

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**GABRIEL CHIUSOLI RUSCITO**

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO POR *CROWDSOURCING*  
ESPECÍFICAS E O EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL**

**FRANCA**

**2021**

**GABRIEL CHIUSOLI RUSCITO**

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO POR *CROWDSOURCING*  
ESPECÍFICAS E O EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do Trabalho  
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**FRANCA**

**2021**

R951e Ruscito, Gabriel Chiusoli  
A exploração do trabalho por crowdsourcing específicas e o equilíbrio labor-ambiental / Gabriel Chiusoli Ruscito. -- Franca, 2021  
82 f. : tabs.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) -  
Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências  
Humanas e Sociais, Franca  
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. Meio ambiente do trabalho. 3.  
Precarização do trabalho. 4. Aplicativos móveis. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

**GABRIEL CHIUSOLI RUSCITO**

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO POR *CROWDSOURCING*  
ESPECÍFICAS E O EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Presidente:** \_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**1º Examinador:** \_\_\_\_\_

**2º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Franca, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.**

## **AGRADECIMENTOS**

Este trabalho tem origem na pesquisa de graduação junto ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/Unesp – Edital 04/2019), intitulada “A institucionalização da informalidade no meio ambiente do trabalho brasileiro por meio de tecnologias disruptivas na modernidade líquida pós crise de 2008”, desenvolvida pelo discente Gabriel Chiusoli Ruscito, do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus Franca (SP), da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), sob orientação do Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, no período de 01/08/2019 a 31/07/2020, devidamente aprovada em 18/11/2020. Dessa forma, não poderia deixar de agradecer à agência de fomento, que, em tempos sombrios, continua acreditando na educação enquanto raio de sol. Meu mais sincero obrigado.

*“Nas relações entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, a liberdade escraviza e a lei liberta.”*

*Jean-Baptiste-Henri Dominique Lacordaire  
(1802-1861)*

RUSCITO, Gabriel Chiusoli. **A exploração do trabalho por *crowdsourcing* específicas e o equilíbrio labor-ambiental**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 82 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

## RESUMO

A legislação trabalhista brasileira, ao longo de seu cíclico caminhar, não acompanhou (ou tardou a acompanhar) as adaptações do trabalho e do meio ambiente do trabalho. Em decorrência disso, observam-se lacunas legislativas quanto ao trabalho executado por meio de plataformas digitais, em especial, das *crowdsourcing* específicas. Sem regulamentação ou qualquer amparo legislativo, a discussão sobre os direitos e as condições laborais desses trabalhadores, até então, resume-se ao Judiciário, cujas decisões ainda são esparsas e controversas. O objetivo do presente trabalho é analisar a realidade fático-jurídica brasileira quanto às formas de trabalho exploradas por meio de tecnologias disruptivas, rompendo com qualquer perspectiva fragmentada de proteção jurídica do trabalhador quando da inserção dos algoritmos ao meio ambiente laboral. À luz do Direito do Trabalho, busca-se analisar o recente processo de “atomização” do mercado de trabalho, especialmente sob a égide das novas tecnologias disruptivas ignoradas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), pela Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019), pelas Medidas Provisórias de manutenção do emprego e da renda editadas em tempos de pandemia (v.g. nºs 927, 936 e 946, todas de 2020), e tantas outras inovações [involuções] juslaborais que se quedaram inertes nesse tocante. Confronta-se, pois, a clássica concepção do trabalho, como medida de inclusão econômica, social e cultural, com o crescente processo de “algoritmização” do labor e, a partir dessa contraposição, revisitam-se os conceitos e a aplicabilidade dos requisitos da “pessoalidade”, “não eventualidade”, “onerosidade”, “subordinação” e, por conseguinte, da “relação de emprego”. Ainda, examina-se a possibilidade de se harmonizar os interesses sociais (laborais) e econômicos (patronais/empresariais) dessa realidade. O presente trabalho tem natureza exploratória e descritiva e adota, como método de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (v.g. artigos, legislação, doutrinas, conteúdos recuperados de sítios eletrônicos, dissertação, jurisprudência, enunciados de Súmula, etc.); mesclando, como método de abordagem, o dedutivo e o indutivo, buscando analisar o recente processo de “atomização” do mercado de trabalho, especialmente sob o prisma das novas

tecnologias disruptivas – *crowdsourcing* específicas – ignoradas pelo Legislador, bem como os possíveis impactos labor-ambientais advindos da *inertia deliberandi*, principalmente pela lente da pandemia de COVID-19; busca, ainda, examinar a importância e o papel das moderadoras de aplicativos no mercado de trabalho contemporâneo e, por fim, como sopesar os interesses econômicos e sociais atinentes ao tema e possíveis alternativas para se efetivar o equilíbrio do meio ambiente do trabalho com vistas à dignidade do trabalhador.

**Palavras-chave:** *crowdsourcing* específicas; Direito do Trabalho; meio ambiente do trabalho; plataformas digitais.

RUSCITO, Gabriel Chiusoli. **The exploitation of labor by specific crowdsourcing and the labor-environmental balance.** Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2021. 82 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

### **ABSTRACT**

Brazilian labor legislation, along its cyclical path, did not follow (or it was slow to follow) the adaptations of work and the labor-environment. As a result, there are legislative gaps regarding the work performed through digital platforms, in particular, specific crowdsourcing. Without regulation or any legislative support, the discussion about the rights and working conditions of these workers, until then, comes down to the Judiciary, whose decisions are still sparse and controversial. The aim of this paper is to analyze the Brazilian factual-legal reality regarding the forms of work explored through disruptive technologies, breaking with any fragmented perspective of legal protection for workers when the algorithms are inserted into the labor-environment. In the light of Labor Law, we seek to analyze the recent process of “atomization” of the labor market, especially under the aegis of the new disruptive technologies ignored by the Labor Reform (Law nº 13.467/2017), by the Law of Economic Freedom (Law nº 13.874/2019), for the Provisory Act for the maintenance of employment and income edited in times of pandemic (e.g. 927, 936 and 946, all of 2020), and so many other innovations [involutions] that were inert in this regard. Therefore, the classic conception of work is confronted, as a manner of economic, social and cultural inclusion, with the growing process of “algorithmization” of work and, from this opposition, the concepts and applicability of requirements are revisited “personality”, “non-eventuality”, “onerosity”, “subordination” and, therefore, “employment relationship”. Still, the possibility of harmonizing the social (labor) and economic (employers/business) interests of this reality is examined. This work has an exploratory and descriptive nature and adopts, as a method of procedure, the technique of bibliographic research in published materials (e.g. articles, legislation, doctrines, sites, dissertation, jurisprudence, precedent/ruling, etc.); mixing, as a method of approach, the deductive and the inductive, seeking to analyze the recent process of “atomization” of the labor market, especially from the perspective of new disruptive technologies - specific crowdsourcing - ignored by the Legislator, as well as the possible labor-environmental impacts arising from the deliberate inertia, mainly through the lens of the pandemic of COVID-19; it also seeks to examine the importance and role of application

moderators in the contemporary job market and, finally, how to balance the economic and social interests related to the theme and possible alternatives to effect the balance of the work environment with a view to dignity of the worker.

**Keywords:** digital platforms; Labor Law; specific crowdsourcing; Labor-environment.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>9</b>
<b>2 OBJETIVOS .....</b>	<b>13</b>
2.1 Objetivo geral.....	13
2.2 Objetivos específicos.....	13
2.3 Problematização.....	14
<b>3 MATERIAL E MÉTODOS .....</b>	<b>15</b>
<b>4 DA CLASSIFICAÇÃO ENCICLOPÉDICA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE INTERMEDIÇÃO DE SERVIÇOS .....</b>	<b>20</b>
4.1 <i>Marketplace</i> .....	20
4.2 Economia colaborativa.....	22
4.3 <i>Crowdsourcing</i> .....	23
<b>5 DA NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO ESTABELECIDADA ENTRE AS EMPRESAS MODERADORAS DE <i>CROWDSOURCING</i> ESPECÍFICAS E OS TRABALHADORES CADASTRADOS.....</b>	<b>26</b>
5.1 Dos requisitos da relação de emprego.....	26
5.2 Decisões meritórias paradigmáticas sobre o tema.....	29
5.3 Da interpretação da norma trabalhista .....	36
5.4 Considerações sobre a temática em outros ordenamentos jurídicos .....	43
5.5 Considerações sobre a produção normativa acerca da temática .....	45
<b>6 DOS IMPACTOS E DO PAPEL DAS <i>CROWDSOURCING</i> ESPECÍFICAS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO .....</b>	<b>47</b>
6.1 Do cenário pré-pandêmico .....	47
6.2 Do cenário pandêmico .....	52
6.3 Do cenário pós-pandêmico: perspectivas .....	55
6.4 Da antinomia imprópria: direitos fundamentais ao meio ambiente equilibrado e à livre iniciativa .....	56
<b>7 CONCLUSÃO.....</b>	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>72</b>

## 1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

Muito se discute, atualmente, sobre a desregulamentação das relações laborais e a flexibilização das normas trabalhistas e, por conseguinte, sobre a precarização das condições de trabalho. Em parte desse debate, muitas vezes restrito ao âmbito acadêmico, há aqueles que se insurgem com surpresa. Levantar-se em defesa do hipossuficiente é, de fato, louvável e digno de todo o apoio. Contudo, surpreender-se com a atual configuração do manto protetivo juslaboral beira a ingenuidade. Isso porque, a partir de uma análise superficial da caminhada histórica do Direito do Trabalho no Brasil, é fácil de se perceber que se trata de uma temática nova e em constante movimento, com destaque a sua ciclicidade/pendularidade.

Tal característica se deve à forte influência das fontes materiais na positivação [ou não positivação] das normas que regulam o trabalho humano. O Direito, principalmente o do Trabalho – social por excelência –, nada mais é que a materialização das vontades de seus tutelados e, dessa forma, na busca por conciliação entre conflitantes interesses obreiros e empresariais, vê-se, no cenário nacional, curtos momentos de expansão da proteção do trabalhador seguidos de intervenções estatais que tolgem pouco a pouco (às vezes não tão pouco assim) o amparo laboral.

Nessa senda, o arcabouço trabalhista tal como conhecemos floresceu da Era Vargas (décadas de 1930 e 1940), quando o ideário do *welfarestate* inspirou uma primeira tentativa de amparo econômico e social à população por parte do Estado (CARVALHO FILHO, 2012). Com o fim da escravidão e a substituição da mão de obra escrava pela imigrante, originaram-se no país diversos movimentos operários que, embebidos nas transformações europeias e impulsionados pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é membro fundador, forçaram o elastecimento do manto protetivo juslaboral. Assim, finalmente agrupou-se, em 1943, as esparsas legislações trabalhistas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e criou-se um órgão jurisdicional próprio, à época administrativo, a Justiça do Trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017).

De lá para cá, alguns momentos da história merecem destaque. O primeiro grande golpe que o arcabouço trabalhista sofreu foi na ditadura militar “[...] com as progressivas cassações, prisões e execuções de lideranças sindicalistas e fechamento de sindicatos” (SILVA, 2010, p. 52), ainda que amparadas num discurso demagogo.

Com a redemocratização, atinge-se no país o apogeu do Direito do Trabalho, atribuindo ao labor e ao emprego *status* de direito fundamental, “[...] incluídos no Capítulo II, ‘Dos Direitos Sociais’, do Título II, ‘Dos Direitos e Garantias Fundamentais’, ao passo que

nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social” (MARTINS, 2008, p. 10).

Nesse sentido,

[...] Ratifica esse entendimento a comparação dos textos constitucionais do artigo 136 da Constituição de 1937 com o artigo 6º da Constituição de 1988. Enquanto o texto da década de 30 estabelecia o trabalho com um dever social, a nossa última constituição é expressa ao afirmá-lo como direito social. (PAMPLONA FILHO; ROCHA, 2017, p. 421)

Após a crise da bolsa imobiliária, em 2008, o corpo social brasileiro (acompanhando uma tendência global) traumatizado com um Estado superprotetor tende a se apegar à emergente ideologia neoliberal que se espalha pelo ocidente. Atualmente, podem-se sentir os efeitos dessa escolha com a tendência reducionista da rede de proteção ao trabalho nas recém-aprovadas Lei nº 13.429/2017 – Lei da Terceirização; Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – (ALMEIDA, 2018); Lei nº 13.874/2019 – Lei da Liberdade Econômica; pela Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019 – Reforma da Previdência; e pelas alterações nas Normas Regulamentadoras (NRs) 1, 7 e 9.

Explica, Mauricio Godinho Delgado (2019), que,

Conforme se percebe, por intermédio da recente hegemonia articulada pelo neoliberalismo no Ocidente — deflagrada em fins dos anos de 1970 e décadas seguintes —, confere-se nova dimensão à crucial dualidade político-filosófica dos tempos modernos, expressada na antítese democracia “versus” autocracia. Contemporaneamente tende a se contrapor, pela clivagem neoliberalista, o Estado de Bem-Estar Social (fórmula que melhor consagrou as políticas sociais no mundo ocidental, inclusive o Direito do Trabalho, e especialmente a Democracia) e o modelo neoliberalista de hegemonia de mercado, em que o espaço para as políticas sociais tende a ser cada vez mais reduzido. (DELGADO, 2019, p. 164-165)

Ao paradigma de crise econômica, soma-se o da globalização da economia e o da Revolução Tecnológica que intensificou o processo de afastamento pessoal e liquidez das relações intersociais. Nesse sentido,

Se por um lado a Revolução das Tecnologias de Informação e Comunicação possibilitou modificar o conteúdo organizacional do trabalho, criando novas demandas, novas regras de produção, sociabilidade e sobrevivência, por outro, criou novas formas de agir, de pensar e de viver. Por essa razão, nas últimas décadas, diversas áreas do conhecimento têm se debruçado para estudar os impactos dos processos de modernização técnica e organizacional sobre o ser humano e, evidentemente, sobre a sua relação com o trabalho. (ALMEIDA, 2016, p. 803)

É nesse contexto em que se fala de “atomização” do trabalho. Em concepções globais e locais favoráveis, surgem novos modelos de empreendimento que se utilizam de contratações fronteiriças. Surge, então, uma inédita forma de trabalho, aquela realizada por meio de plataformas digitais, presente desde a disponibilização de fotos para *download* em bancos virtuais, até o transporte individual de pessoas (SIGNES, 2017).

Analisa-se, ora, as *crowdsourcing* específicas. Esse modo de empreender aglutina massas de trabalhadores especializados num ramo da atividade econômica e tomadores de serviços, criando uma relação de trabalho *sui generis* entre a moderada da plataforma e os obreiros cadastrados. Diante da inércia do legislador, passou-se a questionar qual seria a natureza jurídica dessa relação.

Enquanto não respondida a indagação acima posta, um mar de trabalhadores permanece aquém do manto protetivo trabalhista; subjugados a condições subumanas, nas quais dignidade e saúde – fundamentais e caros direitos às sociedades democráticas – são postas de lado em troca de alguns “reais por quilometro rodado”.

Diante disso, conforme afirma Norma Sueli Padilha (2013, p. 173-174):

[...] é imprescindível que se quebre qualquer visão fragmentada e isolada de proteção jurídica do trabalhador, principalmente diante dos riscos tecnológicos acrescidos ao ambiente de trabalho, que exigem a ampliação dos mecanismos criados historicamente pelo sistema trabalhista, ampliando a proteção da sua qualidade de vida no trabalho e pelo trabalho.

O que se pretende nesse trabalho – cuja natureza é exploratória e descritiva e adota, como método de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados; mesclando, como método de abordagem, o dedutivo e o indutivo – é a demonstração de que, mesmo excluídos da proteção celetista, esses trabalhadores titularizam direitos fundamentais. Ainda que não empregados, humanos são. A essa percepção, soma-se a necessidade de preservar o empreendimento das moderadoras de aplicativos.

Para tanto, analisar-se-á o recente processo de “atomização” do mercado de trabalho, especialmente sob o prisma das novas tecnologias disruptivas – *crowdsourcing* específicas – ignoradas pelo Legislador, bem como os possíveis impactos labor-ambientais advindos da *inertia deliberandi*, principalmente pela lente da pandemia de COVID-19; buscar-se-á, ainda, examinar a importância e o papel das moderadoras de aplicativos no mercado de trabalho contemporâneo e, por fim, como sopesar os interesses econômicos e sociais atinentes ao tema

e possíveis alternativas para se efetivar o equilíbrio do meio ambiente do trabalho com vistas à dignidade do trabalhador.

Precipuamente, para delimitar o objeto de estudo, cumpre diferenciar, sob o paradigma do interesse do usuário-consumidor em relação ao usuário-prestador nas plataformas digitais que conectam oferta à demanda, as diversas modalidades de plataformas digitais que permeiam o cotidiano humano.

Na sequência, analisar-se-á a natureza jurídica da relação estabelecida entre as empresas moderadoras de *crowdsourcing* específicas e os trabalhadores-cadastrados com base sentenças proferidas em Ações Cíveis Públicas (ACPs), ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região em desfavor de empresas que se utilizam dessa modalidade de trabalho e todas as decisões meritórias (desde que não estejam sob sigilo ou em segredo de justiça) proferidas pelas Cortes Superiores nacionais e que, efetivamente, enfrentaram o mérito acerca da natureza jurídica da relação estabelecida entre trabalhador e aplicativo até a data de fechamento do projeto desse trabalho (15 de março de 2021).

Esclarecida a crise de incertezas acima postas, passar-se-á à investigação dos impactos e do papel das *crowdsourcing* específicas no meio ambiente do trabalho em que esses trabalhadores são parte, analisando os riscos labor-ambientais em três marcos temporais: antes, durante e depois da pandemia de COVID-19.

Por fim, verificar-se-á que a realidade fática apresentada faz colidir interesses trabalhistas e empresariais, interesses ambos consubstanciados no texto constitucional como direitos fundamentais, sugestionando, de maneira não exauriente, algumas alternativas e necessidades na norma que se entende de necessária elaboração.

Presta-se o trabalho à demonstração de que, mesmo excluídos da proteção celetista, esses trabalhadores titularizam direitos fundamentais. Ainda que não empregados, humanos são. A essa percepção, soma-se a necessidade de preservar o empreendimento das moderadoras de aplicativos.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo geral

Analisar o recente processo de “atomização” do mercado de trabalho, especialmente sob o prisma das novas tecnologias disruptivas – *crowdsourcing* específicas – ignoradas pelo Legislador, bem como os possíveis impactos labor-ambientais advindos da *inertia deliberandi*, principalmente pela lente da pandemia de COVID-19; busca, ainda, examinar a importância e o papel das moderadoras de aplicativos no mercado de trabalho contemporâneo e, por fim, como sopesar os interesses econômicos e sociais atinentes ao tema e possíveis alternativas para se efetivar o equilíbrio do meio ambiente do trabalho com vistas à dignidade do trabalhador.

### 2.2 Objetivos específicos

a) Confrontar a clássica concepção do trabalho – como medida de inclusão econômica, social e cultural – com o crescente processo de “algoritmização” do labor humano, revisitando os conceitos dos requisitos da relação de emprego, quais sejam, “pessoalidade”, “não eventualidade”, “onerosidade” e “subordinação”;

b) Analisar, por um lado, a maneira pela qual o contratualismo fronteiro, advindo da inserção de tecnologias disruptivas no meio ambiente do trabalho – *crowdsourcing* específicas–, afeta (ou pode afetar) a saúde e segurança do trabalhador – principalmente frente aos novos desafios impostos pela pandemia de COVID-19 – e, por outro, a função social desse modelo de negócios frente à hodierna conjuntura socioeconômica nacional, como fenômeno ignorado pelas inovações legislativas nesta seara especial; e

c) Identificar marcadores comuns e tendências em sentenças proferidas em Ações Cíveis Públicas (ACPs), ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região em desfavor de empresas que se utilizam dessa modalidade de trabalho – decisões paradigmáticas escolhidas pelo vasto conteúdo probatório, fruto da reunião de diversos inquéritos civis por todo o país, juntado aos autos – e todas as decisões meritórias (desde que não estejam sob sigilo ou em segredo de justiça) proferidas pelas Cortes Superiores nacionais e que, efetivamente, enfrentaram o mérito acerca da natureza jurídica da relação entre trabalhador e aplicativo até a data de fechamento do projeto deste trabalho (15 de março de 2021), a fim de se examinar a possibilidade de se

harmonizar os interesses sociais (laborais) e econômicos (patronais/empresariais) dessa realidade.

### **2.3 Problematização**

a) A natureza jurídica da relação estabelecida entre as empresas moderadoras de *crowdsourcing* específicas e os trabalhadores cadastrados é de clássica relação de emprego (artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho)?

b) Com um olhar especial à nova realidade imposta pela pandemia de COVID-19, de que forma a inércia legislativa pode impactar na saúde e segurança do trabalhador cadastrado em *crowdsourcing* específicas?

c) Qual o papel das *crowdsourcing* específicas no mercado de trabalho brasileiro frente à hodierna conjuntura socioeconômica nacional?

### 3 MATERIAL E MÉTODOS

Método, como explicam Marconi e Lakatos (2021, p. 93), “[...] é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo de produzir conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. Reuniu-se, pois, neste trabalho, dois métodos de abordagem que, a princípio, podem parecer antagônicos, mas que utilizados em momentos distintos da pesquisa e para finalidades igualmente distintas atuam de maneira complementar, trazendo mais segurança às conclusões doravante expostas. Enquanto na pesquisa bibliográfica utiliza-se o método dedutivo, na pesquisa jurisprudencial, o indutivo. Isso porque, “Trabalhos mais sofisticados de jurisprudência tendem a apresentar o referencial teórico utilizado, o que geralmente se faz por meio da revisão bibliográfica pertinente ao assunto estudado empiricamente.” (PALMA; FEFERBAUM; PINHEIRO, 2019, p. 103).

Estruturou-se a pesquisa, em um frente, a partir do método de abordagem dedutivo, o qual, “[...] de acordo com a acepção clássica, é o método que parte do geral para o particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica” (GIL, 2019, p. 10). Dessa forma, a partir de premissas amplas acerca da clássica concepção de empregado e empregador, intencionou-se alcançar premissas particulares sustentadas pelo objetivo da presente investigação, quais sejam: delinear os impactos do advento das *crowdsourcing* específicas no meio ambiente laboral dos trabalhadores cadastrados, bem como, em atenção aos valores econômicos, sociais e culturais dessa relação, examinar a possibilidade de se harmonizar os interesses laborais e econômicos (ou empresariais) dessa realidade.

Lado outro, valeu-se do método indutivo, isto é, de “[...] um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal” (MARCONI; LAKATOS, 2021, p. 95), quando da pesquisa jurisprudencial, isto é, da análise de marcadores comuns e tendências em sentenças proferidas em Ações Cíveis Públicas (ACPs) ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região em desfavor de empresas que se utilizam dessa modalidade de trabalho – decisões paradigmáticas escolhidas pelo vasto conteúdo probatório, fruto da reunião de diversos inquéritos civis por todo o país, juntado aos autos – e todas as decisões meritórias (desde que não estejam sob sigilo ou em segredo de justiça) proferidas pelas Cortes Superiores nacionais e que, efetivamente, enfrentaram o

mérito acerca da natureza jurídica da relação entre trabalhador e aplicativo até a data de fechamento do projeto da pesquisa (15 de março de 2021), a fim de se examinar a possibilidade de se harmonizar os interesses sociais (laborais) e econômicos (patronais/empresariais) dessa realidade.

Ressalta-se a importância da justificação da escolha dos julgados, enquanto paradigmáticos, porquanto a

Pesquisa de jurisprudência não é um “catadão” de julgados aleatórios para defender o seu ponto de vista. Também não é analisar os julgados mais recentes de um determinado Tribunal para afirmar uma suposta orientação jurisprudencial. Tecer críticas ou elogios ao Tribunal a partir de um julgado específico, escolhido arbitrariamente, não pode ser considerado pesquisa de jurisprudência. (PALMA; FEFERBAUM; PINHEIRO, 2019, p. 101)

Nesse ponto, cumpre esclarecer a técnica de busca jurisprudencial adotada.

**(i) A natureza dos pronunciamentos judiciais analisados:** a busca inicial por pronunciamentos judiciais restringiu-se a decisões que efetivamente enfrentaram o mérito da questão, qual seja, a natureza jurídica da relação estabelecida entre trabalhador e aplicativo, aplicando os filtros “decisão”, “sentença”, “acórdão” ou equivalentes, quando o buscador oficial autoriza. Restam excluídos, portanto, do objeto de estudo, pronunciamentos meramente ordinatórios, como despachos e decisões que, pela essência do que se decide, não se imiscuem no mérito da demanda, como decisões em Embargos de Declaração (exceto se a decisão nos embargos possuir efeito modificativo) ou denegatórias em Agravo de Instrumento. Analisa-se, desta forma, decisões monocráticas, sentenças e acórdãos.

**(ii) Procedimento adotado quando da busca jurisprudencial em repertórios oficiais:** as buscas por decisões meritórias foram realizadas, todas, em repertórios oficiais de jurisprudência dos tribunais pesquisados<sup>1</sup>. Realizou-se a pesquisa pelas palavras, com o operador booleano “ou”, “aplicativo” ou “plataforma” ou “digital” ou “Uber” ou “Rappido” ou “iFood” ou “Loggi” ou “L4B”; seguido do operador booleano “e”, “subordinação”, requisito caracterizador do vínculo empregatício pelo qual, certamente, não se pode deixar de passar quando da análise de uma relação de trabalho para enquadrá-la (ou não) como relação de emprego. As empresas acima listadas (Uber, Rappido, iFood, Loggi e L4B) foram

---

<sup>1</sup>Repertório oficial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região: [https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/Repertório oficial do Superior Tribunal do Trabalho \(TST\):](https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/Repertório%20oficial%20do%20Superior%20Tribunal%20do%20Trabalho%20(TST):) <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>  
Repertório oficial do Superior Tribunal de Justiça (STJ): <https://scon.stj.jus.br/SCON/>  
Repertório oficial do Supremo Tribunal Federal (STF): <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>

escolhidas por serem líderes em seus microssistemas no mercado de aplicativos e litigantes habituais em demandas com este escopo, constatação essa feita em pesquisa anterior a qual, inclusive, deu origem a esse Trabalho de Conclusão de Curso<sup>2</sup>. Em relação à análise das decisões proferidas no bojo de Ações Civis Públicas (ACPs) ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região em desfavor de empresas que se utilizam dessa modalidade de trabalho, colocou-se, ainda, “Ação Civil Pública Civil” como filtro para fins de restringir a pesquisa. Por fim, adicionou-se, em todas as buscas, como filtro o marco temporal proposto (data de publicação até 15 de março de 2021).

**(iii) Leitura dinâmica e seleção dos julgados:** depois da “pesquisa por palavras” nos repertórios oficiais de jurisprudência dos tribunais pesquisados, realizou-se a leitura dinâmica das decisões encontradas, selecionando aquelas decisões meritórias que efetivamente enfrentaram o mérito da questão, qual seja, a natureza jurídica da relação estabelecida entre trabalhador e aplicativo.

Dos procedimentos acima detalhados, chegou-se à seguinte lista de processos, cujas decisões meritórias mais recentes (e de maior hierarquia) foram analisadas:

- a) Sentença proferida na Ação Civil Pública Civil nº 1001058-88.2018.5.02.0008 (TRT da 2ª Região, 8ª Vara do Trabalho de São Paulo);
- b) Sentença proferida na Ação Civil Pública Civil nº 1000100-78.2019.5.02.0037 (TRT da 2ª Região, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo);
- c) Acórdão em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (TST, 5ª Turma);
- d) Acórdão em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003 (TST, 4ª Turma);
- e) Acórdão em Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179 (TST, 4ª Turma); e
- f) Conflito de Competência nº 164544/MG, número único 0079952-10.2019.3.00.0000 (STJ, 2ª Seção).

Na ideia de complementariedade dos métodos elencados acima postos, busca-se uma maior aproximação do juízo de verossimilitude realizado neste estudo (e nas Ciências Sociais

---

<sup>2</sup>Pesquisa de Graduação junto ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/Unesp – Edital 04/2019), intitulada “A institucionalização da informalidade no meio ambiente do trabalho brasileiro por meio de tecnologias disruptivas na modernidade líquida pós crise de 2008”, desenvolvida pelo discente Gabriel Chiusoli Ruscito, do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus Franca (SP), da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), sob orientação do Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, no período de 01/08/2019 a 31/07/2020, devidamente aprovada em 18/11/2020.

de modo geral) com a verdade real vivenciada por aqueles que se ativam por *crowdsourcing* específicas. Como observado por Marconi e Lakatos (2021), o uso do método indutivo

Não deriva de seus elementos inferiores, enumerados ou provados pela experiência, mas permite induzir, de alguns casos adequadamente observados (sob circunstâncias diferentes, sob vários pontos etc.), e às vezes de uma só observação, aquilo que se pode dizer (afirmar ou negar) dos restantes da mesma categoria. Portanto, a indução científica fundamenta-se na causa ou na lei que rege o fenômeno ou fato, constatada em um número significativo de casos (um ou mais), mas não em todos. (MARCONI; LAKATOS, 2021, p. 100)

Em relação aos procedimentos, sem prejuízo de uso de outros métodos de procedimento, utilizou-se predominantemente a técnica de pesquisa bibliográfica, a qual

[...] abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, artigos científicos impressos ou eletrônicos, material cartográfico e até meios de comunicação oral: programas de rádio, gravações, audiovisuais, filmes e programas de televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritas de alguma forma.

[...]

Dessa forma, a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, visto que propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras. (MARCONI; LAKATOS, 2021, p. 212).

A pesquisa em materiais publicados, exemplificativamente, amparou a investigação quanto à abrangência da modalidade de trabalho qualificada – relação de emprego –, idealizada nos idos da década de 1940, frente às alterações estruturais impetradas pelo advento da globalização e das novas tecnologias no corpo social, principalmente no que se refere às novas modalidades de trabalho advindas da ativação de trabalhadores por meio de *crowdsourcing* específicas; quanto à comparação da clássica concepção de relação de emprego e do trabalho subordinado com as novas modalidades laborais intermediadas por meio de plataformas digitais, em que não se tem por clara a linha fronteira, exemplificativamente, da autonomia na execução do labor; quanto à análise dos riscos labor-ambientais aos indivíduos objeto deste estudo; e quanto à classificação e comparação dos diversos fatores de riscos.

Ainda em relação à técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, propõe-se, ora, uma revisão multidisciplinar, afinal, “O aspecto multissetorial relativo aos padrões

regulatórios e políticos sobre o desenvolvimento, aprimoramento, fornecimento, consumo, publicidade, utilização e regulação da tecnologia deve também ser considerado em pesquisas jurídicas” (POLIDO; BRANDÃO; ROSINA, 2019, p. 383). Foram ponto de toque da pesquisa, de maneira não exauriente, Direito Material e Processual do Trabalho; Direito Ambiental do Trabalho; Psicologia Organizacional e do Trabalho; e Saúde do Trabalhador.

O tema da pesquisa constitui objeto controvertido. Foi necessária, por exemplo, uma investigação com maior afinco da relação jurídica estabelecida entre trabalhadores e plataformas digitais. Ainda, há um gigantesco déficit legislativo e regulatório. Trata-se, portanto, de um tema pouco explorado de modo que é difícil formular hipóteses precisas. Procurou-se, então, qualitativamente, a partir de um enfoque interpretativista, em que “[...] o mundo e a sociedade devem ser entendidos segundo a perspectiva daqueles que o vivenciam, o que implica considerar que o objeto de pesquisa é construído socialmente” (GIL, 2019, p. 62), proporcionar uma visão geral do trabalho intermediado por *crowdsourcing* específicas.

Descrevendo suas características, apontado seus riscos e elencando os desafios regulatórios, em última instância, investigou-se a necessidade de medidas que visem efetivação de do equilíbrio labor-ambiental, seja por meio da regulação, da fiscalização ou da promoção da saúde e segurança desse público. Assume, assim, o presente trabalho, em níveis de pesquisa, natureza exploratória e descritiva (GIL, 2019).

## 4 DA CLASSIFICAÇÃO ENCICLOPÉDICA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE INTERMEDIÇÃO DE SERVIÇOS

Dentre os mais diversos critérios de classificação dos novos algoritmos que permeiam o cotidiano, para fins de delimitar o objeto do presente estudo, adota-se, como paradigma, o interesse do usuário-consumidor em relação ao usuário-prestador nas plataformas digitais que conectam oferta à demanda<sup>3</sup>. Dentro dessa colocação enciclopédica das plataformas digitais, esta pesquisa debruçar-se-á sobre o trabalho realizado no modelo de negócios chamado de *crowdsourcing* específicas. Antes, contudo, cumpre diferenciar, sob o paradigma acima apontado, as diversas modalidades de plataformas digitais.

Tal diferenciação encontra finalidade e necessidade na própria imanência do mundo contemporâneo. Eis que a crescente complexidade e a fluidez das relações interpessoais, a velocidade incomparável das evoluções tecnológicas, bem como a ligação quase que umbilical entre a sociedade e os mais variados algoritmos forçam com que se proceda com um estudo detido sobre esses modelos empresariais.

A partir do paradigma adotado, podem-se elencar três distintas categorias de plataformas digitais que se propõem, cada qual à sua maneira, a conectar oferta à demanda (de produtos e serviços): *marketplace*, economia colaborativa e *crowdsourcing*.

### 4.1 *Marketplace*

O locus virtual de trocas comerciais de bens que aglomera distintos vendedores (ainda que não habituais) e os conecta com interessados compradores é chamado de *marketplace*. Essa modalidade algorítmica de interação vendedor-comprador intermediada pela moderadora da plataforma não é apenas uma loja virtual na medida em que se tem nela centenas, talvez milhares, de vendedores distintos reunidos num mesmo endereço eletrônico para expor, como numa grande vitrine, seus produtos. Nesse sentido,

Diferente de um e-commerce, em que um site de vendas comercializa somente produtos de uma loja, o marketplace traz uma proposta mais colaborativa. No caso, esse modelo de negócio baseia-se em uma plataforma na qual diferentes lojas (e/ou pessoas) podem vender seus produtos.

---

<sup>3</sup>Paradigma referenciado por Rodrigo Monteiro Pessoa, em palestra proferida no “IV Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: o Futuro do Trabalho”, em 29 de agosto de 2019, na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo.

Os lojistas que tenham interesse em vender em um determinado marketplace precisam se cadastrar (assim como os seus produtos) na plataforma. Em troca de toda a estrutura e divulgação, será cobrada uma taxa, forma pela qual a empresa que gerencia o marketplace consegue monetizar e lucrar. (PIMENTA, 2018)

É notório, portanto, que as moderadoras dessas plataformas não exploram o trabalho dos vendedores nelas inscritos. Explica-se com o seguinte paralelo: da mesma forma que um *shopping center* disponibiliza um espaço físico para diversos lojistas lá se alocarem, reunindo, assim, em um mesmo ambiente, diversos comerciantes autônomos e independentes a troco do aluguel acordado; os *marketplaces* disponibilizam um espaço virtual para diversos vendedores, também autônomos e independentes, se reunirem num mesmo ambiente digital a troco da taxa de intermediação acordada.

Sendo, pois, uma plataforma que reúne aqueles que têm interesse em vender – por vezes pessoas jurídicas com lojas físicas, mas que querem aumentar o raio de alcance de seus produtos, outras vezes pessoas físicas que querem se desfazer de coisas que não mais lhes têm utilidade – e outros interessados em comprar, *marketplaces* evidenciam a não prestação de serviços do vendedor para com a plataforma. O serviço intermediado orbita, de fato, a relação vendedor-consumidor, uma relação comercial, servindo o *site* apenas como um meio pelo qual essa comunicação se dá.

O usuário-vendedor, após cadastrar os produtos que deseja alienar pelo preço e da forma que quiser, tem que apenas aguardar o *click* do usuário-comprador e, então, a ele enviá-los. Ao consumidor, pouco importa os métodos procedimentais adotados pelo vendedor, a maneira como este está vestido, sua polidez, etc. Muitas vezes, os extremos nem chegam a se comunicar. Não há interesse na qualidade das atividades desenvolvidas pelo vendedor, mas tão somente pelo produto que vende.

Essa falta de interesse em relação à prestação dos serviços do usuário-vendedor faz com que as moderadoras da plataforma intermediadora não se preocupem, também, com a qualidade dos serviços prestados, não dirigindo, dessa forma, a atividade de troca por parte dos vendedores. Há, é verdade, alguns *marketplaces* que garantem a entrega do produto em tantos dias, ou, então, prestam apoio ao consumidor no caso de extravio de mercadorias ou de golpes aplicados por falsos vendedores. Não se está, contudo, controlando as atividades do usuário-vendedor, não se está dando-lhes ordens ou impondo uma forma estruturante de diretrizes e comandos capaz de lhes retirar a autonomia, como a definição de preços. Está-se, apenas, preservando a credibilidade da plataforma, evitando que o lócus virtual torne-se palco

de golpes e fraudes, caindo em desuso pelos compradores e, então, comprometendo seu próprio modelo de negócio.

Não há como se falar, então, em trabalho subordinado (e nem mesmo em trabalho não-eventual ou com continuidade)<sup>4</sup>. Tais plataformas, por não abrirem margem à relação de emprego, não serão alvo da presente análise.

## 4.2 Economia colaborativa

Nada obstante, têm-se aquelas plataformas conhecidas como por um modelo de economia colaborativa. As tecnologias genuinamente colaborativas talvez não possam, nem mesmo, serem chamadas de modelo de negócios. Há uma afinidade de interesses entre os agentes ativos (aqueles que ofertam) e os agentes passivos (aqueles que procuram) cadastrados em plataformas e esse interesse fim, certamente, não é o lucro, mas sim dar uso ao que está inutilizado, ratear custos, dividir despesas e compartilhar experiências. É claro que há, a partir delas, um fluxo gigantesco de capital humano e financeiro, bem como a mobilização de gigantescas cadeias produtivas, mas sua proposta é a auto-alimentação, pelo apoio multilateral, de um meio ambiente [tomado em todas as suas concepções] mais limpo<sup>5</sup>. Dessa forma,

A economia colaborativa (compartilhada ou em rede, como também é conhecida) é um movimento de concretização de uma nova percepção de mundo. Ela representa o entendimento de que, diante de problemas sociais e ambientais que se agravam cada vez mais, a divisão deve necessariamente substituir o acúmulo. Trata-se, assim, de uma força que impacta a forma como vivemos e, principalmente, fazemos negócio. (SEBRAE NACIONAL, 2019)

Nessa classificação, para tornar o conceito mais palpável, enquadram-se, por exemplo, plataformas como o *Airbnb* e *BlaBlaCar*.

No primeiro exemplo, de acordo com seu próprio sítio eletrônico, trata-se de uma plataforma baseada no compartilhamento, por meio da qual viajantes e anfitriões cadastram-se de maneira gratuita para anunciar e reservar espaços em qualquer lugar do mundo (2019). O sucesso dessa tecnologia disruptiva deve-se aos baixos preços por acomodações, haja vista não ser o lucro o objetivo final dos usuários, mas sim, na maioria das vezes, o intercâmbio

---

<sup>5</sup>As quatro concepções doutrinárias de meio serão analisadas detidamente em tópico próprio.

sócio-cultural. Muitos dos anfitriões são pessoas físicas que recebem viajantes em suas próprias casas ou, então, que possuem um imóvel inutilizado e procuram, através das diárias percebidas, cobrir os custos de manutenção do bem.

No segundo exemplo, pessoas oferecem caronas para preencherem os assentos vagos em seus veículos, rateando, pois, carona e condutor, os custos da viagem. Novamente, aqui, não se tem a finalidade econômica pungente. Os condutores não são motoristas profissionais ou taxistas que dependem da prestação de serviços no mercado de modais para seu próprio sustento. São pessoas comuns que, na necessidade de se deslocarem de um ponto a outro, viram nessa plataforma digital a possibilidade de redução do custo pessoal da viagem. Aquele que ofertou a carona iria realizar esse trajeto de qualquer maneira, mas, ofertando a carona, (i) além da companhia do passageiro, tem-se (ii) uma viagem mais em conta; (iii) menos veículos nas ruas; (iv) menor consumo de combustível e produção poluente, dentre outros fatores que caracterizam o modelo de economia colaborativa

### 4.3 Crowdsourcing

Por fim, fala-se em *crowdsourcing*. Esse termo de origem anglo-saxônica corresponde à combinação das palavras “*crowd*”, cuja tradução livre é “multidão”, e “*outsourcing*”, que significa “terceirização”. Trata-se, por óbvio, dentro do paradigma datado, de mais uma plataforma digital que conecta a oferta e procura. Conforme o relatório disponibilizado pela OIT (2018), trata-se de:

*Combination of the words “crowd” and “outsourcing” suggest, the word’s origins directly refer to the economic motivations for businesses’ use of crowdsourcing – cheaper, on-demand labour. Groups of workers that span multiple time zones offer businesses the possibility of completing project sat any time of Day or night, and large numbers of workers mean that tasks can be accomplished quickly.*<sup>6</sup> (OIT, 2018, p. 3)

Dessa forma, resta evidente que as *crowdsourcings* e diferenciam das demais plataformas por envolver a intermediação de serviços prestados por usuários-tomadores a usuários-prestadores do serviço com finalidade de lucro. Novamente, não se pretende, aqui,

---

<sup>6</sup>“A combinação das palavras ‘multidão’ e ‘terceirização’ sugere que as origens da palavra referem-se diretamente às motivações econômicas para o uso de *crowdsourcing* pelas empresas - trabalho mais barato sob demanda. Grupos de trabalhadores que abrangem vários fusos horários oferecem às empresas a possibilidade de concluir o projeto a qualquer hora do dia ou da noite, e um grande número de trabalhadores significa que as tarefas podem ser realizadas rapidamente.” (OIT, 2018, p. 3, tradução livre)

passar a falsa ideia de que os *marketplaces* e as plataformas de economia colaborativas estão desconectados do mundo capitalista, mas o lucro não lhes é tão caro quanto para o modelo de negócios perpetrado pelas *crowdsourcings*. A grande diferença dessa última para aquelas primeiras é que os serviços intermediados pelas *crowdsourcings* visam efetivamente o lucro. Na grande maioria das vezes, a contraprestação pecuniária aos usuários-prestadores consubstancia seu (principal) meio de subsistência, de tal sorte que se submetem a diretrizes mais rígidas e controles mais incisivos por parte das moderadoras de aplicativos, criando, pois, uma zona cinzenta onde as fronteiras do trabalho subordinado e do trabalho autônomo não são tão claras assim.

Em uma breve busca pela rede mundial de computadores, resta claro que existem diversas plataformas que realizam esse tipo de conexão.

Tem-se, num primeiro momento de análise, as *crowdsourcing* genéricas, que apenas reúnem o cadastro de diferentes profissionais autônomos que realizam diferentes atividades, funcionando como um verdadeiro “Guia de Profissionais” (HABITISSIMO, 2019). Os trabalhos, então, são contratados, entregues e remunerados por meio da plataforma, a qual retém um percentual dessa remuneração pelos serviços de agenciamento.

É notório, pois, o latente caráter agenciador dessas tecnologias. Em outro paralelo, tem-se que esse guia de profissão seria como uma versão atualizada e melhorada das, já em desuso, listas telefônicas, nas quais as pessoas interessadas em determinado serviço procuravam, na seção comercial, o contato telefônico dos profissionais da região.

Não suficiente, em regra, os serviços agenciados normalmente são necessidades pontuais e reconhecidamente autônomas, tais como serviços de arquitetura, engenharia, jardinagem, encanador, etc.

Esse modelo de negócio não se especializa em um ramo de atividade, não investe em nenhum negócio que não o de conectar oferta e demanda, não promove os serviços de seus usuários, pura e simplesmente estabelece um *link*, um elo entre os cadastrados e cobra uma taxa por isso. Dada a sua não especialização em um ramo da atividade econômica, não há como se garantir, por exemplo, a qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores inscritos, ou, então, direcionar a sua prestação por meio de um arranjo algorítmico.

Dessa forma, também é inconcebível que se vislumbre resquícios de vínculo de emprego nesse modelo de empreendimento, estando, assim, fora da análise proposta.

Finalmente, às *crowdsourcing* específicas. Notoriamente, esse modo de empreender aglutina massas de trabalhadores especializados em um ramo da atividade econômica e

tomadores de serviços. Dada a especialização de seus usuários-trabalhadores, é economicamente vantajoso para a moderadora da plataforma a promoção desses serviços.

Nesse modelo de empreendimento, é comum que as moderadoras de aplicativos garantam a qualidade da prestação dos serviços por meio, por exemplo, do estabelecimento de metas de entregas, do tempo máximo de tolerância para o cumprimento da tarefa aceita, pela aplicação de sanções (bloqueio) aos usuários-prestadores quando da recusa contumaz de pedidos de serviços na plataforma ou quando da avaliação negativa por parte dos usuários-tomadores. Além disso, vende-se ao público final a ideia de customização, de que os serviços ali ofertados foram moldados sob medida para cada consumidor.

Essas e outras características que serão analisadas à frente criam uma relação *sui generis* entre as empresas agenciadoras e os obreiros que por meio dela se ativam. Com o silêncio do legislador, começam a se questionar doutrina, jurisprudência e até mesmo a sociedade civil acerca da natureza jurídica dessa relação.

Nesse sentido, as plataformas de *marketplace* (como o Mercado Livre e a Amazon), de economia colaborativa (como o Airbnb e a BlablaCar) e de *crowdsourcing* genéricas (como o Habitissimo) estão excluídas desta análise, vez que ao usuário-contratante pouco importa os métodos procedimentais adotados pelo usuário-contratado; a maneira como ele está vestido; sua polidez, etc. Muitas vezes, os extremos nem chegam a se comunicar. Não há interesse na qualidade das atividades intermediadas pela plataforma, mas tão somente pelo produto que se vende (*marketplace*), pelo compartilhamento de recursos e experiências e pelo rateamento de gastos (economia colaborativa); ou do uso da plataforma como genuína agenciadora, vitrine, guia de profissões (*crowdsourcing* genéricas).

## 5 DA NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO ESTABELECIDADA ENTRE AS EMPRESAS MODERADORAS DE *CROWDSOURCING* ESPECÍFICAS E OS TRABALHADORES CADASTRADOS

Em atenção ao primeiro ponto da problematização, faz-se necessário um estudo mais aprofundado e comparativo entre a clássica concepção de “vínculo empregatício” e a relação havida entre trabalhadores cadastrados e moderadoras de aplicativos em *crowdsourcing* específicas.

Para tanto, vale-se da consolidada doutrina trabalhista, a qual concebe o “empregado” como a pessoa física que presta serviços não eventuais e subordinados, sem a possibilidade de fazer-se substituir por outrem de maneira independente, à pessoa física ou jurídica e mediante contraprestação. Dessa releitura dos artigos 2º e 3º da CLT, abstraem-se os cinco requisitos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam: (i) pessoa física; (ii) pessoalidade; (iii) não eventualidade; (iv) onerosidade; e (v) subordinação.

### 5.1 Dos requisitos da relação de emprego

Os dois primeiros (pessoa física e pessoalidade) estabelecem que podem figurar como empregados tão somente pessoas físicas (naturais), as quais são escolhidas pelo empregador por suas qualidades, atribuições, talentos e virtudes pessoais, de tal forma que o contrato de trabalho, sob o ponto de vista da escolha do empregador, é eminentemente personalíssimo.

Em relação àquele, Amauri Mascaro Nascimento (2004) esclarece:

a) Toda pessoa física, excluindo-se, portanto, a pessoa jurídica, porque esta jamais poderá executar o próprio trabalho, fazendo-o por meio de pessoas físicas, e por que o direito do trabalho protege o trabalhador como ser humano e pela energia do trabalho que desenvolve na prestação de serviços. Seria impróprio cogitar, por exemplo, da aplicação de leis de salário mínimo, de duração diária de trabalho, de riscos profissionais às pessoas jurídicas, como lembra Mário de la Cueva. Assim, o empregado terá de ser forçosamente uma pessoa natural [...]. (NASCIMENTO, 2004, p. 575)

Nesse sentido, explica Vólia Bomfim Cassar (2017) que,

O contrato de emprego é **pessoal** em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele depositada etc.). É contratado para prestar

pessoalmente os serviços não podendo ser substituído por outro qualquer de sua escolha, aleatoriamente. Todavia, pode o empregador por um substituto de sua escolha ou aquecer com a substituição indicada pelo trabalhador. Isto quer dizer que o contrato firmado com certa e determinada pessoa. (CASSAR, 2017, p. 249)

Para melhor entendimento da não eventualidade, optou-se ora por explicar a exceção, ou seja, o trabalho eventual e, então, *a contrario sensu*, esclarecer o não eventual. Conforme explica Maurício Godinho Delgado (2019), são quatro as teorias de fixação de critério objetivo para identificação do trabalho eventual: (i) descontinuidade; (ii) evento; (iii) fins da empresa; e (iv) fixação jurídica. A primeira teoria, há muito superada pela doutrina e jurisprudência, aplica-se tão somente ao trabalhador doméstico por expressa previsão legal (art. 1º da LC 150/2015). Em relação às outras três, ressalta Delgado (2019) que não há uma ideia de perquirição, mas sim da possibilidade de aglutinação de duas ou mais dessas teorias no exame da relação jurídica concreta. Finalmente, o trabalho caracterizado como de natureza eventual apresenta-se pela:

a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho vinculada a evento certo, determinado e episódico quanto à regular dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços; e) ademais, a natureza do trabalho também não seria afinada aos fins normais do empreendimento. (DELGADO, 2019, p. 404-405)

Explicada a exceção, o trabalho concreto que não se mostrar como o acima delineado é, por uma relação lógica, não eventual.

Ainda, tem-se que a relação de emprego é espécie de trabalho incompatível com a gratuidade ou voluntariedade do empregado, percebendo este contraprestação pelo dispêndio de sua força; de sua mão de obra, o que o qualifica como negócio jurídico oneroso.

Por fim, cabe ressaltar que o empregador é quem corre o risco do empreendimento (alteridade), motivo pelo qual é ele o legitimado a determinar os rumos de seu negócio (poder diretivo). Do poder/dever de direção, o qual é decorrência jurídica do contrato de trabalho, abstrai-se a superioridade hierárquica entre empregador e empregado, estando este adstrito, submetido, dependente às determinações do primeiro em relação às atividades contratadas. Eis o clássico conceito de subordinação jurídica.

Novamente recorrendo aos ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 352), “[...] a subordinação, como qualquer fenômeno social, tem sofrido ajustes e adequações

nos últimos dois séculos”, sendo percebida, hoje, em outras dimensões, como as objetiva e a estrutural. Nesse mesmo sentido, Sergio Pinto Martins (2016) elenca várias espécies de subordinação, concordando com algumas e com outras não.

Insta, nesse ponto, esclarecer duas concepções de subordinação, pois, à frente, valer-se-ão delas os julgadores para justificar a (não) caracterização da relação de emprego entre as provedoras das *crowdsourcing* específicas e os trabalhadores-cadastrados.

A primeira e clássica concepção, adotada desde a gênese da CLT, é a subordinação jurídica.

A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão. (DELGADO, 2019, p. 351-352)

Nada obstante, fala-se, atualmente, dada a complexidade, a ramificação e a descentralização das cadeias produtivas em subordinação estrutural. Nessa concepção de subordinação, não estaria o trabalhador submetido às rígidas diretrizes derivadas do contrato de trabalho. As linhas diretivas na relação de emprego, para aqueles que defendem essa modalidade de subordinação, estariam esmaçadas e, apesar de aparente grau de autonomia no desempenho de suas atividades, o trabalhador ver-se-ia preso a arquétipos necessários à consecução do interesse fim da empresa. Conforme Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 258),

Em outras palavras, toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica ele terá uma subordinação estrutural ou integrativa, já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços.

Defensores dessa modalidade de subordinação, apenas para exemplificar e tornar o conceito apresentado mais palpável, sem pretensão de adiantar a discussão que seguirá, sustentam que

[...] o controle antes exercido pela “esteira de produção vigiada por um superior hierárquico” no “capitalismo cognitivo”, agora é realizado por um “algoritmo inserido no software”, de modo que quem se encontra na “esteira

de produção”, nessa nova forma, é o trabalhador. Essa nova metodologia de labor se insere no que ela designa de **neofordismo ou neotaylorismo informático**, no qual o indivíduo se transformou em um “objeto da programação, apenas um número, deslocando-se do ser humano trabalhador” [...]. (LEME, 2019, p. 71-72 *apud* LEAL; RORIGUES, 2020 p. 145)

Fonte de inspiração a calorosos e valorosos debates doutrinários, a temática da subordinação – assim como os demais requisitos do vínculo de emprego – no presente trabalho será abordada com base em sentenças proferidas em Ações Civis Públicas (ACPs), ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região em desfavor de empresas que se utilizam dessa modalidade de trabalho. Ainda, analisar-se-ão todas as decisões meritórias (desde que não estejam sob sigilo ou em segredo de justiça) proferidas pelas Cortes Superiores nacionais e que, efetivamente, enfrentaram o mérito acerca da natureza jurídica da relação estabelecida entre trabalhador e aplicativo até a data de fechamento do projeto desse trabalho (15 de março de 2021) – objetivo *c*.

## 5.2 Decisões meritórias paradigmáticas sobre o tema

Apesar de ser a expressão última da vontade social, o Direito é mais engessado que os anseios populares, de tal forma que tarda a acompanhar as mudanças engendradas na sociedade por meio da intrusão das *crowdsourcing* específicas no contexto laboral.

Assim como o Direito se presta a regular a vida civilizada, reconhece a sua incapacidade de fazê-la plenamente. O próprio ordenamento jurídico, então, prevê formas de solucionar possíveis conflitos que possam surgir do déficit regulatório. A jurisdição, entendida como a atuação estatal de aplicação do direito objetivo ao caso concreto, uma dessas formas de solução de conflitos, muitas vezes é acionada para resolver definitivamente a crise jurídica e gerar com tal a pacificação social (NEVES, 2018).

Doravante, analisar-se-á a controvérsia outrora apresentada com base nas sentenças proferidas em Ações Civis Públicas (ACPs), ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região em desfavor de empresas que se utilizam dessa modalidade de trabalho – decisões paradigmáticas escolhidas pelo vasto conteúdo probatório, fruto da reunião de diversos inquéritos civis por todo o país, juntado aos autos – e todas as decisões meritórias (desde que não estejam sob sigilo ou em segredo de justiça) proferidas pelas Cortes Superiores nacionais e que, efetivamente, enfrentaram o

mérito acerca da natureza jurídica da relação estabelecida entre trabalhador e aplicativo até a data de fechamento do projeto desse trabalho (15 de março de 2021).

Nos quadros a seguir, colacionam-se trechos das referidas decisões que sintetizam suas razões de decidir, para, então, em arremate no próximo subtópico, amparado pelas teorias interpretativas da norma trabalhista, responder ao primeiro item da problematização: a natureza jurídica da relação estabelecida entre as empresas moderadoras de *crowdsourcing* específicas e os trabalhadores cadastrados é de clássica relação de empregado (artigos 2º e 3º da CLT)?

Quadro 1. Sistematização dos trechos dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho que explicitam as razões de decidir do colegiado.

<b>Julgados no TST</b>	
<b>Acórdão em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (TST, 5ª Turma)</b>	
<b>Requisito</b>	<b>Trecho do Acórdão</b>
<b>Subordinação e não eventualidade</b>	Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “offline”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo, especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados (p. 20 e 21 do acórdão). (BRASIL, 2020b)
<b>Onerosidade</b>	Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. (p. 21 do acórdão). (BRASIL, 2020b)

Acórdão em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003 (TST, 4ª Turma)	
Requisito	Trecho do Acórdão
Subordinação e não eventualidade	O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista [...] (p. 12 do acórdão). (BRASIL, 2020d)
Acórdão em Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179 (TST, 4ª Turma)	
Requisito	Trecho do Acórdão
Não eventualidade	Entende-se que a <b>análise</b> da presença da <b>habitualidade</b> (ou <b>não eventualidade</b> ), que se caracteriza pelo <b>prolongamento</b> e <b>permanência no tempo</b> das obrigações contratuais, fica <b>mitigada</b> nesses casos, uma vez que <b>inexiste</b> a obrigação de uma <b>frequência predeterminada</b> ou <b>mínima</b> de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando <b>a cargo</b> do <b>profissional</b> definir os <b>dias</b> e a <b>constância</b> em que irá <b>trabalhar</b> . Ora, causaria estranheza concluir que a <b>forma de trabalho</b> , elegida <b>exclusivamente</b> pelo <b>motorista</b> , definiria o <b>tipo de relação contratual firmada entre as partes</b> . Além disso, a <b>habitualidade não</b> é um atributo <b>exclusivo</b> da <b>relação de emprego</b> , estando presente em <b>contratos de trato sucessivo</b> , <b>não</b> sendo, portanto, o fator <b>determinante</b> para se reconhecer a relação de emprego na presente hipótese. (p. 8 do acórdão). (BRASIL, 2021)
Subordinação jurídica	Aqui, tem-se que o <b>requisito</b> da <b>subordinação jurídica</b> , caracterizada pelo <b>controle</b> por parte do <b>empregador</b> da <b>atividade desenvolvida</b> pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o <b>processo de produção do trabalho</b> – havendo <b>dependência</b> do empregador, de quem o obreiro recebe as <b>ordens</b> –, <b>não</b> está <b>presente</b> na <b>relação</b> formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia. Ora, é latente a <b>ampla autonomia</b> do <b>motorista</b> em escolher os <b>dias, horários e forma de labor</b> , podendo <b>desligar</b> o aplicativo a <b>qualquer momento</b> e pelo <b>tempo que entender necessário</b> , <b>sem nenhuma vinculação a metas</b> determinadas pela Uber ou <b>sanções</b> decorrentes de suas escolhas. [...] O que se verifica, na realidade, é a necessidade de <b>observância</b> de <b>cláusulas contratuais</b> (como, p.e., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes <b>sanções</b> no caso de descumprimento, para que se preserve a <b>confiabilidade</b> e a <b>manutenção do aplicativo no mercado concorrencial</b> , <b>sem</b> que, para isso, haja <b>ingerência</b> no <b>modo de trabalho</b> prestado pelo motorista. Em outras palavras, o estabelecimento de <b>regras</b>

	<p><b>de procedimento</b> na execução dos serviços <b>não se confunde</b> com o <b>poder diretivo</b> do empregador, <b>não</b> tendo o condão de caracterizar a <b>subordinação jurídica</b>.</p> <p>Aliás, o estabelecimento de <b>regras e sanções</b>, ainda que sob a <b>forma de adesão</b> de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser <b>inerente</b> às <b>negociações jurídicas</b> – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, encontra <b>respaldo</b> nos <b>princípios constitucionais</b> da <b>livre-iniciativa</b> e da <b>livre concorrência</b> (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), <b>que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre</b>. (p. 8 e 9 do acórdão). (BRASIL, 2021)</p>
<p><b>Subordinação estrutural</b></p>	<p>Já quanto à existência de <b>subordinação estrutural</b>, a insurgência Obreira <b>não prospera</b>.</p> <p>Primeiro porque esse conceito, que visa enquadrar como <b>empregado qualquer profissional</b> que se encontre <b>inserido na organização do empreendimento</b>, oferecendo <b>labor indispensável aos fins da atividade</b> empresarial, <b>ainda que não esteja sob o seu comando direto</b>, <b>não</b> encontra <b>amparo</b> na <b>legislação trabalhista</b> (arts. 2º e 3º da CLT). [...]</p> <p>Segundo porque, mesmo que se entendesse aplicável o conceito de <b>subordinação estrutural</b>, <b>não</b> seria a <b>hipótese dos autos</b>, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a Uber, têm como <b>finalidade conectar quem necessita da condução</b> com o <b>motorista credenciado</b>, sendo o <b>serviço prestado de motorista</b>, em si, <b>competência do profissional</b> e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. (p. 10 e 11 do acórdão). (BRASIL, 2021)</p>
<p><b>Onerosidade</b></p>	<p>Ainda, quanto ao fato de os <b>valores</b> serem <b>previamente definidos</b> pela <b>empresa</b> provedora do aplicativo, além de se entender pela completa <b>legalidade</b> dessa previsão contratual, a qual não tem o condão de descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços, anota-se que os <b>percentuais</b> fixados pela Uber entre <b>75% e 80% do preço pago pelo usuário</b> são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a <b>relação de parceria</b> entre os envolvidos, <b>não</b> sendo <b>condizente</b> com o <b>liame empregatício</b> as <b>altas alíquotas</b> recebidas pelos profissionais. (p. 9 e 10 do acórdão). (BRASIL, 2021)</p>

<b>Alteridade<sup>7</sup></b>	Além disso, é <b>impertinente</b> a <b>alegação</b> de que o motorista <b>não assume os riscos do negócio</b> , pois além de arcar com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a <b>responsabilidade</b> por eventuais <b>sinistros, multas, atos ilícitos</b> ocorridos, dentre outros, ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir ser responsabilizada solidariamente em alguns casos. (p. 10 do acórdão). (BRASIL, 2021)
-------------------------------	---

Quadro 2. Comparativo entre trechos das sentenças proferidas nas Ações Cíveis Públicas Ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que explicitam as razões de decidir das respectivas magistradas.

<b>Sentenças proferidas em Ações Cíveis Públicas Cíveis ajuizadas pelo MPT junto ao TRT da 2ª Região</b>	
<b>Sentença proferida na Ação Civil Pública Civil nº 1001058-88.2018.5.02.0008 (TRT da 2ª Região, 8ª Vara do Trabalho de São Paulo)</b>	
<b>Requisito</b>	<b>Trecho da Sentença</b>
<b>Pessoalidade</b>	[...] através do login pessoal na plataforma digital que a empresa oferece os fretes a serem feitos e apenas aquele login que aceita pode fazer o serviço. [...] O condutor cadastrado não pode passar o serviço a terceiro, sob pena de fraude ao sistema, como é lógico. Se o é do condutor João, não poderá José login fazer a entrega. Isso traduz pessoalidade na prestação de serviços (p. 12 e 13 da sentença). (BRASIL, 2019b)
<b>Não eventualidade</b>	Assim, diante da Reforma, resta claro que a prestação de serviços, mesmo num contrato de emprego, não precisa ser contínua, podendo haver períodos de prestação de serviços e de inatividade. Note-se que na redação do artigo não se estipula se a inatividade é determinada pelo empregador ou pelo empregado. Daí porque o fato de o condutor aceitar ou não determinada entrega, bem como ficar períodos sem prestar serviços não desnatura a existência de contrato de emprego (p. 12 da sentença). (BRASIL, 2019b)

<sup>7</sup>Tradicionalmente, na Doutrina Laboral, o elemento da alteridade, isto é, a característica de que, na relação de emprego, quem corre o risco do empreendimento é sempre o empregador, não é considerado requisito para a configuração da relação de emprego. Contudo, conforme explica Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 270), “Um empreendimento para ter sucesso depende de muitos fatores além de sorte, e quem corre o risco do negócio é sempre o empregador. Este é critério diferenciador, já que todos os outros requisitos podem estar presentes, em maior ou menor intensidade, mas se o trabalhador corre o risco do negócio, empregado não será”. Eis o porquê, no quadro, selecionou-se, também, trechos das decisões paradigmáticas elencadas que tratam sobre a alteridade. A importância dessa constatação, para a formação das razões do órgão julgador, assumira tal relevância que é importante que se assinale essa parte da *ratio decidendi*.

<b>Onerosidade</b>	É a própria contestação que informa que “o motofretista não só vende o seu trabalho, mas também o uso da propriedade da sua moto, pois sem a moto não poderia ter o exercício do frete”, conforme a cláusula 3.4 do contrato entre o motofretista e a LOGGI (fl. 525, pág. 5 da defesa). Não há, portanto, controvérsia acerca da onerosidade (p. 13 da sentença).(BRASIL, 2019b)
<b>Subordinação</b>	[...] O modo de distribuição do serviço é feito pela plataforma. Não é o motofretistas que gerencia a distribuição. O condutor não escolhe cliente ou serviço; [...] Também o modo de prestação de serviços foi desenvolvido pela inteligência criadora da plataforma, não podendo ser alterado pelo condutor. O tempo de entrega deve ser razoável, em vista de que a LOGGI garante prazo de entrega para o cliente, conforme consta da defesa das rés (fl. 552). [...] A prestação de serviços não é negociada, mas imposta em sua totalidade pelas rés. O condutor se subordina, portanto, ao cadastramento, aos termos de adesão, aos requisitos para cadastramento, ao serviço que é ofertado, ao modus operandi, ao roteiro, aos prazos. E isso tudo monitorado pela plataforma, que se alimenta de tais dados para sugerir soluções e melhorias imediatas. E essa é a pedra de toque do próprio empreendimento. Outro ponto que evidencia a subordinação é a ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete. [...]. O condutor se subordina ao valor do frete (p. 13 da sentença). (BRASIL, 2019b)
<b>Sentença proferida na Ação Civil Pública Civil nº 1000100-78.2019.5.02.0037 (TRT da 2ª Região, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo)</b>	
<b>Requisito</b>	<b>Trecho da Sentença</b>
<b>Pessoalidade</b>	Considerando que o entregador pode recusar a chamada para a entrega, ou seja, pode escolher a entrega que fará, além de escolher por intermédio de qual aplicativo fará (para qual empresa fará), resta evidenciado que não está presente na relação em análise o requisito da pessoalidade (p. 24 da sentença).(BRASIL, 2020)
<b>Não eventualidade</b>	Dependendo da opção do entregador de se colocar ou não à disposição para a prestação do serviço também está ausente a figura da continuidade, assim entendida em sentido oposto ao da eventualidade (p. 24 da sentença). (BRASIL, 2020)
<b>Onerosidade</b>	Ainda, de acordo com o termo de uso e condições gerais para a utilização do sistema fleet pelos entregadores (fls. 1100/1108 - id e63be14 - Págs. 4/5), ao entregador é repassado o valor total pago pelo cliente final (p. 24 da sentença). (BRASIL, 2020)
<b>Subordinação</b>	[...] antes de aceitar lhe [ao trabalhador] é dado conhecer a distância e o valor que será pago pela entrega [...].

	Comprovado, portanto, que não há obrigatoriedade de se colocar a disposição para receber chamadas para entregas, podendo o entregador permanecer dias, semanas ou meses com o aplicativo desligado, sendo que, ao se colocar à disposição, pode fazê-lo para mais de um aplicativo (mais de um empresa exploradora do mesmo modelo de negócio), podendo recusar, sem qualquer punição, as chamadas recebidas e não havendo um período mínimo para se colocar à disposição. Ainda, que não há número mínimo de entregas e que pode se colocar à disposição e se retirar quantas vezes desejar durante o mesmo dia. Resta demonstrado, assim, não estar presente na relação em análise a indispensável figura da subordinação, seja na dimensão clássica, objetiva ou estrutural, para a caracterização do vínculo de emprego (p. 24 da sentença). (BRASIL, 2020)
--	---

Quadro 3. Sistematização dos trechos do acórdão proferido pela 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência nº 164544/MG, número único 0079952-10.2019.3.00.0000, que explicitam as razões de decidir do colegiado.

<b>Acórdão proferido pela 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça</b>	
<b>Acórdão proferido pela 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência nº 164544/MG, número único 0079952-10.2019.3.00.0000</b>	
<b>Requisito</b>	<b>Trecho do Acórdão</b>
<b>Subordinação, não eventualidade e onerosidade</b>	Os motoristas de aplicativo não mantém relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes. (p. 3 e 4 do acórdão). (BRASIL, 2019)

Conforme se extraí dos Quadros 1, 2 e 3, vez que são as demandas sobre a relação havida *crowdsourcing* específicas e trabalhadores cadastrados, sendo, ainda, a maioria delas contra uma mesma empresa<sup>8</sup> (BRASIL, 2020b; BRASIL, 2020d; BRASIL, 2021; BRASIL, 2019), a similaridade fática que consubstanciou cada uma das decisões é latente, não havendo que se falar em *distinguishing*.

A recência da temática não permite conclusões precipitadas acerca de uma suposta jurisprudência das Cortes Superiores, em especial da trabalhista que conta – no marco temporal proposto (15 de março de 2021) – com três decisões colegiadas contra a configuração do vínculo de emprego. Há de se ressaltar, nesse ponto, que das três decisões

<sup>8</sup>Acórdão em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (TST, 5ª Turma); Acórdão em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003 (TST, 4ª Turma); Acórdão em Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179 (TST, 4ª Turma); e Conflito de Competência nº 164544/MG, número único 0079952-10.2019.3.00.0000 (STJ, 2ª Seção) – processos cujo polo passivo é integrado pela empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA.

colacionadas, duas<sup>9</sup> (BRASIL, 2020d; BRASIL, 2021) foram prolatadas pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, exarando, pois, um entendimento cameral e não da Corte como um todo.

Nas instâncias inferiores, todavia, uma mesma estrutura empresarial e, portanto, uma mesma relação jurídica foi interpretada ora como relação de emprego<sup>10</sup> (BRASIL, 2020), ora como trabalho autônomo<sup>11</sup> (BRASIL, 2019b) – pela falta de previsão legal ou denominação mais adequada.

Fato é, e esse incontestado, que “[...] a tendência jurisprudencial brasileira no que tange aos trabalhadores que prestam serviços por aplicativos, tem sido no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego, classificando a relação como efetivamente autônoma” (GARCIA; SILVEIRA, 2021, p. 844). Como bem apontado pelos autores, trata-se de tendência, não de certeza e a falta de certeza não serve nem ao empresário nem ao trabalhador.

Diante da *inertia deliberandi*, resta aos interessados a judicialização. A jurisdição, contudo, mecanismo de pacificação de conflitos, não lhes provê suficiente robustez e, em alguns casos, até mesmo decisões conflitantes que minam a segurança, valor tão caro ao desenvolvimento da atividade empresarial. Afinal,

Na lógica do mercado, quando os tribunais são previsíveis, rápidos e “imparciais”, os custos indiretos da infra-estrutura judicial nas transações econômicas tendem a serem baixos, constituindo-se em fator de atração de capitais e negócios. Inversamente, quando a Justiça é incapaz de fixar jurisprudência uniforme e tomar decisões previsíveis, ela gera custos adicionais que são transferidos ao preço dos empréstimos, por meio das taxas de risco. (FARIA, 2004, p. 120)

Nada obstante, reconhecem-se direitos a parcela dos trabalhadores cadastrados, enquanto outros são lançados à própria sorte, acepção diametralmente oposta à perseguida igualdade. O descompasso relatado exige, pois, uma análise técnica e metódica do tema, a qual se segue.

### 5.3 Da interpretação da norma trabalhista

---

<sup>9</sup> Acórdão em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003 (TST, 4ª Turma); e Acórdão em Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179 (TST, 4ª Turma).

<sup>10</sup> Sentença proferida na Ação Civil Pública Civil nº 1001058-88.2018.5.02.0008 (TRT da 2ª Região, 8ª Vara do Trabalho de São Paulo).

<sup>11</sup> Sentença proferida na Ação Civil Pública Civil nº 1000100-78.2019.5.02.0037 (TRT da 2ª Região, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo).

A interpretação, conforme explica Maurício Godinho Delgado (2019, p. 257), é o “[...] processo intelectual mediante o qual se busca compreender e desvelar um determinado fenômeno ou realidade de natureza ideal ou fática.” O elemento interpretativo está presente em absolutamente todos os ramos do conhecimento, desde as mais remotas credices às mais avançadas técnicas de exploração espacial. O que destaca a interpretação no âmbito da ciência em relação às demais é o desenvolvimento de técnicas e operações que submetem o interprete a uma conduta objetiva, hígida e universal. Em relação ao Direito, por meio dos critérios fixados pela Hermenêutica Jurídica, a interpretação assume o papel de “[...] determinar com exatidão seu verdadeiro sentido, descobrindo os vários elementos significativos que entram em sua compreensão e reconhecendo todos os casos a que se estende sua aplicação” (MONTEIRO, 1977, p. 34-35 *apud* DELGADO, 2019, p. 264).

Conforme explica Amauri Mascaro do Nascimento (2004), três são as correntes doutrinárias que se propuseram a sistematizar a interpretação do Direito comum<sup>12</sup>.

A primeira escola hermenêutica, conhecida como Exegética, floresceu junto com o Código Napoleônico, instrumento que expressou a unificação do direito positivo. Além do culto à lei, a interpretação dos códigos consideraria a *mens legis*, a vontade do Legislador. Tal corrente, ao seu tempo de estabilidade jurídica, foi útil, prezando pela consolidação de um direito unificado, mas mostra-se incompatível com o hodierno sistema justralhista. (NASCIMENTO, 2004)

Com a escola Histórica, há uma supervalorização do direito consuetudinário. O costume apresenta-se como o núcleo essencial da interpretação, sendo superior à lei. Desse modo, quando do processo de revelação do Direito, a vontade do legislador deve ser substituída pela vontade do povo. Corre-se o risco, aqui, como adverte Nascimento (2004), de se passar por cima da lei, além da vagueza do termo “vontade do povo”. Por fim, tem-se a escola do Direito Livre ou da Livre Investigação, cujas bases doutrinárias são estabelecidas nos seguintes fundamentos:

[...] a constante mutação do fenômeno social; a necessidade de o direito acompanhar essas mutações; a insuficiência dos silogismos e a construções lógicas; inexistência da plenitude da ordem jurídica; o reconhecimento de que a vontade da lei é uma mística; afirmação de que a criação do direito não é exclusividade do legislador. (NASCIMENTO, 2004, p. 301)

---

<sup>12</sup>É bem verdade que, aqui, toma-se como paradigma o juiz-intérprete e, consoante segue, é preciso reconhecer que as novas exigências sociais impõem a plurisubjetividade no processo interpretativo. De qualquer sorte, o estudo que segue é importante para apreensão das peculiaridades da hermenêutica jurídica em matéria de trabalho para, finalmente, abstrair da norma o seu significado mais consentâneo com a realidade.

O Direito do Trabalho no Brasil é perceptivelmente uma temática nova – conquista sua autonomia jurídica em relação ao Direito comum na Era Vargas (DELGADO, 2019) – e em constante movimento, com destaque a sua ciclicidade/pendularidade. Entre lapsos protecionistas e ataques ferrenhos, o manto juslaboral é fluido, tal como os anseios populares, explicado pela busca incessante da conciliação entre os interesses capitalistas e obreiros. Dessa forma, o natural engessamento da função legiferante faz com que o direito posto não acompanhe (ou tarde a acompanhar) as necessidades do corpo social. Exige-se, portanto, um papel relevante do intérprete no processo desvelador da norma. A escola hermenêutica do Direito Livre mostra-se como a melhor maneira de compreensão, aplicação e adaptação da norma ao caso concreto.

Adverte-se, contudo, que este ramo Especializado possui particularidades em relação ao ramo civilista. A título meramente exemplificativo, ressalta-se, nos sítios do Direito Individual do Trabalho, a manifesta disparidade de forças entre os dois extremos da relação jurídica elementar – relação de empregado –: empregador e trabalhador. Dessa forma, quando da revelação das normas trabalhistas, deve o intérprete atentar-se que

[...] esse ramo jurídico deve ser sempre interpretado sob um enfoque de certo modo valorativo (a chamada jurisprudência axiológica), inspirado pela prevalência dos valores e princípios essenciais ao Direito do Trabalho no processo de interpretação. Assim, os valores sociais preponderam sobre os valores particulares, os valores coletivos sobre os valores individuais. A essa valoração específica devem se agregar, ainda — e harmonicamente —, os princípios justrabalhistas, especialmente um dos nucleares do ramo jurídico, o princípio da norma mais favorável. (DELGADO, 2019, p. 273)

Para a análise da realidade fática apresentada por meio das decisões tabeladas, concluindo, pois, se as diretrizes estabelecidas pelos artigos 2º e 3º da CLT alcançam o trabalho “algoritmizado” nas *crowdsourcing* específicas, adotar-se-ão os complementares métodos de interpretação gramatical, lógico, sistemático e teleológico do Direito.

Inicialmente, aproxima-se da norma por meio da análise da literalidade do texto normativo. Assim, transcrevem-se os dispositivos em comento:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...]. (BRASIL, 1943)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...].(BRASIL, 1943)

Das cabeças dos artigos 2º e 3º da CLT, abstraem-se as definições, respectivamente, de empregador e empregado. É a partir da interpretação analítica da literalidade da norma que se compreendem os elementos caracterizadores da relação de emprego. Contudo, como já alertado, o direito posto não acompanha, ou tarda a acompanhar, as mudanças na volátil sociedade pós-moderna, sendo, pois, insuficiente a interpretação gramatical do texto da lei para a real percepção de seu alcance. Desse método se aproveitam os requisitos já especificados, partindo-se para os próximos modelos interpretativos, os quais, por sinal, não devem ser tidos isoladamente.

A interpretação lógico-sistêmica e teleológica da relação de emprego remete à crise agroexportadora da década de 1930, que favoreceu a alta do setor secundário, o qual, em seis anos (1933-1939), cresceu 11,3% no país. A política cambial protecionista, de controle de preços e de incentivos fiscais e tributários do Estado Novo, associada às favoráveis condições externar proporcionadas pela Segunda Guerra Mundial, garantiram a continuidade do processo de industrialização brasileiro, o qual, contudo, amparou-se na alta concentração de renda elevada taxa de desemprego. Para acalmar os anseios sociais e trazer a perto de si a massa trabalhadora urbana, Getúlio Vargas, em 1943, reuniu as inúmeras leis trabalhistas na Consolidação das Leis do Trabalho (COSTA; MELLO, 1999).

O pensamento contido na concepção de relação de emprego, portanto, é o de proteção daquele que cujo trabalho para outrem se dê dentro dos moldes elucidados no item 5.1, ou seja, o trabalho que preencha simultaneamente todos os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício. Aliás, não só a espécie emprego, mas o gênero trabalho é tido, hoje, como um direito fundamental, instrumento indispensável à autodeterminação dos homens e à condição de cidadão, ou seja, elemento mínimo garantidor da dignidade<sup>13</sup>. Nesse sentido, há de se ter uma interpretação extensiva desse instituto juslaboral. Tanto assim o é que, em regra, os diversos contratos de trabalho, quando desvirtuados, transmutam-se no de emprego.

Eis que, quando da criação da CLT, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) ou mesmo há poucos anos não poderia o mais visionário dos legisladores vislumbrar uma relação tão diferente quanto a existente entre trabalhadores que se ativam por *crowdsourcing* específicas e as respectivas moderadoras. De fato, como observado nas

---

<sup>13</sup>Conforme artigos 6º e 7º da CRFB.

decisões colacionadas anteriormente, as premissas fáticas não se encaixam perfeitamente às prescrições legais, sendo, muitas vezes, diametralmente opostas às qualificadoras do emprego.

No tocante à personalidade, a primeira observação a ser feita é que não há a essência personalíssima em relação ao interesse da moderadora pelo trabalhador. Qualquer pessoa que cumpra os requisitos mínimos de capacidade (às vezes nem isso) pode iniciar sua ativação por meio do aplicativo. O trabalhador pode recusar chamadas de ativação, bem como emprestar seu *login* a outro qualquer sem a menor ingerência das moderadoras. Revestem-se, ainda, muitas das vezes por questões previdenciárias, da personalidade jurídica.

A possibilidade de o trabalho se dar de maneira eventual é latente. Pode-se afirmar, primeiramente, pela liberdade de descontinuidade da prestação laboral. Conforme dito em tópico próprio, essa teoria de fixação de critério objetivo para identificação do trabalho eventual há muito foi superada pela doutrina e pela jurisprudência. Parte-se, portanto, para as próximas e melhor sorte não será reservada. Do ponto do evento, os trabalhadores podem ser donos do seu tempo, ativando-se quando querem (quando necessitam); os fins da empresa ainda são nebulosos no âmbito jurídico e doutrinário, tendo quem sustente pela atividade-fim de entregas rápidas ou transporte individual de passageiros e quem advogue pela atividade-fim de desenvolvimento e de manutenção de *software* ou agenciamento logístico – entende-se, ora, que ambos indissociavelmente constituem o *core business* das moderadoras, não havendo que se falar em atividade-fim sem o manejo dessas duas dimensões; por fim, a fixação jurídica é inexistente, podendo os profissionais ativar-se em diversas plataformas simultaneamente – o que de fato é corriqueiro e otimiza e potencializa a prestação.

Quanto à onerosidade, há de se ter enorme força de vontade para entendê-la presente. As empresas argumentam que não remuneram os obreiros, mas que esses as pagam uma taxa referentes aos serviços de agenciamento. Ainda que se entenda pelo repasse da moderadora ao obreiro, como bem observado pela 5ª Turma do TST (2020b), a contraprestação percebida é percentualmente – ressalte-se que aqui se fala em percentual, e não em montante final ou lucro líquido – muito além do observado numa relação de emprego (BRASIL, 2020b). Entendimento esse, aliás, com o qual coaduna a 4ª Turma do Colendo Tribunal (BRASIL, 2021):

Ainda, quanto ao fato de os **valores** serem **previamente definidos** pela **empresa** provedora do aplicativo, além de se entender pela completa **legalidade** dessa previsão contratual, a qual não tem o condão de descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços, anota-se que os **percentuais** fixados pela Uber entre **75% e 80% do preço pago pelo usuário** são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes

a caracterizar a **relação de parceria** entre os envolvidos, **não** sendo **condizente** com o **liame empregatício** as **altas alíquotas** recebidas pelos profissionais. (BRASIL, 2021)

Por fim: à subordinação. Conforme se abstrai dos Quadros 1, 2 e 3, alguns elementos presentes nessa relação *sui generis* apontam para resquícios subordinatórios, sendo, pois, a prestação de serviços, o *modus operandi* e o valor do frete ou da corrida, por exemplo, definidos em “contrato de adesão” pelo empresariado. Noutra diametralmente apostro fronte, a ausência de obrigatoriedade na ativação, a possibilidade de recusa do chamado empresarial ou até mesmo a alteridade transferida ao obreiro fazem prova cabal de que, ainda que não amoldado nos contornos da autonomia, também não se presta conformada à subordinação exigida e inerente à relação de emprego:

Outro aspecto importante da relação em análise é que o motofretistas e **diferencia por possuir a ferramenta de trabalho**, ou seja, possui o meio de produção. Possuir o meio de produção o afasta da figura do empregado que presta seus serviços utilizando-se dos meios de produção do empregador e o aproxima mais da figura de autônomo. Se possuir mais de um veículo, ou explorar o veículo colocando outra pessoa para trabalhar, estará mais próximo da figura de empregador (p. 27 da sentença).(BRASIL, 2020)

Já no tocante à subordinação estrutural, apesar de todos os julgados analisados tangenciarem a temática, apenas o Acórdão proferido pela 4ª Turma do TST em Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179 (2021) foi expresso ao consignar que

Primeiro porque **esse conceito**, que visa enquadrar como **empregado qualquer profissional** que se encontre **inserido na organização do empreendimento**, oferecendo **labor indispensável aos fins da atividade** empresarial, **ainda que não esteja sob o seu comando direto**, não encontra **amparo na legislação trabalhista** (arts. 2º e 3º da CLT). [...] Segundo porque, mesmo que se entendesse aplicável o conceito de **subordinação estrutural**, não seria a **hipótese dos autos**, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a Uber, têm como **finalidade conectar quem necessita da condução** com o **motorista credenciado**, sendo o **serviço prestado de motorista**, em si, **competência do profissional** e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. (p. 10 e 11 do acórdão). (BRASIL, 2021)

Nesse sentido, faz-se claro que as peculiaridades fáticas da espécie de trabalho em comento o afastam da incidência da relação de emprego, visto que nenhum dos requisitos elencados pela Lei é suficiente e satisfatoriamente preenchido.

A *mens legis* ou *ratio legis* não pode ser de amparo à relação tão esdrúxula e inacomodável como a que ora se discute. O Direito do Trabalho tem como núcleo elementar o

trabalho subordinado, em especial a relação de emprego (DELGADO, 2019), sim, é verdade. Contudo, o conjunto normativo pertinente à ordem juslaboralista, ainda que sob ataque, apresenta-se disposto à proteção do trabalho e não somente do empregado, sendo que esse recebe atenção especial diante das peculiaridades fáticas que se submete, não sendo as mesmas dos trabalhadores por aplicativo; ainda, o fim social último objetivado pela figura da relação de emprego, principalmente com a promulgação da CRFB, é a garantia da dignidade humana àquele trabalhador imerso num contexto laboral de subordinação extremada (dentre outros elementos), o que, novamente, não se concebe da relação entre o obreiro *logado* e plataforma digital.

Assim, entender pela configuração da relação de empregado na situação fática apresentada enseja resultados disfuncionais:

A interpretação fragmentada, mesmo que aparentemente no sentido progressivo do Direito, também traduz disfunção interpretativa censurável. Ainda que bem intencionada, acaba por extremar um único aspecto progressista da norma em exame, comprometendo o conjunto lógico normativo mais amplo, inclusive os demais aspectos progressistas existentes e relevantes. (DELGADO, 2019, p. 277)

Obrigar uma moderadora de aplicativo a registrar todos os trabalhadores cadastrados na plataforma que tiveram efetiva atividade nos dois meses anteriores à prolação da sentença, bem como daqueles que voltarem a se ativar ou nela se cadastrarem (BRASIL, 2019b), inviabiliza economicamente o empreendimento e, por conseguinte, desfalece sua função social tão relevante e cara à atual configuração brasileira.

Estar-se-ia, em verdade, para além da interpretação – na tipologia segundo o resultado – extensiva, adentrando, pois, ao papel *jurígeno* (criador do Direito), função reservada, nos sistemas romano-germânicos de tradição latina ou continental, ao Poder Legislativo.

Por não serem empregados, esses trabalhadores estão excluídos do sistema de proteção elencado na CLT. Excluídos do amparo empresarial e, muitas vezes, até mesmo estatal, esses trabalhadores veem-se em um ambiente laboral extremamente desequilibrado, inóspito, desumano. Por serem seres humanos, esses trabalhadores são dignos de um mínimo existencial. Dignos, portanto, a esses trabalhadores deve-se assegurar um meio ambiente do trabalho equilibrado, sadio, higiênico e seguro. É ao que se presta o restante desse trabalho.

Antes, contudo, far-se-ão algumas considerações sobre a temática em outros ordenamentos jurídicos e o atual estágio da produção normativa nacional.

#### 5.4 Considerações sobre a temática em outros ordenamentos jurídicos

Precipuamente, esclarece-se que não é objeto central deste estudo uma análise detida e pormenorizada do direito comparado acerca do trabalho realizado por meio das *crowdsourcing* específicas. Tanto assim o é, que não consta, no subtópico 2.3 (Problematização), menção à eventual análise do tratamento estrangeiro acerca da temática abordada. Não fora adotada técnica de pesquisa diferenciada mais adequada à persecução do debate no estrangeiro sobre a eventual regulamentação dessa modalidade de labor. Utilizaram-se, nessas considerações, as mesmas técnicas que se valeu o trabalho como um todo, em especial, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados.

Do ponto de vista judicial e legislativo, o estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América, demonstrou uma maior maturidade quanto à temática. No *leading case* CV13-3826, contra a Uber, apreciado pela Corte do Distrito Norte da Califórnia, o magistrado reconheceu que os trabalhadores-cadastrados não eram trabalhadores autônomos e que a atividade fim da Uber era, de fato, a transporte individual de passageiros. Em relação à produção legislativa, fora promulgada lei (AB5) que entendia o trabalho subordinado como regra, sendo a autonomia exceção, devendo a empresa comprovar elementos que caracterizassem essa autonomia (MEIRELES; SILVEIRA, 2021). Contudo, em novembro de 2020, 58% dos eleitores desse estado, em resposta à chamada “Proposition 22”, referendaram lei de fevereiro daquele ano que qualificou os trabalhadores de *crowdsourcing* específicas enquanto autônomos (G1, 2020). Um grupo de motoristas da Uber até tentou reverter esse quadro no Poder Judiciário, mas a ação foi rejeitada pela Suprema Corte da Califórnia em fevereiro de 2021 (AFP, 2021). Atualmente, os trabalhadores em plataformas de *crowdsourcing* específicas são, na Califórnia, tidos como autônomos.

Outra importante contribuição do direito estrangeiro vem da Inglaterra, no julgamento, pela Suprema Corte do Reino Unido, do *Case* n. 2202550Q/2015, Mr. Y Aslam; Mr. J Farrar v. Uber B.V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltda. O caso, que tramitava no judiciário inglês desde 2016, teve a palavra final dada pela Suprema Corte em 19 de fevereiro de 2021, confirmando o quando havia decidido o Employment Tribunal e a Court Of Appeal. Vê-se, portanto, que

As decisões congregam o entendimento de que a UBER tem como principal função ofertar serviços de transportes e, para tal, realiza vínculo de emprego com motorista. Ademais, asseveram que os parceiros não possuem poder de

negociação de preço com os usuários da UBER, mas apenas com a própria UBER. (MEIRELES; SILVEIRA, 2021, p. 172)

Importante, nesse ponto, esclarecer que a definição jurídica dos trabalhadores da Uber, na Inglaterra, não se assemelha à clássica concepção de empregado no Brasil. O direito inglês diferencia *employees* – próximos da figura do empregado da CLT – e *workers* – espécie intermediária de trabalhador “[...] *between employee and self-employed status. Workers are entitled to fewer statutory rights than employees, but do have some key legal rights*”<sup>14</sup>. (DFA LAW, c2017).

Outra manifestação judicial paradigmática proveio da França quando, em 04 de março de 2020, a *Cour de Cassation* “[...] *upheld a previous decision by a court of appeal, saying the Uber driver could not qualify as a self-employed contractor because he could not build his own clientele or set his own prices, making him a subordinate of the company.*”<sup>15</sup> (ROSEMAIN; VIDALON, 2020).

Por fim, na Espanha, polêmica inovação legislativa, que presume a relação de emprego entre trabalhadores cadastrado e *crowdsourcing* específicas de entregas, tem causado grande debate: a *Ley Rider (Real Decreto-ley 9/2021)*. Nesse sentido,

A *Ley Rider (Real Decreto-ley 9/2021)* apresenta duas disposições principais que modificam o Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), diploma legal que rege as relações de trabalho e emprego na Espanha: (i) estabelece a presunção de vínculo empregatício para os entregadores de plataformas digitais; (ii) impõe a obrigação da empregadora de fornecer as informações sobre algoritmos ou sistemas de inteligência artificial no gerenciamento do trabalho. A presunção do vínculo empregatício se aplica somente as plataformas de entrega, enquanto as disposições sobre transparência algorítmica valem para toda e qualquer empresa empregadora que gerencie o trabalho por meio de algoritmos ou inteligência artificial, não se limitando a economia de plataforma (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021, p. 8)

Não se pretendeu, neste subtópico, uma análise exauriente sobre todas as manifestações judiciais e legislativas acerca da temática elegida ao redor do globo. De qualquer sorte, pelos exemplos postos, vê-se que o cenário internacional não é diferente do brasileiro: de incerteza. Do vai e vem na Califórnia (EUA), passando pela figura dos *workers*,

<sup>14</sup> “[...] entre empregado e autônomo. Os trabalhadores têm menos direitos legais do que os empregados, mas têm alguns direitos legais importantes”. (DFA LAW, c2017, tradução livre)

<sup>15</sup> “[...] manteve uma decisão anterior de um tribunal de apelação, afirmando que o motorista do Uber não poderia se qualificar como autônomo porque não poderia construir sua própria clientela ou definir seus próprios preços, tornando-o subordinado da empresa”. (ROSEMAIN; VIDALON, 2020, tradução livre)

Inglaterra, pelo reconhecimento incipiente da relação de emprego na Corte de Cassação francesa, até à polêmica *Ley Rider* espanhola, que presume, sem exceções, o vínculo empregatício, tem-se que a disruptividade das plataformas digitais ainda renderão longas discussões em todos os lugares.

## 5.5 Considerações sobre a produção normativa acerca da temática

Precipuamente, esclarece-se que não é objeto central deste estudo uma análise detida e pormenorizada da produção normativa acerca do trabalho realizado por meio das *crowdsourcing* específicas. Tanto assim o é, que não consta, no subtópico 2.3 (Problematização), menção à eventual análise da atividade legislativa acerca da temática abordada. Sem prejuízo de eventuais procedimentos de busca e verificação de projetos de lei que visem a regulamentar a atividade de trabalhadores de aplicativo, não fora adotada técnica de pesquisa diferenciada mais adequada à persecução do debate (em grande parte) parlamentar sobre a eventual regulamentação dessa modalidade de labor. Utilizaram-se, nessas considerações, as mesmas técnicas que se valeu o trabalho como um todo, em especial, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados.

Nessa senda, em investigação conduzida pelo Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI) da Escola de Direito de São Paulo – Fundação Getúlio Vargas – coordenado pelos professores Marina Feferbaum e Alexandre Pacheco da Silva (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2020), foram mapeados quarenta projetos legislativos federais (tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal) pretendentes a regular a relação de trabalho estabelecida entre provedoras de *crowdsourcing* específicas e trabalhadores cadastrados<sup>16</sup>, apresentados entre os meses de março de 2020 e novembro de 2020.

O recorte temporal adotado pelos pesquisadores remete aos primeiros meses da pandemia de COVID-19, sendo esse um ponto paradigmático ao torque legislativo. Conforme resultados apresentados, dos quarentas projetos analisados, dezoito deles atrelam ao menos um dispositivo à vigência da pandemia de COVID-19 (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA

---

<sup>16</sup>Os pesquisadores do CEPI utilizaram, na referida pesquisa, a expressão *gigeconomy*. Apesar da nomenclatura não ser a mesma adotada no presente trabalho, há de se ressaltar que estão todos a falar da mesma relação de trabalho. Eis que, conforme Caderno Expandido do *Briefing* Temático #1 (2020, p. 2), utilizou-se “a expressão ‘gigeconomy’ como sinônima de economia sob demanda, consistente no macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes conectados às plataformas digitais”.

EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2020). Ainda, tem-se a pandemia de COVID-19 como o principal paradigma pautador de direitos previstos nesses projetos de lei. São esses fortes indicativos de que a preocupação parlamentar é de ordem sanitária e episódica, não trabalhista e estruturante.

Outro resultado alcançado pelo CEPI é que mais da metade dos projetos no universo de análise não trazem definições legislativas (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2020). Conforme repisado alhures, a grande problemática envolvendo o trabalho por aplicativos é a classificação enciclopédica da relação estabelecida entre trabalhadores e provedoras. A indefinição pela falta de lei específica gera insegurança jurídica, abalando as estruturas do mercado a cada nova decisão proferida pelo judiciário e/ou relegando os trabalhadores à própria sorte. Tão imprestável quanto a inércia do legislador é a sua atuação insuficiente. A aprovação de um diploma regulamentador que não trace linhas claras e precisas, que não defina direitos e obrigações, não soluciona a crise de (in)segurança jurídica, não pacifica o conflito social, não resolve a questão.

As propostas parlamentares parecem não avançar no Congresso Nacional. Tanto assim o é que, até o fechamento do presente estudo, não se tem notícias de norma federal reguladora do tema aprovada, nem mesmo se observa a pauta do debate político nesse ponto. Tem-se, então, apenas um torque inicial; uma força motriz incapaz de romper a força de atrito inercial, que não coloca, de fato, em movimento o Poder Legislativo.

Ainda que a quantidade de projetos de lei pretendentes a regular o trabalho por meio de *crowdsourcing* específicas seja expressiva, isso não reflete, em relação diretamente proporcional, a qualidade desses intentos. Tem-se que, em grande parte, os projetos de lei apresentados não cuidam de questões trabalhistas, mas sanitárias; não intentam mudanças estruturais, mas episódicas. Carecem, grande parte deles, da assertividade desejada (e necessária) quanto às definições jurídico-legislativas. Por fim, as propostas não avançam no Congresso Nacional e não pautam, atualmente, o debate público e político.

## 6 DOS IMPACTOS E DO PAPEL DAS *CROWDSOURCING* ESPECÍFICAS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Esclarecida a crise de incertezas acima posta, passa-se, ora, à investigação dos impactos e do papel das *crowdsourcing* específicas no meio ambiente do trabalho em que esses trabalhadores são parte, analisando os riscos labor-ambientais em três marcos temporais: antes, durante e depois da pandemia de COVID-19.

### 6.1 Do cenário pré-pandêmico

A logística de negócios arquitetada pelas *crowdsourcing* específicas submete os trabalhadores que delas dependem a jornadas exaustivas desde sua concepção. A exemplo disso, tem-se reportagem veiculada em maio de 2019 pela BBC News Brasil (2019), a qual constata que o expressivo número de trabalhadores na plataforma, associado à baixa e inegociável remuneração, faz com que os prestadores de serviços tenham que trabalhar jornadas exaustivas para uma contraprestação minimamente digna.

Conforme explica Vólia Bomfim Cassar (2017), a limitação da jornada de trabalho é fundamental por fatores biológicos, sociais e econômicos. Biológicos porque “[...] o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental” (CASSAR, 2017, p. 601); sociais pela privação ao trabalhador do tempo que teria para manutenção e atenção a seus laços íntimos; e econômicos porque um trabalhador cansado é um trabalhador menos produtivo (2017).

Guilherme Guimarães Feliciano (2002) vai além e, ao discorrer sobre a ergonomia, assevera:

Os trabalhos que, pela sua natureza e/ou circunstância, possam acarretar danos à saúde (inclusive mental) ou à integridade física dos trabalhadores, conquanto não os exponham a agentes tecnicamente perigosos ou insalubres, não detêm mesma proteção legal, à falta de lei sobre as atividades penosas, regulamentando, nessa parte, o artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal (FELICIANO, 2002, p. 176)

E, tratando de ergonomia, interessa primeiramente defini-la. A ergonomia é o conjunto de ciências e tecnologias aplicadas à adaptação confortável e produtiva do ser humano ao seu trabalho; busca, basicamente, adaptar as condições de trabalho às características dos diferentes perfis antropométricos dos seres humanos [...] Um ambiente de trabalho não está ecologicamente equilibrado (artigo 225, *caput*, da CRFB) se não for dotado de parâmetros ergonômicos adequados (item 17.1 da NR-17) [...]. (FELICIANO, 2002, p. 177)

[...] um conceito mais lato de ergonomia alcança, inclusive, o tema da higidez mental. A fadiga mental compromete a qualidade e a produtividade do trabalho, ao mesmo tempo em que predispõe o trabalhador ao acidente de trabalho (desatenção, perda de sensibilidade, retardamento de reflexos) ou ao desenvolvimento de doenças psíquicas ou psicossomáticas (esquizofrenia, depressão, psicoses). (FELICIANO, 2002, p. 178)

Tem-se, pois, um ciclo desvirtuoso que impacta negativamente todos os agentes envolvidos, não só trabalhadores, mas principalmente eles, que mais precisam de proteção.

Nada obstante à ausência de limitação da jornada de trabalho, autônomos como são até então, não têm direito ao repouso semanal remunerado e feriados, intervalos intrajornada e interjornada, percepção de horas extras e férias, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), salário-condição, entre outros, o que alimenta o *moto* acima descrito.

Diametralmente oposta à lógica do emprego, nessa relação *sui generis* é o trabalhador quem correr os riscos do empreendimento das moderadoras, tendo que arcar com todos os meios necessários a sua ativação, como o combustível, a manutenção do veículo (seja bicicleta, seja moto, seja carro), a integralidade dos recolhimentos previdenciários – se é que são regularmente recolhidos –, transporte, alimentação etc.

Tão precária é a situação dos chamados “motoristas/entregadores de aplicativos” que, num movimento coletivo orgânico, são cada vez mais comuns paralisações espontâneas dos trabalhadores exigindo direitos básicos já conquistados por outras modalidades de trabalhos há algumas décadas. No *break dos app's*, como ficou conhecida essa movimentação, de 1º de julho de 2020, “Entre as demandas, o grupo pede maior transparência sobre as formas de pagamento adotadas pelas plataformas, aumento dos valores mínimos para cada entrega, mais segurança e fim dos sistemas de pontuação, bloqueios e ‘exclusões indevidas’” (MACHADO, 2020). Luta-se por comida e segurança, por um conteúdo mínimo onde sobrexiste dignidade.

Os riscos desse modelo de empreendimento extrapolam, ainda, as esferas biológicas e econômicas, afetando, até mesmo, a esfera educacional dos trabalhadores. Um dos argumentos evocados pelas moderadoras de aplicativos quando da defesa judicial da tese de que não há, entre elas e os trabalhadores, vínculo de emprego, é a desconfiguração dos requisitos da pessoalidade e da não eventualidade, não havendo, por parte do polo empresarial, interesse para com o polo obreiro. O trabalhador, pela estrutura dos aplicativos, é quem escolhe por meio dele se ativar, pouco importando às provedoras quem o fará. Nesse sentido, destacam-se alguns trechos das decisões paradigmáticas elegidas:

Entende-se que a **análise** da presença da **habitualidade** (ou **não eventualidade**), que se caracteriza pelo **prolongamento** e **permanência no tempo** das obrigações contratuais, fica **mitigada** nesses casos, uma vez que **inexiste** a obrigação de uma **frequência predeterminada** ou **mínima** de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando **a cargo** do **profissional** definir os **dias** e a **constância** em que irá **trabalhar**. (p. 8 do acórdão). (BRASIL, 2021)

Considerando que o entregador pode recusar a chamada para a entrega, ou seja, pode escolher a entrega que fará, além de escolher por intermédio de qual aplicativo fará (para qual empresa fará), resta evidenciado que não está presente na relação em análise o requisito da pessoalidade (p. 24 da sentença). (BRASIL, 2020)

O desinteresse da empresa para com os trabalhadores-cadastrados evidencia a desnecessidade de investimento na capacitação técnico-profissional dos obreiros. O labor exercido por eles (majoritariamente o transporte individual de pessoas ou bens), aliás, é mecânico e pouco técnico, exigindo, no atual estado da arte e quando muito, tão somente habilitação para conduzir veículos motorizados<sup>17</sup>. Não se tem um plano de carreira, não se tem a possibilidade de ascensão nos quadros da empresa, não se tem expectativas de construção de um futuro melhor, não se tem, enfim, um projeto de vida. Trata-se, apenas, da luta diária pelo almoço de cada dia.

Nada obstante, esse mesmo desinteresse por parte das moderadoras acerca daquele que está a realizar o labor por elas ofertado contribui para o aumento do trabalho infantil no País. Adiantando a discussão do próximo subtópico, conforme noticiado no sítio eletrônico do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (2020),

Adolescentes nas ruas, em plena, entregando comidas em bicicletas, expostos à COVID-19, a acidentes e a diversos tipos de violências. De acordo com reportagem da Fundação Thomson Reuters, adolescentes brasileiros se registram com dados de amigos ou parentes para exercer a atividade que é proibida para pessoas com menos de 18 anos, por tratar-se de uma das piores formas de trabalho infantil.

De acordo com a reportagem, aplicativos de entrega como Rappi, iFood, 99Food e UberEats não têm conseguido impedir que pessoas com menos de 18 anos trabalhem no Brasil para essas empresas usando contas de parentes mais velhos ou inscrevendo-se com seus próprios nomes.

---

<sup>17</sup>Conforme reportagem veiculada pelo portal de notícias Época Negócios, do Grupo Estão (2019), há mais de 30 mil entregadores ciclistas cadastrados em *crowdsourcing* específicas como o iFood, UberEats e Rappi. Dessa forma, vê-se que nem mesmo de habilitação para conduzir veículos motorizados é necessária na ativação dos trabalhadores.

Insta salientar, nesse ponto, que o trabalho da criança e do adolescente encontra proteção na Constituição Federal<sup>18</sup>, na legislação infraconstitucional<sup>19</sup> e em Tratados, Convenções e Compromissos Internacionais assumidos e/ou internalizados pelo Brasil<sup>20</sup>. Em resumo, tem-se que: (i) com exceção da aprendizagem, pessoas com menos de 16 anos de idade não podem trabalhar; e (ii) àqueles entre 16 e 18 anos de idade, é proibido o trabalho noturno e em horários e locais que não permitam a frequência à escola, em locais perigosos ou insalubres, ou em locais ou serviços prejudiciais a sua moralidade, a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social<sup>21</sup>.

Conforme visto nos parágrafos anteriores, a própria lógica do empreendimento ora analisado é contrária à ideia educacional autorizativa do trabalho de crianças e adolescentes, sendo, portanto, inadmissível num Estado que se diz promotor da dignidade da pessoa humana<sup>22</sup> e que atribui à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão<sup>23</sup>, a complacência com essa forma de exploração do trabalho infantil.

Nada obstante, conforme exposto ao longo do trabalho, a estrutura empresarial das operadoras de *crowdsourcing* específicas é alicerçada em algoritmos que conectam o serviço dos usuários-prestadores aos usuários-tomadores. Toda essa intermediação é feita, por óbvio, a partir do tratamento de uma infinidade de dados. Muitos desses dados são referentes aos trabalhadores-cadastrados, como o número inscrito no Registro Geral ou no Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Economia. As plataformas digitais, ainda, valem-se da geolocalização dos obreiros e de toda a sua pegada digital (*profiling*) no (e fora do) aplicativo.

Eis que, com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), muitas dúvidas surgem quanto aos limites do tratamento de dados

---

<sup>18</sup>Conforme art.7º, XXX, CRFB.

<sup>19</sup>Exemplificativamente: Capítulo IV, do Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – “Da proteção do trabalho do menor” – e Capítulo V, do Título I, do Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) – “Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho”.

<sup>20</sup>Destacadamente as Convenções nº 138 e nº 182, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e suas respectivas Recomendações nº 146 e nº 190, bem como a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas (ONU).

<sup>21</sup>Leitura conjunta do art. 7º, inciso XXXIII, da CRFB; dos artigos 402, 403 404 e 405 da CLT; do art. 67 do ECA; e dos artigos 2º e 3º da Convenção nº 138 da OIT (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 179, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro 2002).

<sup>22</sup>Conforme art.1º, III, CRFB.

<sup>23</sup>Conforme art.227, *caput*, CRFB.

personais dos trabalhadores de aplicativos pelos controladores (moderadoras), as bases legais aplicáveis a essa relação, à validade do consentimento [muitas vezes não informado] dado pelo trabalhador quando da inscrição como prestador de serviços por meio da plataforma ou à responsabilidade da empresa no manuseio dessas informações.

Sem a devida transparência quanto à manipulação de seus dados pessoais (não só mas principalmente) sensíveis, não há como se falar em autodeterminação informacional e, nem mesmo, na efetivação do direito fundamental à informação<sup>24</sup>.

Há de se ter em mente, ainda, que se está a falar de uma relação assimétrica, na qual não se tem paridade de armas no trato intersubjetivo. Um dos polos da relação estabelecida entre *crowdsourcing* específica e usuário-prestador é, a partir da doutrina trabalhista, presumidamente hipossuficiente: o trabalhador. Essa hipossuficiência provém da capacidade econômica superior do empresário em relação ao trabalhador que, efetivamente, acarreta efeitos nas searas cultural, social, educacional etc.

Na clássica concepção celetista de empregado, tenta-se reduzir esse distanciamento de forças a partir, dentre outros institutos, do Direito Coletivo. Eis que

O Direito Material do Trabalho desdobra-se em um segmento individual e um segmento coletivo, cada um possuindo regras, institutos e princípios próprios.

Toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico. Em tal relação, o empregador age naturalmente como ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações — ainda que intraempresariais — têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla.

Em contrapartida, no outro polo da relação inscreve-se um ser individual, consubstanciado no trabalhador que, como sujeito desse vínculo sociojurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez emergir um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.

O Direito Coletivo, ao contrário, é um ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, surgem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos. (DELGADO, 2019, p. 231)

---

<sup>24</sup>Conforme art.5º, XIV, CRFB.

A problemática existente em relação à atuação coletiva dos trabalhadores de aplicativos é que, tomados como não empregados, estão excluídos da normativa Direito Coletivo do Trabalho. Sem a possibilidade de se reunirem em um sindicato, não possuem significativa força para atuarem como ente coletivo na negociação por melhores condições laborais frente às moderadoras de *crowdsourcing* específicas – que naturalmente constituem um ente coletivo. Dessa forma, não resta possibilitada aos trabalhadores a junção de forças em um ente igualmente coletivo, não se tendo por equilibrada a relação ora estudada.

## 6.2 Do cenário pandêmico

No desenvolvimento do presente trabalho, eis que um novo paradigma é imposto: a pandemia global de COVID-19 declarada pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020. Compulsando a todos os setores sociais dificuldades e restrições, o estado de calamidade pública (BRASIL, 2020c) desnudou a precariedade das condições de trabalhos a que estão submetidos os trabalhadores de aplicativos. É certo que a COVID-19 não é a causa da precarização, mas trouxe novos riscos ao meio ambiente do trabalho desses trabalhadores, atuando como uma lente de aumento às mazelas que o déficit regulatório traz a essa atividade:

Em uma sociedade que permanece centrada no trabalho como fonte de renda para a esmagadora maioria das pessoas, constatou-se também que o mundo do trabalho transformou-se em terra de ninguém para a maioria da classe trabalhadora. O desemprego mundial já tinha alcançado patamares assustadores antes da pandemia, eis que a sociedade mundial ainda sofria os efeitos da crise de 2008, sem plena recuperação. Como fruto do desemprego e da readequação do mercado de trabalho, uma sensível parcela dos trabalhadores migrou para a “economia das plataformas”, passando a desenvolver atividades relacionadas à *gig economy*, ou seja, atividades laborais sem qualquer amparo por políticas de proteção social, nas quais o rendimento do trabalho depende, única e exclusivamente, do resultado direto da atividade desenvolvida. Tais trabalhadores passaram a viver à margem da proteção laboral e da proteção social. (NOGUEIRA; ALMEIDA, 2021, p. 792)

Conforme visto, à luz da vigente legislação, não se tratam de empregados, quedando-se totalmente alheios ao manto protetivo juslaboral e a muitas das iniciativas e políticas públicas lançadas pelos poderes Legislativo e Executivo como formas de amparo social aos

trabalhadores – como a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho e redução proporcional da jornada de trabalho e do salário<sup>25</sup> ou de antecipação de férias<sup>26</sup>.

Tendo em vistas os cuidados e as excepcionalidades que o *SARS-CoV-2* e o necessário distanciamento social engendraram no nosso modo de viver, a economia foi – e continua sendo – fortemente abalada. Conforme noticiado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), no auge do distanciamento social, o Produto Interno Bruto do Brasil (PIB) teve retração de 9,7% no 2º trimestre de 2020, na comparação com o trimestre anterior (2020). Como resultado, as taxas de desemprego e de informalidade dispararam no país (IBGE, 2021). Muitos desses trabalhadores que perderam o emprego durante a pandemia tiveram que recorrer às *crowdsourcing* específicas para conseguir o sustento próprio e de suas famílias.

Em relação à atividade dos motociclistas, um dos principais “serviços mediados” pelas *crowdsourcing* específicas, conforme reportagem veiculada pelo Globo, em Santa Catarina, por exemplo, a procura por motos e acessórios cresceu durante a pandemia. Um dos motivos para o aumento da procura por esses bens em meio à expressiva recessão econômica que se vive foi justamente, como apontado pelos entrevistados, sua utilização para entregas *delivery* (CATTANI, 2020).

O aumento de trabalhadores cadastrados nas plataformas acompanhou o aumento pela demanda por esse tipo de serviço. Em matéria intitulada “Isolamento e medo de sair de casa fazem *delivery* crescer durante pandemia”, o grupo Poder 360 relata que a Rappi – moderadora de *crowdsourcing* específica – calculou o crescimento de cerca de 30% no número de pedidos na América Latina tão logo começara a pandemia (2020). Em complemento:

No Brasil, isso foi expresso no aumento de *downloads* de aplicativos de entregas no período compreendido entre 20 de fevereiro e 16 de março de 2020, no importe de 24%, quando comparado com o mesmo período do ano passado; o pico de 126% foi no dia 06 de março, quando o Ministério da Saúde anunciou a ocorrência da transmissão comunitária do vírus no país. (MEIRELES, 2020 *apud* ABÍLIO; ALMEIDA; AMORIM; CARDOSO; FONSECA; KALIL; MACHADO, 2020, p. 4)

Com um maior número de trabalhadores-cadastrados durante a pandemia – ressalte-se: sem o devido treinamento e, muitas vezes, sem os equipamentos de proteção individual

---

<sup>25</sup>Conforme MP 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020.

<sup>26</sup>Conforme MP 927/2020.

necessários – em São Paulo, por exemplo, o número de motociclistas mortos em acidentes, entre os meses de março e abril de 2020, teve um salto de 50% se comparado com o mesmo período do ano anterior (HENRIQUE, 2020). Esses acidentados e seus familiares – no caso de óbito – veem-se desamparados por qualquer reação trabalhista ou previdenciária. Ressalta-se, ainda, pela inexistência de vínculo não há adicional de periculosidade devido àqueles que desempenham as mesmas atividades no regime celetista<sup>27</sup>.

As percepções empíricas assinaladas pela imprensa são confirmadas pela pesquisa científica intitulada “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19”, divulgada pela Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano em edição especial sobre a COVID-19, a qual reúne dados de quase 300 (trezentos) questionários respondidos pela via *on-line* por trabalhadores de aplicativos em 29 cidades do país. Após o cruzamento dos dados obtidos com os formulários, em especial, sobre o tempo de trabalho e a remuneração dos trabalhadores, os pesquisadores chegaram à conclusão de que (2020, p. 15):

Os resultados revelados não deixam margem a dúvidas sobre um movimento de manutenção de longos tempos de trabalho, associado à queda da remuneração desses trabalhadores, que arriscam sua saúde e a vida no desempenho de um serviço essencial para a população brasileira, ao contribuírem para a implementação e a manutenção do isolamento social durante a pandemia. Isso é, ainda, acompanhado pelo aumento do risco de contágio, o que intensificou as condições de trabalho precárias e inseguras dos entregadores.

Na mesma linha da pesquisa acima mencionada e tomando ainda como paradigma a COVID-19, esses trabalhadores estão diretamente expostos aos riscos infecto-sanitários inerentes à pandemia. Impossibilitados de permanecerem em casa conforme a orientação das autoridades da saúde, aqueles que se ativam por essa espécie de trabalho não gozam do apoio empresarial que é conferido – por determinação legal – aos empregados. Nesse ponto, faz-se imperioso ressaltar a atuação do MPT, em diversas localidades, buscando uma proteção mínima do direito fundamental a um meio ambiente do trabalho equilibrado titularizado, também, pelos trabalhadores *logados*. Dentre os pleitos mais frequentes nas ACPs ajuizadas pelo legitimado extraordinário, destacam-se o dever de “[...] garantir o fornecimento gratuito de álcool em gel (70%) a todos os profissionais de transporte de mercadorias, com reposição periódica mensal, ou reembolsar gastos do trabalhador com a aquisição de referido produto mensalmente” (MPT EM SÃO PAULO, 2020) e o dever da “[...] empresa elaborar material

---

<sup>27</sup>Conforme art. 193, parágrafo 4º, CLT.

informativo com orientações sobre higiene pessoal e veicular” (PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO, 2020).

### 6.3 Do cenário pós-pandêmico: perspectivas

Na data de fechamento deste trabalho (novembro de 2021), a pandemia de COVID-19 ainda é uma amarga realidade global. A análise prospectiva das condições labor-ambientais dos trabalhadores que se ativam por meio de *crowdsourcing* específicas ora proposta, cumpre esclarecer, não se trata de mera “futorologia”, mas sim de um vislumbre da situação macro nacional.

No campo da economia, a princípio, o Brasil mostrou animadora resiliência. Com o avanço da vacinação e a queda nos indicadores de lotação dos leitos de Unidades de Terapia Intensiva, paulatinamente, ao longo de 2021, a economia foi retomando seu curso natural. Contudo, o mesmo cenário não parece que irá se repetir em 2022. Eis que do Banco Mundial reduziu sua projeção para o desempenho do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil em 2022 – de 3%, em junho, para 1,7%, em outubro (RUSSI, 2021).

Adentrando mais à realidade dos sujeitos objeto de estudo, com a desvalorização do real e a alta do preço do barril do petróleo no mercado internacional, levando em consideração que a política econômica da Petrobrás atrela o preço dos combustíveis na refinaria a esse paradigma, o valor da gasolina no Brasil disparou no ano de 2021. Exemplificativamente, com um aumento de quase 40% na comparação com um ano atrás, muitos motoristas de aplicativos veem-se impossibilitados de trabalhar, pois os gastos superam a taxa da corrida (BARBOSA; RODRIGUES, 2021). Restarão, pois, ao que tudo indica, os trabalhadores de aplicativos desamparados economicamente nos anos que se seguem.

No campo social, enfim, a pessimista previsão parece ganhar contornos mais graves. A taxa de desemprego no 2º semestre de 2021, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e estatística – IBGE (2021) é de 14,1% da população economicamente ativa, o que equivale a 14,4 milhões de desocupados (IBGE, 2021). Conforme alerta a manchete da reportagem veiculada no site da Folha de São Paulo em 13 de abril de 2021, “Mais de 125 milhões de brasileiros sofreram insegurança alimentar na pandemia [...]” (DAMASCENO, 2021).

No campo político, o prognóstico também não é dos melhores. Conforme analisado no tópico 5.4, apesar das inúmeras tentativas de regulamentação do trabalho por aplicativos, não se tem mostrado essa uma pauta relevante à classe política, estando os processos de análise dos projetos apresentados estagnados no Congresso Nacional. Não é preciso uma atividade

intelectiva muito alargada para concluir que não é do interesse dos governantes a apreciação de um tema tão importante e polêmico, que certamente [e merecidamente] despertar tantas paixões, em pleno ano eleitoral. Restarão, pois, ao que tudo indica, os trabalhadores de aplicativos desamparados legislativamente nos anos que se seguem.

A exemplificação acima posta serve como guia para que a população se prepare ao que vem no Brasil pós-pandemia. A economia não retomará seus patamares anteriores; o desemprego em taxas elevadas persistirá; mais e mais pessoas terão que se socorrer ao trabalho por meio de *crowdsourcing* específicas para sua subsistência; trabalho esse que, por conta do fraco desempenho econômico nacional, não se mostra minimamente lucrativo aos trabalhadores; alimentando, sem a devida atenção legislativa / política, um ciclo de desgraças e abandono que agravará a miséria e aprofundará o abismo social.

Antes, durante e, seguramente, após a pandemia, fato é que a posição cinzenta da relação *sui generis* daqueles que se ativam por *crowdsourcing* específicas – ocasionada pela falta de regulamentação específica – impacta sobremaneira o meio ambiente laboral desses trabalhadores, expondo-os a situações subumanas. Entendidos como não empregados, são tratados como indignos de direitos.

Doravante, verificar-se-á que, apesar de não empregados, são humanos e, como tais, titulares do direito fundamental à saúde, segurança e higiene no ambiente laboral. A falta de regulamentação não pode ser utilizada como uma escusa pelo Estado e, principalmente, pelos empresários para privar-lhes da condição de cidadão, de uma vida minimamente digna.

#### **6.4 Da antinomia imprópria: direitos fundamentais ao meio ambiente equilibrado e à livre iniciava**

No reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo o preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade [...] essa apreciação dá, pois a conhecer como dignidade o valor de uma tal disposição de espírito e põe-na infinitamente acima de todo o preço, com o qual não pode se pôr confronto nem em cálculo comparativo, sem de um modo ou de outro ferir a sua santidade (KANT, 2005, p. 65-66 *apud* BELTRAMELLI NETO, 2020, p. 123).

É nessa concepção humanista de Immanuel Kant que a CRFB é promulgada, alçando a dignidade humana como valor máximo, vetor interpretativo, como núcleo axiológico da nova ordem jurídica instalada. Muitas são as tentativas de defini-la, sendo certo, que todas as

definições guardam uma dimensão ética comum: “[...] **valor absoluto** que **fundamenta** os direitos humanos, é um **atributo** de cada pessoa, sendo considerada como o **centro** das ordens interna e externa.” (MACHADO, 2019, p. 69).

A CRFB mantém, como forma de proteção à cara dignidade sobre a qual axiologicamente se alicerça, vasos comunicantes com o Direito Internacional, em especial com o Direito Internacional dos Direitos Humanos. Esse diálogo entre as diversas fontes do direito impede-nos de falar em taxatividade, construindo um sistema aberto de Direitos Humanos. Nesse sentido, a cláusula de abertura do art. 5º, parágrafo 2º, da CRFB dispõe que, para além dos direitos e garantias expressos na Carta Magna, serão reconhecidos “[...] outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

Como bem explica José Claudio Monteiro de Brito Filho (2020), no aspecto trabalho, os direitos humanos consubstanciam o trabalho decente, ou seja, o mínimo indispensável para a vida digna dos trabalhadores.

O conceito de trabalho decente apenas pode ser efetivado se respeitados os direitos humanos fundamentais dentro das relações laborais. A dignidade do trabalhador está intimamente relacionada à garantia do direito à vida (no sentido do pleno desenvolvimento pessoal e profissional – que inclui o direito a não trabalhar antes da idade mínima), o direito à liberdade (ou seja, de trabalhar em condições de liberdade), o direito à igualdade (garantia do direito a não discriminação) e o direito à vida em sociedade (inclusive em suas manifestações coletivas). (NOGUEIRA; ALMEIDA, 2021, p. 795)

A partir desse conceito e da ideia dialógica de fontes de direitos humanos, tem-se uma ampliação do rol de direitos que traduzem a ideia de trabalho decente, podendo, entre eles, destacar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado (BRITO FILHO, 2020).

A primeira norma nacional de proteção ao meio ambiente do trabalho data do início do século passado, quando, “Em 14.11.1911, pelo Decreto n. 2.141, tratando do Regulamento do Serviço Sanitário do Estado [de São Paulo], lançaram-se ‘dispositivos sobre condições de higiene nas fábricas, proibindo-se também a atividade dos menores de 10 anos e o serviço noturno dos menores de 18 [...]’” (DELGADO, 2019, p. 128).

Contudo, o direito humano ao equilíbrio labor-ambiental só ganha *status* de direito fundamental com a promulgação do Texto de Agosto. Eis que, em seu artigo 225, a CRFB prescreve que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à

coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, 1988).

Pode-se definir o meio ambiente do trabalho como “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente” (FELICIANO, 2004, p. 166). Em definição menos pragmática, diz-se ainda que é “[...] o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa”. [...] (FELICIANO, 2004, p. 166).

Nesse mesmo sentido, conforme a noção do constitucionalista José Afonso da Silva (2007 *apud* MINARDI, 2010), o meio ambiente do trabalho pode ser vislumbrado como o complexo de bens móveis e imóveis que compõe uma empresa e uma sociedade, o qual acrescido à parte animada – **o trabalhador** – constitui um direito fundamental e difuso arraigado no âmago da saúde e da dignidade humana. Nesse sentido, o voto exarado pelo Ministro Joaquim Barbosa no RE 398.041 (BRASIL, 2006, p. 16):

[...] é inadmissível pensar que o respectivo sistema de organização do trabalho, atividade que dignifica o homem e em que ele se aperfeiçoa completamente, possa ser concebido unicamente à luz do que tradicionalmente se passou a caracterizar como órgãos e instituições, excluindo-se dessa relação o ator principal de todo sistema, isto é, o homem, esse ser dotado de dignidade intrínseca. Não. Data vênua dos que esposam pontos de vista diferentes, entendo que o componente humano, sobretudo em virtude da proteção elevada que a Constituição outorgada à sua dignidade, deve, sim, ser considerado elemento indissociável da organização do trabalho.

Insta salientar que:

É indiscutível que o art. 225 da Constituição Federal não limita, em absoluto, a tutela do meio ambiente a apenas um ou outro dos seus aspectos. Na verdade, a Constituição Federal tutela a dignidade e o bem estar para a sadia qualidade de vida. Pressupondo a ideia do meio ambiente como uma interação entre os seres vivos e seu meio, e integrando o homem ao meio ambiente de diversas e múltiplas formas, é indiscutível que se deva preservar a sua qualidade de vida em qualquer dessas manifestações de sua interação com o meio, seja o ambiente natural, seja o cultural e o artificial, bem como merecendo deferência também o meio ambiente do trabalho. (PADILHA, 2002, p. 32-33).

Conforme discorrem Carla Reita Faria Leal e Débhora Renata Nunes Rodrigues (2020, p. 147-148):

A leitura combinada dos arts. 6º, 7º, XXII, e 200, VIII, todos da Carta Magna, torna incontestável que o ambiente laboral saudável é um direito fundamental do trabalhador. [...] além de saúde, a pessoa humana ambiciona por qualidade de vida no trabalho, sendo, para isso, crucial o equilíbrio daquele espaço que se encontra profundamente ligado à proteção da dignidade da pessoa que labora.

Em verdade, como afirma Victor Hugo de Almeida (2013), há uma relação de interdependência entre as diversas noções ambientais, bem como uma mútua troca de percepções e vivências entre trabalhador e os diversos ambientes, de forma que se torna inviável o equilíbrio labor-ambiental como direito fundamental do trabalhador sem levar em consideração essa inter-relação.

Aliás, no tocante à saúde, pedra de toque do Direito Ambiental do Trabalho, tem-se que

A conceituação da saúde deve ser entendida como algo presente: a concretização da sadia qualidade de vida. Uma vida com dignidade. Algo a ser continuamente afirmado diante da profunda miséria por que atravessa a maioria da nossa população. Consequentemente a discussão e a compreensão da saúde passa pela afirmação da cidadania plena e pela aplicabilidade dos dispositivos garantidores dos direitos sociais da Constituição Federal. (ROCHA, 1999, p. 43 *apud* TAVARES, 2020, p. 754)

[...] tão bem lembrada por João Loureiro, no sentido de que a saúde é um bem fortemente marcado pela interdependência com outros bens e direitos fundamentais, apresentando, de tal sorte, “zonas de sobreposição com esferas que são autonomamente protegidas”, como é o caso da vida, integridade física e psíquica, privacidade, educação, ambiente, moradia, alimentação, trabalho, dentre outras. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2021, p. 292)

Em arremate, “[...] inserida no âmbito do trabalho, a saúde se mostra como um conteúdo mínimo e inarredável, criador de normas de ordem pública, que permite fixar os limites de atuação do capital [...] frente à dignidade do trabalhador” (ALEMEIDA; SOUZA, 2014, p. 154).

Nada obstante, consubstanciam o rol aberto de direitos e garantias fundamentais a propriedade privada e a livre iniciativa, que figura como fundamento da República<sup>28</sup>, explicitando a importância conferida pelo Constituinte à atividade empresarial.

Princípio geral de nosso ordenamento constitucional é a liberdade de iniciativa econômica privada pela qual qualquer sujeito pode iniciar e

---

<sup>28</sup>Conforme art.1º, IV, CRFB.

desenvolver atividade econômica, incluindo a atividade empresarial. A política da concorrência é instrumento essencial para um mercado eficaz, cuja razão de ser permite à empresa competir em igualdade de condições. Na economia moderna, a competitividade favorece o sucesso econômico, promovendo a concorrência entre empresas, produtos ou serviços, tutelando de forma melhor os interesses dos consumidores. A atividade econômica não pode se desenvolver em contraste com a utilidade social, a segurança, a liberdade, a dignidade e com outros limites decorrentes das exigências de programação econômica. (VENOSA; RODRIGUES, 2020, p. 12)

De fato, é inegável a função social da empresa nas sociedades modernas e sua necessária preservação, visto que “[...] a mesma mais que uma propriedade privada, é uma propriedade social, que gera riquezas, cria postos de trabalho, permite o adequado funcionamento a máquina arrecadatória tributária, regula a inflação, faz com que as normas consumeristas se estabeleçam, dentre outros.” (ARNOLDI; MADUREIRA, 2013, p. 10).

Ressalta-se, ainda, como um prenúncio da argumentação que seguirá e um epílogo da que já se discutira, que o fundamento da livre iniciativa foi alçado ao Texto Maior ao lado de outro, e não por acaso, qual seja o valor social do trabalho, demonstrando a clareza do Legislador originário no sentido de que a ordem econômica deva ser fundada na valorização do trabalho humano<sup>29</sup>, sendo, portanto, necessária a compatibilização desses direitos fundamentais – complementaridade e inexauribilidade dos direitos humanos. Nesse mesmo sentido,

A ordem econômica, constitucionalizada a partir dos princípios diretivos do art. 170 da CF/1988, mas também e essencialmente com base nos demais fundamentos e objetivos constitucionais que a informam (por exemplo, os objetivos fundamentais da República elencados no art. 3.º da CF/1988), expressa uma opção pelo que se poderia designar de um *capitalismo ambiental ou socioambiental* (ou *economia socioambiental de mercado*) capaz de compatibilizar a livre-iniciativa, a autonomia e a propriedade privada com a proteção ambiental e a justiça social (e também justiça ambiental), tendo como norte normativo “nada menos” do que a proteção e promoção de uma vida humana digna e saudável (e, portanto, com qualidade, equilíbrio e segurança ambiental) para todos os membros da comunidade estatal.

Por tal razão, entre outras que aqui se poderia invocar, o princípio da sustentabilidade opera como um princípio estruturante, de caráter multidimensional, e que, de acordo com a lição de Wolfgang Kahl, assume a condição de um *conceito composto, de natureza complexa, relacional, além de dependente de uma compreensão contextualizada*, a demandar uma compreensão abrangente e carente de integração pelo legislador e órgãos estatais em geral, especialmente no plano da organização e do procedimento, informando não apenas a seara ambiental em sentido estrito (ainda que

---

<sup>29</sup>Conforme art. 170, CRFB.

adotado um conceito amplo de ambiente), mas também as esferas econômica e social, designadamente pela função de articulação e coordenação de tais dimensões no âmbito do Estado Socioambiental de Direito. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2021, p. 133)

Apesar de nítida sua intenção, a realidade fática engendrada pelo sistema capitalista, intensificada pela globalização da economia e pela atomização do trabalho, bem como pelos processos de distanciamento social pré e durante a pandemia de COVID-19 tem mostrado que os interesses obreiros e empresariais são quase inexoráveis.

Dessa forma, a esses direitos fundamentais, quais sejam, ao meio ambiente do trabalho equilibrado e ao desembaraçado desenvolvimento empresarial, deve ser reconhecida a eficácia imediata<sup>30</sup>, não mais se admitindo definições que lhes neguem oponibilidade ao Estado ou a um particular. Portanto, a melhor técnica hermenêutica para posterior integração e aplicação das normas de direitos fundamentais, a partir concepção de princípios como mandamentos de otimização, orienta que essa antinomia imprópria “[...] deve ser solucionada pela ponderação, cujo resultado (lei de colisão) produzirá uma medida estruturada como regra (norma de direito fundamental atribuída), passível de ter sua validade jurídica aferida pela máxima da proporcionalidade.” (BELTRAMELLI NETO, 2020, p. 131).

O trabalho digno e decente é, então, mais que um vetor interpretativo, devendo ser tomado como prescrição obrigatória de comportamento, seja nas relações verticais (indivíduo-Estado), seja nas relações horizontais (indivíduo-indivíduo), dispondo, também, sobre setores da vida privada. Os atores privados, enquanto são sujeitos ativos e passivos desses comandos, devem integrar a atividade interpretativa. Eis que,

Todo aquele que vive no contexto regulado por uma norma e que vive com este contexto é, indireta, ou até mesmo diretamente, um intérprete dessa norma. O destinatário da norma é participante ativo, muito mais ativo do que se pode supor tradicionalmente, do processo hermenêutico. Como não são apenas os intérpretes jurídicos da Constituição que vivem a norma, não detêm eles o monopólio da interpretação da Constituição. (HÄBERLE, 2015, p. 28)

Como a compatibilização dos interesses antagônicos põe em confronto empregado e trabalhador, demandando um plano de ação e envolvendo muitos interesses, a estruturação de políticas que intencionem satisfazer o dilema posto precisa, antes de tudo, ser mais aberta à população. O povo, destinatário final de qualquer política pública, não pode mais ficar alheio

---

<sup>30</sup>Conforme art. 5, parágrafo 1º, da CRFB.

aos processos decisórios de planos estruturais que definirão os rumos de sua vida. São, por Häberle (2015), integrantes da sociedade aberta de interpretes. Não se pode, de um lado, garantir um meio ambiente equilibrado sem antes conhecer seus elementos, tampouco se pode assegurar a sobrevivência empresarial sem grandes aprofundamentos sobre a atividade. Antes, é preciso incentivar a pauta pública para desencadear o debate e contribuir com o processo de mudança social. Afastar o fantasma do vínculo de emprego que assombra o empresariado e, de mesma sorte, assegurar aos trabalhadores o mínimo existencial, acalmando, assim, seus espíritos e possibilitando uma aproximação mais amistosa entre os dois extremos desponta como medida necessária.

Em seguida, devem-se considerar as mais variadas áreas do conhecimento – Direito, Engenharia, Economia, Saúde, Psicologia Organizacional e do Trabalho etc. De fato, por representar a vontade popular, ao Congresso Nacional restará a diligência de inovar no ordenamento jurídico com a regulamentação adequada dessa nova modalidade de trabalho. Essa regulamentação, ao contrário das propostas hoje postas, há de dar especial atenção aos usuários-prestadores enquanto trabalhadores, inseridos, participantes e edificantes de um meio labor-ambiental perigoso e desregrado. Ainda, há de se ter em mente que as medidas necessárias à despoluição ambiental ora defendida serão necessariamente estruturantes e duradouras. Medidas paliativas, de certo, são bem vindas, como os diversos projetos de lei apresentados durante a pandemia de COVID-19 cuja *ratio legis* é socorrer momentaneamente, mas insuficientes para a efetivação do trabalho decente. Está-se a falar de novas cadeias produtivas; de novas necessidades; de uma nova forma de trabalho; de uma infinidade de universos totalmente inexplorados, o que reforça a importância da comunhão de conhecimentos para a feitura de um regramento satisfatório. A sadia e irrestrita representatividade dos parlamentares acaba por eleger pessoas não técnicas. Nesse momento, é preciso que se tenha a humildade de reconhecer as limitações e a consciência de que somente a comunhão de ideias poderá externar uma norma materialmente significativa.

A urgência na feitura de tal diploma regulamentador, adverte-se, não pode ser confundida com apressamento a atropelamento do processo legislativo. Não se fala, ora, nem mesmo no respeito aos requisitos formais da lei, pois é esse o mínimo esperado do corpo parlamentar. Ressalta-se, aqui, a necessidade da oitiva ativa das partes envolvidas e da absorção das opiniões dos especialistas como forma de criar uma norma materialmente relevante, que terá ampla aceitação nos diversos setores sociais e pacificará, de maneira geral, a crise de (in)segurança jurídica alçada pela sua falta.

Não se pretende expor direitos e obrigações de forma exauriente na listagem abaixo, mas tão somente pontuar algumas questões macro sem as quais não se pode almejar uma existência digna do trabalhador, nem a sobrevivência do empreendimento no capitalismo:

(i) O pretense diploma há de ser estruturado na dogmática dos Direitos Humanos, observando suas características de inexauribilidade, interdependência, complementariedade; historicidade etc. Afinal, sem a integração e efetivação dos demais Direitos Fundamentais dentro da esfera laboral não se pode cogitar em trabalho decente;

(ii) Há de se assegurar a esses trabalhadores direitos mínimos há tempos conferidos a outras categorias de trabalho, como, por exemplo, garantia de percepção do salário mínimo/hora, a garantia da percepção de salários condição – principalmente no tocante à (já superada) ideia de monetização do risco<sup>31</sup> –, limitação da jornada diária de trabalho, respeito aos intervalos inter e intrajornada e descanso semanal remunerado;

(iii) É preciso conferir uma atenção especial também às disposições de cunho não meramente pecuniário, como as normas relativas à saúde, segurança e higiene do trabalho, restando a cargo das moderadoras, por exemplo, a elaboração de estudos e planos de prevenção e precaução de riscos, por meio da concessão dos equipamentos de proteção individual e treinamentos necessários a elidi-los ou minimizá-los. Outra medida que certamente contribuiria para a melhoria das condições de trabalho é a instalação de *pit stops* nos grandes centros urbanos, onde os trabalhadores pudessem estacionar seus veículos, realizar suas refeições, usar o banheiro, hidratar-se e descansar;

(iv) As normas de seguridade têm de ser alvo da função legiferante, garantindo aos trabalhadores inclusão no Regime Geral de Previdência Social ou outro do gênero;

(v) A própria natureza das atividades intermediadas por meio de *crowdsourcing* específicas não exige dos trabalhadores-cadastrados qualificação técnico-profissional. Enquanto lutam por sua subsistência, não são capazes de empreender tempo e dinheiro nos estudos. As empresas, por sua vez, diante da falta de interesse para com o prestador, não aportam recursos na faceta educacional do labor. Dessa forma, como medida necessária à promoção do trabalho decente, há de se ter atenção à capacitação do corpo de trabalhadores. Uma interessante alternativa seria, exemplificativamente, um convênio entre provedoras e

---

<sup>31</sup>Como o adicional de periculosidade para aqueles que trabalham em motocicletas, conforme art. 193, §4º da CLT.

entidades do terceiro setor – como organizações não governamentais (ONGs) ou Sistema S<sup>32</sup> – para promoção de cursos educacionais entre os trabalhadores que assim quisessem.

(vi) O desinteresse das moderadoras de aplicativos, conforme supramencionado, pode ser uma porta ao trabalho de crianças e adolescentes. Medidas com o fito de barrarem essa entrada mostram-se também necessárias. Uma alternativa a ser explorada e melhor trabalhada é controle (por meio de dupla-verificação, se possível) de quem efetivamente realiza o *log in* no aplicativo para iniciar sua ativação. A exigência de senhas, o cruzamento de dados e aplicações algorítmicas podem contribuir com essa tarefa;

(vii) Com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), seria interessante que a norma regulamentadora do trabalho por *crowdsourcing* específica trouxesse disposições detalhando os limites do tratamento de dados pessoais, principalmente os sensíveis, dos trabalhadores-cadastrados por parte das moderadoras de aplicativo, levando em consideração que todo o modelo empresarial ora debatido é pautado no gerenciamento de dados por super algoritmos como os dados cadastrais e a geolocalização dos obreiros;

(viii) Ainda quanto à pretensa norma, há de resguardar pela transparência por parte das provedoras. Novamente recorrendo à ideia de que o trabalho decente depende da concretização dos demais direitos humanos, é de se ressaltar a fundamentalidade do direito à informação<sup>33</sup>. Tal como observado na lei espanhola (*Ley Rider*), é imprescindível que as provedoras de *crowdsourcing* específicas forneçam informações sobre algoritmos ou sistemas de inteligência artificial responsáveis pelo gerenciamento do trabalho;

(ix) Conforme debatido ao longo de todo o trabalho, está-se a tratar de uma relação cujas partes não dispõem de paridade de armas. Há, incontestavelmente, um dos polos em condição de hipossuficiência: o trabalhador-cadastrado. “Em tal relação, o empregador age naturalmente como ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações — ainda que intraempresariais — têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla” (DELGADO, 2019, p. 231). Enquanto não for possibilitada aos trabalhadores a junção de forças em um ente igualmente coletivo, não se terá por equilibrada a relação ora estudada.

---

<sup>32</sup>Termo que define o conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, que além de terem seu nome iniciado com a letra S, têm raízes comuns e características organizacionais similares. Fazem parte do sistema S: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); Serviço Social do Comércio (Sesc); Serviço Social da Indústria (Sesi); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (Senac). Existem ainda os seguintes: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop); e Serviço Social de Transporte (Sest). (AGÊNCIA SENADO)

<sup>33</sup>Conforme art.5º, XIV, CRFB.

Dessa forma, a regulamentação que virá, há que versar sobre Direito Coletivo do Trabalho, assegurando o direito de associação aos trabalhadores de plataforma em sindicatos ou equivalentes para que possam fazer frente aos interesses empresariais e, em condição de paridade de armas, lutarem por melhores condições de trabalho;

(x) Noutra frente, também em atenção aos interesses empresariais, a norma a ser elaborada deve ser clara e assertiva quanto às definições jurídicas elegidas. A insegurança jurídica é diametralmente oposta à lógica capitalista, que exige estabilidade para que possa prosperar. Não pode, pois, o Legislador elaborar um diploma vago, impreciso e incompleto, delegando o árduo papel de cravar limites e fixar poderes a outros [provavelmente o Poder Judiciário]. Não restará, dessa forma, cumprida uma das principais exigências e, em verdade, uma necessidade do mundo dos negócios: estabilidade;

(xi) Há de se regular os encargos trabalhistas e previdenciários que incidirão nas atividades das moderadoras. Aqui, três pontuações são relevantes. Em primeiro momento, ressalta-se a importância social das *crowdsourcing* específicas, que, em plena pandemia, têm despontando como a principal, senão exclusiva, fonte de sustento de milhões de brasileiro. Num segundo momento, é preciso que entendamos que as moderadoras, como empresas que são, intencionalmente lucrativas. Não ficarão, pois, em atividade no Brasil se essa atividade não possibilitar a execução de seu fim primordial: obtenção de lucro. Além disso, a estrutura empresarial desses aplicativos é dotada de grande portabilidade, não demandando tanto investimento para se estabelecerem em outros países com “condições mais favoráveis”, como a transferência de uma montadora de veículos, por exemplo. A história, contudo, é pródiga em demonstrar que, num contexto de crescente globalização econômica, a criação dessas “condições mais favoráveis” tem levado à miséria os países subdesenvolvidos e em desenvolvimento quando da imposição de rotinas de precarização, sucateamento e barateamento de mão de obra, bem como privilégios fiscais, tudo com a finalidade de preservar e incentivar o investimento de grandes conglomerados no país (MELO, 2020). Finalmente, é preciso que essa regulamentação venha a garantir no território nacional essa “condição mais favorável”, sem que isso implique a precarização do trabalho e o esvaziamento dos cofres públicos, representando a eficácia horizontal dos direitos humanos dos trabalhadores e mantendo o investimento no país. As concessões a serem feitas, portanto, não podem partir dos trabalhadores, mas sim fruto da comunhão de esforços empresarial e estatal. Apesar da extrema função social das *crowdsourcing* específicas, é certo que a elas não se pode prometer o mundo e, aos trabalhadores e Estado, nada. De mesma banda que à sociedade interessa a manutenção delas no país, a elas interessa a permanência aqui. Eis o

porquê da necessidade e operacionalidade – além do feliz sensível aumento da lucratividade (ARNOLD; MICHELAN, 2000 *apud* MELO, 2020) – de mútuas [Estado e empresas] concessões em prol dessa “condição favorável”; e

(xii) Ainda que não em um mesmo diploma normativo, resguardando pela especialidade da norma, é preciso que se regulem questões de ordem tributária, consumerista; de responsabilidade civil das moderadoras em relação a eventuais incidentes para com os usuários-tomadores etc.

Em paralelo com o sustentado por Paulo Bonavides quando descreve a passagem do Estado Liberal ao Estado Social, urge que com reconciliação entre o entregador e a aplicativo,

[...] entre o trabalho e o capital, por via democrática, todos lucram.

Lucra o trabalhador, que vê suas reivindicações mais imediatas e prementes atendidas satisfatoriamente, numa fórmula de contenção de egoísmo e de avanço para formas moderadas do socialismo fundado sobre o consentimento.

E lucram também os capitalistas, cuja sobrevivência fica afiançada no ato de sua humanização, embora despojado daqueles privilégios de exploração impune, que constituíram a índole sombria do capitalismo, nos primeiros tempos em que se implantou. (BONAVIDES, 2007, p. 189)

Em virtude do acima exposto, é evidente que a realidade fática faz colidir interesses dos trabalhadores e do empresariado, interesses ambos consubstanciados no texto constitucional como direitos fundamentais. Há, portanto, que fazer-lhes valer em maior grau possível, sendo, então, necessária a união de esforços das mais variadas ciências para a regulamentação efetiva do tema. Destaca-se, ainda, que essa regulamentação deve assegurar aos trabalhadores um mínimo existencial que lhes garantam dignidade. De mesma sorte, por meio de diretrizes de concessões mútuas (Estado e empresa), observados os princípios da propriedade privada e sua função social, deve-se projetar uma condição sólida no mercado interno para que os conglomerados aqui permaneçam.

## 7 CONCLUSÃO

Em suma, conclui-se que:

(i) Com o advento da globalização e da inserção da tecnologia no cotidiano das pessoas, houve a modificação do conteúdo organizacional da sociedade: novas demandas foram criadas, exigindo novas cadeias produtivas, ofertando novos serviços, alterando a forma com que as relações intersociais se dão. É nesse cenário que se fala de “atomização” do trabalho. Surge, então, uma inédita forma de trabalho, aquela realizada por meio de plataformas digitais. Dentre os mais diversos critérios de classificação dos novos algoritmos que permeiam o cotidiano, adotou-se, como paradigma, o interesse do usuário-consumidor em relação ao usuário-prestador. Nesse sentido, as plataformas de *marketplace*, de economia colaborativa e de *crowdsourcing* genéricas ficaram excluídas dessa análise, vez que ao usuário-contratante pouco importa os métodos procedimentais adotados pelo usuário-contratado; a maneira como ele está vestido; sua polidez etc. Muitas vezes, os extremos nem chegam a se comunicar. Não há interesse na qualidade das atividades intermediadas pela plataforma, mas tão somente pelo produto que se vende (*marketplace*), pelo compartilhamento de recursos e experiências e pelo rateamento de gastos (economia colaborativa); ou do uso da plataforma como genuína agenciadora, vitrine, guia de profissões (*crowdsourcing* genéricas). O estudo, então, restringiu-se às *crowdsourcing* específicas. Esse modo de empreender aglutina massas de trabalhadores especializados num ramo da atividade econômica e tomadores de serviços, criando uma relação de trabalho *sui generis* entre a moderadora da plataforma e os obreiros cadastrados. Diante da inércia do legislador, passou-se a questionar qual seria a natureza jurídica dessa relação.

(ii) Para investigar a natureza da relação jurídica estabelecida entre trabalhadores-cadastrados e provedoras de *crowdsourcing* específicas, em um sistema legal que atua com a dualidade empregado “*versus*” trabalhador autônomo, valeu-se da consolidada doutrina trabalhista, a qual concebe o “empregado” como a pessoa física que presta serviços não eventuais e subordinados, sem a possibilidade de fazer-se substituir por outrem de maneira independente, à pessoa física ou jurídica e mediante contraprestação. Dessa releitura dos artigos 2º e 3º da CLT, abstraem-se os cinco requisitos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam: (a) pessoa física; (b) pessoalidade; (c) não eventualidade; (d) onerosidade; e (e) subordinação, que foram postos em contraponto a essa nova modalidade de labor a partir da análise de sentenças proferidas em Ações Civis Públicas (ACPs), ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da

2ª Região em desfavor de empresas que se utilizam dessa modalidade de trabalho e todas as decisões meritórias proferidas pelas Cortes Superiores nacionais e que, efetivamente, enfrentaram o mérito acerca da natureza jurídica da relação entre trabalhador e aplicativo até a data de fechamento do projeto desse trabalho (15 de março de 2021);

(iii) A partir da interpretação gramatical, lógico-sistêmica e teleológica da norma trabalhista, concluiu-se que a natureza jurídica da relação estabelecida entre as empresas moderadoras de *crowdsourcing* específicas e os trabalhadores cadastrados não é de clássica relação de empregado (artigos 2º e 3º da CLT). A *mens legis* ou *ratio legis* não pode ser o albergue de relação tão esdrúxula e incomodável como a que ora se discute; o conjunto normativo pertinente da ordem jurídica, apesar dos recentes ataques, apresenta-se disposto e proativo na proteção do trabalho e não somente do empregado, sendo que esse recebe atenção especial diante das peculiaridades fáticas que se submete pelo contrato de trabalho que, como acima assinalado, não são as mesmas dos trabalhadores por aplicativo; ainda, o fim social último visado pela figura da relação de emprego, principalmente com a promulgação da CRFB, é a garantia da dignidade humana àquele trabalhador imerso num contexto laboral de subordinação extremada [dentre outros elementos], o que, novamente, não se concebe da relação entre o obreiro *logado* e a plataforma digital. Entender pelo contrário é ir além da interpretação – na tipologia segundo o resultado – extensiva, adentrando, pois, ao papel *jurígeno* (criador do Direito), função reservada, nos sistemas romano-germânicos de tradição latina ou continental, tipicamente ao Poder Legislativo;

(iv) Por não serem empregados, esses trabalhadores estão excluídos do sistema de proteção elencado na CLT. Excluídos do amparo empresarial e, muitas vezes, até mesmo estatal, esses trabalhadores veem-se em um ambiente laboral extremamente desequilibrado, inóspito, desumano. Por serem seres humanos, esses trabalhadores são dignos de um mínimo existencial. Dignos, portanto, a esses trabalhadores deve-se assegurar um meio ambiente do trabalho equilibrado, sadio, higiênico e seguro;

(v) O cenário internacional não é diferente do brasileiro: de incerteza. Do vai e vem na Califórnia (EUA), passando pela figura dos *workers*, na Inglaterra, pelo reconhecimento incipiente da relação de emprego na Corte de Cassação Francesa, até à polêmica *Ley Rider* espanhola, que presume, sem exceções, o vínculo empregatício, tem-se que a disruptividade das plataformas digitais ainda renderão longas discussões em todos os lugares;

(vi) Ainda que a quantidade de projetos de lei pretendentes a regular o trabalho por meio de *crowdsourcing* específicas seja expressiva, isso não reflete, em relação diretamente proporcional, a qualidade desses intentos. Tem-se que, em grande parte, os projetos de lei

apresentados não cuidam de questões trabalhistas, mas sanitárias; não intentam mudanças estruturais, mas episódicas. Carecem, grande parte deles, da assertividade desejada (e necessária) quanto às definições jurídico-legislativas. Por fim, as propostas não avançam no Congresso Nacional e não pautam, atualmente, o debate público e político;

(vii) Analisaram-se os riscos labor-ambientais em três marcos temporais: antes, durante e depois da pandemia de COVID-19. (a) No cenário pré-pandêmico, constatou-se o grande número de trabalhadores na plataforma, associado à baixa e inegociável remuneração, que faz com que os prestadores de serviços tenham que trabalhar jornadas exaustivas para uma contraprestação minimamente digna, impactando, até mesmo, na higidez mental desses trabalhadores; que eles não têm direito ao repouso semanal remunerado e feriados, intervalos intrajornada e interjornada, percepção de horas extras e férias, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), salário-condição; que eles correm o risco do empreendimento; que não se tem um plano de carreira, não se tem a possibilidade de ascensão nos quadros da empresa, não se tem expectativas de construção de um futuro melhor, não se tem, enfim, um projeto de vida; e que, por vezes, podem as provedoras ser coniventes com o trabalho infantil em suas plataformas. (b) No cenário pandêmico, chegou à conclusão de que a COVID-19 não é a causa da precarização, mas trouxe novos riscos ao meio ambiente laboral desses trabalhadores, atuando como uma lente de aumento às mazelas que o déficit regulatório traz a essa atividade. (c) Por fim, no cenário pós-pandêmico, uma análise prospectiva indica que a economia não retomará seus patamares anteriores; o desemprego em taxas elevadas persistirá; mais e mais pessoas terão que se socorrer ao trabalho por meio de *crowdsourcing* específicas para sua subsistência; trabalho esse que, por conta do fraco desempenho econômico nacional não se mostra minimamente lucrativo aos trabalhadores; alimentando, sem a devida atenção legislativa/política, um mote perpétuo de desgraças e abandono que agravará a miséria e aprofundará o abismo social. Antes, durante e, seguramente, após a pandemia, fato é que a posição cinzenta da relação *sui generis* daqueles que se ativam por *crowdsourcing* específicas – ocasionada pela falta de regulamentação específica – impacta sobremaneira o meio ambiente laboral desses trabalhadores, expondo-os a situações subumanas. Entendidos como não empregados, são tratados como indignos de direitos; e

(viii) A CRFB mantém, como forma de proteção à cara dignidade sobre a qual axiologicamente se alicerça, vasos comunicantes com o Direito Internacional, em especial com o Direito Internacional dos Direitos Humanos. No aspecto trabalho, os direitos humanos consubstanciam o trabalho decente, ou seja, o mínimo indispensável para a vida digna dos trabalhadores (BRITO FILHO, 2020). A partir desse conceito e da ideia dialógica de fontes de

direitos humanos, tem-se uma ampliação do rol de direitos que traduzem a ideia de trabalho decente, podendo, entre eles, destacar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Nada obstante, consubstanciam o rol aberto de direitos e garantias fundamentais a propriedade privada e a livre iniciativa. O fundamento da livre iniciativa foi alçado ao Texto Maior ao lado de outro, e não por acaso, qual seja o valor social do trabalho, demonstrando a clareza do Legislador originário no sentido de que a ordem econômica deva ser fundada na valorização do trabalho humano (art. 170, CRFB) sendo, portanto, necessária a compatibilização desses direitos fundamentais – complementaridade e inexauribilidade dos direitos humanos. A realidade fática apresentada, contudo, faz colidir interesses trabalhistas e empresariais, interesses ambos consubstanciados no texto constitucional como direitos fundamentais. Há, portanto, que lhes fazer valer em maior grau possível, sendo, então, necessária a união de esforços das mais variadas ciências para a regulamentação efetiva do tema. Destaca-se, ainda, que essa regulamentação deve assegurar aos trabalhadores um mínimo existencial que lhes garantam dignidade. De mesma sorte, por meio de diretrizes de concessões mútuas (Estado e empresa), observados os princípios da propriedade privada e sua função social, deve-se projetar uma condição sólida no mercado interno para que os conglomerados aqui permaneçam. De maneira não exauriente, sugestionou-se algumas alternativas e necessidades na norma a ser elaborada:

- a) O pretenso diploma há de ser estruturado na dogmática dos Direitos Humanos, sem a qual não se pode falar em trabalho decente;
- b) Há de se assegurar a esses trabalhadores direitos mínimos há tempos conferidos a outras categorias de trabalho;
- c) É preciso conferir uma atenção especial também às disposições de cunho não meramente pecuniário, como as normas relativas à saúde, segurança e higiene do trabalho;
- d) As normas de seguridade têm de ser alvo da função legiferante, garantindo aos trabalhadores inclusão no Regime Geral de Previdência Social ou outro do gênero;
- e) Há de se ter atenção à capacitação do corpo de trabalhadores por parte das moderadoras de aplicativos;
- f) Há a necessidade de adoção de medidas com o fito de barrarem a entrada de crianças e adolescentes no trabalho por meio de plataformas digitais;
- g) Seria interessante que a norma regulamentadora do trabalho por *crowdsourcing* específica trouxesse disposições detalhando os limites do tratamento de dados pessoais, principalmente os sensíveis, dos trabalhadores-cadastrados por parte das moderadoras de aplicativos;

- h) Há de resguardar pela transparência por parte das provedoras como forma de promoção do direito fundamental à informação dos trabalhadores-cadastrados;
- i) Há que versar sobre Direito Coletivo do Trabalho, assegurando o direito de associação aos trabalhadores de plataforma em sindicatos ou equivalentes;
- j) A norma a ser elaborada deve ser clara e assertiva quanto às definições jurídicas elegidas, solucionando a crise de insegurança jurídica alçada pela sua falta;
- k) Há de se regular os encargos trabalhistas e previdenciários que incidirão nas atividades das moderadoras, levando em consideração a importância social das *crowdsourcing* específicas na realidade brasileira, que as moderadoras, como empresas que são, intencionalmente lucram, e que a estrutura empresarial desses aplicativos é dotada de grande portabilidade, não demandando um alto investimento para se estabelecerem em outros países com “condições mais favoráveis”; e
- l) É preciso que se regule questões de ordem tributária, consumerista; de responsabilidade civil das moderadoras em relação a eventuais incidentes para com o usuários-cadastrados etc.

Tão antiga quanto relevante, tão simples quanto significativa, resume-se o que se sustentou com uma releitura da célebre frase de Jean Baptiste Henri Dominique Lacordaire: nas relações entre aplicativo e o trabalhador, entre o rico e o pobre, a liberdade escraviza e a lei liberta.

## REFERÊNCIAS

- 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, p. 1-21, 2020.
- AFP. Motoristas de Uber perdem nova batalha na Califórnia para ser considerados funcionários. **IstoÉdinheiro**, [S.l.], 2021. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/motoristas-de-uber-perdem-nova-batalha-na-california-para-ser-considerados-funcionarios/> Acesso em: 22 out. 2021.
- AGÊNCIA SENADO. Sistema S. **Agência Senado**, Brasília, DF, [S.d.]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>. Acesso em: 23 out. 2021.
- AIRBNB. O que é o Airbnb e como ele funciona?. [S.l.], 2019. Disponível em: <https://www.airbnb.com.br/help/article/2503/o-que-%C3%A9-o-airbnb-e-como-ele-funciona>. Acesso em: 01 out. 2019.
- ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.
- ALMEIDA, Victor Hugo de. O trabalho em tempos de crise: desafios e retrocessos impostos pela reforma trabalhista brasileira. In: BRAGA, Ana Gabriela Mendes; BORGES, Daniel Damásio. **Aspetos jurídicos da crise brasileira: o direito em face dos grandes desafios nacionais**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2018.
- ALMEIDA, Victor Hugo de. Os impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no direito e no processo do trabalho. **Pensar**, Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 779-807, maio/ago. 2016.
- ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista. **O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental**. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas atuais de direito e processo do trabalho**. Salvador: Editora Juspodivim, 2014. p. 149-165.
- ARNOLDI; Paulo Roberto Colombo; MADUREIRA, Mirella. A preservação das empresas sob a perspectiva dos “princípios e diretrizes para eficácia dos sistemas de insolvência e de execução”. In: HENTZ, Luiz Antônio Soares; SANTOS, Alfredo José dos. (Coord.). **Estudos de Direito Empresarial**. Ribeirão Preto: Legis Summa, 2013.
- BARBOSA, Marina; RODRIGUES, Douglas. Motoristas de apps como Uber e 99 gastam 53% do que ganham com combustível. **Poder 360**, [S.l.], 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/motoristas-de-apps-como-uber-e-99-gastam-53-do-que-ganham-com-combustivel/>. Acesso em: 19 out. 2021.
- BBC News Brasil. Dormir na rua, pedalar 30 km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **Época negócios**, São Paulo, 2019. Disponível

em:<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/05/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.html>. Acesso em: 02set. 2020.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. Aplicação dos direitos fundamentais sociais: apontamentos metodológicos. *In*: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. (Coord.). **Estudos aprofundados do MPT**. Salvador: JusPodivm, 2020.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. ACPCiv 1000100-78.2019.5.02.0037. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Rapiddo Agencia de Serviços de Entrega Rápida S.A. e iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Relatora: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escoba. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, 27 jan. 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001007820195020037>. Acesso em: 27 jan. 2020.

BRASIL. ACPCiv1001058-88.2018.5.02.0008. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Loggi Tecnologia LTDA. e L4B Logística LTDA. Relatora: Látia Lacerda Menendez. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, 06 dez. 2019b. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10010588820185020008>. Acesso em: 06 dez. 2019.

BRASIL. Conflito de Competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0). Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas - MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas - MG. Interessados: Denis Alexandre Barbosa e Uber do Brasil Teconologia LTDA. Relator: Ministro Moura Ribeiro. **Superior Tribunal de Justiça**, Brasília, 04 set. 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=CC%20164544>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1998. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 mar. 2020c. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 398.041**. Recorrente: Ministério Público Federal. Recorrido: Silvio Caetano de Almeida. Relator: Ministro Joaquim

Barbosa, Brasília, 30 de novembro de 2006. Disponível em:

<[https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/STF/IT/RE\\_398041\\_PA\\_1279019990186.pdf?Signature=b41%2FSTgNTTwJ4bABCN%2Fqt8p334%3D&Expires=1597960043&AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEA0765VPOG&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=42b81ffabb6bbd2477552bb14da4a7e9](https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/STF/IT/RE_398041_PA_1279019990186.pdf?Signature=b41%2FSTgNTTwJ4bABCN%2Fqt8p334%3D&Expires=1597960043&AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEA0765VPOG&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=42b81ffabb6bbd2477552bb14da4a7e9)>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Agravante: Ricardo Ramos de Sa. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 11 set. 2020d. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=qO1w9VpArd9eZPzJB17BiOhX0qGgfBQh3Zx24FCz.consultaprocessual-14-5256f?conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&consulta=Consultar>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros.

**Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 07 fev. 2020b. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=242502&anoInt=2019>. Acesso em: 07 fev. 2020.

BRASIL. TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa.

Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 05 março. 2021. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=qO1w9VpArd9eZPzJB17BiOhX0qGgfBQh3Zx24FCz.consultaprocessual-14-5256f?conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179&consulta=Consultar>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente e a atuação do Ministério Público do Trabalho. *In*: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. (Coord.). **Estudos aprofundados do MPT**. Salvador: JusPodivm, 2020.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 25. ed., ampl. e atual. até a Lei nº 12.587, de 3-1-2012. São Paulo: Atlas, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 18. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CATTANI. Setor de motos e acessórios cresce durante a pandemia em SC. **G1**, Blumenau, SC, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2020/07/23/setor-de-motos-e-acessorios-cresce-durante-a-pandemia-em-sc.ghtml>. Acesso em: 02 set. 2020.

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

[https://www.academia.edu/49210186/Briefing\\_Tem%C3%A1tico\\_6\\_Regula%C3%A7%C3%A3o\\_Espanhola\\_do\\_Trabalho\\_em\\_Plataformas\\_Digitais\\_Di%C3%A1logo\\_Social\\_e\\_Governan%C3%A7a\\_Algor%C3%ADmica\\_em\\_foco?email\\_work\\_card=title](https://www.academia.edu/49210186/Briefing_Tem%C3%A1tico_6_Regula%C3%A7%C3%A3o_Espanhola_do_Trabalho_em_Plataformas_Digitais_Di%C3%A1logo_Social_e_Governan%C3%A7a_Algor%C3%ADmica_em_foco?email_work_card=title). Acesso em: 22 out. 2021.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Caderno expandido do briefing temático #1: Projetos de lei de 2020 sobre gigeconomy - uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração. Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito, 2020.

COSTA, Luís César Amad; MELLO, Leonel Itaussu Almeida. **História do Brasil**. São Paulo: Scipione, 1999.

DAMASCENO, Victoria. Mias de 125 milhões de brasileiros sofreram insegurança alimentar na pandemia, revela estudo. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2021/04/mais-de-125-milhoes-de-brasileiros-sofreram-inseguranca-alimentar-na-pandemia-revela-estudo.shtml> Acesso em: 19 out. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

DFA LAW. What is the difference between an employee and a worker?. [S.l.], 2017. Disponível em: [https://www.dfalaw.co.uk/faq\\_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/](https://www.dfalaw.co.uk/faq_type/what-is-the-difference-between-an-employee-and-a-worker/). Acesso em: 02set. 2020.

ÉPOCA NEGÓCIOS. 'Bikeboys' rodam 12 horas por dia e 7 dias por semana para ganhar R\$ 936. **Estadão Conteúdo**, [S.l.], 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2019/09/epoca-negocios-bikeboys-rodam-12-horas-por-dia-e-7-dias-por-semana-para-ganhar-r-936.html>. Acesso em: 19 out. 2021.

FARIA José Eduardo. O sistema brasileiro de Justiça: experiência recente e futuros desafios. **Estudos Avançados** (USP Impresso), São Paulo, v. 18, n. 51, p. 103-125, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/7SxL3ZVmwbgPNsgbRRM3FmQ/?lang=pt>. Acesso em: 18 out. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 14, n. 162, p. 122- 153, dez. 2002. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109018>. Acesso em: 21 mar. 2021.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. Aplicativos de entrega usam trabalho de adolescentes no Brasil. **FNPETI**, Brasília, 2020.

Disponível em: <https://fnpeti.org.br/noticias/2020/12/09/saiu-na-imprensa-aplicativos-de-entrega-usam-trabalho-de-adolescentes-no-brasil/>. Acesso em: 19 out. 2021.

G1. Eleitores da Califórnia decidem que motoristas da Uber e da Lyft não serão considerados funcionários. [S.l.] , 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/eleicoes-nos-eua/2020/noticia/2020/11/04/eleitores-da-california-decidem-que-motoristas-da-uber-e-da-lyft-nao-serao-considerados-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 22 out. 2021.

GARCIA, Ivan Simões; SILVEIRA, Carolina Monteiro de Castro. Subordinação algorítmica e a intensificação do debate acerca das condições de trabalho dos entregadores de aplicativos. In: MEIRELES, Edilton. (Cord.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e Salvador: Paginae**, 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 09 set. 2021.

HÄBERLE, Peter. Hermenêutica Constitucional – A Sociedade Aberta dos Intérpretes da Constituição: Contribuição para Interpretação Pluralista e “Procedimental” da Constituição. **Direito Público**, [S.l.], v. 11, n. 60, p. 25-50, abr. 2015. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2353>. Acesso em: 17 maio 2021.

HABITISSIMO. Encontre profissionais de confiança. [S.l.], 2019. Disponível em: [https://www.habitissimo.com.br/?campaign=0BBBRKkU4BhkNAIMJehgCKI0Z&keyword=habitissimo&match=e&network=g&creative=358277018085&adposition=1t1&aceid=&placement=&mobile=&utm\\_source=adwords&show\\_state=false&cid=219417886&gid=4614559846&aid=358277018085&gclid=EAIAIqobChMI6eqWpbyS5QIVAZ-fCh0HxgVfEAAYASAAEgJnXfd\\_BwE&gclsrc=aw.ds](https://www.habitissimo.com.br/?campaign=0BBBRKkU4BhkNAIMJehgCKI0Z&keyword=habitissimo&match=e&network=g&creative=358277018085&adposition=1t1&aceid=&placement=&mobile=&utm_source=adwords&show_state=false&cid=219417886&gid=4614559846&aid=358277018085&gclid=EAIAIqobChMI6eqWpbyS5QIVAZ-fCh0HxgVfEAAYASAAEgJnXfd_BwE&gclsrc=aw.ds). Acesso em: 01 out. 2019.

HENRIQUE, Alfredo. Morte de motociclistas cresce durante período de quarentena em SP. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2020/05/morte-de-motociclistas-cresce-durante-periodo-de-quarentena-em-sp.shtml?origin=folha>. Acesso em: 02 set. 2020.

IBGE. Desemprego. [S.l.], 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 19 out. 2021.

IBGE. PIB cai 9,7% no 2º trimestre de 2020. **Agência de notícias IBGE**, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28721-pib-cai-9-7-no-2-trimestre-de-2020>. Acesso em: 02 set. 2020.

LEAL, Carla Reita Faria; RORIGUES, Débhora Renata Nunes. A precarização do trabalho na era digital e seu impacto no equilíbrio laboral-ambiental. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 17, n.38, p. 137-165, maio/ago. 2020. Disponível em: <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/1789>. Acesso em: 07 abr. 2021.

MACHADO, Diego Pereira. **Direitos Humanos**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

MACHADO, Leandro. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. **Da BBC News Brasil**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>. Acesso em: 25 out. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026580/>. Acesso em: 09 set. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEIRELES, Edilton; SILVEIRA, Everton Caldas. A natureza da relação jurídica “uberista”. *In*: MEIRELES, Edilton. (Coord.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e Salvador**: Paginae, 2021.

MELO, Maurício Coentro Pais de: Direitos sociais e globalização econômica. *In*: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. (Coord.). **Estudos aprofundados do MPT**. Salvador: JusPodivm, 2020.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

MPT EM SÃO PAULO. UberEats é condenada a reforçar proteção dos entregadores contra Covid-19. **MPT Notícias**, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/uber-eats-e-condenada-a-reforcar-protecao-dos-entregadores-contracovid-19>. Acesso em: 02 set. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves; ALMEIDA, Victor Hugo de. A garantia dos direitos humanos dos trabalhadores e a promoção do conceito de trabalho decente da oit no contexto da pandemia covid-19: da tutela à jurisdição *In*: NUNES, César Augusto Ribeiro et. al. (orgs.) [*et al.*]. **Temas de Direitos Humanos do VI CIDHCoimbra 2021**. Campinas / Jundiá: Brasília / Edições Brasil, 2021.

OIT. **Digital labour platform sand the future of work: Towards decent work in the online world** International Labour Office. Geneva, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_645337/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm). Acesso em: 04 out. 2019.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009\\_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 25 abr. 2019.

PALMA, Juliana Bonacorsi de; FEFERBAUM, Marina; PINHEIRO, Victor Marcel. Meu trabalho precisa de jurisprudência? Como utilizá-la. *In*: FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. (Coord.). **Metodologia da Pesquisa em Direito** - Técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553615544/>. Acesso em: 12 set. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins. O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do humano fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. *In*: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio. (Coord.). **Reforma Trabalhista**. Ribeirão Preto: Migalhas, 2017.

PIMENTA, Marcelo. **Marketplace: o que é, suas vantagens e desvantagens**. [S.l.], mar. 2018. Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/marketplace-vantagens-desvantagens/>. Acesso em: 01 out. 2019.

PODER 360. Isolamento e medo de sair de casa fazem delivery crescer durante pandemia. [S.l.], 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/tecnologia/isolamento-e-medo-de-sair-de-casa-fazem-delivery-crescer-durante-pandemia/>. Acesso em: 02 set. 2020.

POLIDO, Fabrício; BRANDÃO, LUÍZA; Rosina, Mônica Steffen Guise. Direito e Tecnologia. *In*: FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. (Coord.). **Metodologia da Pesquisa em Direito** - Técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553615544/>. Acesso em: 12 set. 2021.

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO. MPT recebe 47 mil denúncias ligadas à Covid-19 desde o início da pandemia. **MPT Notícias**, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-recebe-47-mil-denuncias-ligadas-a-covid-19-desde-o-inicio-da-pandemia>. Acesso em: 21 set. 2020.

ROSEMAIN, Mathieu; VIDALON, Dominique. Top French court deals blow to Uber by giving driver 'employee' status. **Reuters**, Paris, 2020. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-uber-court-idUSKBN20R23F>. Acesso em: 22 out. 2021.

RUSSI, Anna. Banco Mundial eleva previsão de crescimento do Brasil em 2021 para 5,3%. **CNN Brasil Business**, Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/banco-mundial-eleva-previsao-de-crescimento-do-brasil-em-2021-para-53/>. Acesso em: 19 out. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SEBRAE NACIONAL. Conheça as vantagens da economia colaborativa. [S.l.], 2019.

Disponível em:

<[http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigosCoperacao/economia-colaborativa-a-tendencia-que-esta-mudando-o-](http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigosCoperacao/economia-colaborativa-a-tendencia-que-esta-mudando-o-mercado,49115f4cc443b510VgnVCM1000004c00210aRCRD)

[mercado,49115f4cc443b510VgnVCM1000004c00210aRCRD](http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigosCoperacao/economia-colaborativa-a-tendencia-que-esta-mudando-o-mercado,49115f4cc443b510VgnVCM1000004c00210aRCRD)>. Acesso em: 01 out. 2019.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Claudiane Torres da. **Justiça do Trabalho e Ditadura Civil-Militar no Brasil (1964-1985):** atuação e memória. Orientadora: Samantha Viz Quadrat. 2010. Dissertação (Mestrado em História) - UFF/ICHF/PPGH, 2010.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Empresarial**. São Paulo: GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024791/>. Acesso em: 25 out. 2021.