

PRESENTE E FUTURO DO TRABALHO NA GIG ECONOMY

ALTERNATIVAS REGULATÓRIAS

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO

Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP

Coordenação Geral

Alexandre Pacheco da Silva e Marina Feferbaum

EQUIPE

Líder de pesquisa

Ana Paula Camelo

Co-líder de pesquisa

Guilherme Forma Klafke

Pesquisadores(as)

Ana Carolina Rodrigues Dias Silveira

Arthur Casseiro Bispo

Bruno Ett Bicego

Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino

Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto

A pesquisa "**Futuro do trabalho e *gig economy*: questões regulatórias sobre tecnologia e proteção social**" é desenvolvida pelo Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP (CEPI FGV Direito SP) no âmbito da colaboração entre o CEPI e o iFood para fomentar o debate público sobre o futuro do trabalho. As atividades desenvolvidas no âmbito desta colaboração são desenvolvidas com total autonomia acadêmica, garantida contratualmente. A equipe agradece as revisões e valiosas contribuições dos pesquisadores do CEPI.

COMO CITAR EM ABNT:

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. **Policy paper - Alternativas regulatórias para o presente e futuro do trabalho na *gig economy***. São Paulo: FGV Direito SP, 2021.



Este obra está licenciado com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial-Compartilhual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
Apresentação do Policy Paper	4
MAPA DE PROBLEMAS E METODOLOGIA	5
Pesquisa bibliográfica	5
Jurisprudência	6
<i>Projetos de lei</i> e suas justificativas	6
Desafios à regulação do trabalho na <i>gig economy</i>	7
Trabalho na <i>gig economy</i>: questões do presente e do futuro	10
Natureza jurídica da relação entre trabalhador e plataforma	11
Para além do vínculo jurídico	16
Transparência e direito à informação	16
Direito coletivo e diálogo social	17
Discriminação	19
Entrepasto	19
Qualificação profissional	20
Considerações finais	21
Referências bibliográficas	21
Anexos	23
ANEXO 1	23
ANEXO 2	29

INTRODUÇÃO

Apresentação do Policy Paper

Este *policy paper* é resultado da pesquisa Futuro do trabalho e *gig economy*, desenvolvida pelo Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI) da FGV Direito SP, e se dedica à identificação de problemas e possíveis caminhos regulatórios para enfrentar os desafios que marcam o trabalho na *gig economy*. Este documento foi elaborado com base no modelo de Análise de Impacto Regulatório proposto no [Decreto nº 10.411/2020](#) e é norteado pelas seguintes perguntas:

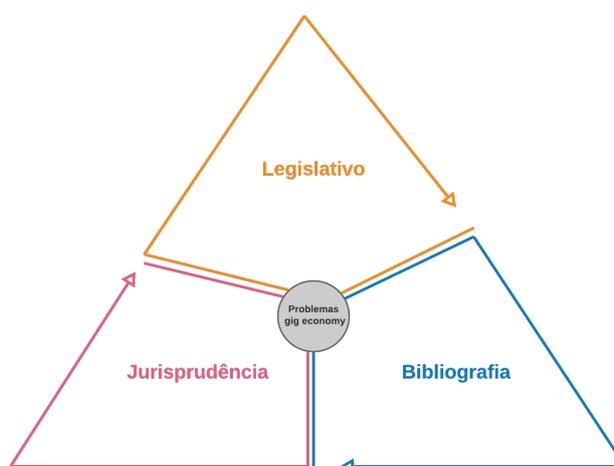
- Quais são os problemas relacionados ao trabalho na *gig economy*?
- Quais são e para quem são os ônus e benefícios presentes e futuros oriundos da regulação desses problemas?
- Quais são as alternativas regulatórias para enfrentar alguns problemas relacionados ao trabalho na *gig economy*? Ao identificá-las, buscamos analisar: (i) quais problemas podem ser solucionados ou, ao menos, minimizados a partir das opções regulatórias identificadas? (ii) quais são as possíveis consequências de cada alternativa regulatória?

A partir dessas questões, este *policy paper* está estruturado em três grandes partes. Inicialmente, apresentamos um mapa de problemas – extraídos da jurisprudência, de projetos de lei e da bibliografia consultada – que circundam o trabalho na *gig economy*. Na sequência, debatemos ônus e benefícios, presentes e futuros, relacionados a esses problemas. E, por fim, são apresentadas alternativas regulatórias para enfrentar os problemas mencionados com mais frequência no mapeamento realizado.

Mapa de problemas e metodologia

Com o objetivo de identificar quais são os problemas centrais relacionados ao trabalho na *gig economy*, analisamos três fontes de dados: a literatura, a jurisprudência e os projetos de lei sobre o tema.

Figura 1: Fontes de dados para mapeamento dos problemas



Fonte: elaboração própria.

Pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica foi realizada nos repositórios dos organismos internacionais mais envolvidos com o tema: Organização Internacional do Trabalho¹ (OIT), mais especificamente a base Labordoc²; Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID)³; Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL)⁴; Organização das Nações Unidas (ONU)⁵. O mapeamento levou em consideração as seguintes palavras-chave: "*Gig economy*", *Gig economy*, "*Sharing economy*", *Sharing economy*, "*work on demand*", *Work on demand*, "*digital platform work*", *digital platform work*, "*Trabalho em plataformas*", *Trabalho em plataformas*, "*digital labour platform*", *digital labour platform*, "*trabajo en plataformas digitales*" e *trabajo en plataformas digitales*. No total, foram mapeados 23 resultados, sendo 11 repetidos. Os textos foram lidos e tabelados considerando os problemas associados ao trabalho na *gig economy* debatidos em cada material.

¹ Cf. <https://www.ilo.org/>

² Cf. <https://labordoc.ilo.org/>

³ Cf. <https://publications.iadb.org/pt>

⁴ Cf. <https://www.cepal.org/pt-br/publications>

⁵ Cf. <https://digitallibrary.un.org/>

Jurisprudência

A pesquisa jurisprudencial foi realizada no âmbito dos tribunais superiores brasileiros: Tribunal Superior do Trabalho (TST), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF), utilizando como termo de busca a razão social das 101 plataformas digitais mapeadas em pesquisa previa (CEPI, 2021).

Utilizamos como critério de busca a razão social das plataformas em função de testes preliminares que retornaram resultados imprecisos, a saber: (i) termos como "Uber" apresentaram muitos resultados desconectados ao objeto da pesquisa, como "Uberaba" e "Uberlândia"; (ii) termos como "99" retornaram milhares de resultados (na sua maioria também descolados do tema da pesquisa, como "folhas 99" ou o ano de 1999); (iii) termos amplos como "trabalho em plataformas" ou "aplicativos" também retornaram milhares de resultados, tornando a análise inviável.

No total, considerando os três tribunais superiores e as 101 plataformas listadas, foram mapeados 40 acórdãos, 368 decisões monocráticas, 94 decisões da corregedoria, 1 decisão da presidência, 1 decisão da vice-presidência, totalizando 486 resultados. As decisões encontradas foram lidas e tabeladas considerando as questões jurídicas debatidas no âmbito da decisão, permitindo identificarmos quais são os problemas relacionados ao trabalho na *gig economy* que são judicializados.

Projetos de lei e suas justificativas

O mapeamento de projetos de lei (PL) se dedicou a investigar a atividade legislativa, entre 2010 e 2021, no âmbito do Congresso Nacional sobre o trabalho por plataformas digitais no Brasil (considerando a competência da União para legislar sobre o tema).

A busca por PLs envolveu diferentes palavras-chave – desde termos mais gerais, como "plataforma", "aplicativo", "trabalho sob demanda", a termos mais específicos, como o nome de aplicativos que operam no país, como "Uber", "iFood", "Rappi" – e resultou em 1208⁶ resultados na Câmara dos Deputados e Senado Federal. Depois de realizada uma filtragem a partir do critério temporal e de pertinência temática, chegamos a 128 PLs relacionados ao tema nas duas casas legislativas⁷, os quais foram codificados com o auxílio do software de análise qualitativa de dados Atlas.ti⁸.

Além da proposta normativa, as justificativas dos projetos de lei também foram lidas e tabeladas, considerando a motivação declarada pelo(a) parlamentar para a propositura do projeto.

⁶ Conforme última varredura feita em 8 de julho de 2021.

⁷ Do total, 121 projetos tramitam na Câmara dos Deputados e 7, no Senado Federal.

⁸ Mais detalhes desse percurso metodológico podem ser encontrados em publicações anteriores desta pesquisa, com destaque para o BT1, BT2 e BT7.

Desafios à regulação

O mapeamento descrito acima nos permitiu identificar, ainda que de maneira não exaustiva, desafios na regulação do trabalho na *gig economy* que aparecem com frequência no debate regulatório, bem como analisar sua ocorrência em diferentes esferas (judiciário, legislativo e bibliografia) e se há conexão entre essas esferas, conforme demonstrado na figura abaixo:

Figura 1 - Mapa de problemas por ocorrência nas fontes consultadas



Fonte: elaboração própria.

A descrição de cada uma das problemáticas identificadas acima pode ser consultada no glossário em anexo.

A partir do levantamento, identificamos que alguns problemas aparecem em mais de uma fonte consultada, dando indícios de que são questões que mobilizam o Legislativo, o Judiciário e a bibliografia selecionada. Dois problemas foram identificados em todas as fontes de consulta: a pandemia de Covid-19 e questões relacionadas a assimetria informacional existente entre trabalhadores e plataformas.

Além desses dois problemas identificados em todas as fontes consultadas, foram encontrados cinco problemas citados em três fontes (condições de trabalho relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores, entrepostos, falta de caracterização do regime jurídico existente entre trabalhadores e plataformas, remuneração e benefícios remuneratórios) e quinze em duas fontes (informalidade do trabalho, regulação da punição, livre exercício do ofício, falta de proteção social, transferência dos riscos da atividade, saúde e segurança relacionada à violência, duração do trabalho, condições materiais de trabalho, condições de trabalho em sentido amplo, licença maternidade/paternidade, licenças diversas, benefícios de saúde, competência para julgamento de demandas na área, direito coletivo e diálogo social e qualificação profissional).

Percebemos ainda que muitos dos problemas identificados de forma mais ampla nas fontes bibliográficas são tratados de forma mais específica nas fontes legislativas. Uma hipótese que pode explicar essa discrepância é a existência de uma abordagem mais teórica na bibliografia consultada e a necessidade de os projetos de lei enfrentarem os problemas com maior concretude e, possivelmente, maior detalhamento para evitar uma regulação abstrata. No conjunto, porém, as problemáticas são similares e o que muda é a forma de tratamento da matéria, tendo em vista a necessidade de considerar as especificidades no momento de se pensar a regulação do tema de forma concreta.

É importante observar, contudo, que algumas questões não estão abarcadas nas propostas legislativas em tramitação no Congresso Nacional e, portanto, estão fora da agenda de regulação. Elas foram encontradas tanto na análise de jurisprudência como na pesquisa bibliográfica (detalhadas no **Anexo I**), com destaque para: perícia algorítmica⁹ (questão inserida dentro da discussão de governança algorítmica); responsabilidade subsidiária das plataformas¹⁰; falta de estabilidade no trabalho (CEPAL; OIT, 2021); segregação ocupacional (BUSTELO; SUAYA; VIOLLAZ, 2019); inclusão tecnológica (AZUARA et al, 2020); trabalho infantil (DE STEFANO, 2016); invisibilidade dos trabalhos baseados na web (ILO, 2021a); heterogeneidade da *gig economy* (DE STEFANO, 2016/ JOHNSTON; LAND-KAZLAUSLAS, 2018/ ILO, 2021b); competição entre os trabalhadores (DE STEFANO, 2016); discriminação (DE STEFANO, 2016/ ILO, 2021b/ ILO, 2021c); refugiados (ILO, 2021c); e efetivação do trabalho decente (ILO, 2021c).

⁹ Processos encontrados no TST: CorPar - 1001223-14.2021.5.00.0000/ CorPar - 1001147-87.2021.5.00.0000/ CorPar - 1000822-15.2021.5.00.0000/ CorPar - 1000215-02.2021.5.00.0000.

¹⁰ Processo TST: Ag-AIRR - 959-90.2019.5.06.0008.

TRABALHO NA GIG ECONOMY: QUESTÕES DO PRESENTE E DO FUTURO

Ao mapear os problemas que envolvem o trabalho na *gig economy*, é possível identificar que há desafios presentes, que impactam o ecossistema neste momento imediato, e futuros, com consequências a longo prazo.

A título exemplificativo, um dos problemas identificados envolve as condições de trabalho no ecossistema e, mais especificamente, a demanda por materiais para proteção contra a Covid-19, como máscaras e álcool em geral. Trata-se de um problema atual, específico do contexto da pandemia, que, para ser respondido, necessita de medidas imediatas. Ele é diferente, por exemplo, de preocupações com a aposentadoria dos trabalhadores da *gig economy* que, de maneira geral (exceto a aposentadoria por incapacidade permanente), têm reflexos futuros, no fim da vida profissional das pessoas. Ademais, a falta de planejamento em termos de seguridade social pode afetar uma geração de pessoas que obtém a sua principal fonte de renda a partir da *gig economy*, bem como reflexos de natureza coletiva para o sistema único de saúde e assistência social, como um aumento da dependência de benefícios assistenciais, por exemplo.

Também há problemas que, caso não sejam respondidos no momento presente, podem gerar consequências futuras, a exemplo do fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI). A não utilização, em caso de acidentes de trabalho, pode gerar incapacidade para o trabalho e perda de remuneração em razão de dias de trabalho parados.

Nesse sentido, é importante que a regulação a ser adotada considere essa complexidade dos problemas, que podem originar ônus presentes com vistas a gerar benefícios presentes, mas também podem gerar ônus presentes para promoção de benefícios futuros, a longo prazo. Portanto, os ônus e os benefícios presentes e/ou futuros desses problemas podem influenciar a regulação dessas temáticas, orientando os reguladores a pensar em regras para solucionar problemas já constados no presente e regras orientadas a atacar problemas que se mostrarão a longo prazo.

Por fim, destacamos a necessidade da regulação estabelecer com clareza quais serão os atores que arcarão com os ônus e quais serão os beneficiários dos direitos que venham a ser garantidos legalmente.

Natureza jurídica da relação entre trabalhador e plataforma

Considerando os problemas mapeados que permeiam o trabalho na *gig economy* e considerando a necessidade de regulação do ecossistema, buscamos identificar possíveis alternativas regulatórias que sejam capazes de solucioná-los ou, ao menos, minimizá-los, refletindo sobre ganhos e contrapartidas em cada caminho regulatório. Abaixo, foram indicados temas centrais para a regulação (que apareceram em, ao menos, duas fontes de pesquisa em nosso mapeamento de problemas), com a apresentação de alternativas que podem responder a um ou mais problemas identificados em nosso mapeamento.

Parte dos problemas identificados – como condições de trabalho, previdência, remuneração, limitação da jornada de trabalho, por exemplo – estão ou podem estar ligados à definição da natureza do vínculo jurídico entre trabalhadores e plataformas. Nesse sentido, os projetos de lei analisados que se dispõem a regular o tema de maneira mais ampla, propõem uma definição para a natureza jurídica da relação entre trabalhadores e plataformas, objeto intensamente debatido na bibliografia analisada. Como visto na pesquisa jurisprudencial, a discussão sobre o enquadramento jurídico dessa relação é objeto frequente de judicialização perante a Justiça do Trabalho.

Dessa forma, a definição da natureza jurídica da relação trabalhador-plataforma é objeto central do debate em torno da regulação da *gig economy*. Apontamos abaixo as alternativas regulatórias indicadas na literatura e propostas nos projetos de lei analisados

Quadro 2: Natureza jurídica da relação trabalhador-plataforma

Opção regulatória	Qual problema ajudaria a resolver e como?	Quais são as possíveis consequências da adoção dessa alternativa?
Empregado (CLT)	<p>Ao classificar os trabalhadores como empregados, todo o arcabouço normativo previsto na CLT e demais legislação trabalhista seria atraído. Nesse sentido, seriam aplicadas normas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitação da jornada de trabalho; • Garantia de intervalos para descanso; • Inclusão no Regime Geral de Previdência Social como segurado obrigatório; • Representação coletiva da categoria; • Remuneração mínima; • Saúde e segurança do trabalho 	<p>Classificando os trabalhadores como empregados, é possível identificar como possíveis consequências :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder para as empresas que controlam plataformas estabelecerem horários fixos ou jornadas de trabalho; • Subordinação ao poder diretivo das empresas que controlam as plataformas; • Ampliação das obrigações trabalhistas e previdenciárias para as plataformas, como pagamento de FGTS e férias; • Observação de cotas legais (como aprendizagem e pessoas com deficiência) por parte das plataformas não apenas para o quadro administrativo, mas para todos que trabalham na plataforma; • Maiores custos para novas plataformas que pretendam competir no mercado (potenciais barreiras de entrada).
Trabalhador Intermitente (CLT)	<p>Ao classificar os trabalhadores como intermitentes, todo o arcabouço normativo previsto na CLT sobre o trabalho intermitente seria atraído. Nesse sentido, seriam aplicadas normas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitação da jornada de trabalho; • Garantia de intervalos para descanso; • Inclusão no Regime Geral de Previdência Social como segurado obrigatório;¹¹ • Representação coletiva da categoria; • Remuneração mínima; • Saúde e segurança do trabalho; 	<p>Classificando os trabalhadores como intermitentes, como contrapartida haverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subordinação à plataforma, embora o trabalhador possa aceitar ou não a convocação para o trabalho; • Necessidade de convocação do trabalhador para prestação do serviço com antecedência mínima de 3 dias corridos (conforme o artigo 452-A, §1º da CLT, a menos que haja criação de regra especial conforme sugerido no PL nº 3577/2020); • Ampliação das obrigações trabalhistas e previdenciárias para as plataformas;

¹¹ Como já desenvolvido no BT7, publicado pelo CEPI FGV Direito SP, em natureza intermitente do trabalho, é possível que o trabalhador aufera renda inferior ao salário-mínimo, caso em que poderá fazer o complemento da sua contribuição.

Opção regulatória	Qual problema ajudaria a resolver e como?	Quais são as possíveis consequências da adoção dessa alternativa?
	<ul style="list-style-type: none"> Autonomia formal do trabalhador para optar em aceitar ou não o chamado para o trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Observação de cotas legais (como aprendizagem e pessoas com deficiência) por parte das plataformas não apenas para o quadro administrativo, mas para todos que trabalham na plataforma.
Trabalhador autônomo	<p>Ao classificar os trabalhadores como autônomos, seria garantido:</p> <ul style="list-style-type: none"> Inclusão no Regime Geral de Previdência Social como segurado obrigatório; Autonomia formal na prestação do serviço; Flexibilidade na jornada de trabalho. 	<p>Classificando os trabalhadores como autônomos, são indicados os seguintes contrapontos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mecanismos para garantir o respeito à autonomia dos trabalhadores; Desconto da contribuição previdenciária pelo tomador de serviço sobre a remuneração do serviço prestado; Não haverá obrigações trabalhistas por parte da plataforma; O cumprimento de cotas legais pelas plataformas não contabilizará tais trabalhadores;
Trabalhador autônomo cadastrado como MEI	<p>Ao classificar os trabalhadores como microempreendedores individuais, seria garantido:</p> <ul style="list-style-type: none"> Inclusão no Regime Geral de Previdência Social como segurado obrigatório; Autonomia formal na prestação do serviço; Flexibilidade na jornada de trabalho. 	<p>Classificando os trabalhadores como autônomos, são indicados os seguintes contrapontos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Respeito à autonomia dos trabalhadores; Não haverá obrigações trabalhistas por parte da plataforma; O cumprimento de cotas legais pelas plataformas não contabilizará tais trabalhadores; Possível desequilíbrio fiscal nas contas da Previdência Social
Trabalhadores com normativa específica (terceira via)	<p>Figura jurídica ainda inexistente, mas sugerida em três PLs analisados: PL 2163/2021, PL 3748/2020 e PL 3754/2020.</p> <p>PL 2163/2021 Segundo esse PL, o trabalhador poderá ser contratado como autônomo ou autônomo cadastrado como MEI, mas o rol de direitos aumenta:</p>	<p>PL 2163/2021</p> <ul style="list-style-type: none"> Mesmos contrapontos apontados para os trabalhadores autônomos e autônomos cadastrados como MEI; Ampliação de custos para as plataformas; Criação de espaços urbanos para os entrepostos, o que pode requerer diálogo com o poder público municipal.

Opção regulatória	Qual problema ajudaria a resolver e como?	Quais são as possíveis consequências da adoção dessa alternativa?
	<ul style="list-style-type: none"> • Entrepósitos a serem oferecidos pelas plataformas para os entregadores, com sanitários, estacionamento, espaço para descanso, energia elétrica, acesso à internet gratuita; • Taxa mínima de entrega; • Direito de recusar ofertas de entrega; • Taxa mínima em caso de cancelamento; • Seguro em caso de acidente ou morte; • Recebimento de equipamentos de proteção individual; • Pagamento em caso de ausência ou licença por razões de saúde; • Código de finalização de entrega; • Disponibilização de material para entrega (como mochilas, por exemplo); • Disponibilização de canal de atendimento pela plataforma; <p>PL 3748/2020 e PL 3754/2020 (textos dos PLs são idênticos) Os PLs instituem o regime de trabalho sob demanda, dispondo que não se aplicam as regras da CLT para esses trabalhadores (salvo se houver a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício) e disciplinando os seguintes pontos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantia de liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço; • A recusa à oferta não deve ser motivo para punição e nem influenciar na avaliação do trabalhador; • Vedação de exigência por parte da plataforma de exclusividade; • Remuneração mínima acrescida de benefícios; 	<p>PL 3748/2020 e PL 3754/2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permite a caracterização do vínculo de emprego caso estejam presentes os elementos caracterizadores do vínculo. Essa disposição está em harmonia com o artigo 9º da CLT. Diante dessa possibilidade, é possível que os impasses sejam judicializados (como já ocorre hoje). • Ampliação de custos para as plataformas.

Opção regulatória	Qual problema ajudaria a resolver e como?	Quais são as possíveis consequências da adoção dessa alternativa?
	<ul style="list-style-type: none"> • Direito à informação e clareza nas políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores e para distribuição dos serviços; • Revisão das decisões da plataforma; • A plataforma deve adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador; • Informação e capacitação sobre os riscos da atividade; • A plataforma deve adotar medidas para prevenção de assédio, violência e discriminação contra os trabalhadores e clientes; • Medidas de acessibilidade para viabilizar o trabalho para pessoas com deficiência; • Canal de comunicação com a plataforma; • Seguro-desemprego; • Filiação ao Regime Geral da Previdência Social; • Plataforma deve ter protocolo para assistência do trabalhador em caso de acidentes. 	
<p>Terceirização (Lei nº 6.019/74)</p>	<p>Ao aplicar a regulação sobre a terceirização presente na Lei 6.019/74, passa a existir uma relação triangulada entre trabalhador, empresa terceirizadora e empresa tomadora do serviço. O trabalhador é empregado da empresa terceirizadora e, nesse sentido, os comentários apontados na opção regulatória "empregado (CLT)" se aplicam neste campo.</p>	<p>Classificando os trabalhadores como terceirizados, é possível indicar os seguintes contrapontos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade subsidiária da plataforma pelas obrigações trabalhistas; • Sendo responsável subsidiária, a plataforma deve ampliar seu grau de diligência para contratar empresas terceirizadoras; • Custo para as plataformas pela contratação da empresa terceirizadora.

Fonte: elaboração própria.

A regulamentação da caracterização jurídica da relação resolveria muitos problemas identificados na análise legislativa, da literatura e da jurisprudência. No entanto, ressaltamos que mesmo diante dessa caracterização, é possível haver fragilidades em relação a alguns problemas específicos. A título exemplificativo, ainda que os trabalhadores sejam considerados autônomos, a preocupação com a limitação da jornada de trabalho, por exemplo, permanece. Vale ressaltar, por outro lado, que as respostas a outros problemas identificados independem da natureza jurídica da relação entre trabalhador e plataforma, podendo ser regulados em apartado.

Assim, com a regulamentação da caracterização jurídica da relação, muitos problemas identificados na análise legislativa, da literatura e da jurisprudência seriam resolvidos. No entanto, ressaltamos que mesmo diante dessa caracterização, é possível haver fragilidades em relação a alguns problemas específicos. A título exemplificativo, ainda que os trabalhadores sejam considerados autônomos, a preocupação com a limitação da jornada de trabalho, por exemplo, permanece.

Vale ressaltar, por outro lado, outros problemas identificados, independem da natureza jurídica da relação entre trabalhador e plataforma, podendo ser regulados em apartado.

PARA ALÉM DO VÍNCULO JURÍDICO

Além da definição da natureza jurídica do vínculo entre trabalhadores e plataformas, há outros temas e debates que estão presentes nas fontes consultadas. Abaixo, destacamos os problemas que apareceram com maior frequência em nossa pesquisa, bem como pontos a serem levados em consideração para a sua solução.

Transparência e direito à informação

A transparência na relação entre plataformas e usuários (trabalhadores, consumidores e outros atores) decorre dos princípios da probidade e da boa-fé, que devem orientar os negócios jurídicos, conforme artigo 422 do Código Civil, além de ser um dos princípios informadores do tratamento de dados pessoais, conforme artigo 6º da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

A preocupação com a transparência e acesso à informação aparece em diferentes dispositivos no direito brasileiro, os quais reforçam a importância de ser efetivado também no âmbito da *gig economy*. Nesse sentido, por exemplo: quanto aos consumidores, o Código de Defesa do Consumidor (CDC) assegura o direito à informação adequada e clara sobre produtos e serviços adquiridos (artigo 6º, II, CDC); quanto aos usuários da Internet, de acordo com o artigo 7º do Marco Civil da Internet, são garantidas informações claras e completas constantes dos contratos de prestação de serviços, bem como informações claras e completas sobre coleta, uso, armazenamento, tratamento e proteção de

seus dados pessoais. Na legislação trabalhista, o direito à informação também é resguardado, com destaque para o dever de o empregador instruir os seus empregados sobre medidas de prevenção a acidentes e doenças do trabalho, conforme o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Vale ressaltar que a transparência e o direito à informação devem permear toda a relação, envolvendo não apenas os termos de uso a partir do qual o usuário adere à plataforma, mas também outros instrumentos e momentos, como o direito à explicabilidade das decisões automatizadas conforme assegura a LGPD, a clareza sobre as regras de avaliação, sanção e exclusão da plataforma¹². Neste tocante, vale mencionar a aprovação da Ley Rider na Espanha¹³ que dispôs 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.

Destaca-se que, embora haja regulação aplicável ao tema, há a possibilidade de regular com maior especificidade o direito à informação e regras de transparência no ecossistema da *gig economy*, destacando-se a necessidade de:

- Haver termos de uso e serviços disponíveis aos usuários independentemente de cadastro e fornecimento de dados pessoais;
- Mecanismos e canais de comunicação (inclusive com interação humana) para solicitação de informações e esclarecimentos;
- Utilização de linguagem clara, acessível e na língua portuguesa; e
- Treinamentos para os trabalhadores.

Outra vertente do direito à informação/transparência está ligada à responsabilidade social da empresa, ou seja, a relação existente entre as plataformas e a sociedade como um todo. Nesse sentido, podemos citar algumas ações visando o bem-estar social que poderiam ser adotadas de forma voluntária pelas plataformas:

- Divulgação de números gerais da plataforma: número de trabalhadores, número de serviços prestados/intermediados, duração média do trabalho desenvolvido pelos trabalhadores etc.;
- Divulgação das práticas de responsabilidade social (corporativa, empresarial e ambiental) adotadas pela empresa.

Direito coletivo e diálogo social

A liberdade de associação é um direito fundamental garantido no artigo 5º da Constituição Federal e no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP), ratificado pelo Brasil. O direito à associação profissional e sindical é expressamente reconhecido no artigo 8º da Constituição Federal, bem

¹² A regulação dos dados relacionado aos trabalhos em plataformas foi objeto de estudo do CEPI na publicação BT9.

¹³ A Ley Rider foi objeto de estudo do CEPI FGV Direito SP no BT6.

como no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ambos também ratificados pelo Brasil. Todos esses instrumentos garantem o direito de os trabalhadores se organizarem coletivamente, independentemente da natureza jurídica da relação de trabalho em que estão inseridos.

Nesse sentido, não há incerteza jurídica sobre tal direito - inclusive no tocante à organização coletiva das plataformas - e conseqüente exercício do diálogo social. Contudo, a partir a literatura, nota-se uma dificuldade de organização da categoria, por diferentes motivos: pulverização dos trabalhadores; diversidade de perfis dos trabalhadores; diversidade de modelos de negócios das plataformas; desinteresse do setor em promover o diálogo social; falta de representatividade do setor por associações existentes¹⁴; dentre outros.

Assim, é importante que a opção regulatória a ser adotada sobre o tema não apenas reforce o reconhecimento do direito à liberdade de associação, mas, sobretudo, identifique os variados motivos pelos quais há dificuldade de organização coletiva e crie disposições que superem tais obstáculos.

Para além da possibilidade de negociação coletiva, é possível mencionar outras esferas de diálogo social no contexto nacional e internacional que podem inspirar a promoção do diálogo social na *gig economy* no Brasil, como:

- a mesa técnica instituída no Chile para discutir as questões relacionadas ao trabalho em plataformas digitais *Subsecretario del Trabajo*, pelo *Consejo Superior Laboral* e pela *Comisión Nacional de Productividad*, conforme abordado ao longo do BT3 produzido pelo CEPI;
- o processo de diálogo social que originou a Ley Rider na Espanha, que envolveu representantes dos trabalhadores e das plataformas, além do Ministério do Trabalho, conforme abordado ao longo do BT6 produzido pelo CEPI;
- a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), composta por representantes do governo, trabalhadores e empregadores, onde se discute a construção e atualização das normas regulamentadoras sobre saúde e segurança dos trabalhadores.

Por fim, no PL 4172/2020, destacamos a proposta de criação do Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa, que figuraria como um órgão consultivo do governo federal para o tema e seria composto de representantes do poder executivo em nível federal, estadual e municipal, bem como representantes das plataformas digitais, representantes dos trabalhadores em plataformas digitais e academia.

¹⁴ No processo de diálogo social que originou a Ley Rider na Espanha, conforme abordado no BT6, a falta de representatividade das entidades que participaram das negociações foi levantada como um problema.

Discriminação

O direito à igualdade e não discriminação também é um direito fundamental assegurado constitucionalmente, inclusive no âmbito do trabalho, conforme os artigos 5º e 7º, XXX da Constituição Federal. Ademais, o PIDCP e a Convenção nº 111 da OIT (tratados internacionais ratificados pelo Brasil) também asseguram a igualdade de tratamento e vedação da discriminação. Nesse sentido, não há dúvidas sobre o direito à igualdade.

Contudo, a partir dos projetos de lei e da literatura, nota-se a preocupação com a utilização de certos mecanismos que podem afetar a garantia da igualdade. Assim, é importante que a opção regulatória a ser adotada sobre o tema não apenas reforce a vedação de discriminação, mas também balize práticas que possam ser discriminatórias, como:

- Exigência de antecedentes criminais;
- Segregação de corridas em áreas periféricas.

Vale ressaltar também que a falta de transparência pode gerar vieses no funcionamento dos algoritmos, reforçando a discriminação.

Entreposto

Outro problema identificado na análise dos projetos de lei em andamento no Congresso Nacional e que não está diretamente ligado à regulamentação do vínculo jurídico da relação é a implementação de entrepostos de atendimento aos trabalhadores. A previsão de criação desses entrepostos foi identificada em 13 dos projetos de lei analisados em âmbito federal.

Nesses projetos, identificamos diferentes possibilidades de regulação da matéria:

- Pontos de apoio, fornecidos pelas plataformas digitais, para distribuição de máscaras e álcool em gel, em projetos focados em propor soluções para a pandemia Covid-19 - PL nº 1553/2020, PL nº 1677/2020 e PL nº 1686/2020.
- Pontos de apoio, fornecidos pelas plataformas digitais, que incluam sanitários, sala de apoio com acesso à internet e recarga de celular e estacionamento (PL nº 4111/2020, PL nº 4112/2020, PL nº 2355/2021 e PL nº 2163/2021), alimentação, água potável, espaço para descanso (PL nº 3954/2020 e PL nº 3577/2020), adequados para acomodar o número de trabalhadores que operam no sistema (PL nº 3572/2020).
- Pontos de apoio, fornecidos pelas plataformas digitais, observando uma distância mínima de, no máximo 3km entre uma área de descanso e outra, prevendo a possibilidade das plataformas digitais compartilharem esse espaço - PL nº 3599/2020;
- Previsão da competência exclusiva dos Municípios e do Distrito Federal regularem sobre a criação e manutenção dos postos de apoio - PL nº 4033/2020;

- Obrigação das empresas fornecedoras de produtos e serviços (ex. restaurantes) para permitir que os trabalhadores utilizem o sanitário do estabelecimento - PL nº3577/2020;
- Fornecimento de pontos de apoio para descanso que podem ser mantidos: (i) pelas empresas; (ii) mediante convênio com outras empresas ou entidades públicas e privadas - PL nº 358/2021.

Embora essa previsão legislativa conste nos projetos de lei de âmbito federal, a implementação de entrepostos pode impactar também a legislação em nível municipal. Um levantamento realizado pelo CEPI nas proposições em andamento na Câmara Municipal de São Paulo identificou haver previsão de criação desses entrepostos.

Dessa forma, a regulamentação dessa temática pode se dar tanto no âmbito municipal quanto federal, podendo tanto ficar à cargo das plataformas digitais como de outras empresas ou entidades públicas e privadas, por meio de convênios.

Qualificação profissional

A preocupação com a qualificação profissional dos trabalhadores inseridos na *gig economy* é mencionada na literatura sob dois enfoques: um, ligado ao treinamento dos trabalhadores a fim de desenvolver competências e habilidades a serem utilizadas no próprio serviço que está prestando na *gig economy*, a exemplo de cursos de condução e segurança no trânsito para motoristas; outra, conectada com a qualificação profissional para o desenvolvimento de sua carreira, inclusive fora da *gig economy*.

Quanto ao primeiro enfoque, tanto os projetos de lei que tratam da matéria, quanto a literatura atribuem às plataformas esse dever de fornecer treinamento aos trabalhadores para as plataformas, de acordo com as especificidades da atividade, orientando os trabalhadores sobre riscos envolvidos no trabalho, fornecendo informações sobre como desenvolver determinada atividade, dentre outros.

Quanto ao segundo enfoque, desenvolvido na literatura, a qualificação profissional é relacionada a possíveis iniciativas no âmbito da responsabilidade social das plataformas e, sobretudo, ao dever dos Estados de garantir o direito ao trabalho, sendo a qualificação profissional um instrumento para tanto (artigo 6º do PIDESC). Nesse sentido, é possível identificar desafios neste tocante: como estimular práticas de responsabilidade social nas empresas? Como garantir a criação e efetividade de políticas públicas direcionadas à qualificação desses trabalhadores? Como ampliar as ofertas de trabalho com maior remuneração e maior estabilidade?

Este segundo enfoque dialoga com as preocupações sobre o futuro do trabalho e qualificação profissional dos trabalhadores para que consigam se adaptar às novas tecnologias digitais e novas competências exigidas (ERNST; MEROLA; SAMAAN, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Alguns problemas mapeados e correspondentes direitos já são garantidos no direito brasileiro, como o direito à não discriminação e liberdade de associação. Contudo, não são dotados de efetividade. Nesse sentido, há fatores que estão além da regulação;
- Os problemas identificados nas análises de jurisprudência e de literatura apresentam-se de forma mais abrangente que aqueles encontrados no mapeamento legislativo, que foi mais específico devido à necessidade de estabelecer critérios claros para regulação;
- Alguns problemas da *gig economy* foram identificados em mais de uma fonte, demonstrando que algumas pautas são preocupação de vários atores;
- Alguns problemas identificados na análise da literatura e da jurisprudência estavam fora do radar do Legislativo. Nesse caso, seria importante que o legislador ampliasse o olhar sob a *gig economy* de modo a incluir essas problemáticas;
- A depender da escolha de regulação feita pelo legislador, mais ou menos problemas serão resolvidos. Assim, é possível que mais de uma regulação seja necessária para conferir proteção social aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZUARA et al.. **El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe**: ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19?. Banco Interamericano de Desarrollo: 2020. Disponível em: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-puede-la-tecnologia-facilitar-la-o>. Acesso em: out. 2021.

BUSTELO, Monserrat; SUAYA, Agustina; VIOLLAZ, Mariana. **El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe**: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?. Banco Interamericano de Desarrollo: 2019. Disponível em: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-sera-el-mercado-laboral-para-las-mujeres>. Acesso em: out. 2021.

CEPAL; OIT. **Coyuntura Laboral em América Latina y el Caribe**: Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Publicación de las Naciones Unidas, n. 24. Santiago: OIT, 2021.

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. **Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil**: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. No prelo.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the «just-in-time workforce»**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of work and employment series; No. 71. Geneva: International Labour Office, 2016.

ERNST, Ekkehard; MEROLA, Rossana; SAMAAN, Daniel. **The economics of artificial intelligence:** implications for the future of work. ILO Future of Work Research Paper Series, n. 5. Geneva: International Labour Office, 2018.

ILO. **Towards decent work for young refugees and host communities in the digital platform economy in Africa.** Geneva: International Labour Office, 2021.

ILO. **Working from home:** from invisibility to decent work. Geneva: International Labour Office, 2021.

ILO. **World Employment and Social Outlook:** The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Office, 2021.

JOHNSTON, Hannah; LAND-KAZLAUSLAS, Chris. **Organizing on-demand:** representation, voice, and collective bargaining in the *gig economy*. Conditions of work and employment series, n. 94. Geneva: International Labour Office, 2018.

ANEXOS

ANEXO 1

Definição dos problemas

Adequação à tributação: Problema relacionado ao princípio constitucional da igualdade tributária (art. 150, II, CF).

Aumento de arrecadação: Relaciona-se à necessidade de regulação das atividades da *gig economy* de modo a incluir arrecadação de impostos.

Aumento do setor: Justificativa para regulação pautada no aumento do número de trabalhadores em plataformas digitais.

Auxílio emergencial: Justificativa para regulação pautada na grande quantidade de auxílios emergenciais conferidos à categoria de trabalhadores em plataformas digitais.

Benefícios-aposentadoria: Direito dado pela empresa ao prestador para garantir futura aposentadoria. Abrange tanto as contribuições da empresa para o regime geral da previdência social, como as contribuições e disponibilização de previdência privada de alguma forma.

Benefícios-desemprego: Direito relacionado com a situação de desemprego do prestador de serviço. Ex.: seguro-desemprego.

Benefícios- educação: Direito dado pela empresa ao prestador para garantir algum direito à educação ou à formação, entendida como a oferta de oportunidades educacionais que permitam à pessoa se desenvolver. Diferencia-se do código Treinamento prestadores/Qualificação profissional porque não diz respeito a oportunidades de formação para o desempenho de atividades na plataforma.

Benefícios- infortúnios (incapacidade): Direito dado pela empresa ao prestador para garantir alguma assistência quando a pessoa tenha ficado temporariamente ou permanentemente incapaz de trabalhar em virtude da prestação de serviço ou tenha sofrido acidente de trabalho. Abrange tanto as contribuições da empresa para o regime geral da previdência social, como as contribuições privadas de alguma forma. Abarca acidentes, doenças, lucros cessantes etc.

Benefícios- infortúnios (materiais): Direito assegurado ao prestador para garantir algum benefício caso tenha sofrido danos em seu veículo ou material de trabalho (como, acidente de trânsito), inclusive assistência quando a pessoa se encontre temporariamente ou permanentemente incapaz de trabalhar em virtude desse dano (como lucros cessantes), ou causado danos a terceiros.

Benefícios-infortúnios (vida): Direito assegurado ao prestador para garantir algum benefício caso tenha sofrido danos em sua integridade física, como lesões em razão de acidentes.

Benefícios-licença maternidade/paternidade: Direito dado pela empresa ao prestador para garantir algum direito (estabilidade na plataforma, remuneração, dentre outros) em período de maternidade. Abrange licença-paternidade e os casos de licença em razão de adoção e outras hipóteses previstas pelo STF.

Benefícios- licenças diversas: Direito dado pela empresa ao prestador para garantir algum direito a licença, entendida como ausência temporária da plataforma com garantia de algum direito (ex. remuneração).

Benefícios- previdenciários: Direitos previdenciários conferidos aos prestadores de serviço. Abrange, por exemplo, auxílio-doença ou outros benefícios previdenciários pagos pelo RGPS.

Benefícios- remuneração: Direito pecuniário dado pela empresa ao prestador de serviço como algo a mais, não vinculado diretamente a uma prestação de serviço específica. Exemplo: 13º salário, FGTS, 1/3 de férias são benefícios remuneratórios que não correspondem diretamente ao dinheiro recebido pela prestação de serviço. Diferencia-se do código Remuneração porque o código de remuneração envolve a definição da contraprestação pecuniária pela prestação de serviço.

Benefícios-reposição, auxílio, subsídio: Direito pecuniário garantido ao prestador para indenizar a depreciação dos materiais de trabalho ou qualquer tipo de auxílio ou subsídio para que ele possa adquirir, renovar, alugar, emprestar materiais ou infraestrutura de trabalho, como indenização por depreciação de automóvel para motoristas de aplicativo.

Benefícios- saúde: Direito dado pela empresa ao prestador para garantir a saúde, como seguro-saúde, ou disponibilização de leito médico ou outros elementos específicos. Diferencia-se de Condições de trabalho: saúde e segurança, porque não se referem diretamente ao que acontece na prestação de serviços.

Benefícios- seguro: Direito dado pela empresa ao prestador que segue a lógica de securitização - paga-se um prêmio e obtém-se um benefício ou uma vantagem quando esse seguro é acionado (por sinistro ou por escolha).

Casos internacionais: Justificativas dos projetos de lei que se pautavam em casos de regulação em outros países.

Competência julgadora: Problemas relacionados à definição do órgão judiciário responsável por julgar as demandas entre plataformas e trabalhadores/prestadores de serviços.

Competição entre trabalhadores: Problema relacionado ao estímulo de competição entre trabalhadores por meio de sistemas de avaliação.

Condições de trabalho- alimentação: Relaciona-se à disponibilização, à obrigatoriedade ou não obrigatoriedade de fornecimento de alimentação para os prestadores de serviço. Exemplo: local de alimentação. Quando essa alimentação é garantida no formato de vale refeição ou vale alimentação, deve-se considerar o código Benefícios: remuneração.

Condições de trabalho- descanso: Descanso para os prestadores de serviço na plataforma, como, especialmente, férias, descanso intrajornadas, descanso entrejornadas e outras espécies de descanso - como "local para descanso".

Condições de trabalho- duração: Duração do trabalho dos prestadores de serviço nas plataformas. Essa duração de trabalho refere-se tanto à jornada diária (quantidade de horas trabalhadas no dia), quanto à jornada semanal (quantidade de horas trabalhadas numa semana), quando ao trabalho durante os períodos noturnos.

Condições de trabalho- entreposto: Obrigação de a empresa da plataforma manter entreposto de atendimento aos prestadores de serviço. Deve haver uma manutenção e gerenciamento pela empresa ou contratado.

Condições de trabalho - geral: Direitos, deveres, poderes, proibições, permissões que se relacionam às condições de trabalho de maneira genérica, sem especificar ou mencionar alguma condição específica.

Condições de trabalho- informação: Disponibilização, a obrigatoriedade ou não obrigatoriedade de fornecimento de informações para os prestadores de serviço. Exemplo: informações sobre os riscos de COVID.

Condições de trabalho- materiais: Disponibilização, a obrigatoriedade ou não obrigatoriedade de fornecimento de materiais necessários para o desempenho do serviço. Exemplo: caixa baú para motociclistas.

Condições de trabalho- saúde e segurança (trabalho): Disponibilização, a obrigatoriedade ou não obrigatoriedade de ações pela empresa que garantam a saúde e a segurança dos prestadores de serviço. Exemplo: obrigatoriedade de manter serviço de ambulância para resgate de entregadores ou motoristas.

Condições de trabalho-saúde e segurança (violência): Disponibilização, obrigatoriedade ou não obrigatoriedade de ações que garantam a saúde e a segurança dos prestadores de serviço, como obrigatoriedade de manter serviço de ambulância para resgate de entregadores ou motoristas.

Condições de trabalho (suporte): Obrigação de a empresa da plataforma prestar suporte para os prestadores de serviço. Exemplo: disponibilizar atendimento 24 horas para dúvidas, problemas e infortúnios.

Conflito com os taxistas: Justificativas dos projetos de lei que se pautavam nos conflitos entre trabalhadores de plataformas digitais e taxistas como fator que evidenciava a necessidade de regulação da matéria.

Covid: Questões que se relacionam, expressa ou implicitamente, às necessidades decorrentes da crise sanitária da COVID-19.

Crise do sistema de transporte público individual: Justificativas dos projetos de lei que identificavam uma crise no sistema de transporte público individual apto a ensejar uma regulação específica dos trabalhos em plataformas digitais.

Demandas no Judiciário: Justificativas dos projetos de lei que se pautavam nas demandas do Judiciário para indicar a necessidade de regulação do tema.

Dignidade humana: Problema relacionado ao princípio constitucional da dignidade humana (art. 1º, III, CF).

Direito coletivo e diálogo social: Deveres, direitos, poderes, permissões e proibições aplicáveis à organização dos prestadores de serviço em sindicatos e associações. Abrange tudo o que se refere à discussão sobre movimentos de reivindicação, fortalecimento das demandas e de estruturas de união dos prestadores, inclusive a disciplina de acordos e convenções coletivas.

Discriminação: Problema relacionado ao princípio constitucional de igualdade e não discriminação (arts. 5º e 7º, XXX, CF).

Distinção plataformas: Apresentam características do que se entende por "plataformas digitais", "aplicativos de trabalho sob demanda" ou similares, com menção específica desse conceito, definição ou características. Inclui a distinção de tipos de plataformas.

Equilíbrio dos contratos: Problema relacionado ao princípio do equilíbrio contratual (art. 6º, V, CDC).

Falta de caracterização do vínculo jurídico: Problema relacionado à falta de regulação que determine a natureza jurídica da relação existente entre plataforma e prestadores de serviço.

Falta de estabilidade: Problema relacionado a insegurança pessoal dos prestadores de serviço em relação a ganhos futuros.

Falta de renda fixa/baixa renda: Justificativas dos projetos de lei que se pautavam na baixa remuneração/falta de uma renda mínima dos trabalhadores em plataformas digitais.

Fragilização das relações trabalhistas: Justificativas dos projetos de lei que identificavam o trabalho em plataformas digitais como fragilização das relações trabalhistas.

Fraudes: Justificativas dos projetos de lei que identificavam a existência de fraudes contra a União nos trabalhos em plataformas digitais. Exemplo: fraudes contra o sistema previdenciário.

Garantia de direitos mínimos: Justificativas dos projetos de lei que compreendiam a necessidade de estabelecer direitos mínimos aos trabalhadores em plataformas digitais.

Heterogeneidade da gig economy: Identificação de diversas categorias (não se restringindo à motoristas e entregadores) e modelos de negócios que se inserem na *gig economy*.

Igualdade de tratamento tributário: Problema relacionado ao princípio da igualdade de tratamento tributário (art. 150, II, CF).

Impacto econômico da pandemia: Justificativas dos projetos de lei que identificavam no impacto econômico da pandemia nas atividades de plataformas digitais a necessidade de regulação do setor.

Importância do mercado: Justificativas dos projetos de lei que identificavam a importância e a essencialidade do setor.

Inclusão tecnológica: Problema relacionado à falta de garantia de inclusão tecnológica, a exemplo do acesso à internet e oportunidades de letramento digital.

Informalidade: Relaciona-se à falta de caracterização do vínculo jurídico da relação entre trabalhadores e plataformas e a consequente inexistência de acesso a direitos mínimos trabalhistas e seguridade social.

Insegurança jurídica: Justificativas dos projetos de lei que identificavam a falta de regulação do tema como elemento causador de insegurança jurídica.

Integração de bicicletas e similares: Justificativas dos projetos de lei que identificavam a necessidade de regulação específica do setor envolvendo ciclistas entregadores.

Interesse público: Problema relacionado ao princípio da supremacia do interesse público.

Invisibilidade do trabalho em plataformas web based: identificação de invisibilidade de trabalhos realizados em plataformas digitais baseadas na web.

Isonomia: Problema relacionado ao princípio da isonomia (art. 5º, CF).

Livre concorrência: Problema relacionado ao princípio da livre concorrência (art. 170, IV, CF).

Livre exercício do ofício: Problema relacionado ao princípio de liberdade de ofício (art. 5º, XIII, CF).

Livre iniciativa: Problema relacionado ao princípio da livre iniciativa (art. 170, CF).

Mobilidade urbana: Justificativas dos projetos de lei que identificavam a necessidade de regulação do setor sob o enfoque de mobilidade urbana.

Nova forma de trabalho: Justificativas dos projetos de lei que identificavam que os trabalhos em plataformas digitais corresponderiam a uma nova forma de trabalho não regulamentada na legislação brasileira.

Perícia algorítmica: Refere-se às discussões sobre a possibilidade de realização de perícia técnica judicial nos algoritmos das plataformas digitais.

Preocupação com o consumidor: Questões relacionadas ao direito do consumidor.

Proteção social: Questões relacionadas à relação dos trabalhos em plataformas digitais com a sociedade.

Protestos dos trabalhadores: Justificativas dos projetos de lei que se pautavam em casos de mobilização/protestos de trabalhadores. Ex: breque dos apps.

Qualidade do serviço: Justificativas dos projetos de lei que estabelecem que a regulação é necessária para garantir a qualidade do serviço prestado.

Qualificação profissional: Treinamento de trabalhadores para desenvolver competências necessárias para o desenvolvimento do trabalho e qualificação para o desenvolvimento de uma carreira fora da *gig economy*.

Refugiados: Envolvimento de trabalhadores refugiados nas atividades da *gig economy*.

Regulação da avaliação: Direitos, deveres, permissões, proibições e poderes para a empresa responsável pela plataforma digital em suas definições sobre avaliação, atribuição de notas, honra, reputação e tudo o que diz respeito à qualidade dos serviços.

Regulação da decisão automatizada: Direitos, proibições, permissões ou poderes referentes à tomada de decisões de maneira automática na plataforma, especialmente temas como revisão, discriminação, explicação e transparência dessas decisões automatizadas.

Regulação da direção: Direitos, deveres, permissões, proibições e poderes para a empresa responsável pela plataforma digital em seu poder de dar ordens para os prestadores de serviço.

Regulação da fiscalização: Direitos, deveres, permissões, proibições e poderes para a empresa responsável pela plataforma digital em seu poder de fiscalizar o que os prestadores de serviço estão fazendo.

Regulação da liberdade: Direitos, deveres, permissões, proibições e poderes relacionados com a possibilidade das pessoas que prestam serviço na plataforma desconectarem ou conectarem, em exercício do trabalho, na plataforma digital.

Regulação da personalização: direitos, proibições, permissões ou poderes para a empresa responsável pela plataforma na sua capacidade de personalizar a oferta em seus aspectos para o consumidor, como preço, ordem de aparecimento, disponibilização geográfica, dentre outras.

Regulação da punição: direitos, deveres, permissões, proibições e poderes para a empresa responsável pela plataforma digital em seu poder de punir os prestadores de serviço. Engloba também previsões processuais sobre como deve ser conduzido o processo de punição (devido processo legal).

Regulação de marcadores sociais: deveres, direitos, poderes, permissões e proibições aplicáveis à empresa responsável pela plataforma em razão de marcadores sociais da diferença (cor, gênero, região, nacionalidade, antecedentes criminais, dentre outros). Abrange, por exemplo, a obrigação de manutenção de políticas contra assédio na plataforma ou a obrigação de background check para antecedentes criminais.

Regulação de saída: direitos, deveres, permissões, proibições e poderes relacionados à exclusão de prestadores de serviço na plataforma digital.

Regulação do ingresso: direitos, deveres, permissões, proibições e poderes relacionados à admissão de prestadores de serviço na plataforma digital.

Regulação do segredo de negócio: deveres, direitos, proibições, permissões ou poderes para a empresa responsável pela plataforma na sua capacidade de resguardar juridicamente os segredos de funcionamento e de programação da plataforma, especialmente algoritmos, e principalmente frente a solicitações de informações e transparência.

Regulação dos dados pessoais: deveres, direitos, proibições, permissões ou poderes para a empresa responsável pela plataforma na sua capacidade de usar informações pessoais dos usuários da plataforma (inclusive prestadores), tais como definidas pela LGPD ou pelo próprio regramento da lei.

Remuneração: Todos os aspectos da remuneração contratual, entendida como valor recebido em troca do serviço. Esses aspectos abrangem periodicidade da remuneração, valor da remuneração, valor mínimo da remuneração, comprovação e modo de definição do valor e todos os detalhes da fixação da prestação contrária à prestação de trabalho. Exemplo: valor mínimo por hora trabalhada.

Responsabilidade social da empresa: Abrange a responsabilidade corporativa, empresarial e ambiental.

Responsabilidade subsidiária: Ações que discutem a responsabilidade subsidiária das plataformas digitais em ações que envolvam trabalhadores e restaurantes.

Retrocesso social: Problema relacionado ao princípio do não retrocesso social.

Segregação ocupacional: Relaciona-se com segregação ocupacional no mercado de trabalho digital que envolve os tipos de trabalhos prestados por mulheres em plataformas digitais. Por exemplo: serviços de limpeza.

Trabalho decente: relaciona-se com o conceito de trabalho decente adotado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) o qual dispõe que o trabalho deve promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Trabalho infantil: Envolvimento de adolescentes trabalhando em atividades da *gig economy*.

Transferência dos riscos da atividade: discussões acerca do modelo de negócios das plataformas digitais, que transferem para os trabalhadores parte dos riscos do negócio.

Valor social do trabalho: Problema relacionado ao princípio do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF).

ANEXO 2

Conheça outras publicações da nossa pesquisa:



 **FGV DIREITO SP**

ESCOLA DE
DIREITO
DE SÃO PAULO