

## Uma Análise Sobre a Gig Economy: Desafios Trabalhistas e Perspectivas Regulatórias

### An Analysis of the Gig Economy: Labor Challenges and Regulatory Perspectives

Jaqueline Witcel Batista<sup>\*a</sup>; Alessandra Brustolin<sup>ab</sup>

<sup>a</sup>Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curso de Direito. PR, Brasil.

<sup>b</sup>Universidade Estadual do Norte do Paraná, Programa de Pós- Graduação em Ciência Jurídica. PR, Brasil.

\*E-mail: [witcel94@gmail.com](mailto:witcel94@gmail.com).

---

#### Resumo

O artigo analisa a *gig economy* e a regulação trabalhista sobre o tema. Essa forma de trabalho, caracterizada pela flexibilidade e autonomia proporcionadas por plataformas *on-line*, atrai uma variedade de profissionais. O tema é objeto de controvérsia, pois essa formatação na mesma medida em que gera benefícios, também suscita preocupações. Especialmente, porque há uma lacuna de regulação no âmbito trabalhista. Portanto, a pergunta que se coloca é como viabilizar a regulação das relações de trabalho na *gig economy* no Brasil? Em revisão da literatura foram explorados os termos “*gig economy*”, “trabalho” e “plataforma digital”. O método utilizado é o dedutivo. O objetivo é demonstrar a necessidade de regulação a partir do mapeamento da literatura acerca do tema. A *gig economy* apresenta vantagens como o acesso ao mercado de trabalho para jovens e a flexibilidade para diversos profissionais. Não obstante, há uma série de aspectos que necessitam atenção em matéria trabalhista. Como a tomada de decisão unilateral das plataformas, o uso de avaliações dos consumidores, a influência dos algoritmos na gestão do trabalho e questões como desativação arbitrária e falta de transparência nos termos de uso das plataformas. Foi possível concluir, a partir da discussão do desenvolvimento regulatório, pela necessidade de adaptação das leis tradicionais a essa nova realidade, como exemplo da decisão no Reino Unido sobre os motoristas da Uber. É necessário equilibrar inovação e proteção social, com a cooperação entre organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial de Comércio, e a utilização da tecnologia para fiscalização e cumprimento de regulamentações.

**Palavras-chave:** Gig economy. Trabalho Decente. Plataforma Digital. Trabalho de Plataforma. Freelance.

#### Abstract

*The article analyzes the gig economy and labor regulation on the topic. This way of working, described by the flexibility and autonomy provided by online platforms, attracts a variety of professionals. The topic is the subject of controversy, as this format, while generating benefits, also raises concerns. Especially because there is a regulatory gap in the labor field. Therefore, the question that arises is how to regulate labor relations in the gig economy in Brazil? The literature review explored terms such as “gig economy”, “work” and “digital platform”. The method used is deductive. The objective is to demonstrate the need for adjustment based on mapping the literature on the topic. The gig economy offers advantages such as access to the job market for young people and flexibility for many professionals. However, there are a series of aspects that deserve attention in labor matters, such as unilateral decision-making by platforms, the use of consumer reviews, the influence of algorithms on work management and issues such as arbitrary deactivation and lack of transparency in the platforms terms of use. It was possible to conclude, from the discussion of regulatory development, the need to adapt traditional laws to this new reality, as an example of the decision in the United Kingdom regarding Uber drivers. It is necessary to balance innovation and social protection, with cooperation between international organizations, such as the ILO and the WTO, and the use of technology for monitoring and compliance with regulations.*

**Keywords:** Gig economy. Decent Work. Digital platform. Platform Work. Freelance.

---

#### Introdução

A transformação digital acelerada atrelada à pandemia de Covid-19 trouxe a reboque a ascensão da *gig economy*, uma faceta complexa do cenário laboral contemporâneo. Essa modalidade de ocupação oferece flexibilidade, autonomia e até mesmo a conveniência de trabalhar remotamente, atraindo uma variedade de profissionais como estudantes que desejam pequenos ganhos, mães que buscam praticidade do trabalho em casa e pessoas que já possuem um trabalho em tempo integral, mas buscam pelo complemento da renda (Caro; O’higgins; Berg, 2021).

No entanto, essa flexibilidade também acarreta desafios

significativos. Destacam-se a precarização do trabalho e a ausência de proteção social para os trabalhadores envolvidos nesse ecossistema. O presente artigo tem como objetivo compreender as perspectivas regulatórias, tanto por parte dos órgãos governamentais quanto das empresas, visando um panorama que garanta um ambiente laboral equitativo e sustentável, alinhando-se aos princípios fundamentais preconizados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Diante disso, questiona-se como regular as relações de trabalho na *gig economy* no Brasil? O método utilizado é o dedutivo. A pesquisa é bibliográfica. O objetivo é demonstrar a necessidade de regulação e equilíbrio das relações, pois

apesar dos benefícios, a *gig economy* também possui efeitos colaterais que podem apresentar prejuízos, especialmente, no âmbito trabalhista.

O artigo explora o ideal de trabalho decente pela OIT, correlacionando com a Pandemia de Covid-19 e as relações de trabalho na *gig economy*. Posteriormente, são discutidos os benefícios da flexibilidade versus a tomada de decisão unilateral das plataformas e o desamparo social resultante disso. Por fim, aborda-se a regulação das relações de trabalho na *gig economy* e como viabilizar no Brasil.

Por meio desta pesquisa, busca-se não apenas analisar os reflexos da *gig economy* sobre os trabalhadores, mas também contribuir para a compreensão das práticas atuais, soluções e estratégias regulatórias implementadas para enfrentar as complexidades associadas a essa reestruturação que vem ocorrendo no mundo do trabalho. Parte superior do formulário

## 2 Desenvolvimento

### 2.1 Metodologia

A abordagem metodológica será predominantemente bibliográfica. A pesquisa foi conduzida em 2023 e 2024, utilizando os termos “*gig economy*”, “trabalho” e “plataforma digital” no Google Scholar, na Plataforma Capes, no site da Organização Internacional do Trabalho - OIT, no site do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA e na base de dados do site Minha Biblioteca, este último com acesso de estudante fornecido pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. A partir das obras encontradas, foram pesquisados conceitos, posicionamentos e contribuições para a pesquisa.

Embora possam existir mais questionamentos relacionados à *gig economy*, como a concorrência, impostos, propriedade intelectual, governação empresarial, privacidade e dados, este estudo será delimitado no aspecto trabalhista do tema, no contexto da interseção entre os benefícios da *gig economy* e as preocupações subjacentes à precarização e à falta de proteção social para os trabalhadores.

O objetivo desta pesquisa é explicativo, visando identificar os desafios e oportunidades trabalhistas da *gig economy* no cenário mundial, mediante análise das obras e das deliberações de órgão internacionais, em especial a OIT.

### 2.2 O Ideal de trabalho decente: pandemia de Covid-19 e as relações de trabalho na *Gig Economy*

O trabalho decente representa o ponto de interseção dos quatro objetivos estratégicos centrais da OIT, que incluem o respeito aos direitos laborais, notadamente aqueles considerados fundamentais como a liberdade sindical, o direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e a erradicação do trabalho forçado e infantil, a promoção de emprego produtivo e de qualidade, a expansão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 1999). Contudo, a crescente influência das plataformas digitais de trabalho, intensificada pela pandemia de Covid-19,

vem redefinindo a natureza do emprego, resultando em alguns desafios na busca pelos objetivos supracitados.

A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, aprovada durante a 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2019, enfatiza a necessidade de os Estados-membros implementarem ações que promovam o crescimento econômico inclusivo e sustentável, garantindo o pleno emprego produtivo e livremente escolhido, bem como condições de trabalho dignas. Para isso, a Declaração dispõe de algumas recomendações, entre essas, a de enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades no mundo do trabalho resultantes da transformação digital, incluindo o trabalho em plataformas (OIT, 2019).

O universo do trabalho tem o potencial de erradicar a pobreza, oferecer empregos dignos e elevar o padrão de vida, além de estender proteção contra os perigos da vida profissional a todas as pessoas. No entanto, esse potencial permanece inexplorado. Em vez de serem resolvidos, os desafios do desemprego, subemprego, desigualdade e injustiça estão se agravando (OIT, 2019).

O relatório “Trabalhando sem fronteiras: a promessa e o perigo do trabalho online”, realizada em 2022 pelo Banco Mundial, destaca que a *gig economy* representa até 12% do mercado de trabalho global. A demanda por trabalho online está crescendo rapidamente, especialmente em países em desenvolvimento, nos quais a economia *gig* oferece uma promessa particular para mulheres e jovens (Banco Mundial, 2022). Essa constatação evidencia a importância que a *gig economy* assume não apenas no contexto laboral, mas também para a economia nacional e para os próprios trabalhadores.

No entanto, a complexidade subjacente a esse fenômeno reside na dificuldade de manter um equilíbrio. A ponto central de debate é como aproveitar os benefícios proporcionados pelo avanço tecnológico e, ao mesmo tempo, assegurar direitos trabalhistas fundamentais que garantem dignidade e o mínimo existencial para os profissionais envolvidos. A evolução da *gig economy* não pode crescer descontroladamente a ponto de prejudicar o ideal do trabalho decente, no qual condições dignas, seguras e justas são asseguradas para todos os trabalhadores, independentemente do formato de emprego ou ocupação. Este dilema ressalta a necessidade premente de estratégias regulatórias e empresariais que promovam uma *gig economy* sustentável e socialmente responsável.

Na *gig economy*, o serviço do trabalhador, geralmente remunerado por projeto, por peça ou por hora, representa a oferta e a plataforma intermediadora representa a demanda. Essas são combinadas por meio de um aplicativo ou site que oferece infraestruturas e regras de governança para o trabalho a ser realizado e é habilitada por um algoritmo. Estima-se que o número de trabalhadores globais on-line passa do número de 154 milhões, considerando as principais plataformas da *gig economy*, somando-se as secundárias, seria um número de 435 milhões. Existindo cerca de 545 plataformas de

trabalho on-line em todo o Mundo, com sedes em 63 países e trabalhadores e clientes de plataformas localizados em 186 países (Banco Mundial, 2022). Essa modalidade de trabalho apresenta uma série de características que a tornam atraente para os trabalhadores, como a flexibilidade, a autonomia e a possibilidade de trabalhar em casa.

As plataformas podem ser divididas em plataformas on-line baseadas na *internet* e plataformas baseadas na localização. Nas plataformas on-line, as tarefas podem envolver a prestação de serviços de tradução, jurídicos, financeiros e de patentes, design e desenvolvimento de software, resolução de problemas de programação e análise de dados, fazer microtarefas, como marcar imagens, moderar conteúdo ou transcrever um vídeo. Nas plataformas baseadas no local, os trabalhadores prestam serviços de táxi, entrega e serviços domésticos (como encanador ou eletricista), trabalho doméstico e cuidados (OIT, 2018).

Alguns exemplos de plataformas de *gig economy*, no Brasil, são no ramo de transporte e logística, como a Uber, 99, Cabify, Rappi, iFood; no de serviços freelancers, como o Workana; no de educação e treinamento como o Coursera e Udemy e no ramo de hospedagem como o Airbnb. E como exemplos de famosas mundialmente se têm a Amazon Mechanical Turk, Microworkers, Uber, Lyft, DoorDash, Deliveroo, Upwork, Fiver e TaskRabbit, MyHammer e a Care.com. Essa tendência global indica que, cada vez mais, as tarefas rotineiras e padronizadas serão transferidas para plataformas on-line, nas quais uma força de trabalho estará disponível para executá-las (Parker; Alstyne; Choudary, 2020).

Segundo Dagmar Walter, Diretora da OIT DWT/CO - Nova Delhi, em sua declaração durante o Webinar Internacional sobre Novas Formas de Emprego de março de 2022, nos últimos 10 anos, houve aumento notável na atenção dedicada aos trabalhadores da *gig economy*. O trabalho em plataformas se tornou uma tendência global em crescimento. Ela afirma que as plataformas estão a transformar o mundo do trabalho através da gestão algorítmica, transformando a forma como os trabalhadores são contratados, monitorizados, avaliados e remunerados. Destaca que o desempenho do trabalhador passou a ser avaliado com base em avaliações do consumidor, sendo que, quando baixa, a plataforma tende a desativá-los, constituindo uma nova forma de controle sobre o trabalho (OIT, 2022).

No entanto, essas avaliações, quando usadas como indicadores de desempenho, demonstram-se imprecisas e suscetíveis a manipulações, uma vez que refletem as percepções subjetivas dos clientes, que podem ser tendenciosas. Por esse motivo, muitos dos trabalhadores acreditam que esse método não é capaz de capturar fielmente o desempenho real do serviço. Além disso, surge uma outra questão na dificuldade enfrentada pelos trabalhadores ao tentarem resolver problemas diretamente com a plataforma, pois são atendidos por *bots* de respostas automáticas que não são capazes de compreender a situação (Cameron; Rahman, 2022)

Dessa forma, os algoritmos desempenham um papel central na dinâmica entre a plataforma e o trabalhador ao longo de sua interação, intervindo na determinação de salários e na supervisão do desempenho laboral. Outra problemática é a desativação arbitrária, que priva os trabalhadores do acesso à plataforma, resultando na perda de seus ganhos. Os trabalhadores podem estar sujeitos a penalidades ou decisões disciplinares sem a oportunidade de contestá-las, mesmo se perceberem que são injustas (Fredman *et al.*, 2021).

Para garantir que os trabalhadores da *gig economy* tenham voz ativa nas decisões das plataformas, é necessário conceder-lhes acesso aos dados que fundamentam essas decisões (OCDE, 2021). Com isso, os trabalhadores poderão contestar a lógica de programação que leva a bloqueios deliberados em razão de avaliações negativas, uma vez que terão a oportunidade de negociar e defender seus interesses e posicionamentos.

### **2.3 Benefícios da flexibilidade versus tomada de decisão unilateral das plataformas e desemprego social**

Segundo relatório do Banco Mundial (2022), a maioria dos trabalhadores na *gig economy* tende a ser pessoas com menos de 30 anos que buscam por renda, aprendizado de novas habilidades ou flexibilidade para conciliar o trabalho temporário com a escola ou outro emprego. Já para trabalhadores pouco qualificados, as microtarefas representam uma oportunidade. O relatório revela ainda que a cada 10 trabalhadores temporários, seis vivem em cidades menores, o que aponta para o benefício do trabalho nas plataformas em corroborar para diminuição das desigualdades regionais nas oportunidades de emprego. Por outro lado, as empresas se beneficiam de um amplo acesso a profissionais talentosos, com habilidades e experiências que dificilmente chegariam ao conhecimento do(a) empresário(a) sem a intermediação da plataforma.

É possível que grandes escritórios de advocacia, clínicas médicas, empresas de consultoria e contabilidade não desaparecerão completamente, mas verão sua dimensão e relevância reduzidas à medida que uma parte substancial de suas atividades migrar para plataformas capazes de oferecer serviços similares, por uma fração do custo original e com maior conveniência. O grupo remanescente de especialistas altamente qualificados concentrará sua atenção em um pequeno subconjunto de trabalhos especializados e desafiadores, realizáveis de qualquer lugar do mundo por meio de ferramentas *on-line* (Parker; Alstyne; Choudary, 2020).

Além disso, as plataformas também têm sido a porta de entrada dos jovens no mercado de trabalho, diante das facilidades do trabalho remunerado. A *gig economy* oferece a esses maior flexibilidade e facilidade de acesso ao mercado de trabalho, se comparada com os mercados offline (Caro; O'higgins; Berg, 2021). A imaturidade, a inexperiência e a desqualificação profissional podem ser obstáculos capazes de dificultar a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Nesse cenário, as plataformas podem surgir para eles como

oportunidade de adquirir experiências e renda, sem as frustrações sociais e discriminação presentes nos longos processos de contratação para o trabalho *offline*.

A literatura existente praticamente não aborda o papel das plataformas regionais e locais, apesar de sua importância nesses mercados. As plataformas cumprem com um papel fundamental no apoio a micro, pequenas e médias empresas locais, *startups* e empresários individuais. Essas facilitam a conexão entre empregadores e trabalhadores temporários que compartilham antecedentes culturais similares, estão no mesmo fuso horário, ou são talentosos e oferecem uma relação custo-benefício favorável. Algumas dessas estabelecem parcerias estratégicas com governos, abordando questões que sustentam os objetivos de desenvolvimento. Além disso, reduzem as barreiras de entrada para populações que não falam inglês (Banco Mundial, 2022).

A *gig economy* também apresenta oportunidades para as pessoas com deficiência ou com saúde precária. O mercado de trabalho *on-line* proporciona a elas flexibilidade de definir o próprio horário e local de trabalho (OIT, 2021). Com isso, destaca-se a capacidade transformadora ao criar um espaço laboral mais inclusivo e adaptável, não fornecendo apenas meios de subsistência, mas também contribuindo para a promoção da dignidade dessas pessoas. Por meio da adaptação da função escolhida para suas situações, essa modalidade de trabalho pode ser uma alternativa viável para indivíduos que enfrentam barreiras em ambientes de trabalho tradicionais.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2021) considera, por outro lado, que enquanto alguns indivíduos se beneficiam, o mercado de trabalho comum como um todo enfraquece, quando a sociedade passa a admitir esse formato de ocupação, corre-se o risco de as oportunidades de trabalho digno desaparecerem.

Contudo, não se pode admitir que todas essas oportunidades sejam desprezadas. Ante a complexidade desse cenário em constante evolução, os modelos tradicionais de regulamentação governamental se demonstram inadequados, pois a natureza dessas mudanças precisa ser compreendida para contemplar a proteção social devida, sem que isso sufoque as inovações que são benéficas para toda sociedade (Parker; Alstyne; Choudary, 2020).

À medida que a dinâmica do trabalho passa por transformações significativas, os sistemas de proteção social enfrentam o desafio de se adaptarem para garantir uma proteção contínua aos trabalhadores. Essa evolução é essencial para abranger aqueles que transitam entre diferentes formas de emprego. A necessidade de proteção social abrange especialmente os trabalhadores envolvidos em plataformas digitais, exigindo uma abordagem inovadora e flexível para garantir que direitos e benefícios sejam respeitados, acessíveis e portáteis. A adaptação dos sistemas de proteção social para incorporar essas mudanças é crucial para evitar lacunas na cobertura e assegurar que a proteção seja estendida a todos os trabalhadores, independentemente do formato de emprego

(OIT, 2019).

A liberdade de associação, consagrada na Constituição da OIT e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, abrange o direito dos trabalhadores se organizarem, expressarem coletivamente seus desejos e serem ouvidos. As plataformas devem ser compelidas a estabelecerem mecanismos que permitam a expressão coletiva dos trabalhadores, incluindo o reconhecimento ou negociação com um órgão coletivo de trabalhadores apropriado ou um sindicato representativo (Fredman *et al.*, 2021). Em pesquisa realizada com 55 plataformas, em 6 países, 44 dessas tiveram maus resultados no que diz respeito ao reconhecimento de uma voz coletiva para os trabalhadores, sendo que apenas cinco concordaram em negociar com associações de trabalhadores e sindicatos. Para viabilizar o trabalho digno e uma relação equilibrada com as plataformas, é imperativo proteger os trabalhadores contra tratamentos prejudiciais em função da organização ou da expressão de suas preocupações (Fredman *et al.*, 2021).

A unilateralidade do trabalho via plataformas digitais também se manifesta na falta de transparência dos termos de uso. Esses termos nem sempre estão disponíveis antes do cadastro do trabalhador, além disso carecem de informações, que muitas vezes se demonstram insuficientes (Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas, 2021). Outra preocupação substancial são as alterações unilaterais dos termos por parte das plataformas. Essa possibilidade de mudanças sem o consentimento ou uma negociação justa com os trabalhadores coloca-os em posição de vulnerabilidade (Smit; Stopforth, 2023). Contudo, isso poderia ser evitado se notificações fossem enviadas ao trabalhador, com prazo razoável, antes da entrada em vigência da alteração, e esta prática fosse estipulada legalmente como obrigatória (Fredman *et al.*, 2021).

A abordagem de “comando humano” à inteligência artificial é crucial, garantindo que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos. Isso não apenas preserva a agência humana, mas também promove a responsabilidade e a ética na implementação de tecnologias avançadas. Do mesmo modo, é necessário um sistema de governação internacional para plataformas digitais que exijam o respeito aos direitos mínimos dos trabalhadores, assim como a regulamentação da utilização de dados e responsabilização algorítmica no mundo do trabalho (OIT, 2019).

Góes *et al.* (2023), na Nota de Conjuntura 16 do Ipea, do 1º trimestre de 2023, revelam que o número total da *Gig Economy*, somente no setor de transporte, no final de 2021, era de 1,5 milhão, crescendo para 1,7 milhão de pessoas no terceiro trimestre de 2022. Sendo que, apenas 23% desses contribuíam para a previdência social. Sendo assim, no Brasil, a maioria dos trabalhadores deixou de receber benefícios que a cobertura pode oferecer.

[...] sobre a relevância de estar coberto pelo sistema de previdência, que vale para qualquer trabalhador, independentemente de ser da *Gig Economy*, é que a

contribuição para a previdência social – e, conseqüentemente, o status de coberto pelo sistema – garante não apenas a contagem de tempo para a futura aposentadoria, mas também deixa o trabalhador e sua família cobertos por uma série de riscos e contingências da vida, tais como acidente, doença, gravidez e invalidez permanente ou parcial e morte. Por exemplo, as seguintes situações: i).o motorista ou entregador, em caso de acidente e afastamento de suas atividades profissionais, receberia o benefício do auxílio-doença; ii).para as profissionais femininas, além do benefício da situação anterior, em caso de gravidez, receberiam o salário-maternidade; e iii).os dependentes dos profissionais, em caso de morte (relacionada ou não ao trabalho), receberiam a pensão por morte (Góes *et al.*, 2023, p.3).

Uma outra forma também eficaz, seria estender a cobertura de segurança social e benefícios aos trabalhadores informais e independentes, passando a incluir também os trabalhadores temporários. Uma das maneiras de fazer isso é usar a tecnologia que está sendo usada para impulsionar a *gig economy*. Os governos poderiam usar a tecnologia para fazer cumprir as novas regulamentações, já que a maioria das transações desse tipo é feita pela internet e, como tal, pode ser rastreada, por isso, essas empresas precisam contribuir para seguros e outras contribuições sociais (Banco Mundial, 2022).

Como forma de regulamentação internacional, a atuação cooperativa entre Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial do Comércio (OMC) também pode ser colocada em questão. A OMC pode impor sanções comerciais punitivas caso os Estados não implementem legislações mais rigorosas. Essa cooperação entre organizações internacionais fortalece os esforços para estabelecer um ambiente regulatório mais robusto, promovendo condições de trabalho justas e seguras na *gig economy* (Okusiro; Squeff, 2022).

O trabalho informal e outras formas atípicas de emprego são predominantes nos países em desenvolvimento, e o trabalho temporário possui semelhanças com esses. Por isso, é importante constar que essa regulamentação não deve ser abordada de forma isolada, mas sim considerar o contexto global de um mercado de trabalho, com diferentes formas de ocupação, e que muitos dos trabalhadores estão fora das normas regulatórias trabalhistas, sem acesso a seguros sociais e benefícios (Banco Mundial, 2022).

#### **2.4 A Regulação das Relações de Trabalho na *Gig Economy* e como viabilizar no Brasil**

No Reino Unido, em 19 de fevereiro de 2021, a Suprema Corte decidiu que os motoristas da Uber são “*workers*”, categoria jurídica intermediária entre autônomos e empregados. Com isso, eles adquiriram direitos e benefícios trabalhistas, como salário-mínimo por hora, férias remuneradas e contribuições à previdência. Além disso, a Corte decidiu que o tempo de espera deve ser contado. A decisão levou em conta a subordinação dos motoristas, caracterizada por, entre outros fatores o fato da Uber não informar ao motorista o destino do passageiro até que este esteja no veículo; o monitoramento

das taxas de cancelamento; a comunicação limitada e restrita apenas entre passageiros e condutores, permitida somente durante o chamado e o sistema de avaliação dos condutores para permanecerem ativos na plataforma (Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas, 2021).

Já o governo australiano anunciou novo Projeto de Lei para regular a *gig economy* no setor de entrega de alimentos, visando garantir a segurança e as condições de trabalho dos entregadores que usam aplicativos que, sem garantia de salário-mínimo, são incentivados a passarem o sinal vermelho, subirem na calçada e criarem faixa dupla entre os carros estacionados e o trânsito. As regras exigirão que as empresas de entrega forneçam equipamentos de segurança, treinamento, seguro e assistência aos trabalhadores, além de relatarem os acidentes de trabalho.

O ministro das Relações Trabalhistas disse que os consumidores podem pagar um pouco mais pelo serviço, mas que isso é um pequeno preço a pagar pela proteção dos trabalhadores. Além disso, quando questionado sobre o impacto sobre os consumidores, o ministro argumenta que a escravidão provavelmente também é mais barata (Karp, 2023).

A empresa Uber Eats alertou seus clientes que as novas leis trabalhistas propostas pelo Partido Trabalhista para os trabalhadores da *gig economy* poderiam aumentar o preço das refeições entregues em até 85%. A empresa defende que os padrões mínimos para os trabalhadores sejam definidos pela Comissão de Trabalho Justo, mas sem equipará-los aos empregados tradicionais. Especialistas e defensores dos trabalhadores criticaram o alerta da Uber Eats como uma tática de intimidação e um sinal de como os trabalhadores são subpagos e explorados. Eles afirmaram que as novas leis são necessárias para proteger os direitos e as condições dos trabalhadores da economia *gig* (Karp, 2023).

Nesse cenário de problemática regulatória, na Reunião de Especialistas em Trabalho Decente na Economia de Plataforma, que aconteceu em Genebra, em outubro de 2022, em que se discutiu sobre o trabalho digno, afirmou-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) deve assumir a liderança, a fim de garantir os direitos dos trabalhadores das plataformas, ao mesmo tempo, maximizar as oportunidades que o segmento oferece, visto que é responsável por uma crescente criação de empregos e inovação (OIT, 2022).

De fato, a *gig economy* tende a se perpetuar, sendo distribuído pelas plataformas pelo mundo e “abrangendo uma série de profissões e indústrias, desde trabalho administrativo a trabalho criativo, desenvolvimento de software e serviços de saúde” (Caro; O’higgins; Berg, 2021).

No Brasil, diante da ausência de legislação específica para os trabalhadores de plataformas, o Poder Judiciário, em especial a Justiça do Trabalho, tem sido acionado para deliberar sobre o reconhecimento do vínculo de emprego entre plataforma o profissional. Muitas das decisões estão centradas

nos profissionais que atuam nos aplicativos de transporte e entregas como IFood, Uber e 99, como nos Recursos Ordinários julgados em 2022 pelo TRT-1, nº 01008354120215010055, e pelo TRT-10 nº 00000364620215100020 (Brasil, 2022), ambos reconhecendo a relação de emprego entre os entregadores e o IFood. Conforme pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE), realizada em 2022, estima-se que 47,2% dos trabalhadores brasileiros plataformizados são de transporte particular de passageiros e 39,5% de entregas, assim, configurando a maioria expressiva dessa mão de obra (Instituto Brasileiro de Geografia, 2022).

O recente Projeto de Lei Complementar 12/24, se aprovado, promete assegurar direitos trabalhistas e previdenciários para os motoristas de aplicativos. Esses direitos incluem remuneração proporcional ao salário-mínimo nacional, fixação de alíquota para contribuição previdenciária tanto do motorista quanto da plataforma, limite de jornada diária de trabalho e estabelecimento da natureza jurídica desses trabalhadores como “trabalhadores autônomos por plataforma”. No entanto, é importante notar que o Projeto não abrange os entregadores de aplicativos, sendo direcionado apenas aos motoristas de veículos automotores de quatro rodas que transportam passageiros (Brasil, 2024).

Embora represente um avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores da *gig economy*, ainda está longe de alcançar uma regulamentação ideal. A segmentação proposta pelo Projeto é bastante restritiva, levantando questionamentos sobre a exclusão de outros profissionais. Assim, surge a dúvida sobre porque apenas os motoristas de transporte de passageiros de veículos de quatro rodas estão contemplados, enquanto os motociclistas e outros não foram considerados.

O engajamento no trabalho por meio de plataformas representa uma oportunidade para desenvolvimento, contanto que sejam inovadoras medidas que garantam a proteção social e condições de trabalho dignas para os trabalhadores. Para atingir esse objetivo, é crucial que os governos, empresas e organizações da sociedade civil colaborem na regulamentação do trabalho nessas bases, garantindo os direitos dos trabalhadores.

### 3 Conclusão

Esta análise abordou as principais oportunidades e desafios encontrados na *gig economy* e seus aspectos regulatórios. A metodologia bibliográfica proporcionou uma análise crítica sobre o tema. Verificou-se que os países, recentemente, vêm dando os primeiros passos rumo a normatização do trabalho intermediado por plataformas, mas, em contrapartida, não segue o mesmo ritmo que a expansão dessas. Para lidar com as complexidades globais do trabalho digital, há uma necessidade clara de um sistema de governança internacional.

A *gig economy*, ou o trabalho por plataforma, continuará a existir e evoluir em resposta ao constante avanço tecnológico. Isso significa que a regulação é necessária e urgente para superar desafios como: a tomada de decisão unilateral por

parte das plataformas, o papel significativo das avaliações dos consumidores na gestão do trabalho, a influência dos algoritmos, a falta de transparência nos termos de uso das plataformas, juntamente com questões como desativação arbitrária, as preocupações relacionadas à precarização do trabalho e à ausência de proteção social adequada para os trabalhadores.

Essa regulamentação deve equilibrar as oportunidades oferecidas pela *gig economy* com a proteção social essencial aos trabalhadores. Com isso, ações como a cooperação entre organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial do Comércio (OMC) e o uso da tecnologia como meio de fiscalização e conformidade regulatória pelo governo local, podem ser meios eficazes de corroborar para o alcance do objetivo do trabalho decente.

No entanto, é preciso muito cuidado com as regulações, pois a garantia dos direitos trabalhistas não pode significar submissão ao empregador e ônus financeiro para o trabalhador. A razão central do profissional buscar esse modelo de trabalho, citada por todos os(as) autores(as) aqui estudados, é a flexibilização. Ao importar a obrigatoriedade do vínculo de emprego, a subordinação se torna inevitável. Se a plataforma oferecer ao trabalhador todos os benefícios trabalhistas, isso acarretará um ciclo no qual o aumento das despesas impulsionará a busca por maior lucro, que, por consequência, sobrecarregará em forma de cobrança para os trabalhadores.

Assim, o perfil do profissional que buscou as plataformas pela flexibilidade já não será mais atraído. Isso seria prejudicial as mães, jovens, pessoas com baixa qualificação, pessoas com deficiência ou doenças graves, bem como as que desejam apenas complementar a renda, que tanto são beneficiadas pela flexibilidade da *gig economy*. Outrossim, partindo da premissa que o fim de existir das empresas é o lucro, existe o risco dessas despesas recaírem sobre a renda auferida pelo trabalhador, reduzindo seus ganhos e prejudicando sua subsistência. Por isso, pode-se concluir que as normas devam ser pensadas, especificamente, para a economia *gig*, sob o risco de as pessoas mais vulneráveis serem as mais prejudicadas.

### Referências

BANCO MUNDIAL. Namita Datta and Rong Chen (with Sunamika Singh, Clara Stinshoff, Nadina Jacob, Natnael Simachew Nigatu, Mpumelelo Nxumalo and Luka Klimaviciute et al.), 2023: *Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Regulating the Gig Economy, 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei Complementar nº12, de 4 de março de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024.

- BURKE, A. Australians may pay ‘tiny bit extra’ on pizza delivery as government announces new gig economy rules. *The Guardian*, 31 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.theguardian.com/australia-news/2023/aug/31/australians-may-pay-tiny-bit-extra-on-pizza-delivery-as-government-announces-new-gig-economy-rules>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- CAMERON, L.D.; RAHMAN, H. Expanding the Locus of Resistance: understanding the co-constitution of control and resistance in the gig economy. *Org. Sci.*, v.33, n.1, p.38-58, 2022. doi : <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1557>.
- CARO, L.P.; O’HIGGINS, N.; BERG, J. *Young people and the gig economy*. Genebra: OIT, 2021
- CEPI FGV Direito SP. Briefing temático #5: *Análise da decisão do Reino Unido contra a Uber e suas repercussões*. 2021. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30826/Briefing\\_tematico\\_5\\_Analise\\_da\\_decisao\\_d.pdf?sequence=1](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30826/Briefing_tematico_5_Analise_da_decisao_d.pdf?sequence=1). Acesso em: 11 nov. 2023.
- CEPI - Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. *Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas*. São Paulo: FGV Direito, 2021.
- DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho 10, 5 20ª Vara do Trabalho de Brasília. *Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 000XXXX-46.2021.5.10.0020*. Recurso Da Primeira e Segunda Reclamadas. Apreciação Conjunta. Reconhecimento do Contrato De Emprego. Motociclista Entregador Administrado Por Operador Logístico do Ifood. Requisitos Essenciais do Contrato de Trabalho Comprovados. Recorrente: Mateus Ítalo de Oliveira. Recorrido: SIS Moto Entregas Express Servicos - EIRELI - ME, IFOOD Agência de Serviços de Restaurantes LTDA - EPP. Relatora: Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos, 23 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1488836269/inteiro-teor-1488836401>. Acesso em: 14 nov. 2023.
- FREDMAN, S. et al. International regulation of platform labor: a proposal for action. *Weizenbaum J. Digital Soc.*, v.1, n.1, p.33-48, 2021. doi 10.34669/WI.WJDS/1.1.4.
- GÓES, G.S. et al. A proteção social dos trabalhadores da Gig Economy do setor de transporte no Brasil. *Nota de Conjuntura nº16. Brasília: Ipea, 2023*.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística. *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022*. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Brasil, 2022. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf). Acesso em: 10 nov. 2023.
- OKUSIRO, I.A.; SQUEFF, T.C. Entre a OMC e a OIT: a quem compete a regulamentação das plataformas digitais de trabalho à nível global? *Rev Eletr. Direito Pol.*, v.17, n.2, 2022. doi: <https://doi.org/10.14210/rdp.v17n2.p319-349319>.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Coherent and coordinated international effort is required to protect gig economy workers and businesses*. Nova Déli: OIT, 2022.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Decent work in the platform economy*. Genebra: OIT, 2022.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho*. Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108ª sessão, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_749807/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang--pt/index.htm). Acesso em: 10 nov. 2023.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho* Bureau Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2021.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. *The future of work: Trends and challenges*. Genebra: OIT, 2018.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. 17. *Case study: Is gig work decent work? Development Co-operation Report 2021: Shaping a Just Digital Transformation*. OECD iLibrary, 2021.
- PARKER, G.; ALSTYNE, M.W.; CHOUDARY, S.P. *Plataforma: a revolução da estratégia*. Rio de Janeiro: Alta, 2020.
- RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1, 55ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. *Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0100835-41.2021.5.01.0055*. Recurso ordinário. Operador logístico. Entregador plataforma: entregador nuvem e entregador vinculado a operador logístico. Presença dos requisitos da relação de emprego. Obrigação do empregador logístico de manter entregadores empregados. Recorrente: Marcelo Coelho Netto. Recorrido: SIS Moto Entregas Express Servicos - EIRELI - ME, IFOOD Agência de Serviços de Restaurantes LTDA - EPP. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, 23 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1714676774/inteiro-teor-1714676778>. Acesso em: 14 nov. 2023.
- SMIT, D.M.; STOPFORTH, G. Uma visão geral das categorias de vulnerabilidade entre os trabalhadores sob demanda na economia gig (Parte 2). *Direito democrático. Dev.*, Cidade do Cabo, v. 1-34, 2023. doi: <http://dx.doi.org/10.17159/2077-4907/2023/idd.v27.6>.