

# A DESPROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA ECONOMIA COMPARTILHADA E A NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS MÍNIMOS

---

*THE LACK OF PROTECTION OF THE WORKER IN THE  
SHARED ECONOMY AND THE NEED TO OBSERVE  
MINIMUM SOCIAL FUNDAMENTAL RIGHTS*

**ARIANE JOICE DOS SANTOS**

Doutoranda e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Especialista em Direito do Trabalho pela Cogeae (PUC-SP). Professora de graduação e pós-graduação. Autora e coordenadora de livros jurídicos. Advogada. [diretoria@arianejoice.com.br](mailto:diretoria@arianejoice.com.br)

**PEDRO PAULO TEIXEIRA MANUS**

Vice-Reitor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).  
Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho (TST).  
[pmanus@uol.com.br](mailto:pmanus@uol.com.br)

## ÁREA DO DIREITO: Trabalho

**RESUMO:** A Quarta Revolução Industrial e as novas formas de trabalho através do uso da tecnologia têm gerado inevitável impacto no estudo, interpretação e aplicação das normas internas e internacionais a respeito da matéria. Para tanto, será abordado, no presente estudo, o futuro do trabalho, a economia compartilhada, as plataformas digitais, o trabalho típico e atípico e a necessidade de se conferir proteção social mínima a estes trabalhadores, de modo a conferir efetividade aos direitos fundamentais – nestes incluídos os sociais – na relação laboral, sem excluir a possibilidade de trazer para o âmbito das negociações coletivas o regramento das mudanças face às novas formas de trabalho humano.

**PALAVRAS-CHAVE:** Economia compartilhada – Plataformas digitais – Direitos fundamentais.

**ABSTRACT:** The Fourth Industrial Revolution and the new ways of working through the use of technology, have inevitably had an impact on the study, interpretation and application of internal and international norms regarding the matter. Therefore, the future of work, the shared economy, digital platforms, typical and atypical work and the need to provide minimum social protection to these workers will be addressed in this study, in order to make fundamental rights effective – in these including the social ones – in the labor relationship, without excluding the possibility of bringing to the scope of collective negotiations the regulation of changes in the face of new forms of human work.

**KEYWORDS:** Shared economy – Digital platforms – Fundamental rights.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Futuro do trabalho. 3. Economia compartilhada e plataformas digitais. 4. Trabalho típico e trabalho atípico. 5. Regulamentação. 6. Desproteção e proteção social mínima. 7. Conclusão. 8. Bibliografia.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho subordinado teve origem com o advento da máquina a vapor e das Revoluções Industrial e Francesa no final do século XVIII ante a inexistência de liberdade contratual nas corporações de ofício. O grande marco da 1ª Revolução Industrial foi a criação da máquina, que exigiu a operacionalização pelo homem.<sup>1</sup>

Ao final do século XIX, o Estado interveio com uma legislação trabalhista imperativa, heterônoma, do prisma do princípio da proteção do trabalhador, resultando em expressiva alteração normativa, a ponto de se definir um novo ramo do Direito do Trabalho.

A partir do século XX, surgiu o dogma da liberdade contratual e da igualdade dos entes jurídicos privados, com o objetivo de tutela dos trabalhadores subordinados. Essa proteção teve papel importante no desenvolvimento do Direito do Trabalho, na medida em que houve aumento na elaboração das normas trabalhistas com “objetivo horizontal de universalização progressiva da proteção laboral” e perante a autonomia do Direito do Trabalho baseada na autonomia da vontade, de conteúdo liberal, em relação ao Direito Civil.<sup>2</sup>

Ao longo do século XX, a busca da normatização do Direito do Trabalho, sob o desígnio da proteção do trabalhador, passou por várias fases, desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) até o fator da negociação coletiva e o patamar mínimo focado em condições *in mellius* para os trabalhadores.

Essa intensificação da proteção esteve relacionada a fatores extrajurídicos, a partir da Segunda Revolução Industrial com a descoberta da eletricidade e a consequente ocorrência do fenômeno econômico que ensejou a produção em massa e criação da “grande empresa” e do bem-estar social pelo Estado.

Nessa fase de intermediação, a máquina foi sendo cada vez mais capaz de operar sem depender totalmente do concurso do homem, caracterizada como fase de mecanização da produção<sup>3</sup>.

- 
1. PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. *Revista LTr*, v. 68, n. 12, dez. 2004. p. 1417.
  2. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do trabalho, parte I, dogmática geral*. Coimbra: Almedina, 2005. p. 47-48.
  3. PINTO, José Augusto Rodrigues. Op. cit., p. 1418.

A crise do petróleo em meados da década de 1970 afetou o mundo com a recessão econômica mundial. Com o surgimento da cibernética e da energia atômica, alguns fatores como o enxugamento das empresas e o decorrente desaparecimento dos modelos Taylorismo e Fordismo provocaram a globalização da economia, fazendo com que surgisse a nova estrutura do Toyotismo. Nessa época, houve a descentralização da pequena empresa e o aparecimento da terceirização e da concorrência, bem como dos trabalhadores atípicos, como o diretor empregado e o teletrabalho.

A Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Digital, ocorreu com a passagem da tecnologia eletrônica mecânica e analógica para a eletrônica digital, a partir do uso de computadores, celulares e internet, que iniciou no final da década de 1970 e segue até os dias atuais.

A automação da produção decorreu do processo que viabilizou a operação da máquina sem o concurso humano, passando a devorar os postos humanos de trabalho.<sup>4</sup>

Com a tecnologia digital e o fim da sustentabilidade econômica em 1980, houve mudança do modelo protetivo do Direito do Trabalho, fazendo com que a partir da flexibilização ocorresse a diversificação dos vínculos laborais, como o contrato por tempo parcial e a alteração funcional, esta última baseada na polivalência do trabalho.

A desregulamentação tem sido a tendência do Direito do Trabalho moderno, na medida em que há menos direito regulamentado, menos leis imperativas e mais dispositivas, sendo a regulação remetida para o âmbito dos contratos de trabalho e para o nível das relações coletivas. Nesse viés, a legislação trabalhista tende a enfrentar as mutações sociais que se iniciaram com a crise do petróleo e vem encontrando maiores desafios na atualidade.

No século XXI, discute-se a Quarta Revolução Industrial e as novas formas de trabalho diante da evolução desenfreada da tecnologia digital, capaz de criar impressão 3D, robôs e aplicativos, dentre outras máquinas e ferramentas revolucionárias em substituição, cada vez mais, a força de trabalho humano, dado aos avanços da robótica, inteligência artificial, genética, energias renováveis, nanotecnologia<sup>5</sup>, internet das coisas (IoT – *Internet of things*)<sup>6</sup> e big data<sup>7</sup>.

---

4. PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. *Revista LTr*, v. 68, n. 12, dez. 2004. p. 1418.

5. Nanotecnologia: tecnologia que trabalha em escala nanométrica, aplicada frequentemente à produção de circuitos e dispositivos eletrônicos com as dimensões de átomos ou moléculas.

Decorrencia de tais fatos, é a existência dos chamados trabalhos a distância e *home office*, no desenvolvimento de aplicativos, sistemas e gerenciamentos *on-line* dessas ferramentas, de modo que as empresas globais contratam os trabalhadores de qualquer parte do mundo, pagam-lhes salários por tarefa ou tempo, normalmente por atividades de curta duração.

Nesse viés, as empresas multinacionais e transnacionais, elegem a mão de obra com base nas normas trabalhistas menos protecionistas, cujos países dependem de investimento estrangeiro, colocando em xeque a capacidade do Estado em estabelecer políticas públicas ou normas trabalhistas na busca da efetivação dos direitos sociais, que tendem a seguir a “lógica capitalista da otimização dos lucros”.<sup>8</sup>

A Revolução Industrial é um “processo único e contínuo”, com “três valores cruciais de influência para o futuro da civilização: a tecnologia, a economia e o fator humano, representados pelos trabalhadores e a empresa”.<sup>9</sup>

É nesse cenário que se faz necessário o estudo, a interpretação e aplicação das normas internacionais e internas nas relações de trabalho na economia compartilhada, através do uso de aplicativos ou outras formas de trabalho a distância com o uso de tecnologia, de modo a conferir efetividade aos direitos fundamentais – nestes inclusos os sociais – na relação laboral, sem excluir a possibilidade de trazer para o âmbito das negociações coletivas o regramento das mudanças face às novas formas de trabalho humano.

## 2. FUTURO DO TRABALHO

A pandemia da Covid-19 antecipou o futuro do trabalho. A necessidade de isolamento social, o trabalho a distância com a inegável necessidade do uso da tecnologia, o aumento do desemprego com a conseqüente geração de inúmeros novos trabalhos por tarefas com o uso de ferramentas tecnológicas tais como

- 
6. Internet das Coisas: revolução tecnológica que tem como objetivo conectar os itens usados no dia a dia à rede mundial de computadores.
  7. Big data: é o termo em Tecnologia da Informação (TI) que trata sobre grandes conjuntos de dados que precisam ser processados e armazenados. O conceito do Big Data se iniciou com 3 Vs: Velocidade, Volume e Variedade.
  8. FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues. Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional. In: PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional contemporâneo*. São Paulo: Max Limonad, 2002. p. 105.
  9. PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. *Revista LTr*, v. 68, n. 12, dez. 2004. p. 1418.

aplicativos e *websites*, abreviou o tempo no quesito “era digital”. “A Covid-19 acelerou as tendências em relação ao futuro do trabalho, ao mesmo tempo em que exacerbou os muitos desafios associados às condições de trabalho nas plataformas digitais”, segundo Vinícius Pinheiro, diretor da OIT para a América Latina e Caribe<sup>10</sup>.

Algumas empresas já possuem sistemas computacionais capazes de incorporar ao maquinário a integração entre a compra do produto, o armazenamento e a entrega ao consumidor, de modo a “trocar informações de forma autônoma, desencadear ações e controlarem-se independentemente”. Essas facilidades no processo de produção, permitem que os produtos sejam “identificáveis de forma única, podendo ser localizados em todos os momentos, trajetória, status atual e rotas alternativas” e são gerenciados em tempo real – “desde o momento em que uma ordem de compra é dada até a logística de saída”, “com engenharia de ponta a ponta em toda a cadeia de valor”.<sup>11</sup>

As novas relações de trabalho estão inseridas neste contexto, ou seja, decorrem de um novo mercado de trabalho em todo mundo a partir da *gig economy*<sup>12</sup>, do *crowdwork*<sup>13</sup>, da *smart factory*<sup>14</sup>, da economia de compartilhamento, dentre

---

10. Disponível em: [[www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS\\_792838/lang-pt/index.html](http://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_792838/lang-pt/index.html)]. Acesso em: 05.10.2021 às 11h07min.

11. KAGERMANN, Henning et al. Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0: Final report of the industrie 4.0 Working Group. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*, p. 38.

12. Gig economy: a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer: Disponível em: [<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/gig-economy>]. Acesso em: 05.10.2021 às 10h24min. Conceito ligado a bicos ou trabalhos precários.

13. Trabalho na multidão ou colaboração coletiva.

O *crowdwork* ou *crowdsourcing* possui três elementos: as empresas ou indivíduos que solicitam os serviços, os trabalhadores prestadores do serviço solicitado; e as plataformas digitais que conectam as duas partes, sendo os serviços realizados de maneira totalmente digital ou que necessitam do trabalho físico. SÍGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho, p. 31. In: BRANCO, Ana Paula Tauceda et al. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. *Revista LTr*, v. 83, n. 12, dez. 2019. p. 1479.

14. O termo foi criado pela pesquisa sobre tecnologia de fabricação. A *Smart Factory* é o objetivo da estratégia de alta tecnologia do Governo Federal Alemão como parte do

outras novos processos de produção de bens, serviços ou locação, face às inovações tecnológicas.

Em 2016 foi realizado estudo por professores da Oxford com 702 ocupações para avaliar em que proporção os trabalhos humanos poderiam ser substituídos por máquinas, sendo concluído que em certos setores como educação e saúde, há pequeno risco de serem mecanizados, enquanto os setores de vendas, administração, agricultura e transporte estariam em risco. Muitas profissões que seriam extintas ao longo das próximas décadas, com o avanço da tecnologia, especialmente nos anos 2020 e 2021 em razão da pandemia da Covid-19, estão prestes a não existirem mais, como representantes comerciais, cobradores de ônibus e frentistas.

Estudos do Fórum Econômico Mundial revelaram, em suma, que:<sup>15</sup>

1. Em 2016, estimava-se que entre 2015 e 2020 haveria queda de 7,1 milhões de empregos face a digitalização da indústria contra criação de 2,1 milhões de outros novos.
2. Em 2018, o estudo foi refeito, chegando à conclusão de que uma média de 71% do total de horas-tarefa nas 12 indústrias abrangidas no relatório eram realizadas por serem humanos, comparados para 29% por máquinas.
3. Em 2022, espera-se que esta medida tenha deslocado para 58% de horas-tarefa realizadas por humanos e 42% por máquinas.

No Brasil, estima-se que 56% das profissões atuais serão automatizadas até 2026, o que reforça a tese do surgimento das novas formas de trabalho.<sup>16</sup>

Thereza Cristina Nahas, no artigo “Futuro do Trabalho no Marco do Centenário da OIT”, relata que não há mão de obra qualificada para preencher os postos de trabalho existentes no setor de tecnologia em nosso país, o qual possuía 5 mil vagas de trabalho abertas nas startups no ano de 2019, cujo setor detém capacidade para se chegar até 70 mil colocações. Assevera que resultado disso é “em

---

projeto futuro da Indústria 4.0. Na *Smart Factory*, deve-se criar um ambiente de produção no qual as instalações de fabricação e os sistemas logísticos organizem-se e otimizem-se ampla e autonomamente. Os produtos fabricados na *Smart Factory* sabem sempre onde estão, conhecem sua história, seu estado atual e as etapas de produção que faltam para o produto ficar pronto. Disponível em: [[www.pilz.com/pt-BR/knowhow/lexicon/articles/187807](http://www.pilz.com/pt-BR/knowhow/lexicon/articles/187807)]. Acesso em: 05.10.2021 às 10h25min.

15. WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of Jobs Report 2018*. Centre for the new economy and Society, page viii, 2018. In: Op. cit., p. 44-45.
16. PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019. p. 908.

razão das regras que vem sendo destinadas a desburocratização assegurada pelo Estatuto da Liberdade Econômica que prevê várias facilidades para o funcionamento das empresas no País, principalmente médias e pequenas.”

E retrata um triste dado de que “as universidades conseguem formar apenas 45 mil profissionais ligados a TI por ano e metade deste número está em cursos com conteúdo defasado em relação ao mercado”.<sup>17</sup>

O progresso da tecnologia é inevitável. Estamos, portanto, na era do *conhecimento de domínio de um complexo de três fatores* para o trato da relação trabalhador/empresa: a comunicação instantânea, a informática e a automação da máquina. Jeremy Rifkin, define quem são os trabalhadores do conhecimento<sup>18</sup>:

“Os trabalhadores do conhecimento são um grupo distinto, unido pelo uso da tecnologia da informação de última geração para identificar, intermediar e solucionar problemas. São criadores, manipuladores e abastecedores do fluxo de informação que constrói a economia global pós industrial e pós-serviço. Suas fileiras incluem pesquisadores científicos, engenheiros, projetistas, engenheiros civis, analistas de software, pesquisadores em biotecnologia, especialistas em relações públicas, advogados, profissionais do mercado financeiro, consultores gerenciais, consultores financeiros e tributaristas, arquitetos, planejadores estratégicos, especialistas em marketing, produtores e editores de filmes, diretores de arte, escritores e jornalistas.”

O salto tecnológico reflete em “três áreas integradas e decisivas para a existência do homem civilizado – a econômica, a sociológica e a jurídica”, que culminam em “rótulos temidos” como a “globalização, desemprego estrutural, exclusão social, flexibilização e terceirização”.<sup>19</sup> Soma-se, ainda, o efeito na esfera ambiental, quer no sentido de como o trabalho digital é realizado (meio ambiente laboral) quer no sentido de impacto ambiental, a exemplo do gasto elevado de energia elétrica. A exemplo, cita-se as criptomoedas (bitcoins) ligadas à tecnologia *blockchain*<sup>20</sup>, que são produzidas “por meio de computadores com

---

17. NAHAS, Tereza Cristina. *Futuro do trabalho no Marco do Centenário da OIT*. Palestra proferida no 3º Congresso Regional da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: o futuro do trabalho e o Centenário da OIT, em 25 e 26.11.2019 realizado na cidade de Goiânia (GO).

18. PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. *Revista LTr*, v. 68, n. 12, dez. 2004. p. 1420.

19. Idem.

20. *Blockchain* é uma base de dados distribuída de registros de todas as transações ou eventos digitais que foram executados e compartilhados entre partes participantes, cuja informação jamais poderá ser apagada.

altíssima capacidade de processamento e, portanto, há uma estrondosa necessidade de consumo de energia elétrica” estimada em 7,7 *gigawatts* (2018), correspondente a 0,5% do consumo mundial de eletricidade e equivalente ao consumo da Áustria (a cidade de São Paulo consome 2,55 *gigawatts*).<sup>21</sup>

Associa-se a isso, o fato de que a chamada “geração Z”, ou seja, os nascidos após 2001 representa 32% da população mundial com base nos dados da Organização das Nações Unidas usando 2000/2001 como divisão geracional, sendo que “Os membros da geração Z nunca conheceram um mundo que não fosse digital e cresceram em meio a acontecimentos como a ‘guerra ao terrorismo’ e a Recessão Global”.<sup>22</sup> De acordo com a chefe da Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL), Alicia Bárcena, 65% de todas as crianças do planeta que entram hoje na escola primária terão empregos que ainda não existem<sup>23</sup>.

A esta geração, está à mesa a economia compartilhada e o trabalho através de plataformas digitais e aplicativos, entre tantas outras novas formas de trabalho que ainda surgirão com o uso da tecnologia.

### 3. ECONOMIA COMPARTILHADA E PLATAFORMAS DIGITAIS

Economia compartilhada ou economia do compartilhamento pode ser classificada numa concepção mais abrangente e também mais específica. A abrangente revela que<sup>24</sup>:

“Economia do compartilhamento ou economia compartilhada, são expressões genéricas que abrangem vários significados, sendo frequentemente usadas para descrever atividades humanas voltadas à produção de valores de uso comum e que são baseadas em novas formas de organização do trabalho (mais

---

21. KELLER, Werner. As criptomoedas e a Reforma Trabalhista. *Revista LTr*, v. 82, n. 08, ago. 2018. p. 929.

22. População mundial de 7,7 bilhões, em 2019. Disponível em: [<https://economia.uol.com.br/noticias/bloomberg/2018/08/20/geracao-z-sera-maior-que-geracao-y-dentro-de-um-ano.htm>]. Acesso em: 05.10.2021 às 10h44min.

23. Disponível em: [[www.contextoexato.com.br/post/com-evolucao-tecnologicaa-65-das-criancas-terao-empregos-que-ainda-nao-existema-diz-cepal20180718](http://www.contextoexato.com.br/post/com-evolucao-tecnologicaa-65-das-criancas-terao-empregos-que-ainda-nao-existema-diz-cepal20180718)]. Acesso em: 05.10.2021 às 10h49min.

24. Côme Bastin (2013), «Michel Bauwens: «Le peer-to-peer est l'idéologie des travailleurs de la connaissance»». *We Demain*, 25 de novembro de 2013. Disponível em: [[https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia\\_do\\_compartilhamento](https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_compartilhamento)]. Acesso em: 05.10.2021 às 11h30min.



horizontais que verticais)<sup>25</sup>, na mutualização dos *bens*, espaços e instrumentos (com ênfase no uso e não na posse), na organização dos cidadãos em redes ou comunidades, e que geralmente são intermediadas por *plataformas Internet*.”

Basta olhar para os exemplos de que o Uber, maior empresa de táxis do mundo, não possui um veículo sequer, o Facebook, maior proprietário de mídia mundial, não cria qualquer conteúdo, o Alibaba, varejista mais valioso, não possui estoques e que o AirBnb, maior provedor de hospedagens não possui qualquer imóvel para entender o conceito de economia colaborativa.<sup>26</sup>

Tais expressões *economia compartilhada ou colaborativa* também podem ser entendidas numa concepção mais específica:<sup>27</sup>

“É uma configuração do *work on demand*, na medida em que existe uma demanda de curta duração e sem criação de vínculos, qual seja, a locação, por meio da qual o indivíduo/instituição paga e consome sem a criação de eventuais obrigações contratuais posteriores.”

Ocorre quando “um bem subutilizado é alugado para ser utilizado para um conjunto de atividades, tais como um apartamento, um escritório ou uma sala de reunião”. Nesse modelo, o compartilhamento do bem que em determinado momento ficaria obsoleto, é compartilhado pelos demais indivíduos, como no caso de aluguel de um local para atividade de certa empresa através de um contrato de prazo determinado.<sup>28</sup>

A economia de compartilhamento (*sharing economy*) se trata, portanto, de “um modelo de negócios onde a internet permite que as plataformas tenham cadastradas grandes *pools* de trabalhadores ou possuidores de bens à espera do

---

25. KAPLAN, Daniel. «Collaboratif – Trois questions à... Daniel Kaplan, Fing». *Alliancy, le mag*, 30 janvier 2014. (lire en ligne). Disponível em: [[https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia\\_do\\_compartilhamento](https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_compartilhamento)]. Acesso em: 05.10.2021 às 11h29min.

26. GGODWIN, Tom. The Battle Is For The Customer Interface. Crunch Network, 03 mar 2015. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*, p. 42.

27. GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (Coord.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. In: BRANCO, Ana Paula Tauceda et al. *As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista*. *Revista LTr*, v. 83, n. 12, dez. 2019. p. 1481.

28. Idem.

pedido de um requerente” e possui outras denominações como economia colaborativa (*colaborative economy*), economia por intermediação (*intermediary economy*), economia gig (*gig economy*), economia de plataformas (*platform economy*), capitalismo da multidão (*crowd-based capitalism*), economia de serviços sob demanda (*on demand economy*), economia 1099 (*1099 economy*).<sup>29</sup>

A expressão “economia de plataformas” é comumente utilizada quando se refere às ferramentas digitais aplicadas nas transações. Já o termo “economia colaborativa”, pode, num primeiro momento, ser entendida, como “serviços sob demanda”, no entanto, denominação melhor empregada seria a expressão “trabalho sob demanda” (*work on demand*) uma vez que “o trabalhador será contratado somente quando alguém encomendar um produto ou serviço e será desligado imediatamente depois”.<sup>30</sup>

Existe, ainda a expressão *peer-to-peer*, de pessoa para pessoa ou de parte para parte, “denominação que se concentra no desaparecimento da empresa e sua substituição pela ideia do consumidor direto ao trabalhador”.<sup>31</sup>

Os quatro princípios do consumo colaborativo são, portanto: i) massa crítica; ii) capacidade ociosa; iii) crença nos bens comuns (que pertencem a todos); iv) confiança em estranhos.<sup>32</sup>

Já o conceito de “economia de intermediação por plataforma on-line”, baseia-se em três elementos da economia: “1. Uma empresa intermediária na forma de uma plataforma digital, que ajuda a 2. conectar demanda e oferta para 3. realizar transações, como a compra de serviços e o compartilhamento remunerado ou não de ativos/propriedades, habilidades ou trabalho.”<sup>33</sup>

A partir de tal definição, dois modelos de negócios surgem: *economia por compartilhamento de bens* (comercial e não comercial<sup>34</sup>), “destinada a atuar como

---

29. ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*, p. 46.

30. SIGNES, Adrian Todoli. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworker's Need for Protection. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, v. 33, n. 2, p. 6, 14 jan. 2017. In: Op. cit., p. 47.

31. ZIPPERER, André Gonçalves. Op. cit., p. 47.

32. BOSTMAN, Rachel et al. *O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo*. Trad. Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p. 35-38. In: Op. cit., p. 48.

33. Idem.

34. Exemplo de compartilhamento comercial: *Airbnb* e não comercial: *Couchsurfing*.

intermediária que ajuda a conectar provedores e consumidores/requerentes do serviço” e *crowdsourcing* (intermediação de trabalho, também chamada de multiterceirização), que tem como escopo “terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido”, “sob a forma de um chamado aberto”, este subdividido em *crowdsourcing on-line* (sem local físico de trabalho) e *crowdsourcing off-line* (em que o trabalho se desenvolve pessoalmente no local de execução dos serviços, a exemplo das plataformas digitais de transportes – Uber, Cabify etc.).

O *crowdworking*, que significa *crowd* + *working* ou multidão + trabalho, se refere ao trabalho na multidão produtora, na “massa digital”, a partir da aceitação do trabalho disponível numa plataforma virtual, a ser elaborado em determinado tempo e mediante certa remuneração, em qualquer lugar do mundo, com acesso à internet.

De acordo com o último relatório da OIT (2019), os modos clássicos de trabalho vêm diminuindo, a saber:<sup>35</sup>

1. Mão de obra assalariada: 52% (metade dos empregos no mundo).
2. Demais: 3% empregadores, 34% trabalhadores por conta própria e 11% trabalhadores em negócios familiares.
3. Desses números 39% são empregos formais e 61% informais.
4. Conclusão: apenas 20,28% dos trabalhadores no mundo são assalariados formalmente protegidos.

O novo modelo de trabalho que mais tem se difundido no mundo ocorre através das plataformas digitais, a exemplo das microtarefas (ex. Amazon), motoristas (ex. Uber<sup>36</sup>), entregadores (ex. *Ifood* e *Rappi*), *freelancers* (ex. *Upwork*)<sup>37</sup>, financeiras (*fintechs*)<sup>38</sup>. Atualmente 32 milhões de brasileiros trabalham através

---

35. INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Genebra: ILO, 2019. In: Op. cit., p. 59.

36. O aplicativo Uber foi criado pela empresa UBER, multinacional norte-americana, fundada como UberCab, em 2009 por Garret Camp e Travis Kalanick que presta serviços eletrônicos, e que chegou ao Brasil em 2014, tendo registrado em 2018 um crescimento de corridas de 45% em relação à 2017. Após, outros surgiram como Lyft, Cabify, Easy, WillGo, com as mesmas características. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. Uberização e trabalho autônomo. *Revista LTr*, v. 83, n. 10, out. 2019. p. 1162.

37. Plataforma global *freelancer* em que profissionais independentes conectados colaboram remotamente.

38. *Fintech* (do inglês: *financial technology*) é um termo que surgiu da união das palavras *financial* (financeiro) e *technology* (tecnologia).

de plataformas digitais e aplicativos<sup>39</sup>, o que necessita olhar especial quanto à aplicação dos direitos fundamentais na relação de trabalho e à tutela de direitos constitucionais sociais mínimos no mundo do trabalho digital.

A precariedade do trabalho através de tais aplicativos é notória: inobservância do salário mínimo ou normativo, ausência de limitação de jornada e consequente pagamento de horas extras, impossibilidade de negociação de cláusulas contratuais, de associação e negociação coletiva, labor antiergonômico, dentre inúmeras violações de direitos sociais mínimos como segurança, saúde, intimidade e privacidade. Portanto, inegável que para estes trabalhadores deve haver um mínimo de remuneração, observância de sindicalização em categoria predefinida, definições sobre as cláusulas contratuais de trabalho, interação social, observância de benefícios como férias, licença por doença, seguro-saúde, aposentadoria, dentre outros que serão tratados mais adiante.

As benesses da nova forma de trabalho mediante plataformas digitais, contudo, se revelam na autonomia do prestador contratado, sob a ideia de organização da própria atividade produtiva, ainda que meramente aparente.<sup>40</sup> Soma-se ainda, o fator da flexibilidade de jornada, escolha do local de trabalho e aprendizado.

Com o isolamento social imposto pelas condições de saúde humanitária pela Covid-19, intensificou-se, ainda mais, o trabalho através de plataformas digitais, chegando a 32 milhões de trabalhadores nessas condições, no Brasil, em 2021.<sup>41</sup>

Nesse cenário, faz-se pertinente o estudo do trabalho típico e atípico e a proteção social mínima necessária a tais trabalhadores.

#### 4. TRABALHO TÍPICO E TRABALHO ATÍPICO

O futuro do trabalho e do Direito que rege essa relação, deve ser estudado sob a ótica não somente do trabalho típico subordinado (relação clássica de emprego), mas das novas relações decorrentes da revolução digital, como no caso do “trabalho atípico, flexível, casual, independente, autônomo, por projeto, em plataformas digitais e outras”.

---

39. Disponível em: [<https://ipesi.com.br/brasil-tem-32-milhoes-de-trabalhadores-em-plataformas-digitais-e-aplicativos/#:~:text=Brasil%20tem%2032%20milh%C3%B5es%20de%20trabalhadores%20em%20plataformas%20digitais%20e%20aplicativos,-23%2F04%2F2021>]. Acesso em: 05.10.2021 às 11h28min.

40. ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 6-70. In: Op. cit., p. 59-61.

41. Disponível em: [<https://ipesi.com.br/brasil-tem-32-milhoes-de-trabalhadores-em-plataformas-digitais-e-aplicativos/>]. Acesso em: 06.10.2021 às 10h16min.

O modelo de *trabalho típico* decorrente de determinados pressupostos econômicos e sociais, bem como do trabalhador subordinado, com planos de carreira profissional em única empresa durante toda sua vida profissional, economicamente dependente, vem sofrendo grandes alterações desde a década de 1970, e merece reanálise, sob o ponto de vista da necessidade de redução dos custos do trabalhador e novas formas de organização de trabalho, frente à economia globalizada e concorrência e competitividade das empresas.<sup>42</sup>

Por esse motivo, o “processo de erosão do modelo típico da relação de trabalho” era inevitável, da ótica interna e externa do contrato de trabalho: a interna se refere ao modelo *garantista* dos direitos dos trabalhadores, insustentável nos dias atuais e a externa sobre o surgimento de novos contratos especiais de trabalho e do trabalho *parassubordinado*.<sup>43</sup>

É inegável que o trabalho típico está relacionado à subordinação do empregado em relação ao empregador e conseqüentemente aos requisitos da relação de empregatícia do art. 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e mediante ordens do empregador.

Na relação de subordinação clássica do citado art. 3º da CLT, o empregado está sob o manto das ordens, do poder diretivo que o empregador tem de comandar a força de trabalho humana, em nítida posição superior hierárquica ao trabalhador. É como se essa relação fosse intersubjetiva, ou seja, essencialmente entre as partes, e não somente relacionada à atividade do contrato de trabalho.<sup>44</sup>

Esse dever de sujeição do empregado em relação ao empregador está intrinsecamente ligado ao contrato de trabalho, nos moldes tradicionais, uma vez que a administração dessa relação consiste em controlar, prever, organizar, comandar, coordenar mediante métodos padronizados de trabalho, cujas técnicas produtivas são sempre as mesmas, ou seja, não tem variação em relação aos métodos produtivos.<sup>45</sup> O poder diretivo do empregador, como é cediço, também inclui o

---

42. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho*. Estudos do Direito do Trabalho, v. 1. Livraria Almedina: Coimbra, jun. 2003. p. 114.

43. Idem.

44. ROMITA, Arion Sayão. A subordinação do contrato de trabalho, p. 98 e 99. In: PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, v. 65, n. 03, mar. 2001. p. 280.

45. PEREIRA, Adilson Bassalho. A subordinação como objeto do contrato de emprego, p. 50 e 58. In: PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, v. 65, n. 03, mar. 2001. p. 281.

disciplinar, o que, para parte da doutrina não sustenta a igualdade ou equidade jurídica, deixando o contrato de ser sinalagmático e comutativo.<sup>46</sup>

A subordinação pode ser caracterizada pelas seguintes formas:<sup>47</sup>

- a) Econômica: o empregado tem o salário como principal meio de subsistência, de modo que depende financeiramente do empregador.
- b) Técnica: o empregador explora a atividade econômica e o empregado depende das suas orientações para o desenvolvimento do trabalho.
- c) Social: está atrelada a presença das duas categorias anteriormente citadas, bem como a necessidade do trabalho que o empregador proporciona e dos instrumentos que ele oferece ao empregado para sobreviver, sem que este tenha que arcar com os riscos da atividade econômica.
- d) Jurídica: o empregado recebe ordens do empregador em virtude do contrato de trabalho estabelecido entre as partes.

A subordinação jurídica possui, ainda, três vertentes:

- a) Subjetiva: sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador (subordinação clássica).
- b) Objetiva: ligada ao modo como a prestação de serviços é desenvolvida e não à pessoa do empregador, sendo que o empregado está vinculado aos fins e objetivos da atividade desenvolvida pelo empregador.
- c) Estrutural: o trabalhador está inserido na atividade econômica do tomador, não sendo necessário receber ordens diretas, mas imprescindível estar ligado na dinâmica de organização e funcionamento da empresa.<sup>48</sup>

No contrato de trabalho, está presente a figura da dependência econômica, no momento em que o empregado depende economicamente do seu patrão, da dependência técnica, na medida em que o empregador dá as ordens e orienta o empregado em como realizar o trabalho, e, conseqüentemente, da dependência social e jurídica, uma vez que o empregado está vinculado ao negócio jurídico do empregador através do contrato de trabalho e é comandado por este.

---

46. PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, 65-03/279, v. 65, n. 03, mar. 2001. p. 281.

47. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. et al. Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego. *Revista LTr*, v. 82, n. 01, jan. 2018. p. 31.

48. A 6ª Turma do TST reconheceu a subordinação objetiva e estrutural de uma veterinária em relação à uma clínica. Proc. RR-528100-67.2006.5.02.0081, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, j. 14.12.2011.

Não obstante, tais figuras de dependência (econômica ou técnica) separadas ou somadas, neste último caso se tornando uma dependência social, se fazem presentes não somente na relação de emprego, mas também na relação de trabalho.

O mesmo ocorre na subordinação estrutural, na medida em que tanto empregado quanto autônomo estão inseridos na dinâmica de organização e funcionamento da empresa, o que torna, em vários casos de pedido de reconhecimento de vínculo, muito tênue a linha de separação do enquadramento jurídico do empregado e do autônomo.

Por esse motivo, a doutrina italiana adota a nomenclatura *parassubordinação*, correspondente ao “meio termo entre trabalho subordinado e autônomo”, cujos trabalhadores executam suas atividades de forma pessoal, habitual e remunerada, contudo, submetidos a uma relação de coordenação.<sup>49</sup>

A *parassubordinação* diz respeito a uma maior liberdade de trabalho, supostamente livre dos mandos diretos do empregador, mas que não está fora do contexto de um sistema, máxime no que se refere a uma atividade social produtiva.<sup>50</sup>

Essa figura jurídica é muito mencionada nas decisões judiciais para reconhecimento do vínculo empregatício de atividades em *teletrabalho*, trabalho *home office* e principalmente nos casos de trabalho executado através das *plataformas digitais*.

No Brasil, o *trabalho parassubordinado* também é reconhecido pela jurisprudência, no entanto, ela “condiciona a aplicação do direito do trabalho aos trabalhadores que prestam serviços sob dependência”, logo, estende os direitos dos empregados a esta categoria.<sup>51</sup>

Nesse sentido, há quem clame pela urgente necessidade de regulamentação da *parassubordinação* para clarear algumas distorções existentes entre os diversos tipos de trabalhadores em nosso país.<sup>52</sup>

---

49. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. e JORGE NETO, Francisco Ferreira. Uma reflexão sobre a subordinação como elemento essencial da relação de emprego. *Revista LTr*, 82-01/19, jan. 2018. p. 35.

50. FERRARI, Irany. Cooperativas de trabalho – existência legal, p. 56. In: PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, v. 65, n. 03, mar. 2001. p. 282.

51. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo, Saraiva, 1997. p. 319-320. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. Subordinação jurídica. Parassubordinação. Contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. *Revista de direito do Trabalho*, v. 30, n. 116, out.-dez. 2004. p. 244.

52. MANNRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. Subordinação jurídica. Parassubordinação.

A solução, para outros, seria a adoção do sistema do *contrato de atividade*, lançado em 1998 pelo Prof. Spiros Simitis da Universidade de Frankfurt, “versando as mudanças na composição da força-trabalho e a desintegração dos empregos” como marco da passagem do contrato de emprego (*contract of employment*) para o contrato de atividade (*contract of work*) “como figura central de um direito do trabalho renovado”.<sup>53</sup>

O contrato de atividade é diferenciado daquele que trabalha inserido na empresa, bem como do trabalho autônomo, uma vez que se “aporta à empresa como um resultado, um bem final, que se entrosa nos objetivos desta, mantendo critérios de preferência, de modos de produzir e de fazer”, ligado a ideia de “compra e venda, eis que o resultado é o que se torna objeto de aquisição pelo empresário”.<sup>54</sup>

Para Romita, “as múltiplas variedades de prestação de serviços dificultam a distinção entre contrato de trabalho e figuras contratuais afins”, uma vez que “toda atividade humana economicamente útil poderá, ou não, constituir objeto de contrato de trabalho.”<sup>55</sup>

Pedro Proscurcim, em 2001, já defendia o fim da subordinação clássica do Direito do Trabalho ao admitir que a organização empresarial já não era mais a mesma do fordismo e taylorismo, ao passo que, com a globalização, empresas precisaram reduzir custos e adotar flexibilizações como terceirizações, parcerias, fusões e incorporações, somado ao fato de que com a evolução da tecnologia, os trabalhadores deveriam ser capacitados a lidar com a informática e telemática, de modo a exercerem com autonomia seus ofícios, mediante uma “imposição dos

---

Contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. *Revista de direito do Trabalho*, v. 30, n. 116, out.-dez. 2004. p. 244.

53. TRINDADE, Washington Luiz da. A avulsividade e o declínio do salariado. *Revista Trabalho & Doutrina* 19. Diretor Valentin Carrion. São Paulo, dez. 1998. p. 15. NRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. Subordinação jurídica. Parasubordinação. Contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. *Revista de direito do Trabalho*, v. 30, n. 116, out.-dez. 2004. p. 239.
54. TRINDADE, Washington Luiz da. A avulsividade e o declínio do salariado. *Revista Trabalho & Doutrina* 19. Diretor Valentin Carrion. São Paulo, dez. 1998, p. 15. NRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. Subordinação jurídica. Parasubordinação. Contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. *Revista de direito do Trabalho*, v. 30, n. 116, out.-dez. 2004. p. 239.
55. ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 1. Op. cit., p. 239.



processos inteligentes de produção”. Nesse sentido, defendia que o mercado de trabalho exigia pessoas que pudessem assumir responsabilidades e autonomia no trabalho.<sup>56</sup>

Esse novo trabalhador, com autonomia decisória e responsabilidade em cumprir metas e objetivos, não teria mais lugar para a subordinação clássica que os sistemas jurídicos criaram no passado, originadas no Direito Civil, no qual embora tenha consolidado o rompimento jurídico do trabalho escravo, não afastou a sua essencialidade, de modo que o empregador, originalmente se valia da concepção do empregado como propriedade, um bem material que fazia parte do processo produtivo fabril. Com o passar do tempo, o grau de dependência das partes está mais bem distribuído, de modo que cabe ao empregador confiar e não mais interferir ou controlar e ao trabalhador entregar os resultados que lhe foram confiados. Isso decorre da reestruturação interna das próprias organizações que delegaram tarefas, horizontalizaram poder de decisão, suprimiram chefias, treinaram seu pessoal, dentre outras alterações na gestão empresarial que implicaram diretamente nas atividades laborais.<sup>57</sup>

A tecnologia, sem dúvida, colabora para o enfraquecimento da subordinação clássica. Nesse cenário, a empresa detém cada vez mais força econômica, em especial as que desenvolvem atividades globais que marcam a nova fase do desenvolvimento capitalista, e se caracteriza pela mundialização da produção, da circulação e do consumo, sendo a renda, cada vez mais e melhor distribuída do meio da pirâmide para o topo, em detrimento à exploração da força de trabalho humana.

Como então equilibrar ou conceituar esse novo grau de subordinação da atualidade na relação capital trabalho, evitando o retrocesso social, efetivando o trabalho decente e concedendo a todos os trabalhadores um patamar mínimo não só de direitos e garantias individuais como igualdade e liberdade, mas também social?

Maria do Rosário, afirma que, embora o tema *crise do direito do trabalho* tenha sido muito recorrente nos últimos anos, ainda não foi esgotado, pois muito se fala em desregulamentação do direito existente para criação de um novo direito “com liberdade de estipulação das partes no contrato de trabalho”, diminuindo as normas legais imperativas e levando para o campo das negociações coletivas

---

56. PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, 65-03/279, v. 65, n. 03, mar. 2001. p. 286.

57. Prof. Pedro Proscurcin também entendia, em 2001, que faltava um consenso social mínimo aplicável a todos os trabalhadores.

de trabalho.<sup>58</sup> Aduz também que há “crise ao nível da relação de trabalho”, referindo-se a alteração do modelo de vínculo laboral sociologicamente prevalecente durante décadas (relação de trabalho típica).<sup>59</sup>

O trabalho *atípico*, está na vertente da ótica externa do contrato de trabalho e pode se referir a: (i) precariedade do vínculo (contratos a termo), (ii) empregado não integrar na estrutura da empresa (temporários); (iii) empregado não se dedicar todo o seu dia na empresa (tempo parcial); (iv) desenvolver suas atividades fora das dependências da empresa (teletrabalho ou *home office*); (v) fatores diversos relacionados à organização e divisão do trabalho na empresa (partilha do posto de trabalho, emprego plural ou trabalho em grupo).<sup>60</sup> Nesse cenário, inclui-se o acréscimo do trabalho *parassubordinado* (trabalhador com autonomia jurídica e economicamente dependente) e aumento do recurso ao trabalho independente, de modo que a tendência tradicional de um único modelo de vínculo laboral vai sucedendo a diversos modelos, a ponto de se questionar se o primeiro ainda se mantém dominante no sistema.

No Brasil, antes da pandemia da Covid-19, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), a taxa de informalidade – soma dos trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar – atingiu seu maior nível em 2019 (41,1%). A população ocupada totalizou 93,4 milhões de trabalhadores em 2019.<sup>61</sup> Em 2021, a informalidade é de 40%, sendo 86,7 milhões de pessoas ocupadas e 34,7 milhões de trabalhadores sem carteira assinada.<sup>62</sup>

Segundo Pesquisa Data Folha de setembro de 2018, 55% dos jovens preferem trabalhar como autônomos, sem benefícios trabalhistas.<sup>63</sup> Na Europa e nos

---

58. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho*. Estudos do Direito do Trabalho, v. 1. Livraria Almedina: Coimbra, jun. 2003. p. 107.

59. *Ibidem*, p. 109.

60. *Ibidem*, p. 115.

61. Disponível em: [<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>]. Acesso em: 06.10.2021 às 10h03min.

62. Disponível em: [<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge>]. Acesso em: 06.10.2021 às 09h45min.

63. Pesquisa Data Folha. Eleições 2018, 18.09.2018. PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019. p. 908.

Estados Unidos um quarto da população trabalha nesses moldes, o que equivale a dizer que 160 milhões de pessoas desempenham suas atividades em trabalho atípico.<sup>64</sup> O direito português, na temática trabalhista, é protecionista e abarca um número cada vez menor de protegidos, dado o número crescente de trabalhadores atípicos, o que foge do seu objetivo.

A realidade é de expansão do trabalho por conta própria, assim como o surgimento de novas formas de trabalho intermediadas por plataformas digitais e uma maior informalidade do emprego assalariado em todo o mundo, que são indicadores de novos retrocessos no cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 8 da Agenda 2030<sup>65</sup>.

Há, portanto, cada vez mais necessidade de diálogo social internacional a respeito da matéria, a fim de se estabelecer condições mínimas de trabalho a esta categoria de trabalhadores.

## 5. REGULAMENTAÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho, nas últimas décadas, tem se dedicado à elaboração de diretrizes em relação as formas de trabalho sem proteção, como no caso dos trabalhadores autônomos/independentes e das subcontratações (terceirização). Para tanto, editou em 1997, a Convenção 181 e a Recomendação 188 das Agências Privadas de Emprego, em 2006 a Recomendação 198 sobre a relação de trabalho e no ano de 2019 o Relatório “Trabalhar para um Futuro Melhor”.<sup>66</sup>

---

64. O Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, acredita que, em breve, o trabalho atípico será majoritário. PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019. p. 908.

65. Esse ODS busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

66. O 16º Congresso Mundial de Direito do Trabalho e Seguridade Social (2000) e o 5º Congresso Regional Americano de Direito do Trabalho e Seguridade Social (2001) trataram das diferenças entre o contrato de trabalho (relação de emprego) e os contratos cíveis e comerciais. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. e JORGE NETO, Francisco Ferreira. Uma reflexão sobre a subordinação como elemento essencial da relação de emprego. *Revista LTr*, 82-01/19, jan. 2018. p. 30.

Existem outras Convenções da OIT relacionadas ao assunto como: Convenção sobre o trabalho forçado, 1930, Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958, Convenção sobre política de emprego, 1964, Convenção sobre a idade mínima, 1973, Convenção sobre a promoção do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988.

Cita-se que, nesse ínterim, a OIT, em 2002, “reconheceu a existência de trabalhadores cujas atividades estão fora do alcance das proteções preconizadas pelo direito do trabalho convencional – com subordinação a um mesmo empregador”.<sup>67</sup>

A Comissão Europeia em 2016 aprovou “ pilar dos direitos sociais” recomendando aos países membros buscar proteções os que trabalham em situação autônoma, bem como um documento para “promover e monitorar proteções para o trabalho em plataformas digitais”, sendo que, em 2017, realizou um estudo sobre o que os países estão fazendo nesse campo.<sup>68</sup>

A OIT, lançou, em 2018, especificamente relacionado ao tema, o Relatório *Plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho: para o trabalho decente no mundo online*. Este relatório é baseado em estudos comparativos das condições de trabalho, incluindo taxas de pagamento, disponibilidade e intensidade de trabalho, cobertura de proteção social e equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, em cinco grandes plataformas de micro tarefas que operam globalmente. O relatório recomenda 18 princípios para garantir o trabalho decente em plataformas digitais de trabalho.<sup>69</sup>

No entanto, um estudo mais aprofundado se faz necessário sobre o Relatório produzido pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da OIT em 2019. O documento aposta no diálogo social entre governos, empresas e trabalhadores e se divide em três partes principais: 1. Aproveitar o momento; 2. Realizar o contrato social – uma agenda centrada no ser humano; 3. Investir nas Instituições do trabalho.<sup>70</sup>

1. O momento atual no mundo do trabalho decorrente das “alterações profundas e mudanças disruptivas” como a “tecnologia, as mudanças ambientais e a transição demográfica”, ampliando o “desemprego, a informalidade, os baixos salários, a falta de saúde no ambiente de trabalho, a desigualdade de gênero e a exclusão digital”, deve ser aproveitado para se construir um programa de ação determinado, sendo proposto pelo relatório revitalizar o contrato social,

---

67. ILO. Conclusions concerning decent work and the informal economy: Geneva, 90<sup>a</sup> Internacional Labour Conference, 2002 In: PASTORE. José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019. p. 908.

68. PASTORE. José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019. p. 911.

69. Disponível em: [[www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_645337/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm)]. Acesso em: 06.10.2021 às 10h19min.

70. MARANHÃO, Ney et al. *O futuro do trabalho sob o olhar da OIT: Análise do relatório “Trabalhar para um futuro melhor”*, mar. 2019. p. 146.

mormente pela OIT, para estabelecer parâmetros de regulação mínimos para o futuro das relações de trabalho.<sup>71</sup>

2. O contrato social sugerido pela Comissão deve ser pautado em três pilares:<sup>72</sup>

a) capacidade das pessoas, de modo a lhes garantir aprendizagem através de financiamentos com ajuda do governo, empregadores e organização de trabalhadores; sistema de direito de formação como espécie de seguro desemprego ou com fundos sociais mediante licenças remuneradas; fundos nacionais ou setoriais de formação para trabalhadores informais, geridos por conselhos tripartidos; programas de emprego e apoio ao empreendedorismo jovem; apoio aos mais velhos mediante jornadas flexíveis, horários reduzidos, teletrabalho e pensão básica; orientação profissional através de plataformas digitais;

b) instituições do trabalho, assim entendidas como parte integrante “as leis, os regulamentos, os contratos de trabalho, as organizações de empregadores e de trabalhadores, os acordos coletivos e os sistemas de administração e inspeção do trabalho”, com destaque para um patamar mínimo de proteção a partir da garantia de trabalho universal e do reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores através de um conjunto de condições básicas de trabalho aptas a garantir subsistência adequada como regulamentação da jornada de trabalho (inclusive no que se refere à remuneração para os períodos em espera para aqueles que trabalham por hora) e oferta de locais de trabalho seguros e saudáveis. Relativamente ao trabalho digital, o Relatório sugere novos parâmetros regulatórios em plataformas digitais, proteção de dados, monitorar o impacto das novas tecnologias e orientar seu desenvolvimento;

c) trabalho digno e sustentável, de modo a garantir o cuidado com o envelhecimento da população, a desigualdade de gênero e a indústria verde no setor de energias renováveis e construção sustentável.

3. Os incentivos empresariais devem servir para os indicadores de medição ao progresso econômico e social, de modo a substituir o Produto Interno Bruto – PIB por um indicador que considere as formas de trabalho para sustento de famílias e comunidades, o meio ambiente e a equidade do crescimento econômico e distribuição de renda.

Em suma, o Relatório busca dar efetividade aos valores fundantes da OIT com base na pessoa humana e um de seus princípios de que “o trabalho não é uma mercadoria”.

---

71. MARANHÃO, Ney et al. O futuro do trabalho sob o olhar da OIT: Análise do relatório “Trabalhar para um futuro melhor”, mar. 2019. p. 146-147.

72. *Ibidem*, p. 146-153.

Nesse viés, é necessária a garantia de direitos sociais mínimos aos novos trabalhadores no mundo digital, conferindo tratamento efetivo da dignidade da pessoa humana na aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Com base nessa premissa, devem ser aplicadas garantias mínimas a todo trabalhador que não esteja enquadrado na figura clássica da relação de emprego, mas no conceito mais amplo de relação de trabalho, a partir da análise dos princípios normativos insculpidos na Constituição Federal de 1988, das Convenções e Recomendações da OIT e do Direito Comparado.

De acordo com Guy Ryder, Diretor-geral da OIT, “todos os trabalhadores, independentemente da condição contratual, precisam ser capazes de exercer seus direitos fundamentais no trabalho”<sup>73</sup>.

No Brasil, a atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, consagra inúmeros direitos humanos, ditos fundamentais, afetos à valorização do homem a partir do núcleo central da dignidade da pessoa humana, os quais são classificados em três dimensões: direitos de primeira geração, conhecidos como direitos civis e políticos, direitos de segunda geração, que são os direitos econômicos, sociais e culturais e direitos de terceira geração relacionados aos direitos difusos.

Às novas relações de trabalho decorrentes da revolução digital que não se enquadram na figura clássica da relação de emprego, é necessária pesquisa e proposta detalhada, seja relacionada à interpretação das normas existentes, examinados nos princípios à luz do pós-positivismo jurídico, seja mediante necessidade de regulamentação específica do tema, de modo a conferir direitos mínimos aos trabalhadores com tratamento efetivo do princípio da dignidade da pessoa humana.

De tal modo, em linhas preliminares, pode ser afirmado que as garantias de direitos fundamentais devem ser aplicáveis não só ao trabalhador que possui vínculo de emprego e que está sujeito à subordinação clássica, mas àquele que, de alguma forma, desenvolve seu ofício ou profissão mediante subordinação/dependência econômica ou estrutural, em atendimento ao princípio da vedação do retrocesso social.

A aplicação da previsão constitucional a todos os trabalhadores é absolutamente possível a partir da interpretação dos princípios fundantes e objetivos da República Federativa do Brasil. O art. 1º da CF/88, tem como fundamentos, a

---

73. Disponível em: [[www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_773082/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_773082/lang--pt/index.htm)]. Acesso em: 05.10.2021 às 11h16min.

dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho (e não do emprego) e da livre-iniciativa (incisos III, IV). O art. 3º, tem como objetivo fundamental da República “promover o bem de todos” (inciso IV).

O art. 5º da CF/88, por sua vez, trata da igualdade material, o que nos leva a refletir na seguinte proposição: muito se fala em igualdade entre as partes contratantes, mas não seria o momento de pensarmos na igualdade entre empregados e demais trabalhadores no sentido de garantia de direitos relacionada a um patamar mínimo social? Embora ambos desenvolvam atividades relacionadas à força de trabalho humana, possuem proteções desiguais, na medida em que atualmente os independentes, por exemplo, não têm a mesma proteção social que os subordinados.

O *caput* do art. 7º, CF/88 trata de um rol de garantias mínimas relacionadas aos trabalhadores e não aos somente aos empregados. Ademais, o mesmo art. 7º, no inciso XXVII, estabelece proteção em face da automação na forma da lei, cuja norma depende de regulamentação.

Quanto à proteção em face da automação, a título exemplificativo, a Lei Aubry de 1998 da França, que teve como perspectiva o progresso social (na abertura de novos postos de trabalho), reduziu a jornada de 39 para 35 horas semanais, sendo trabalhadas 07 horas por dia em 05 dias da semana, conferindo o salário/hora maior se comparado à redução de 11,4% do módulo semanal, mas, não alcançou, comprovadamente, o objetivo de criação de novos empregos, levando à reflexão de que esse benefício conferido aos empregados está diretamente ligado à possibilidade do empregador usar máquinas ou a tecnologia para substituir os empregados.<sup>74</sup>

Nesse contexto, para cada posto de trabalho substituído pela máquina deveria haver contraprestação de melhorias sociais aos trabalhadores ativos, preferencialmente através de acordos coletivos, porém, ainda assim, o maior desafio – desemprego – deveria ser superado por políticas públicas e qualificação profissional, envolvendo todos os atores sociais (empregadores, empregados, desempregados e governo).

A proteção também deve existir em relação aos executivos, chefes ou outros que exercem trabalho intelectual, pois acabam trabalhando mais com computador e *internet* após o término da jornada na empresa, nos finais de semana e em suas férias (direito à desconexão).<sup>75</sup>

---

74. MARTINS, Sérgio Pinto. Reforma do trabalho na França. *Revista LTr*, 82-01/19, jan. 2018. p. 26.

75. MARTINS, Sérgio Pinto. Reforma do trabalho na França. *Revista LTr*, 82-01/19, jan. 2018. p. 26.

Por conseguinte, o artigo 170 da CF/88 aduz que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a ‘todos’ existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”.

No que se refere ao meio ambiente de trabalho, vale dizer que

“a saúde é direito de ‘todos’ e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (art. 196, CF/88) e nesse sentido “‘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” (art. 225, CF/88).

Para aqueles que entendem pela necessidade de regulamentação da matéria, vale dizer que, embora o cenário trabalhista interno tenha sofrido profundas reformas desde 2017, inicialmente com a possibilidade de terceirização na atividade-fim, validada posteriormente pelo STF<sup>76</sup>, é certo que o houve enorme perda de chance de alteração legislativa (Lei 13.467/2017) para incluir as novas formas de trabalho, em especial aquelas desenvolvidas por trabalhadores em plataformas digitais, além do trabalho parassubordinado e dos altos executivos.

Por outro lado, o fato do art. 442-B, CLT que trata dos autônomos<sup>77</sup>, ter sido inserido pela Reforma Trabalhista, nos leva a crer que a estes também são aplicáveis as normas restritivas de acesso à Justiça, de modo que a precarização da legislação processual que trata do pagamento das custas e honorários pela parte vencida – ainda que beneficiária da justiça gratuita – atingiu todos os trabalhadores, inclusive os autônomos, e não somente os empregados<sup>78</sup>. Some-se a este argumento o fato de que há muito tempo, a Justiça do Trabalho é competente para julgar dissídios da relação de trabalho e não somente de emprego, nos termos do art. 114, CF/88.

---

76. Julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, Tribunal Pleno, rel. Min. Roberto Barroso, j. 30.08.2018 e do Recurso Extraordinário (RE) 958.252, Tribunal Pleno, rel. Min. Luiz Fux, j. 30.08.2018.

77. Art. 442-B. 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. (Incluído pela Lei 13.467, de 2017).

78. Artigos 790-B, *caput* e § 4º e Art. 791-A, § 4º, todos da CLT.



De certo que, ainda há possibilidade de regulamentação dessas figuras através da criação de novas leis, como no caso das leis especiais de profissões regulamentadas.

## 6. DESPROTEÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL MÍNIMA

Atualmente, não só o Brasil, mas o mundo vive uma crise no Direito do Trabalho na medida em que não existem proteções para as novas formas de trabalho no mundo digital, ou seja, daqueles que exercem trabalho atípico, de modo autônomo e independente.

José Pastore, citando o exemplo de Hugh Collins, professor de direito da London School of Economics, sobre a diversidade nos modos de trabalhar, ilustra o caso de três enfermeiras de qualificação semelhante que trabalham num hospital, na mesma função e jornada, com salários diferentes em decorrência do vínculo contratual estabelecido, sendo uma empregada direta do hospital, outra terceirizada e a última *freelancer*. Para referido autor, não há nada de errado nisso, desde que cada uma delas disponha de proteções ajustadas à sua condição de trabalho, impondo-se a necessidade de criar proteções as novas formas de trabalhar. E continua criticando todas as tentativas de se criar figuras a tais trabalhadores, seja como empregado independente, autônomo dependente e trabalhador subordinado, como ocorreu na Itália e Espanha que conceberam as modalidades *collaborazione coordinata e continuativa* e *trabajadores autónomos economicamente dependientes*, respectivamente. Propõe que, no Brasil, deve ser conferida proteção previdenciária mínima às novas formas de trabalhar à luz da figura do autônomo, o qual possui aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição, auxílio-doença, salário-maternidade, auxílio-reclusão e pensão por morte, além de proteção à saúde, à renda na desocupação, doença ou invalidez.<sup>79</sup>

Ao redor do mundo existem vários tipos de contribuições à aposentadoria, seja em regime de capitalização ou planos de seguros, incorporando o autônomo referido valor ao preço dos serviços. A proteção da saúde pode ser socializada ou integrada ao programa de aposentadoria. O mesmo ocorre em relação à proteção da renda na desocupação, podendo ser obrigatória ou voluntária, a partir da adesão a seguros específicos.<sup>80</sup>

---

79. COLLINS, Hugh. Multi-segmented workforces, comparative fairness, and the capital boundary obstacle. In: DAVIDOV, Guy e LANGILLE, Brian. Boundaries and frontiers of labour law. Oregon: Oxford and Portland Hard Publishing, 2006. In: PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LLTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019. p. 909-912.

80. Idem.

No Brasil, as proteções para o trabalho independente, atualmente, estão no plano da assistência social e do direito previdenciário, como a assistência e a Previdência Social, nesta incluídas as coberturas relativas à doença, invalidez, morte e idade avançada. Para os autônomos, há quatro tipos de proteção: (i) recebimento por Recibo de Profissional Autônomo – RPA: aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição, auxílio-doença, salário-maternidade, auxílio-reclusão e pensão por morte; (ii) Micro Empreendedor Individual – MEI: aposentadoria por idade e invalidez, auxílio-doença, licença-paternidade, pensão por morte e auxílio-reclusão; (iii) contribuinte individual: proteção para os autônomos, empregadores, profissionais liberais e eventual; (iv) proteção a pessoas sem renda ou trabalho que garanta aposentadoria na velhice.<sup>81</sup>

Contudo, no Brasil, os planos existentes são extremamente custosos para os independentes, necessitando de alíquotas mais baixas e de coparticipação dos tomadores de serviços e do governo.<sup>82</sup>

A proposta no âmbito interno da proteção social trabalhista, vem pautada no alargamento da interpretação do art. 7º, CF para todos os trabalhadores e não somente aos empregados, de modo que alguns dos direitos previstos no rol dos 34 incisos do referido dispositivo devem ser aplicados à relação de trabalho.

Mas, quais são efetivamente os direitos que devem ser estendidos e à qual categoria de trabalhadores? Para essa pergunta, não há resposta definida.

Já há perspectivas de se estabelecer garantias mínimas constitucionais nos contratos de prestação de serviços autônomos, parassubordinados e eventuais da indústria 4.0, a partir dos direitos previstos nos incisos do art. 7º da CF/88, direitos inerentes a todos os trabalhadores urbanos e rurais.<sup>83</sup>

Como medidas alternativas para a proteção social mínima, fala-se, ainda, em redução de jornada de trabalho, incentivo ao trabalho compartilhado, capacitação profissional, programas de renda mínima (no Brasil, ex. Bolsa Família), tributação das tecnologias das grandes empresas do mundo digital (Apple, Google, Facebook, YouTube, Amazon, Netflix, AT&T, Microsoft) para compensar postos de trabalho fechados.<sup>84</sup>

---

81. The future of social protection: what works for non-standard workers? Paris: OECD, 2018. Op. cit., p 914.

82. Ibidem, p. 915.

83. BRANCO, Ana Paula Tauceda et al. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. *Revista LTr*, v. 83, n. 12, dez. 2019. p. 1482.

84. The future of social protection: what works for non-standard workers? Paris: OECD, 2018. Op. cit., p. 917.

Não há dúvidas de que, independentemente da proteção social mínima que se confira a essa modalidade de contratação, deve ser conferida efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores na relação de trabalho através dos conceitos legais indeterminados da boa-fé objetiva e da função social do contrato, consubstanciados no Código Civil 2002.

Há quem defenda que a regulamentação da posição do trabalhador independente, assemelhado aos trabalhos autônomos de segunda geração ou ainda, trabalhador autônomo economicamente dependente, também chamado de “trabalho coordenado digital” deve seguir a “uma diversidade de rol de direitos a serem compreendidos de acordo com o avanço progressivo de regimes de subordinação até atingir a subordinação em sentido clássico”, modelo este proposto por Alain Supiot<sup>85</sup>. Assim teria ocorrido com o temporário e o cooperado.

O relatório de Supiot de 1998, sobre um “Direito Comum do Trabalho” capaz de reger todos os tipos de atividade profissional, abrange os direitos sociais universais, independentemente do tipo de trabalho.<sup>86</sup>

A corrente monista italiana entende que a proteção do empregado deve ser estendida a relação do trabalho parassubordinado, enquanto a pluralista defende tutelas de que vão do trabalho subordinado até a autonomia.

Dada a lacuna legislativa, há tese, contudo, no sentido de que relativamente aos trabalhadores em plataformas digitais, há necessidade de garantir a estes trabalhadores a manutenção dos direitos fundamentais do trabalho, nos termos da corrente pluralista ou do próprio relatório de Supiot.<sup>87</sup>

## 7. CONCLUSÃO

Às novas relações de trabalho decorrentes da revolução digital que não se enquadram na figura clássica da relação de emprego, é necessária pesquisa e proposta detalhada de regulamentação, de modo a conferir direitos mínimos aos trabalhadores examinados nos princípios à luz do pós-positivismo jurídico, conferindo tratamento efetivo do princípio da dignidade da pessoa humana.

Também se faz necessário estabelecer um rol de garantias mínimas a estes trabalhadores a partir da análise dos direitos fundamentais inespecíficos e

---

85. ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*, p. 212-213.

86. ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*, p. 214.

87. *Ibidem*, p. 223.

específicos dos trabalhadores insculpidos na Constituição Federal de 1988, das Convenções e Recomendações da OIT e do Direito Comparado.

De tal modo, as garantias de direitos fundamentais são aplicáveis não só ao trabalhador que possui vínculo de emprego e que está sujeito à subordinação clássica, mas àquele que, de alguma forma, desenvolve seu ofício ou profissão mediante subordinação ou dependência econômica.

O Direito do Trabalho não precisa necessariamente se voltar as raízes do Direito Civil, mas preservar o núcleo central dos direitos sociais mínimos insculpidos na CF/88, nos arts. 6º a 11, CF.

Para tanto, necessário se faz uma política nacional de concertação social nos moldes preconizados no Pacto de Moncloa, a ser firmado após reuniões com trabalhadores, empregadores e sindicatos,<sup>88</sup> sem desprezar a necessidade de uma política internacional de proteção aos trabalhos em plataformas digitais e aplicativos, a ser adotada por todos os países ao redor do mundo.

## 8. BIBLIOGRAFIA

- BASTIN, Côme (2013). «Michel Bauwens: Le peer-to-peer est l'idéologie des travailleurs de la connaissance». *We Demain*, 25 de novembro de 2013. Disponível em: [[https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia\\_do\\_compartilhamento](https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_compartilhamento)]. Acesso em: 10.04.2020 às 00h22min.
- BERMAN, Marshall. Aventuras no marxismo. Trad. Sônia Moreira. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. p. 287. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- BOSTMAN, Rachel et al. O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar nosso mundo. Trad. Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. p. 35-38. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- BRANCO, Ana Paula Tauceda et al. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. *Revista LTr*, v. 83, n. 12, dez. 2019.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. et al. Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego. *Revista LTr*, v. 82, n. 01, jan. 2018. p. 31.

---

88. ROMAR, Carla. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? *Revista de direito do trabalho*, v. 40, n. 160, nov.-dez. 2014.

- COLLINS, Hugh. Multi-segmented workforces, comparative fairness, and the capital boundary obstacle. In DAVIDOV, Guy e LANGILLE, Brian. Boundaries and frontiers of labour law. Oregon: Oxford and Portland Hard Publishing, 2006. In: PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019. p. 909.
- FERRARI, Irany. Cooperativas de trabalho – existência legal, p. 56. In: PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, v. 65, n. 03, mar. 2001.
- FREITASJUNIOR, Antônio Rodrigues. Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional. In: PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional contemporâneo*. São Paulo: Max Limonad, 2002.
- FREY, Carl Benedikt et al. The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? *The Future Of Employment*, Oxford, p. 1-78, 29 set 2016. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (Coord.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. In: BRANCO, Ana Paula Tauceda et al. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. *Revista LTr*, v. 83, n. 12, dez. 2019.
- GENRO, Tarso. Doutrina dos direitos fundamentais mínimos. *Revista LTr*, 82-01/19, jan. 2018.
- GGODWIN, Tom. The Battle Is For The Customer Interface. *Crunch Network*, 03 mar. 2015. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- HERMANN, Mario et al. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review. Working Paper, n. 1, 2015. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- ILO. Conclusions concerning decent work and the informal economy: Geneva, 90<sup>a</sup> Internacional Labour Conference, 2002. In: PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019.
- INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). World Employment and Social Outlook: Trends 2019. Genebra: ILO, 2019. ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.

- KAPLAN, Daniel. «Collaboratif – Trois questions à... Daniel Kaplan, Fing». *Alliancy, le mag*, 30 janvier 2014. (lire en ligne). Disponível em: [[https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia\\_do\\_compartilhamento](https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_do_compartilhamento)]. Acesso em: 10.04.2020 às 00h22min.
- KAGERMANN, Henning et al. *Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0: Final report of the industrie 4.0 Working Group*. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- KELLER, Werner. As criptomoedas e a Reforma Trabalhista. *Revista LTr*, VOL. 82, n. 08, ago. 2018.
- MANNRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. Subordinação jurídica. Parasubordinação. Contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. *Revista de direito do Trabalho*, v. 30, n. 116, out.-dez. 2004.
- MARANHÃO, Ney et al. *O futuro do trabalho sob o olhar da OIT: Análise do relatório “Trabalhar para um futuro melhor”*, mar. 2019.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Reforma do trabalho na França. *Revista LTr*, 82-01/19, jan. 2018.
- NAHAS, Tereza Cristina. Futuro do trabalho no Marco do Centenário da OIT. Palestra proferida no 3º Congresso Regional da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: O Futuro do Trabalho e o Centenário da OIT, em 25 e 26/11/2019 realizado na cidade de Goiânia (GO). Notícias. Disponível em: [[www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/8290306/em-um-pais-com-desemprego-de-13-sobram-vagas-na-area-de-tecnologia](http://www.infomoney.com.br/carreira/emprego/noticia/8290306/em-um-pais-com-desemprego-de-13-sobram-vagas-na-area-de-tecnologia)]. Acesso em: 08.2019.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo, Sarai-va, 1997, p. 319/320. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. Subordinação jurídica. Parasubordinação. Contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. *Revista de direito do Trabalho*, v. 30, n. 116, out.-dez. 2004.
- NRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 122. In: BORBA, JOSELITA NEPOMUCENO. Subordinação jurídica. Parasubordinação. Contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. *Revista de direito do Trabalho*, v. 30, n. 116, out.-dez. 2004, p. 239.
- PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, n. 08, ago. 2019.
- PEREIRA, Adilson Bassalho. A subordinação como objeto do contrato de emprego, p. 50 e 58. In: PROSCURCIN, Pedro. *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. *Revista LTr*, v. 65, n. 03, mar. 2001.

- PINTO, José Augusto Rodrigues. O fator tecnológico na reforma trabalhista brasileira. *Revista LTr*, v. 68, n. 12, dez. 2004.
- PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, 65-03/279, v. 65, n. 03, mar. 2001.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho*. Estudos do Direito do Trabalho, v. 1. Livraria Almedina: Coimbra, jun. 2003.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*. Coimbra: Almedina, 2005.
- ROMAR, Carla. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? *Revista de direito do trabalho*, v. 40, n. 160, nov.-dez. 2014.
- ROMITA, Arion Sayão. A subordinação do contrato de trabalho, p. 98 e 99. In: PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, v. 65, n. 03, mar. 2001. p. 280.
- SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- SCHWAB, C. et al. Tudo no aplicativo. Exame, 17 abr. 2019. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- SIGNES, Adrian Todoli. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, Ond-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworker's Need for Protection. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, v. 33, n. 2, p. 6, 14 jan. 2017. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- TRINDADE, Washington Luiz da. A avulsividade e o declínio do salariado. *Revista Trabalho & Doutrina* 19. Diretor Valentin Carrion. São Paulo, dez. 1998. p. 15.
- WORLD ECONOMIC FORUM, *The future of Jobs Report 2018*. Centre for the new economy and Society, page viii, 2018. In: ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.
- ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*.



## PESQUISAS DO EDITORIAL



ÁREA DO DIREITO: Trabalho

### Veja também Doutrinas relacionadas ao tema

- A Quarta Revolução Tecnológica e o trabalho na *gig economy*: limites e fronteiras do direito do trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos, de Cláudio Jannotti da Rocha e Marcos Paulo da Silva Oliveira – RDT 216/145-159;
- O papel da OIT diante das novas tipologias contratuais surgidas com a tecnologia e do futuro do trabalho, de Tatiana Guimarães Ferraz Andrade – RDT 208/123-142;
- Revolução Tecnológica e o futuro do trabalho: implicações na vida do trabalhador, na economia e sociedade, de Fabiane Regina Carvalho de Andrade Ibrahim e Patrícia Pires de Araújo – RDT 207/279-293;
- Trabalho e neoliberalismo: os paradoxos revelados pelo coronavírus, de Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos – RDT 214/215-232; e
- Uberização: a realidade do trabalho humano por trás da economia de compartilhamento, de Francisco Pedro Jucá e Muriana Carrilho Bernardineli – RDT 220/229-247.