

RELATÓRIO FINAL PROJETO DE EXTENSÃO

TIPO DE ATIVIDADE				
	Programa	X	Projeto	Curso: Direito – área: Direitos Humanos e Justiça
	Evento		Prestação de serviço	Outro:
1. IDENTIFICAÇÃO DA ATIVIDADE				
Título da Atividade		<i>Trabalho por plataformas digitais, (re)configurações jurídicas e direitos sociais</i>		
Coordenador(a) da Atividade		Prof. Ricardo Lourenço Filho		
Período da Realização		Novembro de 2021 a junho/julho de 2021.		
2. DESENVOLVIMENTO				
<p><u>I. Descrição das atividades</u></p> <p>O projeto de extensão teve como tema a regulação jurídica do trabalho por plataformas digitais, na medida em que estava voltado à elaboração de anteprojeto de marco jurídico para esse setor das relações laborais.</p> <p>Pouco depois do começo das atividades do projeto, passaram a participar da equipe as discentes Ana Beatriz Soares e Gabrielle Alves de Paula.</p> <p>A primeira reunião do grupo responsável pelo desenvolvimento do projeto foi realizada em 25.10.2021, às 17h30, via plataforma on-line Zoom.¹ Foram estabelecidos alguns objetivos iniciais para a consecução do projeto. Em primeiro lugar, a necessidade de revisitar a bibliografia sobre o tema e mapear os conceitos jurídicos, com o propósito de a equipe desenvolver densidade teórica para abordagem dos assuntos. Estipulou-se como fim, na sequência, a leitura dos textos que compõem a bibliografia selecionada, com o intuito de mapear conceitos e categorias jurídicas voltadas à construção do marco regulatório legislativo. Foi reorganizado, ainda, o cronograma de reuniões, com a definição de outras duas datas para a leitura e a discussão da bibliografia.</p> <p>Já na primeira reunião foram indicadas as categorias preliminares que precisavam ser levantadas e delimitadas, quais sejam:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conceito de plataforma digital de trabalho; - conceito de prestador de serviços/trabalho; 				

¹ Participaram da reunião os professores Ricardo Lourenço Filho e Noemia Porto e os discentes Francisco Rocha e Gabriella de Oliveira. A aluna Samanta Tiveron foi informada logo após a reunião sobre as definições tomadas.

- definição de consumidor/cliente/estabelecimento;
- direitos e responsabilidades dos/as envolvidos/
- direitos no plano individual e coletivo;
- reconhecimento de representações coletivas;
- ressalva quanto à aplicação do princípio da primazia da realidade e à possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego.

Para desenvolver essas categorias preliminares, foi selecionada bibliografia geral para leitura, análise e discussão entre os integrantes do grupo. Além disso, para debate na reunião seguinte, foi definida uma bibliografia direcionada, composta dos seguintes textos: OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO. “Conceito e crítica das plataformas digitais”. *Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. “Plataformas digitais e vínculo empregatício? A cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência” (<https://trab21.blog/2020/08/26/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-a-cartografia-dos-indicios-de-autonomia-subordinacao-e-dependencia-artigo-de-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior-murilo-carvalho-sampaio-oliveira-e-r/>); e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. “Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem”. *Conjur*, 16 de fevereiro de 2017 (<https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvem>).

A segunda reunião ocorreu em 5.11.2021, às 16h30, também via plataforma online Zoom.² Na ocasião, foram discutidos os três textos mencionados acima e o grupo expressou algumas preocupações conceituais, colocou questões e tomou algumas decisões:

- identificou a necessidade de realizar um diagnóstico do problema, isto é, da realidade do trabalho por plataformas digitais;
- observou uma diferença teórica nas abordagens dos textos e essa diferença precisava ser abordada pelo grupo. Afinal, há dois ou três paradigmas produtivos, vale dizer, o uberismo é um paradigma produtivo?
- optou por não utilizar uma conceituação de “trabalhador digital”, porque seria

² Participaram da reunião os professores Ricardo Lourenço Filho e Noemia Porto e os discentes Francisco Rocha, Gabriella de Oliveira, Samanta Tiveron e Gabrielle de Paula.

uma ficção, na medida em que o que existe é o/a trabalhador/a real, em “carne e osso”;

- enfrentou o problema da conceituação das plataformas digitais. Um dos textos opta pela classificação de plataformas digitais em híbridas e puras, com os respectivos marcos regulatórios. É necessário escolher a premissa do olhar sobre os projetos de lei – que provavelmente estarão destinados às plataformas híbridas. É uma opção a ser feita: o anteprojeto abrangerá as duas modalidades de plataformas digitais de trabalho? É possível fazer proposições originais sobre plataformas digitais puras. Há no referido texto um silêncio sobre determinadas plataformas que não se encaixam em nenhum dos modelos acima. E outras plataformas digitais? Como incluir, na regulação, as cadeias de produção por plataformas digitais –seria possível incluir um terceiro elemento?

- identificou três aspectos a serem enfrentados: i. qual é o âmbito de aplicação do anteprojeto? Para isso, é necessário conceituar trabalho em plataforma digital para definir a abrangência do anteprojeto; ii. incorporar o tema da competência da Justiça do Trabalho; iii. elementos de definição de direitos e obrigações de uma organização coletiva dos trabalhadores; iv. a necessidade e relevância do marco regulatório, como forma de prestígio do Parlamento (que já vem se articulando sobre o tema);

- observou que, a princípio, não há necessidade de definir os/as consumidores/as dos serviços prestados via plataformas digitais de trabalho;

- sem usar a expressão gamificação, mas considerando o que significa na prática, é importante trabalhar elementos proibitivos ou de limitação da gamificação. Pode ser um fator proibitivo de denúncia vazia da relação de trabalho (desligamento).

Como foi deliberado, o grupo se debruçou sobre o levantamento de dados a respeito do trabalho por plataformas digitais, buscando mapear a realidade das relações entre as plataformas e os respectivos/as trabalhadores/as. Para tanto, foram selecionadas duas pesquisas já realizadas: uma por Murilo Oliveira, Joelane Costa e Anne Karolline de Assis (“O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais”. *Teoria Jurídica Contemporânea*, 4:1, janeiro-junho de 2019) e outra por Vitor Filgueiras (“Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil”. UFBA, agosto de 2020). Além disso, a equipe buscou mais elementos teóricos de fundamentação paradigmática para a elaboração de um diagnóstico dos sistemas produtivos, utilizando, para tanto, o texto de Renata Couto de Oliveira (“Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo”. *PENSATA Rev. adm. empres.* 61 (4), 2021).

A terceira reunião ocorreu em 12.11.2021, às 16h30, novamente via plataforma on-line Zoom.³ O grupo passou à discussão dos textos selecionados e registrou constatações:

- há uma relativa homogeneidade na composição da categoria profissional dos/as trabalhadores/as por plataformas digitais;

- o trabalho por plataformas digitais não se trata de “bico”, nem se cuida de trabalhadores/as intermitentes, mas de trabalhadores/as que se ativam nessa atividade por tempo indeterminado;

- há a falácia da “renda extra” (até porque, muitas vezes, os trabalhadores não contabilizam todos os custos).

A equipe também identificou alguns temas para regulação normativa a partir dos dados empíricos apresentados:

- excesso de jornada de trabalho;

- salário (mínimo);

- uso do próprio instrumento de trabalho (ou seja, transferência do risco da atividade econômica aos/às trabalhadores/as);

- falta de transparência na aplicação das penalidades;

- necessidade de se garantir a proteção trabalhista sem o determinismo do contrato de trabalho (até porque uma parte significativa dos trabalhadores se ativam em mais de uma plataforma);

- impossibilidade de gerar débito em caso de impossibilidade de entrega (por exemplo, em caso de acidente).

Traçados esses temas, bem como realizado um mapeamento (ainda que parcial e precário) da realidade do trabalho por plataformas digitais, o grupo passou ao levantamento dos projetos de lei no Congresso Nacional e à identificação de legislações estrangeiras sobre o tema. Foi realizada a divisão das tarefas em três blocos, a serem concluídas até final de janeiro:

- primeiro bloco: investigação e seleção dos projetos de lei até então em trâmite na Câmara dos Deputados e no Senado Federal sobre trabalho por aplicativos (autores, conteúdos e características). *Responsáveis: Prof. Ricardo, Francisco Rocha, Gabrielle de Paula e Gabriella Oliveira;*

³ Participaram os professores Ricardo Lourenço Filho e Noemia Porto e os discentes Francisco Rocha, Ana Beatriz Soares, Samanta Tiveron e Gabrielle de Paula.

- segundo bloco: mapeamento das legislações estrangeiras já aprovadas e em vigor, como, por exemplo, em Portugal, Espanha, entre outros – observar conceitos, características, direitos, deveres e obrigações e é importante para permitir comparações e referências para um marco regulatório no Brasil. *Responsáveis: Profa. Noemia, Ana Beatriz Soares e Samanta Tiveron;*

- terceiro bloco: a partir das discussões teóricas e de dados nas reuniões anteriores, iniciar a elaboração de uma fundamentação teórica acerca da necessidade do marco regulatório e dos princípios desse marco. *Responsáveis: Profa. Noemia e Prof. Ricardo.*

Com relação à investigação e à seleção de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, o grupo identificou cerca de cem projetos relevantes para a presente pesquisa, passando, então, ao tratamento dos textos, de modo a cotejá-los com as principais preocupações e constatações traçadas nas reuniões já mencionadas (como a conceituação das plataformas digitais de trabalho e a questão do reconhecimento ou não do vínculo de emprego, por exemplo).

Como etapa estabelecida para o desenvolvimento do projeto de extensão, o grupo procedeu ao levantamento sobre marcos regulatórios no âmbito do direito comparado. Adotou como recortes o marco conceitual e as previsões de direitos e obrigações das previsões existentes em Portugal e na Espanha. Em ambos os países foram verificadas as dificuldades na fronteira entre contrato de emprego e trabalho autônomo, mas em ambos com indicação da necessidade de previsão de direitos e obrigações.⁴

Ao mesmo tempo em que seguiu trabalhando o material reunido (blocos I e II acima), iniciou o desenvolvimento da fundamentação teórica do marco regulatório (bloco III).

Além disso, foi elaborada uma lista inicial de entidades a serem contatadas para que o grupo pudesse apurar as expectativas, os interesses e as reivindicações de direitos pertinentes a um marco regulatório do trabalho por plataformas digitais. A lista contemplou os seguintes coletivos de trabalhadores:

- Entregadores antifascistas;
- Associação dos Motoboys Autônomos e Entregadores do DF – AMAE (DF)
- Señoritas Courier (SP);
- Associação dos Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil – AMABR

⁴ Por uma necessidade temporal, o grupo se concentrou nos dois países indicados.

- Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (SINDMAAP; <https://sindmaap.org.br/>), de Brasília, e Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres (STATTESP), de São Paulo (<http://stattes.com.br/>).

- Sindicato dos Prestadores de Serviços Por Meio de Apps e Software para Dispositivos Eletrônicos do Rio de Janeiro e Região Metropolitana (SINDMOBI - <https://sindmobi.org.br/>);

- Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativo do Rio Grande do Sul (SIMTRAPLI-RS) (<https://www.facebook.com/simtrapliriograndedosul/>)

- Sindicato dos Motoristas de Aplicativos, Condutores de Cooperativas e Trabalhadores Terceirizados em Geral do Estado da Bahia (SIMACTTER) (<https://www.facebook.com/simactterba/>)

Da parte das plataformas, a lista contemplou as seguintes: Uber, iFood, Loggi e Rappi.

Em reunião virtual de 16.3.2022⁵, via plataforma Zoom, o grupo discutiu os contatos com entidades sindicais e coletivas de trabalhadores por plataformas digitais e com as plataformas digitais. Procedeu-se à divisão de tarefas, de modo que cada integrante do projeto fizesse contato com uma das entidades profissionais. Foi estabelecido um roteiro de entrevistas, isto é, um parâmetro para as perguntas e indagações fundamentais para as reuniões. Recordou-se da necessária cautela no uso das informações, com a preparação de documento de autorização dos entrevistados para o uso das informações. O grupo decidiu que, numa segunda etapa, seriam feitos os contatos com as plataformas digitais. Outro ponto relevante foi a indicação da necessidade de fazer assinatura da plataforma Zoom, para gravação das entrevistas e posterior de gravação, de modo a poder utilizar, no futuro, as informações, seja para o relatório final, seja como material para outras pesquisas.⁶

O roteiro inicial para formulação das perguntas, após a devida contextualização da pesquisa, foi assim estabelecido:

- na sua percepção e contato com os trabalhadores, qual é a principal motivação para se ativarem nos serviços por plataformas digitais?

⁵ Estavam presentes os professores Ricardo Lourenço Filho e Noemia Porto e os estudantes Francisco José Rocha, Ana Beatriz Soares e Gabriella Camilo de Oliveira.

⁶ Ao final, não foi necessária a assinatura da plataforma, diante do suporte operacional disponibilizado pela Instituição de Ensino, inclusive para gravação e posterior acesso às entrevistas.

- a entidade conta com quantos filiados/associados?
- quais são principais reivindicações?
- a entidade participou ou apoiou o “breque dos apps”?
- é importante uma disciplina legal (uma lei) que trate do trabalho por aplicativos/plataformas digitais?
- quais direitos deveriam ser garantidos na legislação?
- algum direito no campo da remuneração?
- algum direito sobre horas de trabalho, disponibilidade para o trabalho?
- algum direito sobre saúde no trabalho?
- e sobre contratação e desligamento?
- quais obrigações a legislação deveria reconhecer aos aplicativos?
- deve ser aplicável a CLT? Com ou sem vínculo de emprego?
- existe alguma preocupação com benefício previdenciário, em caso de futura aposentadoria, ou em caso de doença ou acidente?
- considera importante que as empresas/plataformas providenciem estruturas mínimas (pontos de apoio), no trajeto ou no campo de entregas, com banheiro, água, troca de uniforme, alimentação, etc?

O grupo organizou da seguinte forma os contatos com as entidades e os coletivos:

- Entregadores antifascistas – tentar contato com Paulo Roberto Lima (Galo) e também com a “filial” do DF (Pedro Igor) e do RJ (Eduarda Alberto). *Professores Noemia e Ricardo*;
- Associação dos Motoboys Autônomos e Entregadores do DF – AMAE (DF) (presidente Alessandro Sorriso). *Gabrielle Alves*;
- Senhoritas Courier (SP). *Ana Beatriz*;
- Associação dos Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil – AMABR. *Francisco Rocha*;
- Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (SINDMAAP; <https://sindmaap.org.br/>), de Brasília. *Samanta Tiveron*;
- Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres (STATTESP), de São Paulo (<http://stattes.com.br/>). *Gabriela Camillo de Oliveira*;
- Sindicato dos Prestadores de Serviços Por Meio de Apps e Software para Dispositivos Eletrônicos do Rio de Janeiro e Região Metropolitana (SINDMOBI -

<https://sindmobi.org.br/>). *Francisco Rocha*;

- Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativo do Rio Grande do Sul (SIMTRAPLI-RS) (<https://www.facebook.com/simtrapliriograndedosul/>).

Gabriela Camillo de Oliveira;

- Sindicato dos Motoristas de Aplicativos, Condutores de Cooperativas e Trabalhadores Terceirizados em Geral do Estado da Bahia (SIMACTTER) (<https://www.facebook.com/simactterba/>). *Professores Noemia e Ricardo*;

Foi estabelecido um breve calendário para realização das tentativas de contato e das entrevistas com os representantes das entidades profissionais e dos coletivos de trabalhadores.⁷

O grupo enfrentou algumas dificuldades significativas na realização dessa etapa, levando em consideração, ainda, o tempo disponível para concretização do projeto de extensão. A par das inúmeras tentativas, poucos contatos tiveram retorno e um número menor ainda resultou em êxito.

Foi agendada uma primeira entrevista, on-line, em 1º.4.2022, às 11h, com o presidente do SINDMOBI-RJ, “Luiz da Uber”. Na sequência, foi agendada reunião com a presidente do SIMTRAPLI-RS para o dia 31.3.2022, às 16h. As duas reuniões, porém, acabaram canceladas. A presidente dessa entidade desmarcou a reunião no último momento. O presidente daquele sindicato pediu para reagendar para o dia 5.4.2022, às 10h, mas, nessa nova data, tampouco compareceu.

Houve êxito no contato com a fundadora do coletivo Señoritas Courier-SP, Aline. Entretanto, o coletivo solicitou uma contrapartida pela entrevista, que não seria propriamente uma troca financeira, mas algum serviço que o grupo pudesse oferecer ao coletivo de modo a auxiliá-lo a se manter ativo e se manter no meio, como uma assistência jurídica, por exemplo.⁸ Em razão da escassez de tempo, não foi possível ao grupo, condutor do projeto de extensão, oferecer uma contrapartida que não prejudicasse o desenvolvimento do projeto.

No caso do coletivo Entregadores Antifascistas, tentou-se contato por diversas

⁷ O calendário previa: realizar as primeiras tentativas de contato até a semana subsequente à reunião; realizar as entrevistas, se possível, até final de abril; iniciar, em meados de abril, contato com as plataformas digitais; realizar uma reunião prévia à primeira entrevista para ajuste do roteiro.

⁸ A representante do coletivo indicou como exemplos a assistência jurídica para cooperativas (auxiliando o viés a tomar e as formas de contratação), ou o auxílio na revisão do regimento interno do coletivo, ou, ainda, como adequar o plano de negócios e o formulário de entrega aos parâmetros da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

vezes e meios com seu representante, Paulo Lima, “Galo”, mas todas sem retorno.

Diante das dificuldades, o grupo decidiu pela adoção de uma estratégia paralela: mapear, por ocasião do “apagão dos apps” (ocorrido no começo de abril de 2022), as manifestações dos/as trabalhadores/as por aplicativos, das entidades sindicais e dos coletivos e também das plataformas digitais.

O grupo realizou, então, reunião virtual em 19.4.2022⁹, em que foi debatida a organização do desenvolvimento do projeto de extensão. Foram relatadas as dificuldades na realização das entrevistas com as entidades sindicais e os coletivos de trabalhadores. Havia problemas de agenda (com as entidades), e a pluralidade de coletivos impedia, em certos casos, a identificação de grupos efetivamente representativos. Além disso, algumas associações ainda estavam em processo de formação.

O grupo entendeu, de toda forma, que era necessário insistir nos contatos e nas entrevistas, porque sempre havia a possibilidade de contribuir para o alcance das características do trabalho por plataformas digitais, bem como das demandas e reivindicações da profissão. Paralelamente, no entanto, era importante buscar alternativas. Tendo em vista a (então) recente realização do “apagão dos apps”, uma possibilidade que se mostrou promissora foi o mapeamento, na internet, na imprensa e nas redes sociais, das manifestações dos/as trabalhadores/as e das principais lideranças. Essas manifestações poderiam servir de filtro para identificação das demandas mais relevantes dos/as trabalhadores/as por plataformas digitais, a serem consideradas na formulação de um marco regulatório.

Partindo dessas constatações, o grupo organizou da seguinte forma o mapeamento:

- buscar na imprensa de grande porte (jornais, revistas e outros veículos de comunicação não segmentados, como, por exemplo, UOL, Folha de São Paulo, G1, The Intercept) os relatos sobre o “apagão dos apps”;
- buscar em canais nas redes sociais as manifestações dos coletivos antes selecionados para entrevistas e de seus representantes em outros canais;
- permanecer nos contatos e tentativas de entrevista com entidades sindicais e coletivos.

Nova divisão de trabalho foi realizada, da seguinte forma:

⁹ Compareceram à reunião os professores Ricardo Lourenço Filho e Noemia Porto e os estudantes Francisco José Rocha, Ana Beatriz Soares e Gabrielle Alves.

- mapeamento da imprensa de grande porte: *Ana Beatriz e Samanta*;
- mapeamento dos coletivos e das entidades listadas para entrevista e suas manifestações no “apagão dos apps”: *Francisco, Gabriella e Gabrielle*;
- compilação, reunião e sistematização das informações coletadas: *Profa. Noemia e Prof. Ricardo*;
- prazo para conclusão do mapeamento: 6 de maio.

Enquanto se iniciava o mapeamento acima proposto, o grupo conseguiu agendar entrevista, para 20.4.2022, com o presidente do Sindicato dos Motoboys do DF. Na data fixada, compareceu o presidente dessa entidade, Prof. Wellington, bem como o da AMAE-DF, Abel Santos.¹⁰ No dia 22.4.2022, o presidente da AMAE-DF foi novamente entrevistado.¹¹

O grupo seguiu a realização das tentativas de contato para entrevistas e do mapeamento das redes sociais e da imprensa.

O bolsista Francisco Rocha buscou ingressou em alguns grupos em redes sociais como o Facebook, compostos por trabalhadores da Uber e da 99Pop, de modo a fazer tentativas de contato para entrevistas com representantes desses trabalhadores. O estudante fez contato com três administradores de grupos de motoristas de aplicativos digitais; um deles retornou, de início, dizendo que aceitava a entrevista, mas depois não mais retornou as mensagens; os outros dois responderam que eram apenas usuários do aplicativo (UBER) e que haviam criado o grupo para a troca de mensagens.

Em 10.6.2022, foi realizada reunião virtual¹², com nova discussão sobre as tentativas de agendamento de entrevistas com os coletivos de trabalhadores por aplicativos digitais. O estudante Francisco Rocha relatou a tentativa de imersão em grupos de mensagens de trabalhadores por aplicativos digitais e as dificuldades encontradas.

Foram apresentadas observações sobre as redes sociais e as notícias na imprensa por ocasião do “apagão dos apps”. Gabrielle Alves destacou a utilização de vídeo do líder do Entregadores Antifascistas, Paulo Lima, “Galo”, sobre o lugar de fala nas pesquisas sobre o trabalho por plataformas digitais. Ana Beatriz indicou que a pesquisa

¹⁰ Na entrevista, gravada via plataforma Zoom, disponibilizada pela Instituição de Ensino, foi lido aos participantes o termo de consentimento (Anexo III), com o qual concordaram. A entrevista pode ser conferida em https://drive.google.com/file/d/1bM_0EED71hYFZpa5YeeTdc3WEJnKNiq/view?usp=sharing.

¹¹ No anexo VI, constam as anotações resultantes da entrevista.

¹² Compareceram os professores Ricardo Lourenço Filho e Noemia Porto e os estudantes Francisco José Rocha, Ana Beatriz Soares, Gabrielle Alves e Samanta Tiveron.

na grande mídia não apresentou muitas novidades, até porque não surgiram muitas falas sobre reivindicações dos trabalhadores à época do “apagão dos apps”.

A Profa. Noemia recordou o texto acerca da ontologia de “ser Uber”, em que a pessoa se confunde com próprio objeto da prestação de serviços. Trouxe a ideia de se fazer referências à Rádio Uber, que não visa aos clientes, mas, sim, trata-se de um mecanismo novo de organizar o “chão de fábrica”, uma forma de ensinar e homogeneizar a forma de trabalho na Uber. É importante registrar que o mecanismo está em andamento. Observou também que há organizações espontâneas dos trabalhadores, mas também veio a resposta das plataformas digitais, como os bloqueios do iFood, ou pela reorganização das comunicações com os trabalhadores, como no caso da Rádio Uber.

O grupo definiu, então, como passos seguintes: compilar os achados das redes sociais e da imprensa; reunir as informações levantadas até aqui, incluindo as etapas anteriores; elaborar as propostas de regulamentação; e elaborar o relatório final do projeto de extensão.

Em 27.7.2022, o grupo realizou a última reunião, para discussão das conclusões da pesquisa, das definições da proposta de anteprojeto e debate do relatório final.

II. Resultados do desenvolvimento do projeto

Os resultados do projeto de extensão serão apresentados em quatro tópicos:

- classificação e conceituação das plataformas digitais de trabalho: contempla as discussões teóricas enfrentadas pelo grupo;

- o trabalho nas plataformas digitais: aborda a realidade identificada pelo grupo acerca do trabalho realizado por meio das plataformas digitais;

- a necessidade de regulamentação jurídica e os modelos de Portugal e Espanha: debate a necessidade de se provocar a atuação do Congresso Nacional para legislar sobre o trabalho por plataformas digitais, enfrentando características e falhas dos projetos de lei já existentes, bem como os modelos de regulamentação utilizados em Portugal e Espanha;

- proposta de anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas digitais: apresenta a proposta final do grupo, resultado das investigações, pesquisas e entrevistas realizadas no desenvolvimento do projeto de extensão.

II. 1. Classificação e conceituação das plataformas digitais de trabalho

O trabalho realizado por plataformas digitais tem sido designado por várias expressões: *gig-economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *uberização*, *crowdwork*, trabalho digital, entre outras. Todas elas se referem a formas de trabalho que compartilham determinadas características, como o estabelecimento de contatos on-line, por meio de aplicativos ou plataformas digitais, entre trabalhadores e empresas e produtores e consumidores; o uso de tecnologias digitais para a organização e a gestão das atividades assim prestadas; e relações firmadas por demanda.¹³

Entretanto, nem todas as plataformas digitais (e os trabalhos realizados por meio delas) têm as mesmas características. Certas plataformas atuam como simples intermediárias, mediante a viabilização de contato entre trabalhadores e interessados em determinado serviço, mas sem que a plataforma estipule preço, qualidade, quantidade, condições, etc. Essas plataformas funcionam como uma espécie de feira virtual, ou “*marketplace*”.¹⁴

Há plataformas, contudo, que assumem o papel de protagonistas da relação e garantem a qualidade do serviço prestado, por meio da fixação de condições de execução das tarefas, definição de preço da atividade e remuneração da pessoa que realiza o serviço. Assim, quem consome o trabalho ofertado torna-se cliente da plataforma digital, e não da pessoa que executa a tarefa. Como observa Rodrigo Carelli, essas plataformas “tomam providências para a garantia da qualidade da prestação do serviço, além de imporem preço e remuneração, acabando por serem protagonistas no serviço e não meras intermediárias entre negociantes”.¹⁵

¹³ Ver ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. “Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo”. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020, p. 27-43 (p. 31).

¹⁴ Expressão utilizada por Rodrigo Carelli. Cf. CARELLI, Rodrigo. “O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília, ESMPU, 2020), p. 65-83 (p. 67).

¹⁵ CARELLI, Rodrigo. “O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília, ESMPU, 2020), p. 65-83 (p. 70).

No primeiro grupo de plataformas digitais (simples intermediárias), temos, por exemplo, o Mercado Livre; já no segundo (plataformas que prestam e garantem um serviço), temos, entre outros, a Uber e o Ifood.¹⁶

Murilo Oliveira, Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo formulam uma proposta com a seguinte conceituação para as plataformas digitais de trabalho:

modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.¹⁷

A definição acima tem a virtude de destacar que o aspecto decisivo, para fins de conceituação, não é a atividade em si oferecida pela plataforma (como o transporte ou a entrega), e, sim, a forma de exploração da empresa, fundada em tecnologias digitais para sua organização e gestão. Os autores sugerem classificar as plataformas em puras (aquelas que não efetuam “controle relevante” sobre a interação entre os negociantes) e mistas ou híbridas (aquelas em que há uma mistura “entre mercado e hierarquia” e “a forma empresarial de plataforma serve à prestação final de um serviço que com ela não se confunde”).¹⁸

A Uber, por exemplo, oferece o serviço em nome próprio, como se constata, entre outras evidências, pelo fato de que as opções de viagens “mais populares” levam a marca da empresa, como a “UberX” e a “Uber Comfort”.¹⁹ Também é possível observar como a garantia do serviço é dada pela própria Uber, como indicado em seu sítio na internet: “A sua tranquilidade é a nossa prioridade. Com todos os recursos de segurança e todos os padrões do Código da Comunidade Uber, criar um ambiente tranquilo para nossos usuários é a nossa prioridade”.²⁰ *Fica evidente como a plataforma digital estipula regras e padrões para a prestação de serviço, cuja garantia é dada pela própria*

¹⁶ Cf. CARELLI, Rodrigo. “O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília, ESMPU, 2020), p. 65-83.

¹⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634 (p. 2622).

¹⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634 (p. 2622).

¹⁹ Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/about/uber-offerings/> Acesso em 30.11.2020.

²⁰ Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/> Acesso em 1º.7.2022.

plataforma.

O iFood, por sua vez, se apresenta no mercado como o titular de um serviço, como consta de seu site, relativamente às entregas: “nunca foi tão fácil pedir comida japonesa”, por exemplo.²¹ Já a Loggi indica, de forma expressa, que se trata de uma empresa de entregas, como se pode ver em seu site: “a Loggi é uma empresa de entregas que oferece o melhor serviço de envio do jeito que você precisa. Ideal para lojas virtuais e empresas de todos os tamanhos. Envie quantos pacotes precisar — seja um só ou mais de mil”.²²

Nesses três casos, destacam-se a gestão e a organização de uma atividade empresarial por meio de tecnologia digital. Nas três plataformas digitais mencionadas, é possível identificar a característica apontada por Oliveira, Carelli e Grillo: *a interação oferecida pela plataforma não é a sua finalidade, mas o meio para o oferecimento de um serviço (o transporte ou a entrega)*. Assim, as três empresas, que se organizam na forma de plataformas digitais, prestam e garantem um serviço específico, qual seja, o transporte de pessoas, no caso da Uber; a entrega de mercadorias ou gêneros alimentícios, no caso do iFood; e a simples entrega de pacotes, no caso da Loggi.

A distinção traçada pelos autores e utilizada neste relatório é fundamental também sob o aspecto econômico e da concorrência de mercado. As plataformas digitais que oferecem a prestação de um serviço específico (que, repita-se, não se confunde com a mera intermediação) não estabelecem concorrência simplesmente com outras plataformas digitais, mas competem, no mercado, com empresas que prestam o mesmo serviço. A Uber, por exemplo, que, como já indicado, oferece o serviço de transporte de pessoas, compete diretamente (não com a Loggi, que realiza entregas, mas) com outras empresas que também oferecem no mercado o serviço de transporte de pessoas.

É claro que pode haver concorrência entre as plataformas digitais, por exemplo entre a Uber Eats e o iFood, mas a competição se dá nesse caso, não por se tratarem de plataformas digitais em si, mas porque as duas estão voltadas para a prestação do mesmo serviço, qual seja, a entrega de mercadorias e gêneros alimentícios.

A constatação é crucial porque indica que as plataformas digitais não compreendem um setor econômico específico, mas se referem, como já apontado acima,

²¹ Disponível em <https://www.ifood.com.br/> Acesso em 30.11.2020. Na página destinada aos “parceiros”, isto é, restaurantes e mercados, vemos que a garantia vem da própria plataforma digital: “venda mais com o iFood – clientes a um clique de distância e seu negócio vendendo como nunca” (Disponível em <https://parceiros.ifood.com.br/> Acesso em 30.11.2020).

²² Disponível em <https://www.loggi.com/> Acesso em 1º.7.2022.

a uma forma de exploração de atividade empresarial, fundada em tecnologias digitais para sua organização e gestão e voltada à prestação de um serviço específico (isto é, o transporte ou a entrega).²³ Em todos os casos aqui destacados exemplificativamente, *trata-se, portanto, de empresa.*

A preocupação com a concorrência de mercado é justificada também pela forma de organização das plataformas digitais, centrada principalmente no algoritmo. Com efeito, segundo Carelli, Oliveira e Grillo:

O algoritmo – entendido como conjunto de procedimentos e instruções – viabiliza a gestão e operação com base de milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana. O armazenamento destes milhões de dados sobre usuários, trabalhadores, preços e demandas permite compreender bem mais a fundo a atividade econômica e seu mercado, viabilizando que a inteligência artificial possa apresentar ideias, planos e mudanças neste empreendimento.²⁴

Em termos de política pública, é fundamental identificar os atores que competem num mesmo mercado, de modo a evitar práticas que impliquem concorrência desleal.

Tendo essas razões em vista, *é possível definir, então, as plataformas digitais de trabalho, em termos amplos, como a empresa, organizada mediante infraestruturas digitais de tecnologia, informação e comunicação que possibilitam a interação entre duas ou mais pessoas tendo como objeto principal a prestação de trabalho.*

O projeto de extensão se concentrou, embora não exclusivamente, no trabalho prestado por meio das plataformas digitais que se apresentam como titulares de um serviço específico (que não se confunde com a própria plataforma em si) e que definem aos trabalhadores como esse serviço deve ser prestado – conforme os exemplos acima, da Uber, do iFood e da Loggi. Essas plataformas são denominadas, na proposta de anteprojeto, de *plataforma digital de trabalho dirigido*. Já as plataformas digitais que, de fato, atuam como simples intermediárias, sem “controle relevante” sobre a interação

²³ Para Oliveira, Carelli e Grillo, “uma plataforma digital do setor de transporte tem muito mais similitudes e ocupam o mesmo espaço de concorrência com os outros modos empresariais de prestação de serviço de transporte do que com as demais plataformas. (...) Uma plataforma de entrega de comidas prontas traz problemas específicos à sociedade que são os mesmos das empresas ‘físicas’ de *delivery*. Ou seja, para os fins jurídicos, tratar as plataformas como um setor específico é um erro grave que traz problemas reais de regulação da concorrência, do trabalho, da segurança e de outros bens jurídicos” (OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634 – p. 2622).

²⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634 (p. 2616)

entre os negociantes, são conceituadas como *plataforma digital de trabalho simples*.

II. 2. O trabalho nas plataformas digitais

Com base nas observações lançadas acima, tem-se que plataformas digitais de trabalho estabelecem, com os trabalhadores (motoristas, entregadores, etc.), *relações de trabalho*. Isso porque envolvem a realização de uma atividade humana, um labor ou serviço prestado por pessoa natural. *Fica de imediato excluído, portanto, qualquer entendimento que pretenda classificar tais relações como de consumo, porque destoante da realidade*. Seria, no mínimo, ingênuo, senão irreal, pretender classificar o trabalhador, em sua relação com a plataforma digital, como consumidor, principalmente no caso de *plataforma digital que estipula regras e padrões para a prestação de serviço, cuja garantia (do serviço) é dada pela própria plataforma*.

Reforça essa conclusão o próprio teor das manifestações coletivas dos trabalhadores por plataformas digitais.

Em julho de 2020, durante a pandemia decorrente do novo coronavírus, causador da doença Covid-19, foram realizados dois movimentos coletivos dos trabalhadores de aplicativos digitais de entrega. Os movimentos foram denominados “breque dos apps”.

As reivindicações envolviam aspectos que refletiam as condições de trabalho dos entregadores: aumento nas taxas de entrega, elevação da taxa mínima, término de bloqueios indevidos, seguro para roubos e acidentes, concessão de licença para trabalhadores contaminados na pandemia, distribuição de equipamentos de proteção individual e fim do sistema de pontuação que confere acesso a determinadas áreas de melhor remuneração.²⁵

As dificuldades, associadas às extensas jornadas, aos riscos de acidentes, às remunerações diminutas, se tornaram mais acentuadas no período da pandemia.²⁶ Para as mulheres, acrescente-se a isso a exposição frequente a práticas de assédio sexual, vindas

²⁵ Cf. <https://revistaopera.com.br/2020/07/24/breque-dos-apps-e-movimento-mais-importante-em-meses/> (acesso em 16.11.2020) e o diário *Folha de São Paulo* de 25.7.2020 (disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/concentracao-de-motoboys-em-segundo-breque-dos-apps-e-fraca-em-sao-paulo.shtml>. Acesso em 16.11.2020).

²⁶ Cf. diário *El País* de 25.7.2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-25/nossa-vida-vale-mais-do-que-levar-um-prato-de-comida-para-as-pessoas.html>. Acesso em 16.11.2020. Ver também ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19”. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, Edição especial – Dossiê Covid-19, 2020, p. 1-21.

de clientes, de representantes de estabelecimentos comerciais e também de outros entregadores.²⁷

Foi possível observar sinais de que os entregadores – ao menos uma parcela deles – passaram a questionar o funcionamento do sistema de gestão e organização empresarial. Nas palavras de um deles, “tem muito boy na rua, e eles [os apps] estão baixando as taxas porque sempre tem alguém para aceitar uma taxa ruim. *Os aplicativos usam a nossa necessidade do momento para nos explorar*”.²⁸

No começo de abril de 2022, os trabalhadores por aplicativos digitais promoveram novo movimento coletivo, dessa vez denominado “apagão dos apps”, incluindo entregadores e motoristas. Tal como em 2020, os trabalhadores buscaram convencer consumidores a não utilizarem os aplicativos digitais no dia do movimento (1º de abril). As reivindicações compreendiam incremento das taxas mínimas, fim dos bloqueios indevidos e melhores condições laborais.²⁹ A insatisfação acerca da situação de trabalho também tinha relação com a falta de garantias e medidas adequadas, por parte das plataformas digitais, em face da constante alta do preço do combustível.³⁰

Como apontado, o teor das manifestações e até mesmo a forma das lutas evidenciam que os aplicativos digitais, em especial as plataformas que estipulam regras e padrões para a prestação de serviços, contratam *trabalhadores* e mantêm, com esses, *relações de trabalho*.

Além disso, é importante rejeitar a noção de que haveria “trabalhadores digitais”. Como explicam Oliveira, Carelli e Grillo:

O trabalhador sempre é de carne e osso, com necessidades, desejos e vontades, e realiza o trabalho no mundo real e é simplesmente

²⁷ As mulheres colocaram na pauta do movimento de julho de 2020 a criação, pelas plataformas, de um canal de denúncia para as situações de assédio sexual ou estupro. Cf. <https://www.pressenza.com/pt-pt/2020/08/entregadores-antifascistas-do-rio-lancam-a-plataforma-de-servicos-despatronados/>. Acesso em 12.8.2020.

²⁸ Cf. *El País* de 25.7.2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-25/nossa-vida-vale-mais-do-que-levar-um-prato-de-comida-para-as-pessoas.html> (destaque acrescido). Acesso em 16.11.2020. A respeito do “breque dos apps” e da mobilização coletiva dos entregadores, ver LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do ‘breque dos apps’”. *REJUR (Revista Jurídica da UFERSA)*, Mossoró, v. 4, n. 8, jul/dez. 2020, p. 72-93.

²⁹ Ver *Folha de São Paulo* de 31.3.2022. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/entregadores-tentam-emplacar-novo-breque-dos-apps-nesta-sexta.shtml>. Acesso em 18.7.2022. A reportagem, concentrada na mobilização em São Paulo, traz notícia, ainda, de movimentos similares no dia 29.3.2022, em Rio de Janeiro (RJ) e Juiz de Fora (MG).

³⁰ Além da notícia citada na nota anterior, conferir também o site *Universo On-Line – UOL* de 1º.4.2022. Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/04/01/greve-entregadores-aplicativo-ifood-uber-apps.htm>. Acesso em 18.7.2022.

invisibilizado com a noção de “trabalho digital”, que dá a impressão que é realizado por um ser virtual no ciberespaço. O ciberespaço não existe: é uma ficção construída não só para possibilitar ou justificar a fuga da legislação (...), mas também ampliar o mercado e viabilizar mais concorrência entre os trabalhadores com consequente redução salarial.

E quem são os trabalhadores por plataformas digitais e qual realidade enfrentam?³¹

Em pesquisa conduzida de fevereiro a agosto de 2019, Murilo Oliveira, Joelane Costa e Karolline de Assis traçaram importantes informações para conhecimento da realidade dos motoristas da plataforma digital Uber:

- heterogeneidade quanto à faixa etária e homogeneidade quanto ao gênero: “a faixa etária dos motoristas varia bastante entre 21 a 60 anos, e ainda se constatou certa homogeneidade em relação à identificação de gênero, uma vez que 93,8% dos motoristas declararam ser do gênero masculino”;

- escolaridade intermediária: “foi constatado que 66,2% dos motoristas entrevistados declararam ter concluído ensino médio completo, sendo que da totalidade 6,2% declararam possuir título de pós-graduação”;

- tempo de permanência cadastrados na plataforma como “parceiros”: “a maioria dos motoristas entrevistados - 63,1% - declararam que já trabalham na Uber há mais de um ano (...), dado que revela ser o trabalho desses motoristas de natureza habitual”;

- trabalho na plataforma como principal fonte de renda: “(...) apurou-se que 61,5% dos motoristas entrevistados declararam não exercer outra atividade remunerada além de ser motorista de aplicativo. Dado esse que revela que, para a maioria dos motoristas parceiros, o trabalho por aplicativo caracteriza-se como principal fonte de renda, caracterizando aí uma exclusividade na fonte de renda advinda da Uber”;

- homogeneidade quanto ao excesso de jornada: “(...) verificou-se que 56,9% dos motoristas entrevistados laboram jornada diária superior a 08 (oito) horas”. E (...) “do quantitativo apurado, 15,4% dos condutores entrevistados afirmaram que exercem jornadas exaustivas que ultrapassam 70 horas semanais. Conclui-se, portanto, que o padrão de trabalho por aplicativo é de extensas jornadas”;

- homogeneidade no aspecto remuneratório: “ (...) mais da metade dos motoristas

³¹ As observações que seguem se concentram nas plataformas digitais que não são meras intermediárias, mas que oferecem e garantem a realização de um serviço específico, segundo os exemplos já mencionados (Uber, iFood, Loggi, entre outras).

(52,4%) recebem até três salários mínimos e apenas 27,7% declararam receber mais do que quatro salários. Todavia, 63,1% das respostas consideraram o valor bruto auferido, ou seja, sem abater os custos manutenção do veículo, como por exemplo: seguro, gasolina, depreciação do veículo, limpeza, emplacamento entre outros. A partir de tais fatos, constatou-se que a maioria dos motoristas recebe menos que dois salários mínimos, no que se refere à valor líquido auferido”;

- aquisição do instrumento de trabalho: “(...) a maior parte dos condutores, cerca de 55,4% dos entrevistados, utilizavam carro próprio, adquirido antes de se cadastrarem na plataforma. Apenas 30,8% dos motoristas declararam terem adquirido o automóvel exclusivamente para utilizar no trabalho com a Uber. Do total de entrevistados, 13,8%, declararam que o veículo utilizado para realizar o trabalho era alugado”;

- homogeneidade quanto à discordância e à falta de transparência relativamente aos critérios de avaliação e classificação: “(...) a maioria dos entrevistados, cerca de 64,6%, afirmaram que não concordam com os métodos utilizados pelo aplicativo para classificação, principalmente em razão da ausência de transparência dos motivos ensejadores da baixa pontuação. Nesse ponto, destaca-se que 70% dos motoristas entrevistados, declararam não ser a plataforma transparente no compartilhamento de informações”;

- expectativa de futuro: “Outro dado investigado por meio da pesquisa aplicada tratou-se de averiguar a porcentagem dos motoristas que possuíam expectativa de continuidade do labor exercido por meio da plataforma da Uber, por lapso temporal longo. A maioria dos condutores, cerca de 52,3% dos motoristas entrevistados responderam que não pretendiam laborar na plataforma por muito tempo, afirmando que o labor ‘atualmente’ exercido era de caráter emergencial e temporário em razão do desemprego que assola o Brasil”;

- percepção quanto à existência ou não de vínculo de emprego: “a maioria dos entrevistados, cerca de 72,3% (gráfico 5) dos motoristas entrevistados, afirmaram não reconhecer vínculo empregatício com a plataforma, visto que a plataforma faculta a esses motoristas flexibilidade de carga horária exercida semanal, já que são os motoristas que escolhem dia e hora para trabalhar na plataforma; pela ausência de: contrato de emprego, de carteira assinada, de previsão de direito e gozo de férias,

previsão de registro e aferimento de horas extras, ou demais benefícios característicos de uma relação empregatícia clássica”.³²

Em outra pesquisa, coordenada por Vitor Filgueiras e Uallace Lima, em julho de 2020 (ou seja, já no contexto da pandemia do novo coronavírus, causador da enfermidade Covid-19), a investigação levou às seguintes observações:

- relevância da plataforma como ocupação principal: “a maioria dos entregadores que responderam à pesquisa: tem nas entregas por aplicativo sua ocupação principal (76,7%); utiliza motocicleta própria (66,0%); trabalha para uma ou duas empresas (72,9%); há no máximo 1 ano (71,8%); e em regime de nuvem (89,3%)”;

- duração do trabalho: “trabalham em média 9 horas e 14 minutos por dia; 5,9 dias/semana; totalizando cerca de 55,2 horas/semana; 70,5% trabalha 6 ou 7 dias por semana; com 68,5% destes trabalhando 9 ou mais horas/dia”;

- proporção da contraprestação quanto ao salário mínimo hora: “antes da pandemia: 34,1% dos rendimentos hora trabalhada eram menores que o do salário hora mínimo; e durante a pandemia: 51,7% dos rendimentos hora trabalhada são menores que o salário hora mínimo”; (...) “os entregadores motociclistas recebiam em média: antes da pandemia: 1,78 salário hora mínimo; e durante a pandemia: 1,35 salário hora mínimo (queda de 24,2%); já os bikers, em média, obtinham: antes da pandemia: 0,84 salário hora mínimo; e durante a pandemia: 0,58 salário hora mínimo (queda de 30,1%);

- causas e transparência quanto aos bloqueios: “o bloqueio constitui uma punição aplicada pelo ‘aplicativo’ sobre o entregador que o impede de trabalhar por algum período de tempo. Segundo os entregadores, os motivos do bloqueio não são claros: para 43,7% não houve transparência acerca das razões do bloqueio; para 25,2% o bloqueio foi ocasionado por má conduta do cliente, estabelecimento ou até da própria empresa; para 6,9%, a recusa ou cancelamento de entregas ocasionou o bloqueio; para 11,5% o mau uso do aplicativo levou ao bloqueio; e ainda 10,3% relataram outros motivos para o bloqueio; apenas 2,3% não informaram”;

- ocorrência de acidentes de trabalho: “um a cada três (33%) entrevistados já se

³² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. “Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica”. *REI - Revista Estudos Institucionais*, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1269-1288, dez. 2020. ISSN 2447-5467 (p. 1276/1280). Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/493>. Acesso em 9.11.2021. Acerca dessa última característica sobre a percepção da existência do vínculo de emprego, seria interessante indagar se os motoristas de fato não pretendem o reconhecimento da relação de emprego ou se tão somente compreendem que o vínculo estaria presente apenas se identificados os elementos clássicos da relação.

acidentou neste trabalho; mais da metade (65%) dos entrevistados conhecem algum entregador que já se acidentou neste trabalho”;

- assistência da plataforma digital em caso de acidente de trabalho: “apenas 6,6% dos entrevistados receberam assistência da empresa; 63,9% não foram assistidos de nenhuma forma pela empresa; 8,2% foram bloqueados após o incidente; 8,2% receberam outros posicionamentos da empresa; 13,1% não informaram”.³³

A par da diversidade das informações, é possível observar alguns dados consolidados. Para a maior parte dos trabalhadores por aplicativos digitais, essa forma de trabalho é sua principal ocupação - o que contraria o discurso recorrente de algumas plataformas como a Uber. A maioria dos trabalhadores se ativa em durações laborais superiores à prevista constitucionalmente – 8h diárias e 44h semanais. E para a maior parcela dos trabalhadores a contraprestação corresponde, em termos líquidos, a menos do que dois salários mínimos. O índice de acidentes de trabalho é elevado, tendo alcançado cerca de 30% dos trabalhadores.

Há diversas outras pesquisas a respeito. Dentre elas, merece especial destaque, para fins de aproveitamento dos dados coletados, a desenvolvida por Ludmila Costhek Abílio, a partir de entrevistas em profundidade e questionários, contemplando trabalhadores de diversas plataformas digitais e comparando os resultados com índices oficiais disponíveis (em particular, RAIS e PNAD contínua).³⁴

Também merece atenção o relatório elaborado pelo grupo Fairwork Brasil, “Fairwork Brasil 2021: Por Trabalho Decente na Economia de Plataformas”, voltado à análise de como as principais plataformas digitais se relacionam com os princípios do trabalho decente. Numa escala de pontuação de 0 a 10, as plataformas iFood e 99 obtiveram 2, a Uber, 1, e as demais (Get Ninjas, Rappi e Uber Eats), 0.³⁵

Todos esses aspectos, percepções e observações devem ser levados em consideração na proposta de regulamentação do trabalho por plataformas digitais.

³³ FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira (coord). “Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil”. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Economia. *NEC – Núcleo de Estudos Conjunturais. Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global*. Agosto de 2020(p. 8-9; 13-15, 17, 22-23 e 35). Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/levantamento-sobre-o-trabalho-dos-entregadores-por-aplicativos-no-brasil/>. Acesso em 11 de novembro de 2021.

³⁴ Cf. ABÍLIO, Ludmila Costhek. “Perfis e trajetórias ocupacionais”. MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (orgs.). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. UFPR – Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022 (eletrônico), p. 127-165.

³⁵ O relatório pode ser consultado em <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em 27.7.2022.

II. 3. A necessidade de regulamentação jurídica e os modelos de Portugal e Espanha

O surgimento de novas atividades laborais, de outras profissões e de incontáveis demandas relacionadas ao trabalho humano, constitui movimento permanente no quadro de uma estrutura histórica de longa duração, representada pelo sistema capitalista de produção.

A proliferação de relações de trabalho mais amplas que as clássicas relações de emprego decorre das mutações em curso no modo de produção capitalista. Nesse quadro, dentre os desafios postos à doutrina do Direito do Trabalho, se encontra justamente o de ampliar o arcabouço de proteção jurídica, tendo como eixo o primado da constituição democrática.

O que se poderia denominar de cidadania regulada tensiona os dados do presente, isso porque longe de uma sociedade do emprego, nota-se a reformulação do mercado de trabalho com emergência de situações laborais não necessariamente inseríveis nas situações-tipo de um contrato específico.³⁶

O denominado Trabalho 4.0 ou o Trabalhador 4.0 seria um cidadão sem direitos no campo regulatório laboral?

É inegável que, para situações de insegurança e mudanças de supostos consensos jurídicos, é relevante o marco regulatório legislativo. Então, de fato, há um papel a ser desempenhado, com a emergência de novas formas de trabalho, pelo legislador constituído.

Na atualidade brasileira e mundial, o trabalho por aplicativos apresenta notável crescimento. Iniciado com serviços de transporte individual urbano, vem se ampliando para diversas outras atividades, somando investimentos e fazendo crescer o contingente de pessoas diretamente envolvidas e dependentes desse trabalho, para seu sustento e de suas famílias.

De um lado, a falta de normas diretamente aplicáveis às relações promove inegável insegurança jurídica aos empreendedores, o que já é sentido em demandas judiciais e formações de passivos. A ausência de definição faz promover desníveis

³⁶ Essas ideias foram desenvolvidas em PORTO, Noemia Aparecida Garcia. “Novas estruturas de proteção ao trabalho”. *Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social*, v. 3, n. 5, p. 18-34, jul. 2021 (Disponível em: <<http://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/331>>. Acesso em: 17 set. 2021).

artificiais de condições para competição empresarial, vez que há diferentes avaliações sobre o nível de benefícios a serem aplicados aos trabalhadores.

De outro, o mesmo limbo legislativo vem levando à não observância de padrões mínimos de saúde, segurança e outros compromissos genericamente assegurados na Carta Constitucional em favor do cidadão que necessita de trabalho.

A necessidade de regulamentação do trabalho por plataformas digitais se configurou ainda mais premente em face da decretação do Estado de Calamidade Pública (Decreto nº 06/2020), por conta da pandemia do novo coronavírus (covid-19). Trata-se de fenômeno que ampliou sobremaneira a utilização de serviços de aplicativos e fez aumentar o número de pessoas envolvidas nesses trabalhos. Assume-se que esse crescimento não recuará mesmo após a pandemia, considerando os efeitos de uma mudança de hábito e de cultura no consumo brasileiro.

As demandas por proteção revelam que estão recolocados, no novo mundo do trabalho, velhos dilemas sobre a proteção jurídica que possa ser indutora de igualdade. A questão se desdobra, então, sobre a regulação jurídica adequada para o trabalho por plataformas digitais.

Oliveira, Carelli e Grillo apontam quatro alternativas de respostas do Direito do Trabalho para o labor prestado por plataformas digitais. A primeira – e rejeitada de plano pelos autores – é a de não aplicação da regulação trabalhista, de modo que as relações jurídicas entre prestadores e plataformas seriam disciplinadas pelo Direito Civil. A segunda é a incidência das normas juslaborais, mas com a necessidade de elaboração de uma nova legislação, ao fundamento de inadequação da existente. Além disso, essa alternativa sinaliza o estabelecimento de uma proteção intermediária, semelhante à parassubordinação italiana. A terceira possibilidade envolve o reconhecimento de que se cuida de uma relação laboral nova, mas todos os direitos trabalhistas devem ser garantidos, de modo similar à normativa do trabalho avulso. Por fim, a quarta opção seria a aplicação da legislação juslaboral nos exatos termos definidos na CLT, que conceitua empregado e empregador em seus artigos 2º e 3º e alude, no art. 6º, à subordinação jurídica exercida por meios telemáticos ou informatizados.³⁷

Para as “plataformas digitais puras”, os autores propõem a aplicação da

³⁷ Ver OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2626-2627.

disciplina do trabalho avulso, com reconhecimento dos direitos laborais naquilo em que aplicáveis.³⁸ Já no caso das “plataformas híbridas”, sugerem que a legislação trabalhista atual é suficiente e adequada para a regulação dessas relações jurídicas. Afinal, classificar os trabalhadores por plataformas “como ‘dependentes’ ou subordinados ‘telematicamente’ é captar que a pequena liberdade de ativação ou desativação não altera um sistema de trabalho dirigido econômica e tecnologicamente pela plataforma”.³⁹

Cada opção de regulamentação (ou mesmo de não regulamentação) implica riscos, que devem ser considerados.⁴⁰

No desenvolvimento do projeto de extensão, foram analisados mais de cem projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional.⁴¹ O exame realizado pelo grupo que conduziu a pesquisa levou às seguintes observações:

- não há uniformidade, nos inúmeros projetos de lei, sobre como classificar ou definir o trabalho por plataformas digitais e os respectivos trabalhadores. Tampouco há uma definição das plataformas digitais, bem como diferenciações entre os diversos tipos de plataformas – é o que se verifica, por exemplo, no PL 3748/2020, que refere à figura do “trabalho sob demanda” e à da “plataforma de serviços”, sem nenhuma clareza quanto aos seus contornos e definições. Foi possível identificar também uma confusão conceitual, em termos jurídicos, sobre a definição de trabalho habitual e a noção jurídica de não-eventualidade, prevista no art. 3º da CLT – vide, por exemplo, o PL 6015/2019. Ou seja, *nenhum projeto examinado apresenta uma consolidação dos conceitos envolvidos no trabalho por plataformas digitais;*

- diversos projetos de lei propõem o reconhecimento do vínculo de emprego (como o citado PL 6015/2019), mas, mesmo os que partem da premissa da autonomia dos trabalhadores, identificam a vulnerabilidade desses últimos e um cenário de insegurança jurídica (é o caso do já mencionado PL 3748/2020). *Essa constatação apontou para a necessidade de se pensar direitos a serem garantidos mesmo nos casos*

³⁸ A Constituição garante a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (art. 7º, XXXIV).

³⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2629. No mesmo sentido, cf. CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. “O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência”. *Revista Valore*, Volta Redonda, 5, 2020, p. 223-225.

⁴⁰ Ver, a respeito, LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do ‘breque dos apps’”. *REJUR (Revista Jurídica da UFRSA)*, Mossoró, v. 4, n. 8, jul/dez. 2020, p. 72-93

⁴¹ A relação dos projetos de lei examinados consta do Anexo I deste relatório.

em que o trabalhador é registrado como MEI, justamente para evitar uma fuga à aplicação da lei por meio desse artifício;

- alguns projetos revelam preocupação com limitação da jornada, matérias de saúde (como acidentes laborais, por exemplo), fornecimento de equipamentos de proteção e seguro por invalidez temporária ou permanente (vide, a respeito, o PL 5795/2019). Nesse sentido, o PL 2355/2021, por exemplo, propõe estipular condições mínimas de labor, como a disponibilização de instalações adequadas, com água potável, sanitários, sala de apoio e descanso e espaço de estacionar;

- certos projetos, como o PL 4172/2020 e o PL 3748/2020, buscam estabelecer garantias contra bloqueios dos trabalhadores pelas plataformas digitais, de modo a assegurar transparência quanto aos motivos adotados pelas plataformas. *Essa constatação chama atenção para a necessidade, na aplicação de sanções e penalidades, de observância dos direitos fundamentais ao devido processo legal (substantivo) e ao direito à ampla defesa;*

- há a intenção de estipular um salário mínimo para o trabalho por plataformas digitais (como consta do PL 3748/2020);

- não há uma resposta concreta para o tratamento do trabalho prestado a múltiplas plataformas digitais;

- em geral, os projetos de lei não abordam o tema dos direitos coletivos dos trabalhadores, como liberdade sindical, negociação coletiva e greve. Tão somente o PL 4172/2020 contempla uma garantia desses direitos, embora o PL 3748/2020 preveja, de forma vaga, a aplicação ao “trabalho sob demanda” do Título VI da CLT (que trata da negociação coletiva).

Em linhas gerais, talvez o aspecto mais decisivo identificado a partir do exame dos projetos de lei seja a falta de clareza conceitual acerca do trabalho por plataformas digitais. Embora as propostas legislativas busquem garantir diversos direitos fundamentais, não há um foco claro quanto aos destinatários desses direitos, na medida em que os projetos não buscam definir, com o mínimo de precisão, as relações de trabalho a que se referem.

Em 2018, Portugal criou a “Lei Uber”. A Lei n. 45/2018 traz a figura do transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica (TVDE). Algumas das características principais desse regime jurídico são: visa a organizar e estabelecer um regime jurídico próprio da atividade individual, de forma que seja

remunerada e que ocorra em veículos descaracterizados; intermediação entre os motoristas e a plataforma digital (sugerem que os motoristas serão meros prestadores de serviço), o que gera como problema uma tentativa de “terceirizar” o trabalho exercido pelo motorista; aumenta a dificuldade de comunicação entre o motorista com a plataforma digital; cria-se um novo problema de regulamentação, pois serão quatro agentes nessa relação jurídica; até que ponto iria a atuação do TVDE para intermediar conflitos com a plataforma?; cria relações entre motorista e plataforma, entre motorista e TVDE e entre motorista e passageiro (sendo que nas duas primeiras, a relação é mais direta e formal).⁴²

O ordenamento jurídico espanhol propicia também um interessante parâmetro comparativo. Chama atenção a promulgação, em 28 de setembro de 2021, da Lei nº 12, que modificou o Estatuto dos Trabalhadores para garantir direitos trabalhistas às pessoas dedicadas à divisão (*reparto*) no âmbito das plataformas digitais.

O preâmbulo da Lei espanhola destaca uma fórmula de compatibilidade que busca garantir que a revolução tecnológica produza efeitos positivos de forma equitativa e resulte em progresso para a sociedade como um todo. Afinal, “um mercado de trabalho com direitos é garantia de uma sociedade moderna, assentada na coesão social, que avança democraticamente; um mercado centrado nas pessoas, que converte seu tecido produtivo em menos volátil e mais resiliente diante das mudanças”.⁴³

Também no preâmbulo é indicado que a nova lei incorpora os parâmetros firmados pelo Tribunal Supremo em decisões acerca do trabalho por plataformas digitais, decisões essas fundadas na prevalência do princípio da realidade (equivalente ao que, no direito do trabalho brasileiro é denominado princípio da primazia da realidade sobre a forma) e na necessidade de se adaptar os requisitos de dependência e alienidade (*ajenidad*) ao contexto presente. Com efeito, desde 1979, o Tribunal Supremo havia

⁴² É importante ressaltar que o passageiro, quando solicita uma viagem pelo aplicativo, não escolhe o motorista. Há certa impessoalidade pois não se está em busca de uma pessoa específica para exercer a atividade, mas daquela que o app vai direcionar. Além disso, por mais que as plataformas visem reforçar a ausência de impessoalidade na relação jurídica, o trabalho desempenhado pelo motorista deverá seguir uma série de diretrizes impostas pela empresa (que são diretas e o critério de julgamento não possui transparência). Vale notar que, para o cliente, há a relação de impessoalidade, mas esta não se estende para a relação motorista e app. Cf, sobre a lei portuguesa, AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. “A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relações e presunções”. *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, 2019, pp. 48-78.

⁴³ ESPANHA. Jefatura del Estado. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado* de 29.9.2021 (tradução livre).

afirmado, em sentença, que o requisito da dependência não exige uma “subordinação absoluta”, mas, tão somente a inserção no círculo de direção, organização e disciplina da empresa. E, na sociedade pós-industrial, as inovações tecnológicas permitiram a utilização de sistemas digitalizados de controle da prestação de serviços. A Corte, partindo, então, dessas premissas, analisou, no caso concreto, a relação entre a plataforma digital (*plataforma de reparto*) e o trabalhador, reiterando que as faculdades empresariais de direção, controle e organização da atividade e, por conseguinte, as características de dependência e alienidade (*ajenidad*), podem se mostrar, na realidade, de formas diferentes às clássicas, manifestando-se de forma indireta ou implícita, por meio da gestão algorítmica das condições de trabalho ou do serviço prestado.⁴⁴

A Lei nº 12/2021 estabelece, nesse sentido, a presunção de relação de emprego (*presunción de laboralidad*) no âmbito das plataformas digitais de entregas (*plataformas digitales de reparto*), nos seguintes termos:

Por aplicação do estabelecido no artigo 8.1, se presume incluída no âmbito desta lei a atividade das pessoas que prestam serviços retribuídos consistentes na divisão (*reparto*) ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por parte de empregadoras que exercem as faculdades empresariais de organização, direção ou controle de forma direta, indireta ou implícita, mediante a gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, por meio de uma plataforma digital. Esta presunção não afeta o previsto no artigo 1.3 da presente norma.⁴⁵

A nova lei é coerente com as observações teóricas aqui apresentadas. Isso porque

⁴⁴ Cf., novamente, o preâmbulo da lei (ESPAÑA. Jefatura del Estado. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado* de 29.9.2021).

⁴⁵ No original: “por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma” (ESPAÑA. Jefatura del Estado. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado* de 29.9.2021 – tradução livre). O art. 8.1 do Estatuto dos Trabalhadores presume a existência de contrato de trabalho (isto é, relação de emprego) entre toda pessoa que preste um serviço por conta e dentro do âmbito de organização e direção de outra e aquela que recebe o serviço em troca de uma retribuição àquela. O art. 1.3 do Estatuto, por sua vez, define relações de trabalho que estão excluídas de seu âmbito de aplicação. Assim, a legislação espanhola estabelece a presunção de existência da relação de emprego, no trabalho por plataformas digitais, devendo-se observar a primazia da realidade, como indicado no preâmbulo da Lei nº 12/2020.

a lei explicita que a *plataforma digital não é uma atividade em si, mas, sim, uma forma de organização e exercício das faculdades e prerrogativas empresariais – o que revela, ainda, como é inverossímil a ideia de que empresas como Uber, Rappi, iFood, entre outras, que garantem e prestam um determinado serviço, seriam simples intermediadoras.*⁴⁶

Nas entrevistas realizadas com o presidente do Sindicato dos Motoboys do DF e o da AMAE-DF, foi possível observar o anseio por uma regulamentação da atividade, isto é, do trabalho empreendido por plataformas digitais. A regulamentação é importante para conferir conhecimento aos direitos por parte desses trabalhadores, bem como para se evitar o labor na informalidade.⁴⁷

Observou-se nas falas dos entrevistados que a questão da regulamentação envolve, entre outros aspectos, a melhoria da contraprestação pelo trabalho, o fornecimento de equipamentos de proteção e suporte para a realização das atividades (como banheiro), a redução dos riscos de acidentes (com amparo pelo INSS, com rejeição da ideia do fundo proposto – e controlado – pelo iFood) e transparência e clareza no processo de desligamento (como um contrato prévio da plataforma com o entregador e gradação de penalidades).

É importante identificar a constatação de que, segundo um dos entrevistados, é uma falácia a “mídia dos aplicativos” sobre o empreendedorismo, segundo a qual o entregador seria “o gerente de si mesmo” e que o leva a acreditar “que é realmente o dono do negócio”. Além disso, também foi apontada a necessidade de profissionalização para o exercício da atividade, como a exigência de cursos (direção defensiva e segurança básica) e vistoria do veículo, como formas de reduzir acidentes evitar desligamentos em que casos em que o serviço não foi corretamente realizado.⁴⁸

II. 4. Proposta de anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas

⁴⁶ O ordenamento jurídico brasileiro contempla princípios e regras semelhantes ao espanhol. Os artigos 2º e 3º da CLT definem, respectivamente, empregado e empregador; já o art. 6º da CLT contém previsão similar à resultante da Lei nº 12/2020, na Espanha. Vale conferir: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (destaque acrescido). A disposição do parágrafo único do art. 6º da CLT abrange, como se percebe, a gestão empresarial por algoritmo.

⁴⁷ Ambos aspectos foram destacados por Abel Santos, presidente da AMAE-DF, em 22.4.2022.

⁴⁸ Referência feita também pelo presidente da AMAE-DF.

digitais

Compilado e reunido o material teórico, legislativo e social, o grupo se dedicou à elaboração e discussão da proposta de anteprojeto de marco regulatório.⁴⁹ O resultado segue no Anexo I.

III. Anexos

- Proposta de anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas digitais (Anexo I);
- Relação de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional (Anexo II)
- Termo de consentimento utilizado na realização das entrevistas (Anexo III);
- Atas das reuniões virtuais (Anexo IV).

Aspectos Positivos:

O desenvolvimento do projeto de extensão envolveu a aplicação de conhecimento interdisciplinar, em especial das áreas do Direito, da Sociologia e da Economia. No campo do Direito, o projeto articulou saberes do Direito Constitucional, Direito do Trabalho e Direitos Humanos.

O projeto de extensão também apontou, em especial para os discentes, a possibilidade de realizar pesquisa voltada a interferir na realidade, particularmente quanto à discussão político-parlamentar e social-trabalhista. Propiciou, assim, a articulação de conhecimento teórico (desenvolvido de acordo com as leituras de texto e discussões, como indicadas acima), com a investigação da atuação parlamentar (com pesquisa e compilação de projetos de lei, que permitiram identificar os motivos e as formas de atividade do Congresso Nacional) e o contato com (parcela) (d)a sociedade civil organizada (por meio das tentativas de contato, pesquisas em mídias sociais e entrevistas com entidades representativas dos trabalhadores por plataformas digitais), com o objetivo de entregar à sociedade, por meios de suas instituições formais (no caso, o Congresso Nacional), uma proposta de anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas digitais.

O projeto de extensão alcançou boa parte dos resultados esperados, na medida em que levou à interlocução entre professores e discentes com representantes dos trabalhadores; à elaboração de relatório que auxilie os diretamente interessados, e também parlamentares, a compreender e a discutir, de forma qualificada, as diversas iniciativas legislativas que pretendem orientar o futuro dessa forma de trabalho; e a consolidação de uma proposta de anteprojeto de lei para futura apresentação formal e tramitação no Congresso Nacional.

⁴⁹ Também foi utilizada, para fins de referência e consulta, a Proposta de Consolidação de Projetos de Lei sobre Trabalhos por Plataformas Digitais, elaborada em dezembro de 2020 pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

Dificuldades encontradas:

Uma primeira dificuldade encontrada para o desenvolvimento do projeto e atingimento integral dos resultados foi o tempo. O material a ser reunido, compilado e trabalhado se mostrou maior do que o grupo havia vislumbrado de início. Os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional são em número superior a cem. Da mesma forma, havia uma gama considerável de países a pesquisar para fins de comparação sobre o modelo de regulamentação do trabalho por plataformas digitais. Disso resultou, a propósito, a redução a dois países para essa finalidade – Portugal e Espanha.

Outra dificuldade, como já indicado acima no relatório, foram os contatos com as entidades e os coletivos representantes dos trabalhadores por plataformas digitais. Houve problemas com os agendamentos feitos com os representantes dos trabalhadores – como desmarcações de última hora e contatos que não foram respondidos. Houve problemas de agenda e a pluralidade de coletivos impedia, em determinadas hipóteses, a identificação de outros grupos efetivamente representativos. Algumas associações ainda estavam em processo de formação.

No caso das plataformas digitais, informações obtidas com outros pesquisadores, no sentido de que não atendiam pedidos de entrevista para fins acadêmicos, somadas às dificuldades e ao tempo gasto nas tentativas de contato com as representações dos trabalhadores, levaram o grupo a se concentrar nas notícias disponíveis na imprensa e nos próprios sítios das plataformas digitais na internet.

Cumprimento do Cronograma no período / Resultados atingidos:

Como se verifica pela descrição das atividades e do desenvolvimento do projeto, o cronograma foi parcialmente observado, diante do tempo gasto – significativamente maior do que o planejado – nas tentativas de contato com as entidades representativas dos trabalhadores por plataformas digitais. Como resultado, houve prejuízo no que diz respeito ao objetivo de realizar reuniões com representações parlamentares para fins de apresentação da proposta de anteprojeto. Não obstante, segundo já apontado acima, o projeto de extensão alcançou boa parte dos resultados esperados, na medida em que levou à interlocução entre professores e discentes com representantes dos trabalhadores; à elaboração de relatório que auxilie os diretamente interessados, e também parlamentares, a compreender e a discutir, de forma qualificada, as diversas iniciativas legislativas que pretendem orientar o futuro dessa forma de trabalho; e a consolidação de uma proposta de anteprojeto de lei para futura apresentação formal e tramitação no Congresso Nacional.

Sugestões / outras observações:

O projeto de extensão tem potencial para se desdobrar em outros aspectos e pesquisas. Cabe o aprofundamento da pesquisa sobre as entidades representativas dos trabalhadores por plataformas digitais. Além disso, com mais tempo, também seria pertinente a realização de tentativas formais de contato com as plataformas digitais. Outra dimensão que poderia ser explorada é acrescer a jurisprudência trabalhista internacional como fator de comparação com os resultados da pesquisa.

<u>Apresentação da atividade em eventos:</u>	
Eventos	Período
Não houve, até o momento, a apresentação dos resultados do projeto de extensão em eventos. Não obstante, ainda há a possibilidade de apresentação de artigo e pôster no Congresso do CONPEDI, em outubro (Encontro Internacional) e novembro (Nacional) de 2022.	
3. EQUIPE TÉCNICA DO PROJETO	
3.1 Docentes e Técnicos envolvidos	
Nome	Professor Doutor Ricardo Machado Lourenço Filho (IDP)
Atividades Realizadas	Coordenação de todas as atividades do projeto
Nome	Professora Doutora Noemia Aparecida Garcia Porto (IDP)
Atividades Realizadas	Pesquisa, coordenação e condução de reuniões, de discussões teóricas e práticas e elaboração de amplo material relativo ao desenvolvimento do projeto de extensão. Participou de todas as etapas de desenvolvimento do projeto de extensão.
3.2 Bolsista	
Nome	Francisco José Tavares Rocha (discente – IDP)
Atividades Realizadas	Participou de todas as etapas de desenvolvimento do projeto, a saber, leituras e discussões teóricas, pesquisa sobre os projetos de lei, realização de tentativas de contato e entrevistas com representantes de entidades e coletivos de trabalhadores por plataformas digitais, compilação de informações obtidas nas pesquisas, mapeamento das manifestações de trabalhadores e entidades representantes nas mídias sociais e imprensa, discussão ativa na elaboração do anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas digitais. Também assumiu atividades que envolviam interlocução com a instituição de ensino, sobretudo no que diz respeito à reserva de salas para reuniões virtuais e utilização da plataforma Zoom.
3.3 Voluntários	
Nome	Samanta Barbosa Tiveron (discente – IDP)
Atividades Realizadas	Participou de todas as etapas de desenvolvimento do projeto, a saber, leituras e discussões teóricas, pesquisa sobre os projetos de lei, realização de tentativas de contato e entrevistas com representantes de entidades e coletivos de trabalhadores por plataformas digitais, compilação de informações obtidas nas pesquisas, mapeamento das manifestações de trabalhadores e entidades representantes nas mídias sociais e imprensa, discussão ativa na elaboração do anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas digitais.

Nome	Gabriella Camilo de Oliveira (discente – IDP)
Atividades Realizadas	Participou de todas as etapas de desenvolvimento do projeto, a saber, leituras e discussões teóricas, pesquisa sobre os projetos de lei, realização de tentativas de contato e entrevistas com representantes de entidades e coletivos de trabalhadores por plataformas digitais, compilação de informações obtidas nas pesquisas, mapeamento das manifestações de trabalhadores e entidades representantes nas mídias sociais e imprensa, discussão ativa na elaboração do anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas digitais.
Nome	Ana Beatriz Soares (discente – IDP)
Atividades realizadas	Participou de todas as etapas de desenvolvimento do projeto, a saber, leituras e discussões teóricas, pesquisa sobre os projetos de lei, realização de tentativas de contato e entrevistas com representantes de entidades e coletivos de trabalhadores por plataformas digitais, compilação de informações obtidas nas pesquisas, mapeamento das manifestações de trabalhadores e entidades representantes nas mídias sociais e imprensa, discussão ativa na elaboração do anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas digitais.
Nome	Gabrielle Alves de Paula (discente – IDP)
Atividades realizadas	Participou de todas as etapas de desenvolvimento do projeto, a saber, leituras e discussões teóricas, pesquisa sobre os projetos de lei, realização de tentativas de contato e entrevistas com representantes de entidades e coletivos de trabalhadores por plataformas digitais, compilação de informações obtidas nas pesquisas, mapeamento das manifestações de trabalhadores e entidades representantes nas mídias sociais e imprensa, discussão ativa na elaboração do anteprojeto de marco regulatório do trabalho por plataformas digitais.

OBS: foram anexadas as atas das reuniões do grupo, com a certificação, pelo professor coordenador, das presenças. Também é importante mencionar que a equipe responsável pelo projeto organizou um grupo virtual, com todos os integrantes, para troca de mensagens e material, no aplicativo whatsapp, o que permitiu, ainda, a tomada de decisões rápidas sobre o andamento e a organização do projeto.

Brasília, 29 de julho de 2022.

Ricardo Machado Lourenço Filho
Professor Coordenador do Projeto

Gerência acadêmica