

CEPI FGV Direito SP

BRIEFING TEMÁTICO #6

Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco

versão 1.0, de 10 de junho de 2021



Este *briefing* temático analisa a **Ley Rider, decreto-lei espanhol que regula o trabalho em plataformas digitais** com foco nos serviços de entrega. Suas disposições trazem a presunção do vínculo de emprego entre entregadores e plataformas e inovam ao garantir ao trabalhador, independentemente do setor, o direito à informação em relação às regras e decisões tomadas com base em sistemas algorítmicos. Buscando compreender o processo de diálogo social que deu origem a esse decreto-lei e suas repercussões, foram analisados os antecedentes do acordo resultante do processo e as disposições do texto legal. Boa leitura!

Principais achados

- 1) O *Real Decreto-ley 9/2021*, popularmente conhecido como *Ley Rider*, foi editado por iniciativa do Ministério do Trabalho da Espanha, após um processo de diálogo social tripartite, que contou com a participação do Governo, de sindicatos dos trabalhadores e de sindicatos empresariais;
- 2) O decreto-lei foi aprovado pelo Conselho de Ministros em 11 de maio de 2021, com prazo de entrada em vigência de três meses, período no qual as plataformas deverão se adaptar às suas disposições;
- 3) A *Ley Rider* presume a relação de emprego apenas em relação aos entregadores de aplicativos; e
- 4) A *Ley Rider* inova ao trazer uma disposição sobre o gerenciamento algorítmico do trabalho, não restrita à economia de plataformas, garantindo aos trabalhadores o direito à informação e à revisão das decisões automatizadas.

CONTEXTUALIZAÇÃO

A discussão sobre regulação do trabalho em plataformas digitais ganhou novos contornos na Espanha. Após decisão do Tribunal Supremo que reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador e a empresa Glovo, e a instauração de um processo de diálogo social entre Governo, sindicatos de trabalhadores e entidades patronais, o *Real Decreto-ley 9/2021*, popularmente conhecido como *Ley Rider*, foi aprovado pelo Conselho de Ministros em maio de 2021 e convalidado pela Câmara dos Deputados em junho de 2021. A *Ley Rider* apresenta **duas disposições principais: (i) a presunção do vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais; e (ii) o direito à informação sobre o sistema**

algorítmico utilizado no gerenciamento do trabalho.

Enquanto a presunção do vínculo empregatício se aplica somente à categoria dos entregadores, garantindo a eles direitos como descanso e férias remuneradas, a disposição sobre transparência algorítmica se estende a todas as empresas que gerenciam trabalho por meio de algoritmos.

A *Ley Rider* afetará cerca de 15 mil a 18 mil trabalhadores, segundo estimativas do Ministério do Trabalho, **o que representará um impacto financeiro de, aproximadamente, 29 milhões de euros às plataformas locais** (CINCODÍAS, 2021).

METODOLOGIA

Este *briefing* temático (BT) integra uma série de estudos realizados pelo CEPI FGV Direito SP no âmbito do projeto Futuro do Trabalho e *Gig Economy*. A *Ley Rider* (*Real Decreto-ley 9/2021*) foi escolhida como objeto de análise, pois abarca vários elementos relevantes para o debate regulatório em torno do trabalho em plataformas digitais.

O primeiro deles é o diálogo social, que envolveu múltiplos atores. A esse respeito, pretende-se analisar os antecedentes desse diálogo, como se deu o processo de negociações, a representatividade das partes, o resultado do acordo e suas possíveis repercussões. Outro elemento em destaque é a inovação trazida pela incorporação de um dispositivo que aborda a transparência em torno do gerenciamento algorítmico, tema bastante discutido pela literatura, mas ausente dos projetos de lei mapeados nos [BT1](#) e [BT2](#) (sobre as

propostas do Congresso brasileiro) e no [BT3](#) (sobre as proposições em debate na Argentina, na Colômbia, no Chile e no México). Interessa compreender de que forma essa questão foi endereçada pelo texto legal, bem como suas possíveis repercussões para o ecossistema da *gig economy*.

Com a finalidade de compreender esses elementos centrais do debate espanhol em torno da regulação do trabalho em plataformas digitais, analisaram-se: (i) a decisão judicial que deflagrou a abertura do diálogo social tripartite; (ii) o documento do decreto-lei com suas justificativas, conforme aprovado pelo Conselho de Ministros em 11 de maio de 2021; (iii) notícias relacionadas ao tema, a fim de se verificar as repercussões e controvérsias; e (iv) revisão bibliográfica, para complementação das análises.

FATOS ANTECEDENTES À LEY RIDER

O caso Rider vs. Glovo

A Glovo é uma plataforma de serviços de entrega com sede em Barcelona, na Espanha. O consumidor pode solicitar, por exemplo, a compra de produtos em supermercados, e a Glovo coloca à sua disposição um entregador, por meio de um mandato a um terceiro cadastrado na plataforma, que recolhe o produto no estabelecimento comercial e o leva até o destino, mediante pagamento do custo do produto e do transporte. Também é possível solicitar apenas o transporte de mercadorias de um ponto a outro.

Um entregador espanhol moveu uma ação

contra a Glovo em 2017, após o desligamento de suas atividades no aplicativo. Embora o contrato firmado junto à plataforma o classificasse como TRADE (autônomo economicamente dependente)¹, o reclamante alegava que a natureza jurídica de sua relação com a Glovo era de ordem trabalhista e não comercial ou civil, razão pela qual reivindicava os benefícios decorrentes da "demissão tácita".

Em setembro de 2020, **o Tribunal Supremo² da Espanha proferiu decisão reconhecendo o vínculo empregatício entre o entregador ("rider") e a plataforma.**

TRADE: trabalho autônomo economicamente dependente

O TRADE é um modelo de contrato de trabalho espanhol, instituído pela *Ley 20/2007*, que se aplica ao trabalhador independente que exerce a sua atividade econômica ou profissional para uma empresa ou cliente de quem auferir pelo menos 75% dos seus rendimentos. Embora seja uma figura controvertida, associada aos "falsos autônomos", Adrián Todolí explica que não se trata de uma categoria intermediária (a exemplo dos "workers", no Reino Unido), mas sim de uma subcategoria de trabalho autônomo: "TRADE não é uma terceira categoria de trabalhadores ou uma categoria intermediária entre empregados e trabalhadores independentes. Pelo contrário, primeiro os TRADEs têm de ser trabalhadores totalmente autônomos e, a seguir, se cumprirem outro requisito adicional - 75% do seu rendimento provém de um cliente - serão TRADEs" (TODOLÍ-SIGNES, 2019, p. 258, tradução nossa).

Os contratos de TRADE devem ser registrados em um [sistema virtual](#) do Ministério do Trabalho e Economia Social da Espanha. O cadastro pode ser feito pelo próprio trabalhador, pelo cliente/empresa e/ou por um representante legal. O TRADE deve dispor de organização e meios de trabalho próprios, sendo a ele vedado subcontratar terceiro para a realização do serviço contratado. Os TRADEs têm direito à cobertura por invalidez temporária e à contratação de seguro contra acidentes e doenças ocupacionais. Tal como qualquer outro autônomo, o TRADE é responsável por recolher suas contribuições fiscais (IRPF e IVA).

¹ Contratualmente, o reclamante atuava como "Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente - TRADE", uma subcategoria autônoma do ordenamento espanhol.

² Máxima instância do Sistema Judicial espanhol. O Tribunal Constitucional da Espanha não faz parte do sistema de justiça comum.

No entendimento do Tribunal, a realidade fáctica apontava para a presença não apenas da dependência econômica, mas também da alienidade³ e de formas de controle, que, em conjunto, caracterizariam o vínculo de emprego. **Os principais fundamentos da decisão foram:**

- **Ausência de uma organização própria do trabalhador** e indícios de sua integração à estrutura de organização da empresa-plataforma;
- **Alienidade dos frutos**, isto é, preço pelo serviço fixado pela plataforma e pagamento realizado pelos clientes (usuários finais) feitos diretamente para a plataforma, que retira sua comissão e repassa o restante para o prestador do serviço (*ri-der*)”;
- **Execução do serviço gerenciada por meio dos algoritmos** da plataforma⁴;
- **Rastreamento geográfico por meio de GPS**, pelo qual a plataforma extraía informações em tempo real sobre o desempenho do prestador na execução do serviço e a quilometragem rodada;
- **Avaliação como instrumento de gerenciamento pela plataforma**, baseada em três fatores: (i) pontuação atribuída pelos clientes de acordo com a sua satisfação;

(ii) pontuação atribuída pela plataforma com base na eficiência demonstrada na prestação dos pedidos mais recentes; e (iii) pontuação atribuída pela plataforma com base na realização de serviços nos horários de maior demanda;

- **Penalização em caso de inatividade prolongada ou diante da ausência do entregador no intervalo previamente indicado** por ele para atendimento dos pedidos, de modo a prejudicar a reserva de operadores programada pela plataforma; e
- **Não desnaturação da relação de emprego em razão da prestação de serviços em outras plataformas.**

Embora o contrato de TRADE (subcategoria de trabalho autônomo), ao qual o autor da ação estava vinculado, já pressuponha a dependência econômica, **a verificação da alienidade⁵ foi essencial para o reconhecimento do vínculo⁶**, isto porque é expressão máxima do “trabalho por conta alheia”, em oposição ao “trabalho por conta própria”, característica intrínseca do trabalho autônomo. Segundo Adrián Todolí, o Tribunal espanhol tem reconhecido a autonomia somente nos casos em que se observa: (i) que o prestador de serviços possui infraestrutura própria, verificada por

³ Tradução para o termo “ajenidad”, também traduzido por parte da doutrina como “alteridade” ou “alheabilidade”. Segundo a definição clássica, o conceito de “ajenidad” seria: “(...) a relação de outrem, como definição e essência do contrato de trabalho, trata-se de uma forma originária de aquisição de bens por outrem que não aquele que trabalha” (OLEA *apud* JUNIOR, 2021, p. 43, tradução nossa).

⁴ Diferentemente do caso analisado no BT5 (Uber vs. Aslam), no processo julgado pelo Tribunal espanhol restou provado que o entregador poderia recusar um chamado sem ser penalizado na época dos fatos, bem como mantinha comunicação direta com o cliente durante o traslado de entrega, o que não fora suficiente para afastar a subordinação no entendimento do Tribunal.

⁵ A única forma de alienidade afastada expressamente pelo Tribunal foi a “dos riscos”, uma vez que o prestador assumia os riscos sobre eventuais danos ou perdas a que estariam sujeitas as mercadorias transportadas, bem como em relação aos seus próprios meios de trabalho (*smartphone* e motocicleta).

⁶ Como explicado na nota 3, o termo “alienidade” é a tradução mais usual para o conceito jurídico espanhol “ajenidad”, que deriva de “trabajo por cuenta ajena” (em português, “trabalho por conta alheia”).

meio de elementos materiais (máquinas, edifícios etc.) ou intangíveis (marca, dados, *goodwill*⁷, software específico etc.); e (ii) que o prestador dispõe de uma organização própria, que lhe garanta autonomia na tomada de decisões e gestão dos seus negócios (TODOLÍ-SIGNES, 2020, P. 7).

Diante desses fatos, **o Tribunal concluiu que a Glovo não seria uma mera intermediária na contratação de serviços entre os estabelecimentos comerciais/consumidores e entregadores**, ao passo que realizaria também um trabalho de coordenação e organização do serviço produtivo, além de fixar preços e condições de pagamento.

Alienidade e o trabalho na era 4.0

Há doutrinadores brasileiros que defendem a adoção da ideia de alienidade como elemento-chave para caracterizar a relação de emprego no trabalho em plataformas digitais. Nesse sentido, José Eduardo de Resende Chaves Júnior defende que o conceito de alienidade seria mais adequado do que o da subordinação (balizador na legislação pátria) na análise da existência do vínculo, pois este último foi juridicamente construído sob uma lógica de rigidez organizacional que não é compatível com a nova realidade de organização produtiva do trabalho em rede. Ele explica que o enfoque da subordinação é o poder de disciplina, ao passo que o conceito de alienidade engloba as expressões de comando, controle e supervisão, que costumam estar presentes no trabalho informático e telemático (CHAVES JÚNIOR, p. 47 e 48).

A doutrina espanhola possui três correntes em torno desse conceito jurídico: “A primeira e mais tradicional é a de Olea, em que a alienidade é encarada a partir da alienação dos frutos do trabalho (*ajenidad en los frutos*). Uma segunda, na qual a alienidade é aferida em função da não-assunção dos riscos da atividade econômica, defendida por Bayón Chacón e Perez Botija (*ajenidad en los riesgos*) e uma terceira, da alienidade em razão da desvinculação da pessoa do trabalhador da utilidade patrimonial do trabalho (*ajenidad en la utilidad patrimonial*), apresentada por Montoya Melgar” (idem, p. 45).

Abertura e desdobramentos do diálogo social

Em junho de 2020, o Ministério do Trabalho espanhol, sob a liderança da ministra Yolanda Díaz (PCE/Unidas Podemos), começou a construir uma articulação para propor um anteprojeto de lei com a finalidade de regular as atividades em plataformas digitais. As primeiras movimentações foram tímidas, devido à pandemia de Covid-19 e às pressões de diversos atores, inclusive do Ministério da Econo-

mia, que se posicionava contrário à proposta. A decisão proferida pelo Tribunal Supremo no caso *Rider vs. Glovo*, reconhecendo a relação de emprego entre um entregador e a plataforma, abriu um importante precedente jurídico, contribuindo para a instauração do processo de construção de um acordo junto às partes interessadas.

⁷ Consiste em ativos intangíveis, que integram o “valor da marca” (e.g., reputação).

Em 28 de outubro de 2020, foi constituída a Mesa de Diálogo entre o Ministério do Trabalho, os sindicatos dos trabalhadores UGT (*Unión General de Trabajadores*) e CC OO (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*), e os sindicatos patronais CEOE (*Confederación Española de Organizaciones Empresariales*) e CEPYME (*Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*), dando início ao processo de diálogo social.

Os atores que participaram do diálogo junto ao Ministério do Trabalho não eram representantes diretos e/ou exclusivos dos segmentos implicados, tendo em vista que trabalhadores da *gig economy* e empresas da economia digital não estão organizadas segundo o modelo tradicional de sindicatos. Contudo, a UGT e a CC OO são sindicatos consolidados e longevos, que representam trabalhadores dos mais diversos setores da Espanha. O mesmo se pode dizer em relação às entidades patronais CEOE e CEPYME, que existem desde a década de 1970 e representam interesses transetoriais com larga atuação em todo o país.

O plano inicial do Ministério do Trabalho era conseguir um acordo antes do final de 2020. Contudo, por conta de fortes divergências entre os atores, apenas em 10 de março de 2021 chegou-se a uma conclusão. **O acordo estabelecido em março somente foi possível porque a entidade patronal CEOE, contrária ao acordo, cedeu sua posição.** Após grande pressão dos sindicatos dos trabalhadores, **ela aceitou a disposição sobre a presunção de vínculo empregatício, exigindo, em contrapartida, que tal presunção fosse aplicada exclusivamente ao setor de entregadores** (GÓMEZ, 2021A; GÓMEZ, 2021B; RODRÍGUEZ, 2021).

O texto acordado no diálogo social foi aprovado pelo Conselho de Ministros, órgão do Poder Executivo, em 11 de maio de 2021, última etapa necessária para adquirir força de

decreto-lei. Segundo o rito constitucional espanhol, o decreto-lei precisa ser convalidado pela Câmara dos Deputados em um prazo de 30 dias, fato que ocorreu em 10 de junho de 2021. As plataformas terão um prazo de três meses, contados da aprovação do decreto-lei pelo Conselho de Ministros, para se adaptarem à nova lei.

Cumprir observar que, ao longo do processo de negociação e aprovação da *Ley Rider*, **alguns atores do ecossistema se mostraram descontentes com o novo marco legal e levantaram críticas, sobretudo, à legitimidade e representatividade das entidades envolvidas nas negociações.** Nesse sentido, houve manifestações contrárias ao engessamento da legislação, que acabou por limitar a liberdade e a flexibilidade dos entregadores (LARA, 2021; CINCODÍAS, 2021); por outro lado, houve quem criticasse o fato da presunção alcançar uma única categoria de trabalhadores, ignorando outros segmentos de trabalhadores de aplicativos (UGT, 2021).

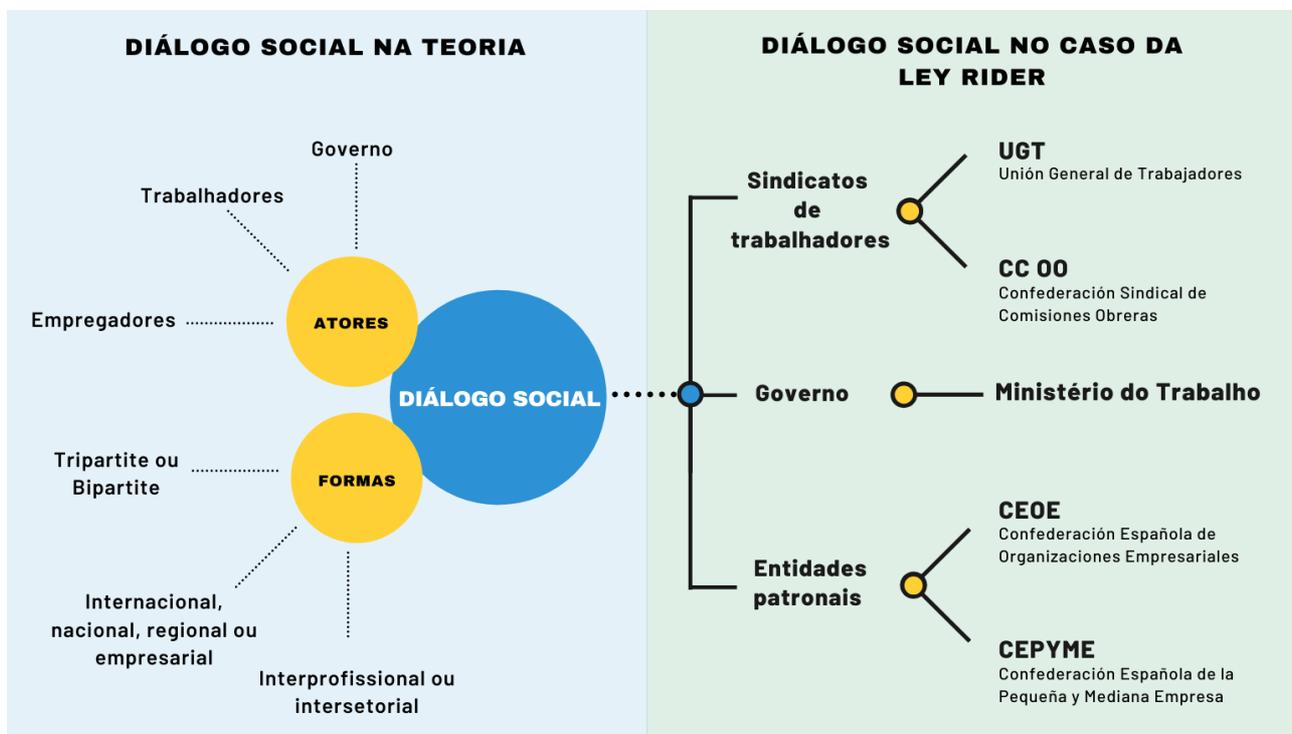
Para fazer frente à aprovação da *Ley Rider*, associações de entregadores de plataformas contrárias ao novo texto convocaram manifestações e organizaram passeatas com o apoio das próprias plataformas de entrega (LARA, 2021). Segundo jornais locais, tais atos teriam mobilizado centenas de entregadores nas ruas de diversas cidades. O mote dessas manifestações teria sido o direito de entregadores que queriam continuar sendo autônomos; também teria sido suscitado o fato de alguns entregadores não se sentirem representados pelos sindicatos que participaram da Mesa de Diálogo Social (LARA, 2021).

Por parte das plataformas, a Glovo comunicou seu rompimento com a CEOE e a criação da APS (*Asociación de Plataformas de Servicios bajo Demanda*), que passa a reunir as principais plataformas de delivery de comida da Espanha (Deliveroo, Stuart y Uber Eats, além

da Glovo) (EL DIARIO, 2021). A APS publicou uma nota divulgada pela imprensa, apontando que a lei coloca em risco o desenvolvimento de um setor que aporta cerca de 700 milhões de euros ao PIB espanhol, além de ter sido elaborada sem levar em conta os principais atores desse cenário, como restaurantes, plataformas e os próprios entregadores (CINCODÍAS, 2021).

Por fim, também por parte de atores favoráveis à aprovação da *Ley Rider* existiram críticas. Segundo nota publicada pela UGT, um dos sindicatos que participou do diálogo social representado os trabalhadores, a lei foi "uma oportunidade perdida para regular a economia digital, visto que a presunção do vínculo empregatício ficou restrita ao setor dos entregadores de plataformas" (UGT, 2021).

Figura 01: Diálogo social no caso da *Ley Rider*



Fonte: elaboração própria

O conceito de diálogo social

O diálogo social foi o mecanismo adotado pelas autoridades espanholas para a elaboração do primeiro marco europeu para regulação do trabalho em plataformas digitais. Ele consiste na "participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho", o que "inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes destes grupos sobre interesses comuns nas políticas econômicas, laborais e sociais" (OIT, 2013, p. 5). Pode ser bipartite, quando envolve apenas trabalhadores e empregadores, ou tripartite, hipótese na qual há o

envolvimento do governo. Na modalidade bipartite, ocorrem as negociações coletivas, as operações e as resoluções de conflito, via de regra, conduzidas pelos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores. Já na modalidade tripartite, o governo se junta às demais partes para a discussão de políticas públicas, leis e outras decisões de interesse dos trabalhadores e dos empregadores. No caso da Espanha, adotou-se o modelo tripartite, por meio da intervenção do Ministério do Trabalho local.

A LEY RIDER

O que diz o decreto-lei espanhol?

A *Ley Rider* (*Real Decreto-ley 9/2021*) apresenta duas disposições principais que modificam o Estatuto dos Trabalhadores (*Real Decreto Legislativo 2/2015*), diploma legal que rege as relações de trabalho e emprego na Espanha: (i) estabelece a presunção de vínculo empregatício⁸ para os entregadores de plataformas digitais; e (ii) impõe a obrigação da empregadora de fornecer informações sobre algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que operem no gerenciamento do trabalho. A presunção de vínculo empregatício se

aplica somente às plataformas de entrega, enquanto as disposições sobre transparência algorítmica valem para toda e qualquer empresa empregadora que gerencie o trabalho por meio de algoritmos ou inteligência artificial, não se limitando à economia de plataformas.

Presunção do vínculo empregatício

A *Ley Rider* introduz uma modificação no Estatuto dos Trabalhadores sobre a presunção do vínculo empregatício nas atividades de entrega ou distribuição de qualquer tipo de produto ou mercadoria:

Disposição adicional vigésima terceira. *Presunção de emprego no âmbito das plataformas digitais de entrega.*

Por aplicação do disposto no artigo 8.1, presume-se a inclusão no âmbito desta lei da atividade das pessoas que prestam serviços remunerados consistentes na entrega ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por parte de empregadoras que exerçam as faculdades empresariais de organização, direção e controle de forma direta, indireta ou implícita, mediante a gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital. Esta presunção não prejudica o disposto no artigo 1.3 deste regulamento. (Tradução nossa)

⁸ Na legislação espanhola, usa-se a terminologia "trabajo por cuenta ajena" (em português, "trabalho por conta alheia") para se referir às relações de emprego. Para efeitos desse BT, utilizaremos as expressões "emprego" e "empregatício", mais correntes no Brasil.

Dessa maneira, destacamos os **quatro requisitos**⁹ trazidos pelo decreto-lei **para que seja presumido o vínculo empregatício**:

- (i) que a atividade seja **remunerada e prestada por uma pessoa física**;
- (ii) que a atividade seja de **entrega ou distribuição** de qualquer tipo de produto ou mercadoria;
- (iii) que o empregador exerça a faculdade empresarial de **organização, direção e controle direto, indireto ou implícito**; e
- (iv) que essa organização, direção e controle sobre os serviços ou condições de trabalho sejam **realizados mediante gestão algorítmica**, por meio de uma **plataforma digital**. A presunção beneficia os entregadores, cabendo às plataformas o ônus de

provar que seu modelo de negócio não se enquadra na previsão legal.

Com a nova modificação, as plataformas digitais terão que enquadrar seus entregadores no regime de emprego. Assim, por um lado, eles terão direito a uma série de disposições trazidas no Estatuto dos Trabalhadores, como, por exemplo, descansos, férias remuneradas e benefício por incapacidade temporária ou invalidez. Por outro lado, no entanto, tais entregadores deixam de ser autônomos e, com isso, passam a estar subordinados à direção das plataformas, por exemplo, em relação ao dia e horário em que devem realizar entregas. Dessa forma, o decreto-lei restringe o trabalho em plataformas para aqueles que dependem ou buscam nelas uma maior flexibilidade.

Ley Rider e terceirização

Frente às novas disposições trazidas pela *Ley Rider*, foi noticiado que as plataformas já estão avaliando quais são as alternativas legais possíveis nesse novo cenário (TOMASI, 2021). Uma dessas opções, que já está sendo implementada por algumas plataformas, seria a subcontratação de entregadores por meio de empresas terceiras.

Conforme noticiado por veículos de imprensa (MARTIN, 2021), muitos entregadores da Uber Eats estão recebendo e-mails por parte da plataforma para que autorizem o compartilhamento de seus dados com empresas terceiras. Com isso, tais empresas podem entrar em contato com os entregadores para contratá-los em sua própria frota.

Segundo depoimento de um entregador divulgado em artigo sobre o caso (SIERRA, 2021), ele já recebeu uma proposta para trabalhar em uma *Empresa de Trabajo Temporal (ETT)*, na qual seria contratado como um trabalhador assalariado, com carga de trabalho de 40 horas semanais e remuneração fixa por hora, além de um pequeno acréscimo por quilômetro rodado, prestando serviços a plataformas como Glovo e AliExpress. Na proposta, o entregador teria que usar sua própria moto ou carro e o contrato teria duração de 15 dias, com possibilidade de renovação.

⁹ O artigo 8.1 do Estatuto presume o vínculo de emprego sempre que a prestação do serviço se dá no âmbito de organização e direção de outrem, mediante remuneração. A disposição trazida pela *Ley Rider* estabelece requisitos adicionais para a presunção do vínculo existente entre os entregadores e as plataformas digitais, de modo a abarcar as novas formas de direção ocasionadas pela organização tecnológica do trabalho.

Transparência no Gerenciamento Algorítmico

A outra previsão da *Ley Rider* trata do direito à informação sobre o gerenciamento algorítmico, cuja aplicação não se restringe à Economia de Plataformas, passando a ser um direito de todo e qualquer trabalhador submetido a esse tipo de sistema de gestão. Nesse sentido, o decreto-lei introduz um novo dispositivo ao artigo 64.4, do Estatuto dos Trabalhadores, incluindo uma letra “d”, com a seguinte redação:

D) Ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem afetar as condições de trabalho, o acesso e a manutenção do emprego, incluindo a definição de perfis. (Tradução nossa)

A letra “d” acrescentada pela lei está dentro de um artigo que trata dos direitos do Comitê de Empresa. Previsto pelo Estatuto dos Trabalhadores, o Comitê é um órgão representativo dos trabalhadores dentro de uma empresa, com o objetivo de defender seus interesses.

Nesse contexto, **o dispositivo reconhece o direito de o Comitê de Empresa ser informado pela empresa empregadora sobre os parâmetros, regras e instruções em que os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial se baseiam, quando estes podem afetar a tomada de decisões sobre condições de trabalho, acesso e manutenção do emprego, incluindo a elaboração de perfis.**

Nas disposições gerais do decreto-lei, discute-se também que a adoção da transparência algorítmica é essencial para avaliar com mais precisão qual poderia ser o vínculo trabalhista entre plataforma e trabalhadores, respeitando-se o segredo industrial e comercial.

O decreto-lei reconhece pela primeira vez na ordem jurídica-laboral da Espanha a figura dos algoritmos como elementos essenciais da gestão do trabalho, de modo que o direito à autodeterminação informacional por ela garantido visa a criar um ambiente mais transparente, com o fim de mitigar os riscos de vieses discriminatórios e penalidades arbitrárias (SEMPERE & JIMÉNEZ, 2021).

Outro ponto de destaque foi o anúncio, feito pelo Ministério do Trabalho, da criação de um grupo de especialistas para a realização de estudos sobre o impacto do uso de inteligência artificial no gerenciamento do trabalho. A função desse grupo é avaliar os instrumentos utilizados e garantir boas práticas, evitando discriminações e abusos decorrentes da utilização de algoritmos (CINCODÍAS, 2021). O principal desafio a ser enfrentado por esses especialistas será a intangibilidade e opacidade dos sistemas algorítmicos, sobretudo nos casos de *machine learning*, em que as decisões não são programadas por uma pessoa natural.

Governança algorítmica e o mundo do trabalho

A regulação dos algoritmos utilizados pelas plataformas digitais é uma questão destacada recentemente na publicação da OIT intitulada “*Perspectivas Sociales y del Empleo en Mundo*”, em que se coloca que a gestão algorítmica dos trabalhadores é um elemento chave para o modelo de negócio das plataformas e reforçam que este mecanismo facilita a supervisão do trabalho e articula a comunicação do trabalhador e dos clientes. Além disso, os algoritmos avaliam e classificam o desempenho e o comportamento dos trabalhadores da plataforma usando uma série de parâmetros, como análises e opiniões de clientes (OIT, 2021).

Nesse sentido, entende-se que a big data, algoritmos e inteligência artificial agora permitem empregadores processarem informações de seus trabalhadores de forma muito mais eficiente e de modo mais barato do que no passado (TODOLÍ-SIGNES, 2019). Cada vez mais trabalhadores utilizam instrumentos que permitem registrar seus movimentos e localização em tempo real, que medem o seu ritmo de trabalho e seus intervalos. Os dados coletados são frequentemente analisados usando inteligência artificial para avaliar a produtividade e a aptidão para executar tarefas específicas. Pode-se exemplificar este processo por meio do monitoramento dos sistemas de GPS, em que se mapeia o posicionamento de motoristas e entregadores durante o serviço (STEFANO, 2019).

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- A presunção do vínculo de emprego inverte o ônus da prova em benefício dos entregadores, cabendo às plataformas comprovarem que seu modelo de negócio não incide nas hipóteses legais;
- O dispositivo sobre o direito informacional inova e incorpora um importante instrumento de governança e transparência, embora sua efetividade esbarre na opacidade dos algoritmos;
- Ao presumir a relação de emprego, sem qualquer exceção, a *Ley Rider* inviabiliza o modelo de negócio das plataformas de entrega para o trabalho *freelance*;
- Houve muitas críticas ao processo de diálogo social e à legitimidade dos representantes das partes interessadas, haja vista que os trabalhadores e as empresas do setor não são engajados ou diretamente vinculados aos sindicatos que compuseram a mesa de diálogo, o que indica a necessidade de que os atores do setor se organizem, com vistas a novos diálogos e a futuras negociações coletivas em torno de pautas como jornada, salário etc.;
- Apesar da escassez de dados estatísticos oficiais em relação à ocupação na *gig economy*, as informações obtidas pelo cadastro virtual dos contratos de TRADE permitem ao Ministério do Trabalho espanhol estimar os impactos da medida, uma vez que elas possibilitam a mensuração do contingente de trabalhadores que atuam sob essa modalidade contratual e a quais organizações estão vinculados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CINCODÍAS. **El Gobierno aprueba la ley de 'riders' y obligará a las empresas a contratar a los repartidores.** EL PAÍS, 2021. Disponível em: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/11/economia/1620733460_997870.html (acesso em maio/2021).

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.o: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. In **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, n.º 25. São Paulo: TRT/SP, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13940> (acesso em maio/2021).

OLÍAS, Laura. **Glovo se marcha de la CEOE por pactar la Ley Rider y forma una asociación con empresas sancionadas por usar falsos autónomos.** El Diario Español, 28 de abril de 2021. Disponível em: https://www.eldiario.es/economia/glovo-marcha-ceoe-pactar-ley-rider-forma-asociacion-empresas-sancionadas-falsos-autonomos_1_7873510.html (acesso em maio/2021).

GÓMEZ, Manuel V. **La ley de 'riders' obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afecten a las condiciones laborales.** EL PAÍS, 2021. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2021-03-10/trabajo-y-los-agentes-sociales-cierran-el-acuerdo-sobre-la-ley-de-riders-y-algoritmos.html> (acesso em maio/2021).

GÓMEZ, Manuel V. **Llega la ley de 'riders': ¿qué cambios trae la nueva norma para los repartidores?** EL PAÍS, 2021B. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2021-05-11/llega-la-ley-de-los-repartidores-pasan-a-ser-asalariados-ya.html?outputType=amp> (acesso em maio/2021).

_____. **Trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade).** INFOAUTÓNOMOS, 16 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/> (acesso em maio/2021).

LARA, Daniel. **Centenares de repartidores proautónomos se manifiestan contra la 'ley rider' alentados por las plataformas.** EL PAÍS, 2021. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2021-03-03/centenares-de-repartidores-proautonomos-se-manifiestan-contra-la-ley-rider-alentados-por-las-plataformas.html>. (acesso em maio/2021).

MARTIN, Xavi Torre. **Uber comienza a saltarse la 'Ley Rider' con envío de mensajes a los repartidores.** Timis, 2021. Disponível em: <https://timis.es/uber-comienza-a-saltarse-la-ley-rider-con-envio-de-mensajes/> (acesso em maio/2021).

OIT. **Conferência Internacional do Trabalho**, 102ª Sessão, 2013, p. 5. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf (acesso em maio/2021).

OIT. **El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.** Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf (acesso em maio/2021).

RODRÍGUEZ, Ara. **El Gobierno aprueba la Ley Rider, pese a la negativa de la mayor parte del sector.** Hipertextual, 2021. Disponível em: <https://hipertextual.com/2021/05/aprobacion-ley-rider> (acesso em maio/2021).

SCHMIDT, Verena; O'REILLY, Caroline; e TRAVIESO, Maria Marta. **Perguntas e Respostas: O papel do diálogo social e dos parceiros sociais na abordagem das consequências da COVID-19 na economia informal.** Genebra: OIT, outubro de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_772621.pdf (acesso em maio/2021).

Sempere, P., & Jiménez, M. (2021). **Los algoritmos que rigen las relaciones laborales: así son y así se regulan.** Recuperado el 14 de maio de 2021, de CincoDías: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/13/companias/1620936778_868244.html (acesso em maio/2021).

SIERRA, Alberto. **De "falsos autónomos" a mileuristas con contratos de 15 días: el futuro de los repartidores tras la 'ley rider'.** Vozpopuli, 2021. Disponível em: https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/ley-rider-mileuristas-uber-glovo.html (acesso em maio/2021).

STEFANO, V. D. **"Negotiating The Algorithm"**: Automation, Artificial Intelligence And Labour Protection. FWO Research Foundation, 2019. 1-32.

TODOLÍ-SIGNES, A. **Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection.** etui, 2019. 1-17.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. Notes on the Spanish Supreme Court ruling that considers riders to be employees. Dispatch 30, Comp. **Labor Law & Policy Journal** (2020). Disponível em: <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2020/December-Dispatch-2020.pdf?v2> (acesso em maio/2021).

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. In **European Labour Law Journal**, Vol. 10(3), 2019, p. 258. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2031952519867544> (acesso em maio/2021).

TOMASI, Óscar. **La 'ley Rider 'abre nuevos interrogantes en el sector del 'delivery'.** Heraldo, 2021. Disponível em: <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2021/05/12/la-ley-rider-abre-nuevos-interrogantes-en-el-sector-del-delivery-1491655.html> (acesso em maio/2021).

UGT. **La Ley Rider, una oportunidad perdida para regular la economía digital.** UGT, 2021. Disponível em: <https://www.ugt.es/la-ley-rider-una-oportunidad-perdida-para-regular-la-economia-digital> (acesso em maio/2021).

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO



Apoio



EQUIPE

Coordenação Geral

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de pesquisa

Ana Paula Camelo

Co-líder de pesquisa

Guilherme Forma Klafke

Pesquisadores(as)

Ana Carolina Rodrigues Dias Silveira
Arthur Cassemiro Bispo
Bruno Ett Bícego
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino
Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto

Diagramação

Maria Antônia Bachiega Anacleto



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons CC BY Atribuição 4.0 Internacional.

COMO CITAR ESTE TRABALHO

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #6: Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco* – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 25 de maio de 2021.