
APRESENTAÇÃO

Em dezembro de 2019, considerando a data da sua promulgação, a Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, completou 15 (quinze) anos. O que, formal e substancialmente, as alterações provenientes da chamada “Reforma do Poder Judiciário” representaram para o segmento da Justiça do Trabalho?

A observação crítica dessa trajetória hermenêutica, que entrelaça texto e contexto interpretativo, é uma tarefa árdua, mas, necessária para comunicar no tempo presente os desafios futuros de uma práxis constitucional compromissária dos direitos sociais fundamentais e do seu sistema de garantias.

A alteração constitucional em questão ampliou, de forma significativa, a competência da Justiça do Trabalho. Assim, ao ramo especializado atribui-se competência para a análise das ações oriundas das relações de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; ações sobre representação sindical; ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; ações sobre outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho, na forma da lei, entre outras competências descritas no art. 114 da Constituição. Com a referida modificação, a competência da Justiça do Trabalho deixou de ser considerada apenas com base em critério subjetivo, que considerava as relações entre empregados e empregadores, passando a delinear as ações que envolvam “controvérsias decorrentes das relações de trabalho” e, ainda, outras matérias afetas à jurisdição trabalhista, como foi demonstrado.

Apesar do exposto, ao longo dos anos, a ampliação da competência não se beneficiou de uma percepção linear e ascendente compatível com o seu alargamento textual. Na realidade, tal competência foi constantemente limitada por decisões do Superior Tribunal de Justiça, em conflitos de competência suscitados tanto pela magistratura do Trabalho quanto pela magistratura comum, e fragilizada pelo Supremo Tribunal Federal, em ações de controle difuso e concentrado de constitucionalidade, como ocorreu, por exemplo, com a competência para a análise das relações de trabalho de servidores públicos não estatutários (ADI 3.395/STF).

Diante de tal quadro, a ANAMATRA vislumbrou a necessidade de reunir artigos científicos que pudessem trazer uma visão plural sobre “A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DE TRABALHO 15 ANOS APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004: AMPLIAÇÃO, LIMITES E AVANÇOS NECESSÁRIOS”.

A obra coletiva tem por finalidade analisar como a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, pela Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, foi refletida nas discussões jurídicas e judiciais acerca das relações de trabalho, especialmente na jurisprudência dos Tribunais Superiores. Propôs-se, a partir dessa jurisprudência, a investigação sobre a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, as eventuais limitações impostas, as possibilidades e os avanços necessários nesse tema. O exame alcança questões já apreciadas ou ainda a apreciar pelos Tribunais Superiores, incluindo o Supremo Tribunal Federal, ainda que não relacionadas diretamente com a competência da Justiça Laboral, mas que repercutem no mundo do trabalho. Como pano de fundo, tem-se o entrelaçamento entre o sistema jurídico de afirmação dos direitos e o estabelecimento, inclusive judicial, de suas garantias.

Objetivou-se, então, a divulgação da produção científica de magistradas(os) do Trabalho, procuradoras(es) do Trabalho, professoras(es), advogadas(os) e outras(os) profissionais do Direito, sobre as diversas temáticas expostas no edital.

O projeto editorial e seu resultado, sem dúvida alguma, pela qualidade e alcance dos artigos apresentados, demonstram obra de valor científico inestimável, que se pretende um verdadeiro legado nesse marco de uma década e meia após aquelas profundas mudanças constitucionais.

Certamente, as ideias e reflexões trazidas pelas(os) autoras(es) contribuirão para novos debates no campo jurídico e espera-se que possibilitem um repensar sobre a estabilidade da jurisprudência dos Tribunais Superiores, mantendo-se a coerência interpretativa, o compromisso com o discurso constitucional e a relevância institucional da Justiça do Trabalho.

Uma excelente leitura!

Noemia Aparecida Garcia Porto
Presidente da ANAMATRA

Luciana Paula Conforti
Diretora de Formação e Cultura da ANAMATRA

TRABALHADORES DE PLATAFORMAS: COMPETÊNCIA JURISDICIONAL PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS⁽¹⁾

ANA PAULA SEFRIN SALADINI⁽²⁾

SANDRA MARA FLÜGEL ASSAD⁽³⁾

Resumo: Este artigo entrelaça conceitos de Direito e Economia. Após examinar aspectos do trabalho informal, passa a relacioná-los com diferentes pesquisas sobre mercado de trabalho e informalidade publicadas pela Organização Mundial do Trabalho e pelo IPEA/Brasil. Traça algumas ponderações sobre as novas características da informalidade a partir da Revolução 4.0. Examina a competência jurisdicional para solucionar conflitos entre gestores e trabalhadores de plataformas digitais. E, finalmente, analisa decisão do Superior Tribunal de Justiça em conflito de competência que trata de reparação de danos morais e materiais requerida por motorista de aplicativo, e conclui, ao contrário da decisão mencionada, pela competência da justiça do trabalho face ao texto constitucional.

Palavras-chave: *Direito e Economia. Mercado de trabalho. Informalidade. Trabalhadores de plataformas digitais. Competência da Justiça do Trabalho.*

Abstract: This article interweaves concepts of Law and Economics. After examining aspects of informal work, it relates them to different researches about the labor market and informality published by the World Labor Organization and by IPEA/ Brazil. It outlines some considerations about the new characteristics of informality since Revolution 4.0. It examines jurisdictional competence to solve conflicts between managers and workers of digital platforms. And, finally, analyzes the decision of the Superior Court of Justice in conflict of jurisdiction, and it concludes, contrary to the mentioned decision, for the competence of the Labor Court, in relation to the constitutional text.

Key Words: *Law and Economics. Labor market. Informality. Workers and digital platforms. Jurisdiction of Labor Justice.*

Sumário: 1. Introdução. 2. Formalidade e informalidade sob dupla abordagem: econômica e jurídica. 3. O trabalho informal em números: no mundo e no Brasil. 4. A Quarta Revolução Industrial e o trabalho: a zona cinzenta do emprego. 5. A competência jurisdicional para solucionar demandas surgidas nas relações entre trabalhadores de plataformas e seus gestores. 6. Considerações finais. 7. Referências.

1. INTRODUÇÃO

O surgimento e o crescimento exponencial da prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais nos últimos anos, no Brasil e no mundo, geraram demandas jurídicas singulares, além de divergências doutrinárias e jurisprudenciais. As dissonâncias se explicam pelo fato de tais relações estarem situadas numa zona cinzenta: nem bem de emprego, nem bem de trabalho autônomo.

Este trabalho investiga a competência jurisdicional para apreciar as demandas entre os trabalhadores e os administradores das plataformas digitais.

A pesquisa percorreu conceitos de economia e direito, fazendo uma revisão bibliográfica de autores na-

cionais. Examinou os mais recentes documentos da Organização Internacional do Trabalho sobre economia informal e formal. Consultou e confrontou as análises do mercado de trabalho realizadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. Investigou dados e problemas relacionados ao labor prestado através das plataformas digitais e à chamada *uberização* da economia. Por fim, analisou a norma constitucional que trata de competência jurisdicional, procurando responder ao problema central, e examinou recente julgado do Superior Tribunal de Justiça, apresentando sua conclusão a respeito do tema.

O trabalho está dividido em seis capítulos, o primeiro deles introdutório. No capítulo dois é realizada uma abordagem econômica e jurídica dos conceitos de

(1) Artigo elaborado em agosto de 2020 e revisado em novembro do mesmo ano.

(2) Juíza Titular da Vara do Trabalho de Cambé – Paraná. Conselheira da Escola Judicial do TRT-9, Gestão 2020-2021. Especialista em Direito Civil e Processo Civil (UEL – Londrina) e em Direito do Trabalho (UNIBRASIL – Curitiba). Mestra em Ciência Jurídica (UENP – Jacarezinho). Doutoranda em Ciências Jurídicas – UENP.

(3) Juíza Titular da 12ª Vara do Trabalho de Curitiba – Paraná. Conselheira da Escola Judicial do TRT-9, Gestão 2020-2021. Especialista em Direito Processual (PUC-PR) e em Direito do Trabalho (UNIBRASIL – Curitiba). Mestranda em Direito – PUC/Paraná.

formalidade e de informalidade. O capítulo três trata das pesquisas empíricas realizadas pela OIT e pelos mais importantes institutos de pesquisa brasileiros a respeito de trabalhadores informais e formais. O capítulo quatro relaciona o aparecimento das tecnologias da denominada revolução 4.0 e a redução dos vínculos tradicionais de emprego, estabelecendo uma discussão teórica sobre os novos contratos, sua motivação e suas consequências. No capítulo cinco, o trabalho questiona a competência jurisdicional para a apreciação das demandas oriundas das relações entre trabalhadores de plataforma e seus gestores, examinando o problema à luz da Constituição da República brasileira modificada pela Emenda Constitucional 45/2004, e realizando a análise de um julgado do Superior Tribunal de Justiça em conflito de competência. Em considerações finais, o artigo trata do ramo da Justiça que entende materialmente competente para solucionar os problemas jurídicos relacionados aos trabalhadores informais.

2. FORMALIDADE E INFORMALIDADE SOB DUPLA ABORDAGEM: ECONÔMICA E JURÍDICA

O direito e a economia mantêm uma relação de interdependência. Assim como não é possível pressupor que salários e outros benefícios existam sem que uma empresa os possa suportar, também não se vislumbra uma sociedade economicamente estável na qual seus cidadãos estejam à deriva de sua própria sorte.

Estabelecer um diálogo ético e desprovido de dogmas, quando se trata de equilibrar direitos sociais e economia de mercado, interesses aparentemente tão conflitantes, é tema árduo.

O economista Paulo Nogueira Batista Jr., ao abordar o tema da macroeconomia do desenvolvimento nacional brasileiro, afirma que “a economia do país experimenta há quatro décadas uma semiestagnação”; querendo dizer com isso que as taxas de crescimento *per capita* estão muito reduzidas, “mostrando-se incapaz de gerar os empregos na quantidade e qualidade

necessárias”⁽⁴⁾. Isso tem compelido muitos trabalhadores ao mercado de trabalho informal, e os percalços de 2020 tendem a tornar esse cenário ainda mais difícil pelos próximos anos.

É exatamente nesse cenário de excesso de mão de obra e do aumento da quantidade de trabalhadores conduzidos ao mercado informal que se busca contextualizar as discussões sobre o direito à proteção do trabalhador em contraposição ao trabalho prestado de maneira informal.

A preocupação é mundial, posto que esse cenário não se limita ao Brasil. No ano de 2015, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho aprovou sua Recomendação 204 sobre a transição da economia informal para a economia formal⁽⁵⁾. A denominação dessa recomendação pode causar perplexidade em se considerando que a missão da Organização é promover a justiça social indispensável a uma paz durável e universal, o que se dá através da proteção às relações de trabalho.

Ao longo de sua história, a OIT definiu normas internacionais e elaborou políticas no intuito de fazer avançar a justiça social e promover o trabalho decente⁽⁶⁾. Entretanto, facilmente se conclui que também essa agência não concebe o direito do trabalho desconectado da economia. Na medida em que muitos postos de trabalho migram de uma relação formal para relações informais, ela se volta para a manutenção de condições decentes de trabalho para todos, e não apenas para aqueles que estão inseridos dentro de uma relação formal de emprego. Constata-se, portanto, a necessidade de analisar as questões do mundo do trabalho também sob o aspecto econômico, e não exclusivamente jurídico.

Ao tratar dos princípios de análise do direito e da economia, Antônio José Maristrello Porto assevera que a interação entre tais ciências pode ocorrer de forma complementar ou que a economia pode ser utilizada como “método de investigação aplicado ao problema”⁽⁷⁾, sendo nesse segundo contexto que surge a expressão “análise econômica do direito”⁽⁸⁾, perspectiva utilizada

(4) BATISTA JUNIOR, Paulo Nogueira. *O Brasil não cabe no quintal de ninguém*: Bastidores da vida de um economista brasileiro no FMI e nos BRICS e outros textos sobre nacionalismo e nosso complexo de vira-lata. São Paulo: LeYa, 2019. p. 248.

(5) ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. R204 – *Recommandation (n. 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, 2015. Tradução livre das autoras.

(6) ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent*: mission et impact. Tradução livre das autoras.

(7) PORTO, Antônio José Maristrello. Princípios de análise do direito e da economia. In: PINHEIRO, Armando Castelar; PORTO, Antônio J. Maristrello; SAMPAIO, Patrícia Regina Pinheiro (Coord.). *Direito e economia*: diálogos. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019. p. 26.

(8) *Ibidem*, p. 27.

para investigação do fenômeno das plataformas de trabalho nesse artigo.

É fundamental que, na atual conjuntura política e econômica, juristas admitam a interação existente entre o direito e a economia e que economistas compreendam os reflexos das políticas econômicas na vida do cidadão trabalhador, a fim de que seja possível, em uma perspectiva jurídico-econômica, estabelecer um novo parâmetro para o estudo e a regulamentação de problemas como trabalho, prestação de serviços, seguridade social e regularidade do funcionamento das empresas.

No que diz respeito ao estudo dos trabalhadores de plataformas digitais, da natureza da relação jurídica que mantém com os tomadores de serviços e da competência jurisdicional para apreciação dos conflitos surgidos a partir da relação com os administradores de tais plataformas, as divergências entre economistas, juristas, sociólogos e outros estudiosos começam a partir do próprio conceito de informalidade.

No Brasil, o uso corrente da expressão “trabalho formal” está atrelado às normas que regulamentam a prestação de trabalho, de modo que é considerado trabalhador formal aquele que está protegido por um contrato de trabalho ou aquele que possui um registro como trabalhador autônomo.

Eduardo Garuti Noronha⁽⁹⁾, analisando os diferentes significados dos termos formalidade e informalidade, assevera que não há uma separação clara entre economia “informal” e trabalho “informal”, ressaltando que a origem do trabalho “informal” e as razões que explicam sua disseminação em cada país diferem daquelas relacionadas à economia “informal”.

Habitualmente são considerados trabalhadores informais aqueles sem acesso aos benefícios da legislação trabalhista, conceito que, embora legalista, é utilizado nas pesquisas dos “indicadores de informalidade”.

Ao tratar das “principais manifestações ou *modos de ser*” da informalidade, Ricardo Antunes⁽¹⁰⁾ inicialmente menciona os “trabalhadores informais tradicionais”, os quais se subdividem em menos instáveis e mais instáveis. Menos instáveis seriam aqueles que possuem alguma habilidade profissional, e mais instá-

veis os que dependem de sua força física e possuem baixa qualificação, sendo “recrutados temporariamente e com frequência remunerados por peça ou por serviço realizado”. Em uma segunda modalidade estariam os “trabalhadores informais assalariados sem registro”. E, em uma terceira classificação, são elencados os trabalhadores informais por conta própria, consistentes em “uma variante de *produtores simples de mercadorias*”.

Qualquer que seja a classificação que se adote, é possível concluir que todos aqueles que laboram sem qualquer proteção legal podem ser considerados “trabalhadores informais”.

3. O TRABALHO INFORMAL EM NÚMEROS: NO MUNDO E NO BRASIL

A OIT reiteradamente demonstra sua preocupação com as condições em que os trabalhadores informais estão prestando serviços e incita seus membros para que reduzam os níveis de informalidade.

O documento *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*, elaborado pela OIT, indica que em 2019:

[...] 1.4 bilhões de trabalhadores por conta própria de países de renda baixa e média, que são tipicamente empregados de modo informal, trabalharam em condições de vulnerabilidade e receberam renda muito inferior do que as pessoas assalariadas formalmente empregadas. E mesmo em países de maior renda, um número crescente de trabalhadores por conta própria estão competindo com condições de trabalho ruim⁽¹¹⁾.

Os relatórios ainda dão conta que os trabalhadores informais, além de não possuírem as mesmas garantias dos empregados formais, auferem salários inferiores e que cerca de 2 bilhões de pessoas no mundo (correspondente a 61% da força de trabalho global) estavam submetidas à informalidade em 2019⁽¹²⁾.

No Brasil não é diferente e os números da informalidade vêm aumentando. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, fundação pública vinculada ao Ministério da Economia, analisando o mercado de trabalho brasileiro no primeiro semestre de 2019, concluiu que em julho de 2019 apenas 47,1% da po-

(9) NORONHA, Eduardo G. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 18, n. 53, p. 111-129, out. 2003.

(10) ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 70-74.

(11) OIT. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. Tradução livre a partir da versão em língua inglesa.

(12) *Ibidem*.

pulação ocupada possuía vínculos formais de trabalho, enquanto no primeiro trimestre de 2015 o percentual era de 51,4%⁽¹³⁾, tendo, portanto, ocorrido uma redução expressiva em curto espaço de tempo. Cumpre ressaltar que tais percentuais são atingidos pela soma da população ocupada nos setores públicos e privados.

Em paralelo, os estudos realizados pelo IPEA com fundamento na PNAD Contínua e no CAGED apontavam uma recuperação no nível de empregos com carteira assinada no setor privado no ano de 2019 e nos dois primeiros meses de 2020, ainda que com a alarmante indicação que a maioria das novas vagas surgidas ofereciam remuneração mensal máxima de dois salários mínimos⁽¹⁴⁾.

Para completar o panorama, a pandemia da Covid-19 gerou uma diminuição nas taxas de contratações e um aumento nas taxas de desligamento. De acordo com as informações do CAGED (relativas ao setor formal da economia) disponibilizadas em 28 de julho de 2020, foram mais de um milhão e meio de empregos formais perdidos no país desde o início da pandemia: em janeiro e fevereiro de 2020 haviam sido criadas 341 mil vagas, mas foram perdidas 260 mil em março, 918 mil em abril e 350 mil em maio do mesmo ano⁽¹⁵⁾.

Analisando tais dados, pode-se concluir que milhares de pessoas estão excluídas do mercado formal de trabalho e que a maioria das novas ocupações formais oferece remuneração mensal máxima de dois salários mínimos, situação que compele o trabalhador para a informalidade. E dentre as atividades denominadas “informais” que apresentaram maior crescimento na última década, aparecem as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores por aplicativos, em especial entregadores e motoristas que atendem por plataforma. De acordo com dados extraídos do IBGE, entre 2012 e 2019 houve um crescimento de 137,60% no número de motoristas que trabalham por conta própria, o que se atribui ao mercado de aplicativos de mobilidade⁽¹⁶⁾. Os dados do novo CAGED, disponíveis na plataforma da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, apontam uma re-

cuperação a partir do mês de julho, mas ainda assim o saldo acumulado em setembro de 2020 era negativo em 558.597 empregos formais, com acentuada perda de vagas nos segmentos de comércio (menos 345.677 vagas) e serviços (menos 418.040 vagas), compensadas por aumento de vagas nos setores agropecuário (102.467), construção (102.108) e indústria (689)⁽¹⁷⁾.

A categoria dos entregadores acionados por plataformas recebeu um aumento expressivo da carga de trabalho após o início da pandemia de Covid-19, o que levou, inclusive, à deflagração de três grandes paralisações da categoria realizadas no mês de julho de 2020: uma no dia 1º, uma no dia 14 e a terceira no dia 25, visando regulamentar a profissão e obter melhores condições de trabalho⁽¹⁸⁾. Verifica-se do movimento que a categoria postula patamares mínimos de proteção, posto que fica situada em uma zona cinzenta entre o emprego formal e o trabalho autônomo, concluindo-se que a questão merece uma análise cuidadosa tanto da economia quanto do direito.

4. A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O TRABALHO: A ZONA CINZENTA DO EMPREGO

Vivencia-se hoje o que se convencionou chamar de quarta revolução industrial ou revolução 4.0. Para Klaus Schwab, as revoluções ocorrem “quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos”, e a quarta revolução industrial, termo cunhado em 2011 na Feira de Hannover, “cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível”, permitindo “a total personalização dos produtos e a criação de novos modelos operacionais”⁽¹⁹⁾.

Nessa era de inteligência artificial, *learn machine*, robótica, drones, biotecnologia, internet das coisas e neurotecnologia, surgem novas formas de trabalho, como o já mencionado trabalho por plataformas digi-

(13) BRASIL. Ministério do Trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise* número 67. Ano 25, out. 2019.

(14) BRASIL. Ministério do Trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise* número 69. Ano 26, jul. 2020.

(15) CARAM, Bernardo. Fechamento de empregos formais desacelera em junho, diz CAGED. *Portal Folha de São Paulo*, São Paulo, 28 jul. 2020.

(16) CARDIM, Maria Eduarda. Número de motoristas por aplicativo cresceu 136% entre 2012 e 2019. *Portal Correio Braziliense*, Brasília, 23 fev. 2020.

(17) BRASIL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Estatísticas mensais do Emprego Formal – Novo CAGED. *Portal da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho*.

(18) SUTTO, Giovanna. Entregadores realizam nova greve nacional nesse sábado contra iFood, Rappi e outras empresas. *Portal InfoMoney*, 25 jul. 2020.

(19) SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: EDIPRO, 2016. p. 15-16.

tais. O ser humano é afetado por inovações tecnológicas que terão grande impacto no sistema econômico e social; além de atingir o modo como o trabalho é prestado, também reflete na forma como é remunerado e, sobretudo, valorado.

Inúmeros postos de trabalho deixaram de existir ou sofreram drásticas reduções nos primeiros vinte anos do século XXI. Um percentual da mão de obra qualificada não consegue colocação profissional à altura de sua formação: nos grandes centros, por exemplo, constata-se a existência de motoristas de aplicativo com formação universitária. Além disso, os ventos políticos no Brasil apontam para um processo de flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho (reforma trabalhista, programas de trabalhador aprendiz com idade estendida, contrato de trabalho verde e amarelo⁽²⁰⁾, dentre outras medidas). Isso vai de encontro ao primeiro desafio da quarta revolução industrial: “garantir que os benefícios sejam distribuídos de forma justa”, uma vez que “a riqueza e o bem-estar gerados pelas revoluções industriais anteriores foram e continuam a ser distribuídos de forma desigual”⁽²¹⁾.

São inúmeras as questões que permeiam o mercado de trabalho, e uma delas é perquirir como ele se comportará em relação aos contratos formais, diante da chamada *uberização* da economia. Essa alteração sistêmica das condições de trabalho ocorre no contexto da sociedade de informação, onde, segundo Siqueira Gaia⁽²²⁾, se observa “o rearranjo da organização produtiva do capital”, com o uso de tecnologias de informação como ferramentas para ampliação da lucratividade empresarial por meio da transformação da organização produtiva, o que impacta o mercado de trabalho formal.

O problema se dá especialmente em relação à inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho: pesquisa em parceria do IPEA com a OIT, com fundamento em dados colhidos no período de 2012 a 2019, concluiu que “o ingresso no mercado de trabalho pelo emprego informal tende a comprometer a trajetória profissional dos jovens por muito tempo”, sendo que no período 2012-2019, em média, 53% dos jovens de

15 a 29 anos entraram no mercado de trabalho por meio do emprego informal⁽²³⁾. Desses, certamente, muitos ingressaram pelo sistema de plataformas.

É importante questionar se a opção dos trabalhadores pelo labor através de plataformas de trabalho é efetivamente uma escolha livre. De acordo com o professor Antônio José Maristrello Porto, “a economia estuda e infere como os indivíduos desenvolvem o processo decisório e como decidem diante de circunstâncias de escassez de recursos”⁽²⁴⁾. Considerando que os relatórios da OIT apontam que nos países com menor renda há insuficiência de postos de trabalho e baixa remuneração nos empregos formais, resta indagar se em tais condições o ato de aceitar um trabalho é efetivamente precedido de uma reflexão.

Ponderando as experiências vividas pelas autoras ao longo de duas décadas de convivência diária com trabalhadores em sala de audiência, é possível concluir que o indivíduo, em períodos de pouca demanda, aceita o trabalho de acordo com suas necessidades pessoais e/ou familiares, sem tecer juízo de valor sobre a legalidade do contrato. Isso porque o fechamento de postos de trabalho atinge mesmo os assalariados mais qualificados, inclusive aqueles com graduação acadêmica. Em inúmeras situações restou evidenciado, no exame de casos concretos, que no momento em que o pacto foi firmado o trabalhador pretendia apenas encontrar um meio de subsistir, sem maiores reflexões sobre formalidade contratual ou legalidade estrita. Nessa hora, institutos como férias anuais remuneradas e FGTS podem parecer algo irrelevante, e um indivíduo jovem e saudável não costuma apresentar qualquer preocupação com eventual incapacidade laborativa ou com o tempo em que não mais poderá contar com sua força de trabalho para seu sustento. Deste modo, garantias previdenciárias decorrentes do trabalho formal são ignoradas.

A legalidade do contrato e suas consequências para o futuro costumam ser avaliadas somente ao término da relação, quando não mais existe o pagamento pelo labor realizado e o trabalhador se vê desamparado, sem um sistema de proteção; situação que pode ser agra-

(20) Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 e Medida Provisória n. 905/2019, que posteriormente perdeu sua vigência, mas que continua nos projetos do Governo Federal.

(21) SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a quarta revolução industrial*. São Paulo: EDIPRO, 2018. p. 43.

(22) GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “Uber”*. Tese de Doutorado em Direito. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. p. 78.

(23) CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; FRANCA, Maira Penna; POLOPONSKY, Katcha. *Diagnóstico da inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho em um contexto de crise e maior flexibilização*. Brasília: 2020.

(24) PORTO, Antônio José Maristrello. Princípios de análise do direito e da economia. In: PINHEIRO, Armando Castelar; PORTO, Antônio J. Maristrello; SAMPAIO, Patricia Regina Pinheiro (Coord.). *Direito e economia: diálogos*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019. p. 25.

vada por enfermidades em decorrência – ou não – do trabalho realizado, ou por incapacidade em razão de acidente sofrido no meio ambiente laboral.

Alguns contratos sem vínculo formal de emprego contemplam, na prática, parcelas típicas de contratos formais, como vale-transporte, gratificação natalina, repouso semanais remunerados e, até mesmo, descansos anuais remunerados, mas essas situações passam ao largo dos trabalhadores informais ditos autônomos ou empreendedores.

Já trabalhadores que são conectados por plataformas digitais, a exemplo dos motoristas e entregadores de aplicativos, estão inseridos em uma zona cinzenta: não há consenso se são empregados ou autônomos. De acordo com Siqueira Gaia, o emprego de tecnologias na forma da prestação de serviços contribuiu para a criação desses espaços de zonas grises nos sistemas jurídicos binários, o que leva a inúmeras dificuldades relativas ao enquadramento dos trabalhadores em categorias jurídicas. Ele destaca ainda que a ampliação do território da liberdade do trabalhador para prestação de suas atividades, em especial em razão da alteração espacial do local de prestação de serviços, leva, em situações limítrofes, à confusão entre as fronteiras da subordinação jurídica e da autonomia plena⁽²⁵⁾.

Essa indefinição decorre das características que se observam quando analisada a forma de prestação de serviços em confronto com os elementos tradicionais do contrato de trabalho (pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação). A favor de sua classificação como autônomos, menciona-se que trabalham com instrumental próprio, autodeterminam-se em relação aos horários e assumem os riscos da atividade econômica. Por outro lado, a favor da tese de que há contrato de trabalho, destaca-se o fato de que estão sujeitos à oferta de trabalho da plataforma, que é a detentora da base de dados de clientes, que organiza a atividade e dirige a clientela de acordo com os seus critérios. Ade-

mais, a plataforma estabelece parâmetros de qualidade que influenciam nos ganhos e na quantidade de serviço a ser disponibilizada aos trabalhadores.

Referida incerteza é justificada: de acordo com Azaïs, Dieuaide e Kesselman, as relações de trabalho foram de tal modo despadronizadas que “hoje se pode questionar a noção de relação de emprego, cujas fronteiras se tornaram mais incertas e indecisas que nunca”⁽²⁶⁾. No sistema legal brasileiro, isso se reflete de maneira cruel, pois, em se tratando de sistema jurídico que atua com uma classificação binária de trabalhadores, o trabalhador é enquadrado em um dos polos opostos: o indivíduo é empregado e, portanto, merecedor de total proteção jurídica; ou não é empregado, mas autônomo, e, logo, plenamente capaz de se autodeterminar, ainda que economicamente dependente.

A controvérsia quanto à classificação da natureza jurídica da relação dos motoristas e dos entregadores com as plataformas permeia o direito do trabalho: a jurisprudência nacional e internacional ora os reconhece como trabalhadores subordinados, ora como autônomos⁽²⁷⁾. Além disso, a polêmica, no Brasil, atinge também o direito processual, gerando uma discussão jurídica sobre a competência material para conhecer das demandas propostas pelos trabalhadores em face das plataformas digitais.

5. A COMPETÊNCIA JURISDICIONAL PARA SOLUCIONAR DEMANDAS SURGIDAS NAS RELAÇÕES ENTRE TRABALHADORES DE PLATAFORMAS E SEUS GESTORES

Competência é a medida da jurisdição de cada órgão jurisdicional – define o órgão jurisdicional a quem é atribuída a tarefa de julgar determinada causa. O fundamento legal da competência material trabalhista está basicamente no art. 114 da CF, que estabelece, em seu inciso I, que compete à Justiça do Trabalho processar e

(25) GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “Uber”*. Tese de Doutorado em Direito. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. p. 238.

(26) AZAÏS, Christian; DIEUAIDE, Patrick; KESSELMAN, Donna. Zona cinzenta do emprego, poder do empregador e espaço público. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 443.

(27) Em sua tese de doutorado, Fausto Siqueira Gaia analisa decisões proferidas em ações movidas ao redor do mundo em face da empresa Uber. No âmbito internacional, a Corte Superior da Califórnia reconheceu vínculo de emprego; o Tribunal do Trabalho de Londres declarou que a relação de trabalho entre os motoristas desse aplicativo e a empresa configura uma *relação de trabalho dependente*, afastando a tese de trabalho autônomo; ainda, comenta decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, em ação originária da Espanha, que reconheceu que a dinâmica dessa forma de prestação de serviços caracteriza a realização de “verdadeiro serviço de transporte de passageiros e não um simples ‘serviço da sociedade de informação’”. No espaço da jurisprudência nacional, o autor dissecou quatro decisões proferidas no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 3ª Regiões, que ora reconhecem, ora afastam o vínculo de emprego pretendido pelos motoristas. In: *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “Uber”*. Tese de Doutorado em Direito. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. p. 242-260.

julgar as ações oriundas das relações de trabalho.

Relação de trabalho é gênero que comporta diversas espécies, sendo a relação de emprego uma delas; como gênero, diz respeito a todas as situações em que um trabalhador (pessoa física) presta serviços a uma pessoa física ou jurídica, com pessoalidade, ainda que sem a presença dos demais elementos típicos da relação de emprego (não eventualidade, onerosidade e subordinação). Assim, sempre que se vislumbrar um trabalhador pessoa física prestando serviços a terceiros, ainda que sem vínculo de emprego, a competência jurisdicional será da Justiça do Trabalho, por força constitucional – afastando-se apenas as situações que possam ser configuradas como relações de consumo, que atraem a competência da Justiça Comum.

A competência material é classificada como de ordem absoluta, questão de ordem pública que não pode ser alterada por convenção das partes. Esse critério de competência é delimitado em razão da natureza da relação jurídica material deduzida em juízo – ou seja, deve-se perquirir qual a relação jurídica que une as partes para se concluir pela competência de um ou de outro órgão jurisdicional.

É oportuno lembrar que a competência material da Justiça do Trabalho foi substancialmente alterada com a ampliação jurisdicional promovida pela Emenda Constitucional 45/04: até então, esse ramo do Poder Judiciário se limitava a analisar questões relativas à tradicional relação de emprego, mas, a partir daí, recebeu também a atribuição de julgar outras demandas que gravitam em torno do mundo do trabalho, e que estavam na competência da Justiça Comum (estadual ou federal).

A partir de então, nas relações em que exista prestação pessoal de serviço por trabalhador pessoa física para tomador de serviços pessoa física ou jurídica, a competência para análise das controvérsias surgidas passa a ser da Justiça do Trabalho, inclusive em situações em que não se discute a existência de vínculo de emprego. Tal ocorre nas questões que envolvem os trabalhadores avulsos e o sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra (OGMO), o trabalhador eventual e o tomador de serviços (como no caso do garçom contratado para determinado evento), e mesmo em relações de trabalho autônomas que sejam marcadas pela prestação pessoal de serviços. Nesses e em outros casos, a tutela concedida pela Constituição é de ordem processual, o que significa dizer que a legislação que será aplicável a cada caso

é a legislação específica daquela categoria contratual, e não a CLT. Assim, por exemplo, o estagiário tem direito de ação na Justiça do Trabalho, mas os direitos que lhe podem ser atribuídos não são os da CLT, e sim os da Lei de Estágio (Lei n. 11.788/2008).

Decorre do exposto que não é necessário que o trabalhador postule vínculo de emprego para que possa demandar na Justiça do Trabalho. Para que tenha direito à tutela jurisdicional trabalhista, é suficiente que seja pessoa física prestando serviços a outrem, desde que essa relação não se caracterize como relação de consumo.

A atribuição dessa competência material estendida à Justiça do Trabalho busca atender à usual fragilidade econômica daquele que depende do seu labor para sobreviver, pois o acesso ao judiciário trabalhista é mais célere e não gera custas de imediato. Essa matriz constitucional não pode ser relegada ao esquecimento.

Ocorre que a celeuma, no que diz respeito à natureza jurídica que melhor define a relação entre trabalhadores de aplicativos e suas plataformas, trasladou-se também para o aspecto da competência jurisdicional, e muitas vezes tal se deu restritivamente: alguns daqueles que consideram que não existe vínculo de emprego (e que, portanto, são autônomos) concluíram de imediato que tais trabalhadores devam recorrer à Justiça Comum, e não à Justiça do Trabalho, caso pretendam discutir problemas decorrentes da prestação de serviços. Nesse sentido, foi proferida a decisão pelo Superior Tribunal de Justiça nos autos do Conflito de Competência n. 164.544 – MG⁽²⁸⁾ em 4 de setembro de 2019:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A

(28) BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência CC 164544 – MG*. Relator Ministro Moura Ribeiro. Documento eletrônico disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=100496223&num_registro=201900799520&data=20190904&tipo=5&formato=PDF>. Acesso em: 10 ago. 2020.

pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete à Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta Uber para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.

Constata-se que, embora não existisse pedido de reconhecimento de relação de emprego, a causa de pedir do trabalhador estava baseada em “contrato de intermediação digital para prestação de serviços firmado entre as partes”, e o pedido consistia em determinar a reativação da conta do trabalhador na plataforma para que pudesse fazer uso do aplicativo e realizar seus serviços. Logo, tratava-se de caso clássico de trabalhador pessoa física que buscava solucionar problemas decorrentes da relação de trabalho que mantinha com o organizador dos serviços (plataforma digital).

A situação acima mencionada em muito se assemelha à de uma demanda proposta por sócio de cooperativa de trabalho que questiona sua exclusão do rol de prestadores de serviços da cooperativa, cuja atribuição jurisdicional já havia sido reconhecida anteriormente pelo mesmo Superior Tribunal de Justiça como sendo da Justiça do Trabalho⁽²⁹⁾.

Interessante notar que a decisão do Superior Tribunal de Justiça se baseou no pressuposto de que não existe vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa organizadora dos serviços, muito embora essa questão sequer estivesse em discussão no caso concreto,

e não obstante a competência para dizer se existe ou não vínculo de emprego seja exclusivamente da Justiça do Trabalho, por força constitucional. Ou seja, a decisão do STJ reduz a competência laboral, ao deixar implícito que somente nos casos que exista discussão sobre relação de emprego, e não alegação baseada em relação de trabalho, é que a Justiça do Trabalho poderá atuar.

Ao se prosseguir com interpretações análogas, vislumbram-se alguns efeitos de ordem imediata: a redução da esfera de competência material da Justiça do Trabalho, em violação à ampliação efetivada pela Emenda Constitucional n. 45/2004, e a fragilização da possibilidade de acesso à justiça laboral pelos trabalhadores de plataformas. A estes trabalhadores restará apenas, dentro de seu estigma de autônomos, embora economicamente dependentes, socorrer-se de um ramo do Poder Judiciário que analisa relações a partir do paradigma de uma autonomia contratual que não se encontra plenamente presente em tais pactos, pois, na prática, esses trabalhadores aderem às condições preestabelecidas pela plataforma, muitas vezes por absoluta incapacidade de se colocarem em uma relação de trabalho mais protegida.

Além disso, analisar os contratos e as alegações de violação por um viés de ampla autonomia contratual permite a continuidade de um ciclo de exploração e a perpetuação das reduções de direitos voltados a essa expressiva massa de trabalhadores, posto que o exército de reserva, diagnosticado por Marx, eleva-se dia a dia diante da crise estrutural do mercado de trabalho.

Por tais motivos, se faz essencial ressaltar e demarcar a competência da Justiça do Trabalho para analisar os conflitos entre os trabalhadores de plataformas e os tomadores de serviços, independentemente de se reconhecer, ou não, a existência de contrato de trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conceitos e teorias, sejam econômicos, sejam jurídicos, tornam-se desprovidos de qualquer conteúdo se não tiverem como finalidade a melhoria da qualidade de vida do ser humano. O trabalho informal e “autônomo”, da maneira como apresentado neste estudo, é normalmente sinônimo de insegurança jurídica, desi-

(29) Nesse sentido: “Processo civil. Conflito de competência. Justiça Federal e Justiça Trabalhista. Ação visando ao reconhecimento da condição de cooperativa de trabalho. Estabelecimento da competência da justiça trabalhista. Para apurar se a autora se enquadra nos dispositivos da Lei n. 5.764/1971, é necessário analisar as atividades por ela desenvolvidas, visando a evitar que, sob o manto de uma cooperativa fictícia, oculte-se uma verdadeira relação de emprego. A competência para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho é da justiça trabalhista, nos termos do art. 114, inciso I, da CF. Na hipótese dos autos, a parte visa a evitar a imposição de penalidades administrativas por parte do Ministério Público do Trabalho, o que também atrai a aplicação do art. 114, inciso VII, da CF, reforçando a competência da justiça laboral para conhecer da questão. Conflito de competência conhecido, estabelecendo-se a competência do juízo suscitante” (CC n. 52.613/SP, Rel. Ministra Nancy Andrighi, Segunda Seção, julgado em 10.05.2006, DJ 25.05.2006, p. 148).

gualdade econômica e ausência de proteção social.

Embora seja vital pensar no futuro do trabalho diante do papel que as novas tecnologias desempenham na sociedade e na economia, não se pode esquecer que o indivíduo que trabalha também adocece, envelhece, tem problemas jurídicos com seu tomador de serviços e necessita da tutela jurisdicional adequada.

E, a par de uma legislação que seja adequada a regular as novas formas de relação e de prestação de trabalho que surgem neste início de século XXI, deve-se observar o comando constitucional segundo o qual as relações de trabalho, ainda que não se tratem de emprego em sentido estrito, devem ser submetidas à Justiça do Trabalho, único ramo do Judiciário vocacionado e materialmente competente para o conhecimento de tais questões.

7. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 70-74.

AZAÏS, Christian; DIEUAIDE, Patrick; KESSELMAN, Donna. Zona cinzenta do emprego, poder do empregador e espaço público. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

BATISTA JUNIOR, Paulo Nogueira. *O Brasil não cabe no quintal de ninguém: Bastidores da vida de um economista brasileiro no FMI e nos BRICS e outros textos sobre nacionalismo e nosso complexo de vira-lata*. São Paulo: LeYa, 2019.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD contínua*. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise número 69*. Ano 26, jul. 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/2E7hFDS>>. Acesso em: 14 ago. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise número 67*. Ano 25, out. 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/3izpHUH>>. Acesso em: 12 ago. 2020.

BRASIL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Estatísticas mensais do Emprego Formal – Novo CAGED*. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Set2020/2-apresentacao.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência CC n. 164.544/MG*. Relator Ministro Moura Ribeiro. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado?componente=ATC&sequencial=100496223&num_registro=201900799520&data=20190904&tipo=5&formato=PDF>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência CC n. 52.613/SP*. Relatora Ministra Nancy Andrighi. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=200501229121&dt_publicacao=25/05/2006>. Acesso em: 7 set. 2020.

CARAM, Bernardo. Fechamento de empregos formais desacelera em junho, diz CAGED. *Portal Folha de São Paulo*, São Paulo, 28 jul. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/fechamento-de-empregos-formais-desacelera-mas-atinge-15-milhao-na-pandemia.shtml>>. Acesso em: 14 ago. 2020.

CARDIM, Maria Eduarda. Número de motoristas por aplicativo cresceu 136% entre 2012 e 2019. *Portal Correio Braziliense*, Brasília, 23 fev. 2020. Disponível em: <https://www.correio-braziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/23/internas_economia,829826/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresceu-136-de-2012-a-2019.shtml>. Acesso em: 14 ago. 2020.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; FRANCA, Maira Penna; POLOPONSKY, Katcha. *Diagnóstico da inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho em um contexto de crise e maior flexibilização*. Brasília: IPEA, Relatório Institucional, 2020, p. 36. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/200707_ri_diagnostico_de_insercao_de_jovens.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “Uber”*. Tese de Doutorado em Direito. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. p. 78. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2020.

NORONHA, Eduardo G. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 18, n. 53, p. 111-129, out. 2003. Disponível em: <<https://bit.ly/3aeVBmB>>. Acesso em: 11 ago. 2020.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent: mission et impact*. Disponível em: <<https://bit.ly/3gOGWRo>>. Acesso em: 11 ago. 2020.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Mission et impact*. Disponível em: <[http:// https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm](http://https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm)>. Acesso em: 16 fev. 2020.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *R204 – Recommandation (n. 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2DFIYoE>>. Acesso em: 11 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. Disponível em: <<https://bit.ly/2PIg4Xx>>. Acesso em: 11 ago. 2020.

PORTO, Antônio José Maristrello. Princípios de análise do direito e da economia. In: PINHEIRO, Armando Castelar; PORTO, Antônio J. Maristrello; SAMPAIO, Patrícia Regina Pinheiro (Coord.) *Direito e economia: diálogos*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016.

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nichola. *Aplicando a quarta revolução industrial*. Prefácios de Satya Nadella e de João Dória. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2018.

SUTTO, Giovanna. Entregadores realizam nova greve nacional nesse sábado contra iFood, Rappi e outras empresas. *Por-*

tal InfoMoney, 25 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/entregadores-realizam-nova-greve-nacional-neste-sabado-contraifood-rappi-e-outras-empresas/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.