

# GIG ECONOMY E O FUTURO DO TRABALHO

Lara Guimarães Piacenti<sup>1</sup>

Marisa Rossignoli<sup>2</sup>

Resumo: Objetiva-se discutir as novas relações de trabalho na *gig economy*, especificamente aqueles trabalhadores de aplicativos, procurando entender tendências e perspectivas de como as relações de trabalho estão se desenvolvendo e a nova regulação trabalhista no Brasil neste cenário através de análise do caso *Uber v. Aslam et al.* do Reino Unido de 2021, como uma forma de refletir sobre as possibilidades de regulação brasileira, por meio de pesquisa dedutiva e bibliográfica e análise de estudos de proposições legislativas apresentadas no Congresso Nacional durante a pandemia da COVID-19, como também uma análise acerca das políticas econômicas adotadas para favorecer os trabalhadores informais. Concluiu-se que é preciso estabelecer direitos mínimos para os trabalhadores da *gig economy* a partir de uma legislação própria ou a partir de uma mudança na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Palavras-Chave: Análise Econômica do Direito; *Gig economy*; Plataformas digitais.

## GIG ECONOMY AND THE FUTURE OF LABOUR

Abstract: The objective of this study is to discuss the new labour relations in the gig economy, specifically those workers of

---

<sup>1</sup> Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD da Universidade de Marília – UNIMAR.

<sup>2</sup> Doutora em Educação pela UNIMEP-SP, Mestre em Economia pela PUC-SP e graduada em Economia pela UNESP - Araraquara; Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília – SP.

applications, trying to understand trends and perspectives of how labour relations are developing and the new labour regulation in Brazil in this scenario through the analysis of the Uber v. Aslan et al. case study of 2021, as a way of reflecting on the possibilities of Brazilian regulation in this field, through deductive and bibliographic research and analysis of studies of legislative proposals presented in the National Congress during the COVID-19 pandemic, as well as an analysis of the economic policies adopted to favour informal workers. It was concluded that it is necessary to establish minimum rights for gig economy workers from their own legislation or from a change in the Brazilian Consolidation of Labour Laws.

Keywords: Economic Analysis of Law. Gig economy; Digital platforms.

## INTRODUÇÃO



*gig economy* se refere à questão trabalhista nas plataformas e como são reguladas essas plataformas. Pode ser traduzido como uma atividade esporádica de trabalho, muitas vezes transitória e nem sempre suficiente para ser a única atividade, muitos dos trabalhadores nesta categoria são trabalhadores excluídos do mercado formal, passando a atuar por meio de plataformas digitais. Para este estudo, é analisada a situação legislativa e regulatória da categoria de trabalhadores sob demanda no Brasil.

É importante ressaltar que a aceleração das transformações digitais proporcionada pela pandemia da Covid-19 intensificou uma preocupação que já orientava estudos anteriores ao ano de 2020, bem como reforça a necessidade de pesquisas e debates sobre essa agenda, pois estes trabalhadores ainda encontram-se desamparados e sem segurança jurídica.

O presente artigo pretende abordar as tendências no âmbito das plataformas de *delivery*, pois a pandemia, de algum modo, trouxe à tona as questões de trabalho digital com a demanda de entregas de comida e de mercadoria, o que facilitou a vida das pessoas durante esse período em que é necessário evitar o contato pessoal devido ao contágio alto do vírus da Covid-19.

A preocupação com a *gig economy* e o futuro do trabalho aborda não somente a regulação do trabalho, como também a liberdade econômica, a concorrência, a legalidade, a mobilidade urbana e, até a desigualdade social. A tendência, portanto, é que esse tipo de trabalho continue crescendo.

Nesse sentido, o artigo busca compreender e discutir mudanças sociais, econômicas, tecnológicas e legislativas no contexto da *gig economy* e seus reflexos jurídicos, principalmente para a concepção, execução e avaliação de arranjos regulatórios no contexto brasileiro e do sistema de proteção social.

A importância deste estudo se dá com os questionamentos de como garantir condições dignas de trabalho e seguridade social na *gig economy*, o que é diminuído com o neoliberalismo, com a tentativa de analisar o cenário atual por meio do estado de bem-estar social keynesiano.

Objetiva-se, ainda, investigar o motivo pelo qual os trabalhadores buscam esse modo de trabalho, mesmo tendo menos direitos e amparo da legislação, e o segundo é resolver esse problema jurídico na questão da regulação do trabalho informal.

Este artigo analisa o caso *Uber v. Aslam et al.* do Reino Unido de 2021, como uma forma de refletir sobre as possibilidades de regulação brasileira. Contudo, este estudo objetiva ainda analisar a atividade legislativa para os *workers on demand* sob influência da pandemia e suas contribuições e desafios para o futuro, por meio de pesquisa dedutiva e bibliográfica e análise de estudos de proposições legislativas apresentadas no Congresso Nacional durante a pandemia da COVID-19, como também uma análise acerca das políticas econômicas adotadas para

favorecer os trabalhadores informais.

## 1 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA *GIG ECONOMY*

Antes de abordar as condições de trabalho presentes na *gig economy* é importante frisar que existem dois tipos de trabalho nesta área, sendo o primeiro conhecido como *work on demand* (trabalho sob demanda), que são serviços via aplicativos, como as plataformas de entrega de comida (*iFood*, *Rappi* etc.) ou de motoristas (*Uber*, 99 etc.) (OLIVEIRA, 2021); essa modalidade de trabalho é a que será relevante para o presente artigo.

A segunda forma de trabalho na *gig economy* é conhecido como *crowdwork* (trabalho em massa ou grupo), que envolve muitas pessoas trabalhando em *home office*, realizando uma série de tarefas para uma plataforma digital usando *artificial intelligence* (AI), como a gigante plataforma *Amazon*, por exemplo (OLIVEIRA, 2021); essa modalidade de trabalho não será objeto de estudo neste artigo.

Alguns dos direitos garantidos aos trabalhadores da *gig economy* podem ser encontrados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), elencados nos artigos 2º e 3º, que definem ‘empregador’ e ‘empregado’. O artigo 2º da CLT deixa claro que, “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, 2017). Portanto, o empregador deve “assumir os riscos da atividade econômica”, o que não acontece no âmbito da *gig economy*.

Vale ressaltar que devido ao fato de que o trabalhador por aplicativo usa o seu próprio veículo automotor para fazer as entregas ou corridas, pode ser confirmado que o trabalhador é quem assume os riscos da atividade econômica. Se for levado em consideração a responsabilidade que é ter um veículo automotor no Brasil, deve-se considerar o combustível por corrida ou entrega, manutenções no caso de acidentes ou revisões,

lavagem externa e limpeza interna do veículo, troca de óleo, Imposto sobre Propriedades de Veículos Automotores (IPVA) e licenciamento para emissão do Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo (CRLV), eventuais multas de trânsito e seguro de veículo.

O trabalhador por aplicativo também realiza entregas em motocicletas ou bicicletas, que são alternativas mais econômicas, porém, o trabalhador tem mais chances de sofrer um acidente de trabalho se optar por esses meios de transporte. Sofrendo, o trabalhador, um acidente de trabalho, não terá o direito a auxílio-doença por não contribuir para a previdência social, sendo a contribuição opcional para estes trabalhadores, que devem contribuir como segurados facultativos se desejam fazer uso desses benefícios e ter direito à aposentadoria futuramente.

Ademais, para realizar os serviços por aplicativo, o trabalhador deve ter um *smartphone* que seja compatível com o aplicativo usado, que normalmente deve ser Androide ou IOS. No Brasil, os *smartphones* são demasiadamente custosos devido a carga tributária, principalmente do imposto de importação de produtos estrangeiros, o que faz com que seja difícil para os trabalhadores informais, que geralmente possuem baixa renda, ter um celular atualizado e moderno sem contrair dívidas para comprá-lo. Isso faz com que haja um desequilíbrio entre a renda do trabalhador e os seus gastos no trabalho, contando que além de ter um *smartphone* há gastos mensais com o plano da operadora de celular, para que o trabalhador possa comunicar com os seus clientes e usar a internet em locais sem Wi-Fi disponível para acessar o aplicativo.

No tocante ao artigo 3º supramencionado, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 2017). Portanto, “o que temos nos trabalhos prestados nos aplicativos é de um lado um empregado e do outro um empregador, ligados pelo critério da dependência econômica

e da acumulação de capital.” (OLIVEIRA, 2021).

O que acontece na *gig economy* é parecido com o fenômeno do trabalho intermitente, em que, “é transferido ao trabalhador os riscos do empreendimento, em termos de desproteção e responsabilidade, ao trabalho autônomo” (RESENDE, 2020), além do fato de que o trabalhador não sabe quantas horas de trabalho irá cumprir, e, portanto, não sabe o quanto irá receber, caracterizando a desproteção, sendo convocado conforme as necessidades do empregador, ao mesmo tempo mantendo o empregado registrado (RESENDE, 2020). A diferença é que, os trabalhadores por aplicativo não são registrados e não há formalidade.

O § 5º do artigo 452-A da CLT, inserido pela reforma trabalhista de 2017, sobre o trabalho intermitente, dispõe que, “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.” (BRASIL, 2017). Nesse sentido, pode ser observado que acontece o mesmo com os trabalhadores por aplicativo, que não são remunerados durante o tempo em que ficam disponíveis aguardando solicitação de serviços do aplicativo, e ganham somente por corrida ou entrega. Entretanto, só é permitido prestar serviços a outro aplicativo quando estiverem inativos temporariamente do principal.

De acordo com Resende (2020), “O trabalho autônomo é modalidade de relação de trabalho em que não há subordinação jurídica entre o trabalhador e o tomador de seus serviços.” Diante dessa definição, vale frisar que quando o trabalhador por aplicativo está ativo e recebe uma solicitação de corrida ou entrega, ele deve aceitar, sob pena de ser “desligado” ou “bloqueado” ou, melhor dizendo, demitido do aplicativo.

Além disso, o motorista deve seguir o trajeto sugerido pelo aplicativo e ao final da corrida ou entrega ser avaliado pelo cliente e a avaliação é enviada ao aplicativo. Sendo assim, o trabalhador se ativa por conta própria, mas não goza de plena

autonomia na sua prestação de serviço, podendo ser considerado que existe uma certa subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços.

Outra situação em que pode ser observado a subordinação do trabalhador pelo empregado é que muitos aplicativos de motoristas definem regras para os “Parceiros Independentes”, denominação dada aos motoristas e entregadores da plataforma Uber, sendo popularmente considerados como “autônomos sem autonomia”. Se considerar-se que um autônomo “[...] não disponibiliza sua energia de trabalho para terceiros. É sempre dono da própria energia de trabalho. Os contratos de prestação de serviços que firma com terceiros são contratos de resultado, e não contratos de atividade.” (RESENDE, 2020), o trabalhador por aplicativo não pode ser considerado como autônomo, pois exerce atividade para terceiros (consumidor), ou seja, os usuários do aplicativo.

Entretanto, de acordo com os Termos Gerais de Uso da Plataforma Uber Eats para Intermediação Digital de Contrato de Serviços da Uber Eats:

“Entregador Parceiro” é aqui definido como um contratante independente que pretende prestar serviços de entrega sob demanda utilizando a plataforma tecnológica da qual a Uber é proprietária, sob licença da Uber ou de uma de suas afiliadas. “Entregador Próprio” é o empregado, prestador de serviço e/ou qualquer outra modalidade de contratante independente do próprio Estabelecimento Comercial, que presta serviço de entrega de Refeições e/ou Produtos para Você. Nem a Uber nem suas afiliadas prestam serviços de entrega ou logística. Mais apropriadamente, o Aplicativo Uber Eats (a) disponibiliza serviços de intermediação digital, previsão de demanda, processamento de pagamento e outros serviços relacionados que estão ligados com sua venda de Refeições e/ou Produtos; e, quando aplicável, (b) permite que empresas como a sua se conectem com Entregadores Parceiros (UBER, 2021).

Diante disso, a plataforma Uber Eats enfatiza que não presta serviços de “entrega ou logística”, apenas de “intermediação digital”, “previsão de demanda” e “processamento de

pagamento”, permitindo que as empresas parceiras se conectem com os entregadores parceiros. Porém, pode ser observado no artigo 10º da CLT que, “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”, sendo que estes termos apresentados podem ser considerados uma tentativa de fraudar a aplicação das leis trabalhistas, lembrando que, ensina o artigo 9º anterior ao mencionado que, “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Vale ressaltar que a reforma trabalhista acrescentou à CLT o artigo 442-B, segundo o qual “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017). Este dispositivo permite que seja contratado trabalhador autônomo para realizar quaisquer atividades na empresa e permite a prestação de serviço com exclusividade, sendo que este é um dos elementos indicativos da existência de vínculo empregatício (RESENDE, 2020).

Entretanto, se o trabalhador por aplicativo fosse contratado como um autônomo, somente teria toda proteção constitucional social do trabalho se obtivesse o vínculo empregatício, mediante processo judicial probatório que depende de aprovação pelos magistrados (OLIVEIRA, 2021).

Segundo Resende (2020), “O cooperativado é um trabalhador autônomo, pois presta serviços por conta própria e assume os riscos da atividade econômica.” e, ainda, depende do princípio da dupla qualidade, em que ambas as partes prestam serviços um para o outro, e do princípio da retribuição pessoal diferenciada como forma de compensar a falta de direitos trabalhistas e de melhorar a condição econômica de ambas as partes. Porém, a cooperativa não deve ser usada como forma de desvirtuar a relação de emprego, conforme ensina o artigo 9º da CLT



supracitado.

Acerca da dúvida da relação de emprego entre prestador de serviços e tomador de serviços, Resende (2020, p. 90) esclarece que:

O art. 442-B da CLT constitui flagrante tentativa de afastar a caracterização da relação de emprego em situações nas quais ela realmente existe, assim como se tentou fazer quando da inclusão, pela Lei nº 8.949/1994, do parágrafo único ao art. 442, no sentido de que, “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. Não será diferente o tratamento dado ao trabalhador autônomo: existindo realmente autonomia, estará afastada a qualidade de empregado; do contrário, o vínculo de emprego será reconhecido, e não é a inserção do art. 442-B na CLT que o impedirá. Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

Diante dessa explicação, podemos dizer que se for considerado que há subordinação das plataformas digitais com os seus chamados parceiros, pode ser caracterizada o vínculo empregatício.

Sendo assim, o trabalhador por aplicativo, assim como outros autônomos, não possui proteção constitucional, pois a Constituição de 1988 é aplicável ao empregado e aos demais trabalhadores nela expressamente indicados, como o trabalhador rural, avulso, doméstico e ao servidor público, porém excluindo os demais, como o eventual, o autônomo e o temporário (RESENDE, 2020). Nos termos do inciso XXXIV do artigo 7º da Constituição Federal (1988) ressalta a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

Isto posto, a realidade no Brasil é que muitos trabalhadores informais de baixa renda se beneficiam em se tornarem Microempreendedores Individuais (MEI), que é um meio de formalizar o trabalho e se tornarem pessoas jurídicas. O MEI permite a contribuição para a previdência social, e, portanto, o trabalhador possui o direito à aposentadoria. Além disso, o trabalhador

passa a ter benefícios sociais, como auxílio-doença e auxílio maternidade, mas não possui Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), o que pode não ser considerado uma falha, pois como o MEI é criado por um empreendedor, não há por que pensar em um fundo de garantia.

Mesmo assim, não pode ser a solução para garantir os direitos desses trabalhadores, pois o MEI deve ser criado por um empreendedor, sendo que, como visto acima, os trabalhadores por aplicativo estão mais para serem considerados como empregados do que empreendedores, devendo ter a sua própria regulamentação e a construção de jurisprudência apta a trazer à matéria o mínimo de segurança jurídica.

Acontece, portanto, que o trabalhador por aplicativo ainda não possui salário-mínimo definido, nem indenização por acidente de trabalho e doença ocupacional, indenização por dispensa imotivada, seguro-desemprego, percepção de adicionais como insalubridade e periculosidade e horas extras, entre outros. Antes de tudo, portanto, deve ser definido por lei se estes trabalhadores serão considerados como autônomos ou cooperativados ou, mais corretamente como empregados, pois a relação de vínculo empregatício existe.

## 2 CASO *UBER VS ASLAM ET AL.*

Acerca da escassez no tocante aos direitos dos trabalhadores por aplicativos supracitados, e de acordo com o artigo 8º da CLT (2017):

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Registra-se que neste caso, seria correto decidir de

acordo com o Direito Comparado, sendo que a jurisprudência brasileira no tocante a relação de vínculo empregatício se mostra majoritariamente negativa. Sendo assim, o Brasil pode aprender com a decisão do caso recente conhecido como “*Uber v. Aslam et al.*” do Reino Unido, que, após cinco anos de luta, julgou procedente o pedido de outubro de 2016 em 19 de fevereiro de 2021, concedendo 28 dias de férias, salário-mínimo, pagamento de todo o tempo conectado ao aplicativo (não apenas no tempo de corridas). Porém, foi deixado em aberto se os motoristas poderiam ser considerados como empregados, sendo somente reconhecidos como *workers* (trabalhadores).

Acerca da definição sobre os trabalhadores de aplicativo, os ministros consideraram que o motorista da *Uber* é um trabalhador “intermediário”, entre as categorias de empregado e autônomo (REINO UNIDO, 2021). Vale ressaltar que no reino Unido existem três tipos de trabalhadores no âmbito do Direito do Trabalho: *worker* (trabalhador), *employee* (empregado) e o *self-employed* (autônomo). A decisão traz a definição de trabalhador de acordo com a Lei de Direitos Trabalhistas (*Employment Rights Act*) de 1996:

The definition of a “worker” in section 230(3) of the Employment Rights Act 1996 and other relevant legislation includes anyone employed under a contract of employment but also extends to some individuals who are self-employed. In particular, the definition includes an individual who works under a contract “whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual” (REINO UNIDO, 2021).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> A definição de “trabalhador” na seção 230 (3) do *Employment Rights Act 1996* e outra legislação relevante inclui qualquer pessoa empregada com um contrato de trabalho, mas também se estende a alguns indivíduos que são autônomos. Em particular, a definição inclui um indivíduo que trabalha sob um contrato “pelo qual o indivíduo se compromete a fazer ou executar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para outra parte do contrato, cujo status não seja em virtude do contrato de um cliente ou cliente de qualquer profissão ou atividade comercial exercida pelo indivíduo.”

Sendo assim, a Suprema Corte reafirmou a primeira decisão com base no conceito de parassubordinação e justificou a sua decisão em cinco pontos fundamentais, sendo que: (1) a plataforma define o preço do serviço; (2) impõe os termos do contrato de adesão; (3) controla o motorista conectado à plataforma através de monitoramento de corridas; (4) define e controla significativamente o modo da prestação de serviço por meio do sistema de reputação e avaliações; e, (5) restringe a comunicação entre motoristas e usuários, proibindo o estabelecimento de relacionamento profissional entre as partes (REINO UNIDO, 2021).

O último ponto relacionado à restrição da comunicação entre os motoristas e os usuários está relacionado ao acesso à carteira de clientes, em que é a base para um trabalhador ser considerado como autônomo, afastando o trabalhador do mercado, pois é a plataforma que fica com a carteira de clientes, caracterizando a concorrência desleal.

Portanto, o legislativo brasileiro deve se inspirar na jurisprudência internacional, que se mostra mais avançada no sentido da regulação dos direitos trabalhistas dos trabalhadores por aplicativo na *gig economy*.

### 3 GIG ECONOMY E O LEGISLATIVO

É evidente que houve uma mobilização ampla para regular os direitos trabalhistas dos trabalhadores por aplicativo da *gig economy*, que pode ser observado em projetos de lei que buscam regular, de forma mais pontual ou mais ampla, o que se identifica por trabalho sob demanda, especialmente no ano de 2020 e 2021, ou seja, desde o início da pandemia da COVID-19, devido a demanda por estes trabalhadores.

Pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas (FGV), criaram um relatório sobre *gig economy* e o futuro do trabalho que

fora publicado em 12 de dezembro de 2020, em parceria com a plataforma de entrega de comida *iFood*. O relatório traz um mapeamento legislativo de 40 projetos de leis federais sobre *gig economy* apresentados ao Congresso Nacional, entre março e novembro de 2020.

O *briefing* temático ou relatório da FGV traz um conceito de *gig economy*, “[...] utiliza-se a expressão ‘*gig economy*’ como sinônima de economia sob demanda, consistente no macroambiente de negócios caracterizados pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes conectados às plataformas digitais.” (SILVA et al., 2020).

A pesquisa se estruturou em duas etapas: o mapeamento dos projetos de lei e a sua posterior codificação e análise. As pesquisas foram realizadas na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, com a intenção de analisar a incidência de disposições versando sobre os benefícios laborais e previdenciários, condições e regimes de trabalho (se os projetos de lei previam o uso da CLT ou não), aplicação da CLT, criação de obrigações e regulação das plataformas (SILVA et al., 2020).

Ao fim das análises, foi possível concluir que 18 dos 40 projetos de lei incluem ao menos um artigo que versa sobre questões sanitárias de saúde, especialmente sobre o cliente higienizar as mãos e descartar a embalagem após receber uma entrega de comida, trazendo uma preocupação do legislativo com a pandemia (SILVA et al., 2020).

Em se tratando das definições legislativas que delimitam direitos e deveres, 22 dos 40 projetos de lei não trouxeram definições para os principais termos utilizados (SILVA et al., 2020). Portanto, a ausência de definições de tipos de prestadores de serviços causa ambiguidade neste ecossistema, sendo que apenas alguns projetos de lei trouxeram definições de “prestador” e “empresa”.

Ademias, os códigos de condições de trabalho e benefícios foram aplicados 324 vezes (SILVA et al., 2020), sendo que

a previsão de um direito é diferente da responsabilidade, levando em consideração que um projeto de lei pode trazer um benefício sem deixar claro quem é o responsável (INSS ou empresa de plataforma).

Por fim, foi concluído que durante a pandemia da COVID-19 houve uma “inflação legislativa” dos projetos de lei em tramitação que se aplicam apenas a entregadores ou motoristas (SILVA et al., 2020).

Por outro lado, foram analisados 35 projetos de lei apresentados no Congresso Nacional entre 2020 e 2021 por Oliveira (2021, p. 16), concluindo que:

[...] os projetos de lei exigiam que as empresas que contratam trabalhadores por aplicativo deverão garantir aos trabalhadores habituais acesso aos Equipamentos de Proteção Individual necessários ao cumprimento do trabalho contratado, e que a plataforma deverá instituir protocolo para assistência ao trabalhador sob demanda em caso de acidente de trabalho, incluindo, quando adequado, a prestação de primeiros socorros e o encaminhamento do acidentado ao serviço de saúde, sem prejuízo da indenização pelos danos sofridos pelo trabalhador.

Diante disso, é possível observar que, o que chama mais atenção entre os projetos de lei apresentados no Congresso Nacional são aquelas relacionadas à segurança e bem-estar do trabalhador nos casos de acidente de trabalho, justamente por não terem direito ao benefício do auxílio-doença e falta de protocolo em caso de acidente no trabalho.

Além disso, os projetos de lei possuem preocupações sanitárias que devem ser impostas especificamente durante o período da pandemia da COVID-19, sendo medidas temporárias, como por exemplo, *in verbis*:

A empresa de aplicativo deve assegurar aos entregadores afastados em razão de acidente ou por suspeita ou contaminação pelo coronavírus (Covid-19) a assistência financeira durante o período de afastamento necessário para a recuperação do trabalhador. A assistência financeira prevista no caput não pode ser inferior a um salário-mínimo e deve ser calculada de acordo com média das três últimas maiores remunerações percebidas

pelo entregador no último ano junto à empresa (OLIVEIRA, 2021, p. 18).

A tentativa de assegurar ao trabalhador por aplicativo uma segurança financeira no caso de contaminação pelo Coronavírus, além de estabelecer que o benefício por incapacidade temporária será mantido pelo tempo que for necessário para total recuperação imunização do segurado, se mostra promissora, porém temporária, sendo que estes trabalhadores devem ter os seus direitos regulamentados permanentemente.

#### 4 AS POLÍTICAS ECONÔMICAS E SOCIAIS ADOTADAS NA PANDEMIA DO COVID-19

Em 2020 o governo brasileiro aprovou o Programa de Manutenção de Emprego de Emergência para reduzir o impacto econômico da pandemia do Coronavírus (BRASIL, 2020), que permitiu que empresas pudessem reduzir os salários e horários dos seus trabalhadores, assim como suspender empregos temporariamente. O governo pagou subsídios para compensar os cortes e manter uma carga de trabalho reduzida em troca de postos de trabalho (CIFUENTES-FAURA, 2020).

Por estas e outras razões, o período inicial da pandemia deixou muitos trabalhadores desempregados, ao mesmo tempo em que cresceu a demanda por trabalhadores por aplicativo para realizarem entregas de comida e mercadoria, devido ao isolamento social. Estes trabalhadores recorreram a única alternativa de poderem trabalhar para as plataformas digitais.

As medidas orçamentais adotadas pelo governo incluem o apoio temporário às famílias e trabalhadores mais vulneráveis, como “transferências em dinheiro para os trabalhadores informais e desempregados e pagamento antecipado de subsídios salariais aos trabalhadores com baixos rendimentos” (CIFUENTES-FAURA, 2020), assim como apoio ao trabalho por meio de “compensação parcial aos trabalhadores temporariamente suspensos ou com horários de trabalho reduzidos, bem como

isenções fiscais temporárias e linhas de crédito para as empresas que preservam o emprego” (CIFUENTES-FAURA, 2020).

Além disso, o governo, através do Auxílio Emergencial, transferiu 600 reais durante cinco meses para trabalhadores desempregados e informais em 2020, sendo prorrogado o auxílio em 2021 durante sete meses, porém com valor reduzido para 150 reais (BRASIL, 2021). Para os trabalhadores que contraírem o vírus, o governo pagará os primeiros 15 dias de licença para aqueles que estão doentes e impossibilitados de trabalharem (BRASIL, 2020).

Para Bridi (2020), a reforma trabalhista de 2017 fez com que as taxas de desocupação aumentassem e houvesse crescimento da informalidade, assim como de trabalhadores sem registro em carteira e de trabalho ilegal, que “demonstram a deterioração do mercado de trabalho”. Ela defende que:

São visíveis os impactos da crise sanitária provocada pela Covid-19 no mercado de trabalho. Ocorre uma piora de um quadro que já vinha em franco processo de degradação ainda maior, ao menos desde a crise de 2015, dadas as dinâmicas econômicas e políticas estabelecidas no país desde então (BRIDI, 2020, p. 149)

Portanto, o aumento do trabalho informal pode não ter sido plenamente provocada pela pandemia do COVID-19, pois havia indícios anteriores provocados por mudanças trabalhistas e políticas públicas que podem ter contribuído para essa crise.

De acordo com Santos et al. (2020), a reforma trabalhista de 2017 também teve influência negativa posterior a pandemia do Coronavírus, e enfatiza a falta de sindicatos para representar esses trabalhadores que se toraram mais vulneráveis:

A precarização do trabalho e seu impacto no direito à saúde de trabalhadoras(es) já vinham sendo expressos no aumento do adoecimento físico e psíquico decorrente da fragilidade do controle social exercido para a adequação das condições laborais e prevenção de doenças e acidentes. Ademais, sem os dispositivos coletivos de organização de trabalhadoras(es), com sindicatos cada vez mais fragilizados, as condições favoráveis à sobrecarga de trabalho e às vulnerabilidades ampliaram



(SANTOS et al., 2020, p. 05)

Segundo Filho (2020, p. 03), “é possível identificar os reflexos dessas mudanças geradas pelo novo poder do empresariado aliado ao esvaziamento da legislação trabalhista, que propiciaram o surgimento dos denominados trabalhadores invisíveis.”.

Vale mencionar que, de acordo com o keynesianismo, “O Estado passou a ser o financiador do crescimento econômico e promotor da chamada política do bem-estar social, podendo ser entendido como o fornecedor ao cidadão do mínimo necessário para a sua vida.” (OLIVEIRA; ROSSIGNOLI, 2017, p. 203). Por outro lado, de acordo com Oliveira e Rossignoli (2017) as proteções sociais tendem a se fragilizar no neoliberalismo, sendo necessária a regulação dos mercados, ocorrendo o mesmo com as questões salariais.

Nas palavras de Fiori (1997, p. 142):

As reformas neoliberais adquiriram várias formas e matrizes, mas alguns elementos estiveram sempre presentes, como a “re-mercantilização” da força de trabalho, a contenção ou desmontagem dos sindicatos, a desregulação dos mercados de trabalho e a privatização de muitos dos serviços sociais que estiveram previamente em mãos dos Estados. Como resultado, a tendência na maioria dos países tem sido a segmentação crescente dos esquemas de *welfare* [...].

Nesse sentido, a intervenção do Estado é crucial quando se fala em garantir o bem-estar social no sentido laboral da questão social, devendo sempre haver equilíbrio entre os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, que são os pilares da Ordem Econômica citado no artigo 170 da Constituição Federal.

Se destaca também os princípios da proibição ao retrocesso social e o da dignidade da pessoa humana, que são fundamentais para o Estado Democrático de Direito que possui a finalidade de estimular o desenvolvimento nacional e garantir o *welfare state* no tocante a aplicação dos Direitos Humanos (LOSS et al., 2020).

Diante disso, segundo Loss et al. (2020), tendo em vista as modificações legislativas ocorridas em função das alterações sociais e econômicas ocorridas em virtude da pandemia do COVID-19, “surgem conflitos entre a norma e o princípio da proibição de retrocesso social e da proteção ao trabalhador, em face da previsão da possibilidade de mitigação dos direitos laborais”.

## CONCLUSÃO

O presente artigo pode ser concluído com alguns temas prioritários para a regulamentação, sendo o primeiro a natureza jurídica do vínculo entre trabalhador e plataforma, que deve ser avaliado de acordo com a situação atual, pois o trabalho por plataforma varia de acordo com o ecossistema.

Os trabalhadores de aplicativos devem ser reconhecidos como autônomos ou empregados e que, caso haja dúvidas, deve ser esclarecida por um órgão de Estado. No caso de processo judicial, deve haver um órgão jurisdicional que tenha competência constitucional, que é a Justiça do Trabalho que, deve dizer qual legislação deve ser aplicada em casos específicos.

Em suma, que haja liberdade para estabelecimento do regime jurídico do trabalho por plataforma, sem obstáculos de conhecimentos judiciais, para que seja possível impedir eventuais abusos.

É importante assegurar uma organização coletiva para esses trabalhadores e das plataformas, com o direito de associação de sindicatos, além de garantir deveres remuneratórios para que haja transparência nos pagamentos e acompanhamento do trabalhador.

A regulamentação de regras sobre instrumentos de trabalho, como a de definição de contratação de seguros, segurança do trabalho e estabelecimento de EPIs e avaliações de saúde, devido ao fato dos recorrentes acidentes em bicicletas e motocicletas sofridos pelos entregadores de aplicativos, como também a

proteção dos consumidores e das plataformas.

Limitações relativas a medidas disciplinares e de desligamento, devido as avaliações negativas de clientes. E, por último, mas não menos importante, a definição de jornada de trabalho máxima e disposição à plataforma, que coloca em risco a saúde dos trabalhadores e a qualidade de serviço da própria plataforma.

Contudo, a CLT é eficaz para os trabalhadores industriais, mas não para os trabalhadores informais. A falta de regulamentação nesse ecossistema afeta um valor constitucional, que é a da justiça concorrencial, principalmente para o estabelecimento de parâmetros de integração nos mercados de trabalho, pois sem a regulamentação de obrigações mínimas a serem cumpridas pelos *players* de mercado, acaba reduzindo o preço do produto a partir do corte de obrigações que afetam toda a coletividade, especialmente no que concerne a economia com a fuga tributária, obrigações previdenciárias e trabalhistas.

Portanto, o Direito do Trabalho é um dos principais instrumentos asseguradores do capitalismo concorrencial, a partir do Direito do Trabalho e do seu instrumento judiciário de concretização, a Justiça do Trabalho, que se permite que haja uma uniformidade de regras, definindo a regulação que é aplicada aos empresários.

Pode se dizer que o corte de gastos e menor custo de mercadoria para os empresários é importante para que tenham um preço competitivo, porém, há interesses mais amplos, como o interesse dos trabalhadores e *welfare state*.

A escassez de regulamentação não deve ser postergada ou ignorada, principalmente durante um período de pandemia em que a proteção a estes trabalhadores se tornou urgente. O trabalho por aplicativos é o futuro do trabalho.



## REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 jul 2021.
- BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 20 jul 2021.
- BRASIL. *Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020*: Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em: 20 jul 2021.
- BRASIL. *Decreto nº 10.661 de 26 de março de 2021*: Regulamenta a Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de

2021, que institui o Auxílio Emergencial 2021 para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/decreto/D10661.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/D10661.htm).

Acesso em: 25 jul 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. *A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil*. Scielo. Publicado em: set/dez 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>.

Acesso em: 10 jul 2020.

CIFUENTES-FAURA, Javier. *Revisão das Políticas Governamentais Implementadas no Brasil Durante a Covid-19*. Revista Economic Analysis of Law Review. Publicado em: set/dez 2020. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/12664>. Acesso em: 30 jul 2021.

FIORI, José Luís. Estado de bem-estar social: padrões e crises. *Revista Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro. Páginas 129-147. Publicado em: 1997. Disponível em: Acesso em: abril 2021.

FOGAROLLI FILHO, Paulo Roberto. *Os trabalhadores invisíveis: Os reflexos da crise no Direito do Trabalho em tempos de pandemia*. Revista Direito, governança e novas tecnologias. Publicado em: 26 dez 2020. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/7016/pdf>. Acesso em: 05 jul 2021.

LOSS, Marcelo Marianelli; NASCIMENTO, Bruna Loss; CABRAL, Hideliza Lacerda Boechat. *A flexibilização dos direitos trabalhistas face à pandemia da COVID-19*. Revista Transformar. Edição Especial “Covid-19: pesquisa, diálogos transdisciplinares e perspectivas”. Publicado em: maio/ago 2020. Disponível em:

- <http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/389>. Acesso em: 05 jul 2021.
- OLIVERIA, Lourival José de; ROSSIGNOLI, Marisa. *Da necessidade da participação do Estado nacional no mercado econômico para a proteção dos direitos sociais*. Revista Direito e Liberdade. Publicado em: set/dez 2017. Disponível em: Acesso em: 20 ago 2021.
- OLIVEIRA, Flora. *A atividade legislativa sobre Gig Economy e sua importância para o mundo do Trabalho pós pandemia*. Revista Espaço Acadêmico, v. 20, p. 13-20, Publicado em: 1 abr 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58124>. Acesso em: 17 jul 2021.
- REINO UNIDO. UK Supreme Court. *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021]*. Publicado em: 19 fev 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 29 jul 2021.
- RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: Grupo GEN, 2020.
- SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; FERNANDES, Rita de Cássia Pereira; ALMEIDA, Milena Maria Cordeiro de; MIRANDA, Samilly Silva; MISE, Yukari Figueroa; LIMA, Monica Angelim Gomes de. *Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19*. Cadernos de Saúde Pública. Scielo. Publicado em: 16 dez 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00178320>. Acesso em: 05 jul 2021.
- SILVA, Alexandre Pacheco da; FEFERBAUM, Marina; CAMELO, Ana Paula; KLAFKE, Guilherme Forma; SILVEIRA, Ana Carolina Rodrigues Dias; BÍCEGO, Bruno Ett; PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo. *Futuro do trabalho & gig economy*. Direito FGV. Publicado em: 15 dez 2020. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29954>. Acesso em: 25 jul 2021.

UBER. *Código da Comunidade Uber*. Publicado em: 08 maio 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 27 jul 2021.

UBER. *Termos Gerais de Uso da Plataforma Uber Eats para Intermediação Digital de Contrato de Serviços*. Publicado em: 19 jul 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions>. Acesso em: 27 jul 2021.