulação municipal, as operadoras teriam até 90 dias, a contar da

publicação da lei, para implantação do ponto de apoio. A justificação do PL cita diversas espécies de serviços por aplicativos, destacando o crescimento nas searas do transporte individual e de entregas de produtos e alimentos prontos, diante de seu crescimento em razão da pandemia de COVID-19. Os proponentes ressaltam a natureza extenuante da jornada de trabalho e a baixa remuneração dos trabalhadores por aplicativo, alertando que devam ser objeto de ampla e necessária discussão no Congresso Nacional. Contudo, enfocam como objeto do PL que, enquanto tais discussões prosperam, um ponto de apoio mínimo deve ser conferido com a máxima urgência a esta "categoria", para que possam aguardar as solicitações de entrega com um mínimo de conforto.

O PL 3797 de 2020, apresentado pelo Deputado Júlio Delgado, visa instituir o “Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas”. De cara, há má redação da ementa do PL, pois em interpretação literal há a possibilidade de discussão quanto ao dispositivo na parte “prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas”. Presume-se, teologicamente, que motoristas aqui referenciados sejam aqueles vinculados a aplicativos, contudo, literalmente, poder-se-ia argumentar que todos os motoristas, inclusive empregados, estivessem submetidos ao projeto. Em sua justificação, conclama o Art. 5º da Constituição de 1988 quanto à garantia dos direitos mínimos e a dignidade da pessoa humana.

Este PL assevera no art. 2º que “consideram – se prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas, os profissionais autônomos, não empregados, não vinculados exclusivamente a uma empresa e que prestam serviço específicos a uma ou mais empresas”. E, ainda, institui direitos e deveres das categorias. Os direitos, assim descritos no art. 3º, seriam:

- I inclusão no Regime de Previdência Social e todos os seus efeitos;
- II – auxílio doença e acidentário durante a prestação do serviço;
- III – garantia do valor mínimo de R\$4,32 h/dia do serviço prestado sendo reajustado pelo INPC;
- IV, prestar o serviço por um número de horas não excedente a 10 horas diárias;
- V – receber da empresa dados necessários e completos para a execução da atividade;

VI – em casos de pandemia, as empresas deverão fornecer equipamentos que promovam a segurança e a proteção à saúde do prestador.

O dispositivo referente aos direitos, exclui, portanto, o vínculo empregatício, possibilita um número de horas obtuso em relação à carga horária diária estabelecida nacionalmente de oito horas, e isenta as empresas de fornecimento de EPIs regulares, ao abordar, no inciso VI a expressão “em casos de pandemia”. Quanto aos deveres, o PL estabelece que os “prestadores de serviço” sejam: maiores de 18 anos; Apresentem atestado de antecedentes criminais nas empresas a que forem prestar os serviços; estar em situação regular no Brasil; apresentar cópia de documento de identificação válido; apresentar cópia de endereço; efetuar o cadastro completo na empresa a ser prestado o serviço; utilizar proteção pessoal obrigatória (como previsto na legislação de trânsito) em caso de motociclistas e ciclistas; adequar o horário de descanso diário.

No dispositivo referente à remuneração (artigo quinto) há previsão no parágrafo segundo de que o valor adicional deverá ser computado a distância, os riscos à vida e à segurança do empregador. Contudo, não há previsão de como este adicional poderá ser contabilizado. O mesmo dispositivo traz a necessidade de repasse diário do valor pago pelo serviço prestado em conta informada pelo prestador à empresa. Há, ainda, capítulo reservado a penalidades atribuídas ao “prestador de serviços” em caso de não adequação a: exclusão do cadastro da empresa; não utilização dos equipamentos e ou do nome da empresa em caso de exclusão desta; casos em que a empresa poderá incidir multa e a obrigatoriedade da devolução dos equipamentos.

Apesar de não estar clara a redação, há uma “penalidade” para a empresa, no que deveria ser rotulado como hora extra, constante no inciso IV do art. 6º, seria a de que quando as horas de trabalho sejam superiores a 10 horas/dia, o prestador de serviço deverá receber valor superior, a duas vezes o valor de R\$4,32 h/dia. O PL deixa margem, portanto, para um trabalho de horas superiores a 10 por dia, sem limites, estimulando ou quase, premiando, o trabalho superior a este período mínimo. Outro dispositivo que protege a empresa é o art.7º, que prevê que o prestador de serviços deverá observar a data e o horário previstos pela empresa para:

- “I- preservar a qualidade da prestação dos serviços;
- II- preservar a qualidade do produto, nos casos em que o aplicativo se destinar a produtos alimentícios e outros tipos de produto até aos usuários;
- III- preservar a vida do usuário, nos casos em que o aplicativo se destinar ao transporte de pessoas e animais”.

Assim, preservar a vida do trabalhador não pareceu ser o intuito do referido projeto de lei.

PL nº 3570, DE 2020 Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). Acrescenta art. 609-A à Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que “institui o Código Civil” e art. 4º-C, à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e institui Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, regulamentando, no âmbito civil e tributário, o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de transporte individual privado e dá outras providências. AUTORIA: Senador Jaques Wagner (PT/BA). Diz o legislador na justificação “Nesse momento, queremos garantir, especialmente, a formação de associações, sindicatos e cooperativas, além da fixação de um salário-mínimo hora, garantia de planos de saúde, auxílio-alimentação, auxílio-transporte, seguro-desemprego, seguro de vida e acidentes pessoais e equipamentos de proteção individual – EPIs. Também estamos propondo a concessão de seguro-desemprego a esses trabalhadores, mediante mudanças na legislação relativa ao tema. Ainda mais, estamos propondo a instituição de uma Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE para financiar uma rede de proteção para todos esses trabalhadores.”

O Projeto de Lei nº 3689 de 2020, proposto pela Senadora Rose de Freitas (PODEMOS/ES), estipula obrigações contratuais para empresas de serviço de entregas (delivery) por aplicativo para com seus entregadores no período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 (covid-19), a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

- I - Reserva-se a dispor sobre remuneração a todo entregador que tiver contraído ou contrair, comprovadamente, a covid-19; e

II – seguro de acidentes pessoais gratuito. deve cobrir as consultas médicas, os atendimentos emergenciais e de urgência, os exames necessários, a assistência odontológica emergencial, bem como as cirurgias, que sejam necessários e decorram de acidente ocorrido no serviço de entrega e até 1 (uma) hora após a última entrega registrada.

A maioria dos PLs apresentados em 2020 está apensada ao PL 6015 de 2019 que apensou os PLs 3515/2020; 3538/2020; 3554/2020; 3572/2020; 3577/2020; 3748/2020; 3797/2020). No quesito temporalidade, percebe-se a maior fluência das questões entre setembro e dezembro de 2019, com retomada de pujante apresentação de PLs a partir do final de junho e começo de julho de 2020. Imagina-se que a manifestação de 01 de julho de 2020, “greve” de entregadores de apps, conhecida como breque dos apps, tenha colaborado para tanto.

Entre os PLs, há nítida ausência de uniformidade conceitual em relação a trabalho por demanda via plataformas digitais. Alguns PLs têm natureza paliativa, caso do PL 3572/2020, para propiciar o mínimo de condições de trabalho aos entregadores enquanto debates sobre vínculo empregatício são aprofundados, e dos PLs 3515, 3538 e 3554, todos de 2020, apresentados pelo deputado Rubens Otoni do PT/GO. Alguns pretendem preencher lacunas mais perenemente, alterando a CLT, por exemplo, para confirmar o caráter empregatício (PL 3577/2020). Outros, apartam totalmente o trabalho por demanda na CLT, como o PL 3748/2020). Há objetos de projeto de lei que explicitam a urgência das demandas em decorrência do coronavírus, outros, focam especificamente em entregadores de produtos e alimentos (PL 3571/2020) ou no transporte privado de pessoas PL 5069/2019 (que apensou os PLs 5622/2019; 6015/2019; 6423/2019); Ou, ainda, em entregadores e motoristas (caso do PL 3797/2020).

Observa-se intensa movimentação no ano de 2020, estimulada pela pandemia, que introduz itens que versam sobre a proteção à saúde dos trabalhadores, especificando Equipamentos de Proteção Individual. Alguns benefícios como seguro-desemprego, salário-maternidade e seguro saúde. Nota-se, em alguns PL, a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício, caso o trabalhador esteja submetido à prestação de serviços à plataforma em exclusividade. Não há modalidades intermediárias na legislação brasileira entre o trabalho autônomo e a relação de emprego. Assim, urge a demanda por dispositivos que contemplem as expectativas

dos trabalhadores quanto a direitos básicos, proteção à saúde e ao bem-estar do trabalhador, amplamente resguardados. Os Projetos de lei ainda dependem de uniformização das categorias, de modo a abranger todas as funções possíveis em sede de trabalho mediado por plataformas digitais. Alguns devem ter tramitação mais rápida diante das demandas latentes na pandemia. Contudo, muitos precisam de amadurecimento para univocidade quando aos direitos e deveres dos trabalhadores e quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício.

Interessante notar a origem dos legisladores, centrada em São Paulo, Minas Gerais, Espírito Santo, Paraná, Goiás, Bahia e Maranhão, e que a quase totalidade dos partidos dos deputados referenciados está identificada como de esquerda (PCdoB, PT, PSOL) ou centro-esquerda (PDT, PSB), e a menor contribuição de partidos ideologicamente identificados como de centro (AVANTE) e direita (PODEMOS e Republicanos).

OceanofPDF.com

Características
dos Projetos de Lei
relacionados à Gig
Economy

Nº do PL	Data de Apresentação	Autor Partido Estado	Casa Legislativa	Matéria	Categoria abrangida	Configuração de vínculo empregatício
PL 5069/2019	17/09/2019	Deputado GERVÁSIO MAIA PSB/PB	Câmara dos Deputados	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências.	atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre	SIM, salvo aqueles prestadores em caráter habitual, que poderão optar por cadastro como MEI (micro empreendedor individual). Será considerado empregado, assegurando-se todas as garantias previstas nesta Lei, o profissional que exercer atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação, através de empresas operadoras da plataforma de aplicativos de transporte terrestre, excetuado aquele que exerça sua atividade de forma eventual.
PL 5622/2019 (apensado ao PL 5069/2019)	22/10/2019	Sagento Pastor Isidório/AVANTE/BAHIA	Câmara dos Deputados	Altera a Lei nº 13.640, de 2018, para reconhecer a relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresas que operam o aplicativo	Motorista de aplicativo	SIM, devem ser reconhecidos como empregados das empresas a que estão vinculados, com direito a 13º, férias, auxílio-doença e FGTS. No momento, o PL está em proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva.

PL 6015/2019 (Apensado ao PL 5069/2019)	19/11/2019	Mário Heringer PDT/MG	Câmara dos Deputados	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos “Empregados em Serviços Contratos e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais”, e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de “trabalho por aplicativo” junto à Justiça do Trabalho.	Quaisquer contratados e geridos por intermédio de plataformas digitais	SIM, como “Empregados em Serviços Contratos e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais”
PL 6423/2019 (Apensado ao PL 5069/2019)	11/12/2019	Rui Falcão - PT/SP	Câmara dos Deputados	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que prestam serviços de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias por meio de aplicativos.	transporte de passageiros ou entrega de mercadorias por meio de aplicativos	SIM, enquadra os trabalhadores de apps na condição de empregado
PL 3515/2020 (Apensado ao PL 6015/2019)	26/06/2020	Rubens Otoni/ PT/GO	Câmara dos Deputados	Institui regras para o desligamento de trabalhadores	atividades de entrega e transporte por	Não comenta vínculo, mas em sua justificativa

				vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais.	meio de aplicativos virtuais	chama a empresa de “empregadora”
PL 3538/2020 (Aprovado ao PL 6015/2019)	29/06/2020	Rubens Otoni/ PT/GO	Câmara dos Deputados	Dispõe sobre o afastamento remunerado dos trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais.	trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais.	Não comenta vínculo empregatício, mas conceitua “trabalhador habitual”
PL 3554/2020 (Aprovado ao PL 6015/2019)	30/06/2020	Rubens Otoni/ PT/GO	Câmara dos Deputados	Dispõe sobre o acesso à Equipamentos Individuais de Proteção por trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais. Deputado Federal Rubens Otoni (PT/GO)	trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais	Não comenta vínculo empregatício, mas conceitua “trabalhador habitual”
PL 3572/2020 (Aprovado ao PL 6015/2019)	30/06/2020	Alencar Braga - PT/SP Rogério Correia - PT/MG	Câmara dos Deputados	Obriga as operadoras de aplicativos de entrega a manter base de apoio visando o mínimo de comodidade aos entregadores	entregadores	
PL 3577/2020 (Aprovado ao PL 6015/2019)	01/07/2020	Márcio Jerry/PCdoB/MA	Câmara dos Deputados	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para estabelecer os direitos dos empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria por	empregados que prestam serviços de entrega de mercadoria	SIM, reconhece vínculo empregatício ao entregador de mercadorias que exercer atividades de forma pessoal, onerosa e habitual vinculado à empresa.

				intermédio de aplicativos.		
PL 3748/2020 (Apensado ao PL 6015/2019)	10/07/2020	Tábata Amaral/ PDT/SP	Câmara dos Deputados	Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.	Trabalhador sob demanda	NÃO. Diz que aos trabalhadores em regime de trabalho sob demanda não se aplicam as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O regime de trabalho sob demanda não impede a caracterização de vínculo de emprego entre o trabalhador e um determinado cliente, se presentes os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
PL 3797/2020 (Apensado ao PL 3577/2020)	15/07/2020	Júlio Delgado/PSB/MG	Câmara dos Deputados	Institui o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.	Entregadores e motoristas	NÃO. Consideram-se prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas
1665/2020	07/04/2020	Ivan Valente, PSOL/SP,	Câmara dos deputados	dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19).	entregadores	NÃO. Não reconhece vínculo mas trata de responsabilidade da empresa de assegurar aos entregadores condições mínimas de trabalho durante a pandemia, como o fornecimento de informações, de álcool em gel, de máscara, luvas e

						seguro contra acidentes e para doenças adquiridas durante o trabalho.
PL 3597/2020 (Apensado ao PL 1665/2020)	01/07/2020	Bira do Pindaré PSB/MA	Câmara dos Deputados	Dispõe sobre os direitos dos entregados que prestam serviços a aplicativos de entrega.	Entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega	NÃO. Não reconhece vínculo empregatício, mas propõe Seguro pago pela empresa seguro contra acidentes e por doença contagiosa, obriga fornecimento de EPI, a assistência financeira durante o período de afastamento necessário para a recuperação do trabalhador e reajuste anual da “remuneração”
O PL 3384/2020 (Apensado ao PL 1665/2020)	17/06/2020	Gervásio Maia – PSB/PB	Câmara dos Deputados	assegura direitos básicos aos trabalhadores profissionais que atuam como entregadores de produtos e serviços cadastrados em empresas que operam através de plataforma de aplicativos de serviços a domicílio, no período da pandemia provocada pelo COVID – 19	entregadores de produtos e serviços cadastrados em empresas que operam através de plataforma de aplicativos de serviços a domicílio	NÃO. Não reconhece vínculo mas como auxílio emergencial aos profissionais, prevê: I – Efetuar o pagamento do valor integral correspondente ao Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA), no ato do licenciamento anual, do veículo cadastrado na plataforma de aplicativos para serviços de entrega; II – Assumir a obrigação com o pagamento integral do valor anual correspondente ao Seguro do DPVAT

						(Danos Pessoais por Veículos Automotores Terrestres) do veículo cadastrado na plataforma de aplicativos para serviços de entrega à domicílio; III – Garantir aos profissionais motoristas o ressarcimento de uma manutenção anual do veículo cadastrado, no valor correspondente a, no mínimo, R\$ 500.00 (quinhentos reais), mediante apresentação de Notas Fiscais; IV – Assegurar aos profissionais vale – alimentação mensal, no valor mínimo de, R\$ 200,00 (duzentos reais) para indenização de despesas com alimentação
PL 4097/2020 (Apensado ao PL 1665/2020)	05/08/2020	Luizão Goulart - Republicanos/PR		dispõe sobre os direitos dos entregadores ciclistas, motociclistas e motoristas de veículos de aplicativos que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº6,	entregadores ciclistas, motociclistas e motoristas de veículos de aplicativos	NÃO. Não aborda vínculo. Trata apenas de auxílio financeiro, prevenção ao COVID e auxílio financeiro aos entregadores contaminados

				de 20 de março de 2020		
PL 1872/2020 (Apensado ao PL 1665/2020)	14/04/2020	Júlio Delgado - PSB/MG	Câmara dos Deputados	Institui a obrigatoriedade de utilização de EPIs para os prestadores de serviço de entrega domiciliar durante o período de emergência em saúde pública - COVID - 19	prestadores de serviço de entrega domiciliar	Não trata de vínculo empregatício, apenas institui obrigatoriedade de EPI durante o período da pandemia por Covid-19
PL 3570/2020	30/06/2020	Jaques Wagner (PT/BA)	Senado Federal	Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). Acrescenta art. 609-A à Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que “institui o Código Civil” e art. 4º-C, à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e institui Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, regulamentando, no âmbito civil e tributário, o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de transporte individual privado e dá	Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias	NÃO reconhece vínculo. Visa garantir, a princípio, a formação de associações, sindicatos e cooperativas, além da fixação de um salário mínimo hora, garantia de planos de saúde, auxílio-alimentação, auxílio-transporte, seguro-desemprego, seguro de vida e acidentes pessoais e equipamentos de proteção individual – EPIs. Também estamos propondo a concessão de seguro-desemprego a esses trabalhadores, mediante mudanças na legislação relativa ao tema; a instituição de uma Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico –

				outras providências.		CIDE para financiar uma rede de proteção os trabalhadores.
PL 3689/2020	07/07/2020	Rose de Freitas (PODEMOS/ES)	Senado Federal	Estipula obrigações contratuais para empresas de serviço de entregas (delivery) por aplicativo para com seus entregadores no período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 (covid-19), a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020	Entregadores em empresas de serviço de entrega “delivery” por aplicativo	NÃO. Não trata de vínculo empregatício. Reserva-se a dispor sobre remuneração a todo entregador que tiver contraído ou contrair, comprovadamente, a covid-19; e II – seguro de acidentes pessoais gratuito. deve cobrir as consultas médicas, os atendimentos emergenciais e de urgência, os exames necessários, a assistência odontológica emergencial, bem como as cirurgias, que sejam necessários e decorram de acidente ocorrido no serviço de entrega e até 1 (uma) hora após a última entrega registrada.

Fonte: os autores.

À Guisa de Conclusão

As reflexões sobre o futuro do trabalho devem levar em consideração o fato de que o direito do trabalho se afirma em razões relacionadas à assimetria existente entre capital e trabalho. Novas pesquisas devem identificar, necessariamente, como essa questão está apresentada em termos de conflitos. Assim, o Direito do Trabalho passou e passa por alterações que impõem ações individuais e coletivas dos atores envolvidos diante da flexibilização de direitos e gastos com riscos à saúde e segurança do trabalhador e com questões previdenciárias.

A normativa trabalhista, ao longo dos anos, em tese, contém princípios de perspectiva promotora da justiça social, com a redução das desigualdades sociais e econômicas dentro do sistema de proteção trabalhista, com a finalidade de conferir equilíbrio entre a relação capital e trabalho. Não obstante, não há um ponto de chegada para se afirmar o esgotamento do direito do trabalho, por seu papel primordial na mediação de conflitos presentes na base da sociedade capitalista que está em constante tensão. Ainda na dialética dos conflitos sociais, é possível a identificação de avanços, nos últimos anos, como a EC 72/2013 e a LC 150/2015, que, por intermédio de intensa mobilização social, ampliaram os direitos sociais previstos para os trabalhadores domésticos, para citar um exemplo.

É necessário identificar possíveis constrangimentos aos direitos aos trabalhadores, aos direitos historicamente conquistados, materializando-se a disputa permanente de um padrão social protetivo para a classe trabalhadora, especialmente diante das oportunidades dispostas nas tecnologias de plataformas digitais.

A incapacidade do estado de proporcionar respostas às questões relativas ao mercado de trabalho, exige novas formas de sociabilidade que não tenham dissonância com os direitos à proteção ao trabalho.

O crescimento da taxa de desocupação, na qual estão inseridas grande parte das ocupações informais e diversas atividades em tempo parcial, por tempo determinado ou sob contrato intermitente, é perceptível, o que pode significar níveis de renda mais baixos, assim como situação de maior vulnerabilidade da condição do trabalhador. No Brasil, a taxa de desocupação bate novo recorde. As taxas de desocupação, ocupação, subutilização e o desalento são crescentes. Somando desocupação (14,4%) e desalento (5,8%), temos desemprego de mais de 20%.

O preocupante da elevada taxa de desocupação é que temos a menor taxa do nível de ocupação da história recente da economia brasileira, com um percentual de 47,1%. Ou seja, mais de 50% dos trabalhadores brasileiros estão sem ocupação.

Outro indicador que aponta para a gravidade do problema do mercado de trabalho é a crescente taxa de subutilização, que alcançou 30,3%. O crescimento impressiona quando comparamos com 2019, pois esse indicador aponta para precarização e baixa renda.

A taxa de desalento é outro indicador também que aponta para a delicada situação do mercado de trabalho brasileiro, e apresenta uma tendência de crescimento desde 2015 e se agrava mais no período recente. Então, podemos considerar com base na última pesquisa do IBGE/PNAD que o índice de 14,6% é o maior desde 2012 e atinge 14,1 milhões de pessoas. Para as mulheres, o índice foi de 16,5%; homens, 12,8%. Entre pretos, 19,1%; pardos, 16,5%; brancos, 11,8%. A informalidade subiu para 38,4%, correspondendo a 31,6 milhões de pessoas; no trimestre anterior, foi de 35,9%. O número de desalentados também bateu recorde: 5,9 milhões. A massa de rendimentos dos trabalhadores caiu para 4,9%. Este cenário é acompanhado pela entrada do que Antunes chama de “novo proletariado na era digital”.

Não podemos ignorar, como diz Robichez (2020), o sucesso dos serviços oferecidos pelas plataformas digitais. Contudo, precisamos ponderar os custos sociais de quem paga por este sucesso a cada novo acionamento em touchscreen e a cada aceite de propostas de “trabalho”.

Sim, é preciso que retomemos o sentido do trabalho. As transformações mobilizadas pela economia digital, pela centralidade da Internet e das tecnologias de inteligência artificial, machine learning e automação não estão ao alvedrio de normas sociais mais básicas, conquistadas e reconhecidas paulatinamente por séculos, a custo de muito suor e debate legítimo nacional e internacionalmente, para regular a organização do trabalho e a proteção ao trabalhador e à previdência.

Estabelecer conceitos e possibilidades das ferramentas dispostas nos cenários digitais não basta; precisamos compreender e acompanhar as dinâmicas sociais por trás de cada uma das rotinas e protocolos estabelecidos, quem as estabelece, com qual legitimidade e a que custos e a articulação de novas formas de concorrência monopolística. Além disso, é importante observar as resistências a eventuais abusos e oportunismos, a

mobilização de atores na posição de consumidores e na posição de trabalhadores, prestadores de serviços e na mobilização social para organização coletiva e individual em insurgência

Na história do trabalho, classicamente discutiu-se e analisou-se a necessidade de representação institucional tripartite – estado, patronato e trabalhadores que teoricamente incluiria demandas dos três polos. Hoje, com o papel cada vez mais transindividual das relações jurídicas, vislumbra-se a emergência de demandas surgidas no bojo das relações de consumo, e os estudos de Gig Economy não podem furtar-se deste aspecto, especialmente pelo fim último de economias circulares. A sociedade de consumo dá espaço, também, à crítica do esvaziamento dos direitos sociais. A imagem e responsabilidade social das empresas carrega um forte componente no sucesso a longo prazo de empresas baseadas em tecnologias cada vez mais voláteis em um mundo com consumidores capazes (mais ou menos, a depender do contexto, nicho, e modo de produção adotado) de analisar criticamente, e, quando possível, fazer escolhas socialmente acertadas. Portanto, sim, pensemos em composições quadripartites – Estado, patronato (ou empresariado); trabalhadores e consumidores.

Não se pode furtar às disposições encontradas na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998, e seguintes, que obriga os 187 Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho, pelo simples facto de pertencerem à Organização, a respeitar, promover e concretizar princípios e direitos universais e aplicam-se a todas as pessoas em todos os Estados, independentemente do nível de desenvolvimento econômico, fazendo com que a concessão desses direitos não devesse basear-se na existência de uma relação de emprego, por exemplo, no caso dos trabalhadores por conta própria (OIT, 2006; OIT, 2019).

As Ciências Humanas e Sociais, especialmente o Direito, podem encontrar na análise de discurso de organismos internacionais sobre trabalho e autoempreendedorismo, precarização, intermitência e intermediação de plataformas digitais respostas valiosas ao que deve ser esperado em termos de investimento e estímulo internacional neste campo de inovação.

É indispensável, assim, encontrar [\[r8\]](#)[\[r9\]](#) mecanismos para fazer valer todos os pactos internacionais celebrados, bem como, a legislação interna voltados para os direitos humanos. O trabalhador, independentemente do desenvolvimento da tecnologia, deve ter seu direito consciente e amparado

para concretizar a sadia qualidade de vida humana, de forma compatível com a evolução tecnológica do século XXI.

Além disso, a condução de pesquisas empíricas nesta seara deve ser cada vez mais encorajada, à medida em que podem auxiliar o planejamento dos atores privados frente às transformações; orientar a entrada de questões relacionadas nas agendas políticas dos representantes sociais eleitos; e, sugerir a participação quadripartite essencial para discussões, regulações (autorregulações) e a tomada de decisões na Gig Economy.

OceanofPDF.com

Referências:

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

ASCENSÃO, José de Oliveira. **Direito na internet e da sociedade da informação: estudos**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. Boitempo, São Paulo, 2012.

BURAWOY, Michael (1990). A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 13, ano 5, pp. 29-50, 1990.

CASTRO, Nadya Araujo; GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. **Revista Brasileira de Ciência Sociais**, n.17, ano 6, p. 44-52, out. 1991.

CUCHE, D. **A noção de cultura nas ciências sociais**. Bauru: EDUSC, 1999.

ESTANQUE, Elísio. Transformação social, democracia e cultura de empresa: o caso português no contexto de crise europeia. **Revista FAE**, Curitiba, 2012.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras flexões**. Jota, 06 maio 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 27 de novembro de 2020. MEERLOO, Joost Abraham Maurits. **Lavagem cerebral: mentecídio – o rapto do espírito**. São Paulo – IBRASA, 1980, p.247

KELLER, Paulo F. O Estilista e a Indústria da Moda. In: **Modapalavra E-periódico**, ano 3, n. 6, jul.-dez., 2010, pp. 19. 36. ISSN 1982-615x 29. Disponível em: www.repositorio.ufma.br:8080/jspui/.../EstilistaIndustriaModaUDESC.pdf.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antônio. **Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2001.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, Karl. **O Capital, livro 1, volume 2**. Crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

MENDES, Raíssa M. L. **Análise da tutela do patrimônio cultural imaterial brasileiro: um estudo das tradicionais técnicas de construção naval maranhense com foco no Estaleiro Escola do Maranhão**. Monografia de conclusão do curso de Direito. Faculdade Santa Terezinha, Cest. São Luís, Maranhão, 2008.

MILLS, C. Wright. Do Artesanato Intelectual. In: **A Imaginação Sociológica**. 6 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

MILLS, C. Wright. **A Imaginação Sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

OIT, Organização do Trabalho. ILO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital**. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020.

OLIVEIRA, Antonio Ítalo Ribeiro. **O mínimo existencial e a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana**. <https://jus.com.br/artigos/50902/o-minimo-existencial-e-a-concretizacao-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana> Acesso em 26 de março de 2021.

SENNETT, Richard. **O Artífice**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVEIRA, Sergio Amadeu da. **Exclusão digital: a miséria na era da informação**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001. p. 30 (Coleção Brasil Urgente).

[1] *Tarso de Melo é advogado, doutor em Filosofia do Direito pela Universidade de São Paulo, instituição em que atualmente realiza um pós-doutorado em Direito do Trabalho.*

[2] A sociedade da informação tem como principais motores as tecnologias da informação e comunicação (TICs) e que segundo Manuel Castells, inclui por tecnologia da informação” todo o conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (*software e hardware*), telecomunicações/rádiodifusão e optoeletrônica. Além disso, diferentemente de alguns analistas, também inclui nos domínios da tecnologia da informação a engenharia genética e seu crescente conjunto de desenvolvimento de aplicações.” CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociedade e cultura. 5ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001, v. I, p. 67.

[3] PATEL, Nell. Plataformas Digitais: **O que são e quais as melhores para sua empresa.** Disponível em: <https://neilpatel.com/br/blog/plataformas-digitais/#:~:text=Plataformas%20digitais%20s%C3%A3o%20modelos%20de,para%20trabalho%2C%20lazer%20e%20entretenimento> Acesso em 09 de março de 2021.

[4] No Brasil as plataformas digitais de empregos mais conhecidas e populares são: Uber, Cabify, Singu, Loggi, Eu Entrego, Rappi, Uber Eats, AirBnB, Get Ninjas, Dog Hero, Quinto Andar, Grabr, praticamente revolucionando as áreas em que atuam na medida que, trazem grandes transformações sociais e impactos na seara do trabalho.

[5] PATEL, Nell. Plataformas Digitais: **O que são e quais as melhores para sua empresa.** Disponível em: <https://neilpatel.com/br/blog/plataformas-digitais/#:~:text=Plataformas%20digitais%20s%C3%A3o%20modelos%20de,para%20trabalho%2C%20lazer%20e%20entretenimento> Acesso em 09 de março de 2021.

[6] “A Amazon vai mais longe no complexo mundo da Gig Economy”, em tradução livre.

[7] Mena, Isabela. **Verbete draft: o que é Gig Economy.** Disponível em:

<https://www.projetodraft.com/verbete-draft-o-que-e-gig-economy/> Acesso em 07 de março de 2021.

[8] Mena, Isabela. **Verbete Draft: O Que É Gig Economy.** Disponível em:

<https://www.projetodraft.com/verbete-draft-o-que-e-gig-economy/> Acesso em 07 de março de 2021.

- [9] “Murer diz que a Gig Economy não pode ser considerada uma invenção e deve ser entendida como uma confluência de fatores econômicos, políticos e sociais. “Segundo Geoff Nunberg, o termo ‘gig’ aparece pela primeira vez numa peça de Jack Kerouac, de 1952, na qual ele narra um trabalho temporário realizado para ferrovia Southern Pacific, em San Jose. É na década de 1950, também nos Estados Unidos, que a geração ‘beat’ vai aceitar qualquer tipo de trabalho parcial e sem vínculos como parte de uma experiência de vida.” (MENA, 2016).
- [10] ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs). **Infoproletários**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 179; NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs). **Infoproletários**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 191-192; SILVA, Fábio Pimentel Maria da. **Trabalho e emprego no setor de telemarketing**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP. Orientador: Ruy Braga. 2010 (183 p).
- [11] “O Uber é apenas a ponta do iceberg: a Gig Economy está alavancando a nuvem humana”, em tradução livre.
- [12] BLIKRE, Jared. **Uber is just the tip of the iceberg: The gig economy is leveraging the human cloud**. Disponível em <https://finance.yahoo.com/news/uber-is-just-the-tip-of-the-iceberg--the-gig-economy-is-revolutionizing-work-190244919.html?guccounter=1>. Acesso em 07 mar, 2021.
- [13] Publicado em 2 de maio de 2016.
- [14] <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/vacinacao-pelo-empregador-joga-contr-a-solidariedade-e-o-estado-social> Acesso em 01.02.2021
- [15] ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo, SP: Boitempo, 2018.
- [16] SOLDERA, Lucas Martins. **Entrevista com professor Dr. Ricardo Antunes** (UNICAMP - CAMPINAS-SP). Psicol. Estud. [conectados]. 2020, vol.25
- [17] <http://marcozero.org/chega-uma-hora-que-a-saida-e-ao-modo-do-filme-bacurau-entende-adverte-ricardo-antunes/> Acesso em 01.02.2021.
- [18] ALVES, G. A. P. Modelo Uber, empreendedorismo e as misérias do trabalho vivo no século XXI: breves notas sobre alienação e autoalienação no capitalismo flexível. In: Amilton José Moretto; Franco de Mattos; Junior Macambira; Maria Cristina Cacciamali. (Org.). **As transformações do mundo do trabalho e as transformações do sistema público de emprego como instrumento de inclusão social**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2018, v. 1, p. 79-97.
- [19] ANTUNES, Ricardo. **E agora, José?** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2020/05/e-agora-jose.shtml> Acesso em 02 fev, 2021.

[20] “Nos Estados Unidos, a Califórnia é o primeiro estado a discutir a proteção dos direitos dos trabalhadores da Gig Economy. Dessa forma, políticos e trabalhadores têm discutido uma lei que aumenta as regulamentações sobre empresas que adotam esse sistema, tal qual Uber e Amazon, que consideram seus funcionários como “contratados independentes”. Em maio de 2019, foi aprovada uma proposta que reduzia a capacidade desse tipo de corporação contornar as leis trabalhistas. Inspirados pela Califórnia, outros estados americanos como Nova York, Illinois, Oregon e Washington estão buscando uma legislação semelhante. No entanto, mesmo com esses esforços, os trabalhadores da Gig Economy não têm nada garantido e estão desprotegidos perante a lei americana. Na Europa esse debate também surgiu em situações pontuais, como no caso dos motoristas de Uber do Reino Unido. Em 2019, esses profissionais conseguiram que a Court Of Appeal de Londres decretasse como ilegal a Uber negar seus direitos básicos como salário mínimo garantido e férias. As conquistas dos trabalhadores da Gig Economy são extremamente pequenas e ainda não sabemos quais serão as consequências disso em futuro próximo.” Gig economy: entenda essa nova relação de trabalho e como se proteger. Disponível em: <https://rhtech.geekhunter.com.br/gig-economy/> Acesso em 12 mar., 2021.

[21] LINHARES, Milton. **Políticas públicas de inclusão social na América Latina: ações afirmativas no Brasil e México**. 2010. 489f. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Integração da América Latina (PROLAM). Universidade de São Paulo, 2010, p. 431.

[22] OLIVEIRA, Antonio Ítalo Ribeiro. **O mínimo existencial e a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana**. <https://jus.com.br/artigos/50902/o-minimo->

existencial-e-a-concretizacao-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana Acesso em

26 mar, 2021.

[23]Idem.

[24]SILVEIRA, Sergio Amadeu da. **Exclusão digital: a miséria na era da informação**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001. p. 30 (Coleção Brasil Urgente).

[25]MEERLOO, Joost Abraham Maurits. **Lavagem cerebral: mentecídio – o rapto do espírito**. São Paulo: IBRASA, 1980, p.247

[26]Idem, p. 251.

[27]MARX, Karl. Manuscritos Econômico-Filosóficos. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 19 a 21; 79 a 90.

[28]MEERLOO, Joost Abraham Maurits. **Lavagem cerebral: mentecídio – o rapto do espírito**. São Paulo: IBRASA, 1980, p. 247

[29]Aquilo que Marx chamou de *General Intellect* (Intelecto Coletivo), o conhecimento coletivo em todas as suas dimensões, da ciência ao prático *know how*. Para maiores informações ver BOLAÑO, C. Sobre intelecto geral, capital, comunicação e conhecimento: uma leitura. **Revista de Economia**, v. 34, n. especial, p. 35-49, 2008. Editora UFPR.

[30]Como demonstram Côrrea e Ribeiro, "É no contexto da relação da ideologia oficial e do cotidiano – que se dá em determinada época e em determinado grupo social – que podemos entender a afirmação de Bakhtin de que cada campo de criatividade ideológica tem o próprio modo de se orientar para, e refratar, a realidade; cada campo de atividade e de comunicação humana tem seus modos particulares de representar e de refratar o mundo". CORRÊA, G.T.; RIBEIRO, V.M.B. Dialogue with Bakhtin: some contributions to the understanding of verbal interactions in the health field. *Interface - Comunic., Saúde, Educ.* Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/icse/2012nahead/aop2312>>

[31]A maioria dos PLs apresentados em 2020, inclusive, está apensada ao PL 6015 de 2019 que apensou os PLs 3515/2020; 3538/2020; 3554/2020; 3572/2020; 3577/2020; 3748/2020; 3797/2020).

[32]Para maiores detalhes, ver MUSARRA e GOMES, 2020. Debates Legislativo sobre a Gig Economy em 2020 e suas Implicações nos Direitos Sociais. Disponível em: <https://esaoabsp.edu.br/Artigo?Art=271>

[33]O PL 4097/2020 (Apensado ao PL 1665/2020) trata apenas de auxílio financeiro, prevenção ao COVID e auxílio financeiro aos entregadores contaminados. O PL 1872/2020, apenas institui obrigatoriedade de EPI durante o período da pandemia por Covid-19. E o PL 3689/2020 reserva-se a dispor sobre remuneração a todo entregador que tiver contraído ou

contrair, comprovadamente, a covid-19; e sobre seguro de acidentes pessoais gratuito, que deve cobrir as consultas médicas, os atendimentos emergenciais e de urgência, os exames necessários, a assistência odontológica emergencial, bem como as cirurgias, que sejam necessários e decorram de acidente ocorrido no serviço de entrega e até 1 (uma) hora após a última entrega registrada. Caso também dos PLs 3515, 3538 e 3554, de 2020.

[34] Alguns PLs não comentam vínculo ou conceituam a figura do “trabalhador habitual”, e outros PLs, apartam totalmente o trabalho por demanda da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), como o PL 3748/2020. Estes últimos ganham destaque por inovarem com institutos híbridos, porém, com dispositivos de duvidosa proteção ao trabalhador, apesar de ser este o mote presente em todas as justificações de PLs apresentados na seara da Gig Economy.

[35] (PL 5069 de 2019, PL 5622 de 2019, PL 6015 de 2019, PL 6423/2019 e PL 3577/2020, estes, apensados ao PL 5069 de 2019).

[36] O PL 1665/2020 também não aborda vínculo, mas trata de responsabilidade da empresa de assegurar aos entregadores condições mínimas de trabalho durante a pandemia, como o fornecimento de informações, de álcool em gel, de máscara, luvas e seguro contra acidentes e para doenças adquiridas durante o trabalho, tal qual o PL 3597/2020 (Apensado ao PL 1665/2020), que, além de seguro pago pela empresa seguro contra acidentes e por doença contagiosa, obriga fornecimento de EPIs, a assistência financeira durante o período de afastamento necessário para a recuperação do trabalhador e reajuste anual da “remuneração”.

[37] Contudo, assevera que o regime de trabalho sob demanda não impede a caracterização de vínculo de emprego entre o trabalhador e um determinado cliente, se presentes os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

[38] Entre os PLs, há nítida ausência de uniformidade conceitual em relação a trabalho por demanda via plataformas digitais. Os sujeitos entendidos como trabalhadores objeto das PLs tem identificação variada, normalmente, entre “entregadores”, “motoristas”, “trabalhadores de plataforma de aplicativos de transporte terrestre”, e, em alguns PLs, mais genericamente, abrangendo outras categorias além das citadas, com termos como “contratados e geridos por intermédio de plataformas digitais” ou “trabalhadores vinculados a empresas que contratam serviços”; ou, ainda, “trabalhador sob demanda”.

[39] Em setembro de 2019, o STJ decidiu que motorista de aplicativo é trabalhador autônomo e, por isso, ações contra a empresa envolvendo obrigações de fazer e indenizações são de competência da Justiça Comum (CC 164.544 – MG). Em fevereiro de 2020, o TST decidiu pela inexistência de vínculo empregatício entre a Uber e um dos motoristas que utilizava o seu aplicativo (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038).

[40] Sobre isso, ver MUSARRA E GOMES, 2020. Debates Legislativo sobre a Gig Economy em 2020 e suas Implicações nos Direitos Sociais. Disponível em:

<https://esaoabsp.edu.br/Artigo?Art=271>

[41] Estão apensados a ele: PL 5622/2019 (Apensado ao PL 5069/2019) de 22/10/2019; PL 6015/2019 (Apensado ao PL 5069/2019) de 19/11/2019; e PL 6423/2019 (Apensado ao PL 5069/2019) de 11/12/2019.

[42] PL 3597/2020 (Apensado ao PL 1665/2020) de 01/07/2020; O PL 3384/2020 (Apensado ao PL 1665/2020) de 17/06/2020; PL 4097/2020 (Apensado ao PL 1665/2020) de 05/08/2020; PL 1872/2020 (apensado ao PL 1665/2020) de 14/04/2020. Frise-se, ainda o PL 3797/2020 foi apensado ao PL 3577/2020 que, por sua vez, foi apensado ao PL 6015.

[r1] S;m.j. Pela força e efeito deste termo no trabalho inteiro acho interessante mencionar com letra maiúscula ou seja, Gig Economy.

[r2] Gig Economy

[r3] Gig Economy

[r4] Gig Economy

[r5] S.m.j. rever. Inclui a nota de rodapé.

[r6] inclui

[r7] Gig Economy

[r8] Inclui o parágrafo.

[r9]