
APRESENTAÇÃO

O debate em torno da regulação do trabalho em plataformas digitais está no centro das atenções de diversos países. Em novembro de 2020, a Califórnia aprovou a "*App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative*", conhecida como *Proposition 22*, regulando a relação entre motoristas e entregadores de aplicativos e as plataformas. Em maio de 2021, foi a vez da Espanha aprovar o *Real Decreto-ley 9/2021*, popularizado como *Ley Rider*, que estabeleceu requisitos para a presunção de vínculo empregatício entre as plataformas e os entregadores, bem como o direito à informação sobre as decisões tomadas com base no gerenciamento algorítmico. No Brasil, o tema é objeto de mais de uma centena de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional.

Em âmbito europeu, o crescimento do trabalho em plataformas nos países da região fez com que o tema fosse incorporado na [Carta Programa](#) da Presidente Ursula von der Leyen, para o mandato de 2019-2024, e ao [programa de trabalho](#) da Comissão Europeia para o ano de 2021. Além disso, uma série de precedentes judiciais em países do bloco tem gerado pressão por respostas legislativas ([a exemplo da *Ley Rider*, citada acima, que resultou de um diálogo social instaurado logo após decisão do Tribunal Superior no caso "Rider vs. Glovo"](#)).

Como consequência dessa movimentação política e social, o Parlamento Europeu aprovou, em 16 de setembro de 2021, uma Resolução sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas digitais. A presente Nota Técnica apresenta comentários aos pontos de destaque da Resolução, formulados a partir dos estudos conduzidos pelo CEPI FGV Direito SP no âmbito do projeto "Futuro do Trabalho e Gig Economy".

INTRODUÇÃO

Em fevereiro de 2021, a Comissão Europeia lançou uma [consulta pública](#) sobre o trabalho em plataformas digitais, buscando discutir formas de melhorar as condições de trabalho e a proteção social ofertada aos trabalhadores. Nela, a Comissão identificava oportunidades criadas pela *gig economy* (tais como, maior flexibilidade, oportunidades de emprego e receitas adicionais, nomeadamente para as pessoas que tenham mais dificuldade em entrar no mercado de trabalho tradicional). Ao mesmo tempo, a Comissão também chamou a atenção para os desafios associados a condições de trabalho precárias, em especial, relacionadas à falta de transparência e previsibilidade contratual, a questões de saúde e segurança e ao acesso a instrumentos de proteção e seguridade social. Outras questões secundárias (mas não menos importantes), como a gestão algorítmica, também foram destacadas.

A Consulta cita a pandemia de Covid-19 como um fator catalisador da transformação digital e da necessidade de respostas regulatórias, uma vez que teria evidenciado (e até acentuado) a vulnerabilidade dos trabalhadores que atuam em plataformas digitais.

A chamada esteve aberta por seis semanas, entre fevereiro e março de 2021, e recebeu contribuições de diversos atores sociais¹, que deveriam responder às seguintes provocações:

- Considera que a Comissão Europeia identificou correta e suficientemente as questões e os possíveis domínios de ação da União Europeia (UE)?

- Considera que é necessária uma ação da UE para resolver eficazmente as questões identificadas e alcançar os objetivos apresentados?
- Em caso afirmativo, a ação deve abranger todas as pessoas que trabalham em plataformas, sejam empregadas ou autônomas? Deve se concentrar em tipos específicos de plataformas digitais de trabalho e, em caso afirmativo, quais?
- Se a ação da UE for considerada necessária, que direitos e obrigações devem ser incluídos nessa ação? Os objetivos apresentados neste documento apresentam uma visão geral abrangente das ações necessárias?
- Consideraria a possibilidade de iniciar um diálogo ao abrigo do artigo 155.º do TFUE (Tratados e Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia) sobre qualquer das questões identificadas nesta consulta?

Como resultado dessa primeira fase do diálogo, a Comissão aprovou uma [Resolução, em 16 de setembro de 2021, sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores de plataformas \(2019/2186\(INI\)\)](#).

O documento tem caráter recomendatório e não normativo, mas sugere a elaboração de uma diretiva regional, para orientar a legislação dos Estados-membros, a exemplo do GDPR (Regulamento Geral Europeu sobre a Proteção de Dados).

¹ A identificação desses atores e suas respectivas contribuições individuais não foram disponibilizadas no *site* da Comissão Europeia.

Considerando a relevância e repercussão desse debate para a formulação de políticas públicas em torno da *gig economy*, podendo inspirar discussões e iniciativas no Brasil os principais pontos dessa Resolução foram

analisados nessa Nota Técnica, tomando-se por base os achados e conclusões do projeto **Futuro do Trabalho e Gig Economy**, desenvolvido pelo CEPI FGV Direito SP no período de 2020 a 2021.

ANÁLISE DOS ASPECTOS GERAIS DA RESOLUÇÃO EUROPEIA

A Resolução possui um largo enfoque sobre questões relacionadas a condições de trabalho e proteção social dos trabalhadores da *gig economy*, ressaltando a necessidade de uma proposta regulatória endereçar aspectos centrais dessa temática.

Condições de Trabalho e Proteção Social

Os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores são enfatizados por variarem de acordo com a atividade exercida, fazendo-se presentes tanto em atividades geograficamente localizadas quanto baseadas na *web*. Segundo o documento da União Europeia, nas atividades geograficamente localizadas, os riscos advêm de situações fáticas, como acidentes de trânsito e danos causados por

máquinas ou produtos químicos. Já no trabalho *online*, os riscos podem estar atrelados tanto a um ambiente inadequado para o trabalho (e.g., falta de ergonomia), quanto a situações que afetam a saúde psicossocial do(a) trabalhador(a) (e.g., horário de trabalho imprevisível, sobrecarga de informação, isolamento intenso).

Figura 1 - Exemplos de formas de trabalho na *gig economy*



Fonte: elaboração própria, adaptado do Position Paper publicado pelo CEPI.

A partir dessas e outras questões, o documento suscita uma forte preocupação com a precariedade e más condições de trabalho, informalidade, rendimentos e horários de trabalho fragmentados e imprevisíveis, e a falta de medidas para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, sobretudo em relação àqueles com pouca qualificação.

Conforme menciona, o quadro jurídico europeu apresenta diversas lacunas na proteção

dos trabalhadores, com especial atenção ao fato de que, com frequência, instrumentos jurídicos da União Europeia não são utilizados, visto que ocorre uma classificação incorreta de tais trabalhadores. O documento também destaca a crescente e veloz transformação digital e o desafio que esse cenário representa para a regulação de novas formas de trabalho, sobretudo na relação dos trabalhadores com as plataformas digitais.

Relação jurídica entre plataformas digitais e trabalhadores

Na Resolução é comentado o fato de que, apesar de classificados como autônomos, muitos trabalhadores da *gig economy*, em diversas situações, não possuem o mesmo grau de autonomia característico desse grupo de profissionais. Por isso, não receberiam a mesma proteção social e não gozariam de direitos trabalhistas, como outros que se encontram em uma relação de emprego, afirma o documento. Nesse particular, a resolução destaca que, muitas vezes, por não possuírem um contrato de trabalho com os prestadores de serviços, as plataformas acabam não contribuindo para a seguridade social.

Um ponto destacado pelo documento ressalta que, respeitada a diversidade de modelos de mercado, deve-se buscar uma paridade de direitos entre categorias semelhantes que atuam dentro e fora das plataformas, de modo a garantir que, independentemente de prestarem serviços em plataformas digitais, esses trabalhadores gozem dos mesmos direitos.

Sobre o vínculo jurídico entre plataformas e prestadores de serviço, a Resolução recomenda que deve existir uma presunção

relativa de vínculo empregatício, juntamente com a inversão do ônus da prova. Desse modo, afirma que, quando houver uma disputa sobre a natureza do vínculo jurídico existente, caberá à parte empregadora provar que não existe um vínculo empregatício em relação ao prestador de serviços.

A documento em análise, embora não nomeie diretamente uma decisão judicial específica, suscita que existem precedentes importantes, tanto de tribunais dos países-membros, quanto do próprio Tribunal de Justiça da União Europeia, que já reconheceram a existência de uma relação de emprego entre os prestadores de serviço e as plataformas digitais.

Vale observar, como a documento também reitera, que a presunção relativa do vínculo empregatício não impede que os trabalhadores autônomos continuem a exercer seu trabalho nas plataformas digitais com essa classificação. Nesse ponto, reconhece que um elevado grau de flexibilidade é considerado como uma das principais vantagens do trabalho na *gig economy*.

Cenário internacional em foco

O CEPI mapeou casos internacionais com grande repercussão midiática sobre a *gig economy*. Sobre precedentes judiciais, vale destacar duas decisões.

A primeira, apresentada no *Briefing Temático #5*, trata de julgamento da Suprema Corte do Reino Unido, em fevereiro de 2021, no caso *Uber vs. Aslam*. Note-se que, embora o Reino Unido não faça parte da União Europeia, a decisão teve grande repercussão no debate europeu. Na oportunidade, a Suprema Corte do Reino Unido entendeu que, na relação entre os reclamantes e a empresa, existiam elementos de subordinação característicos do contrato de *worker*, categoria jurídica intermediária (entre *self-employed* e *employee*), específica da legislação britânica. A segunda decisão, explorada no *Briefing Temático #6*, versa sobre decisão do Tribunal Supremo da Espanha de setembro de 2020, no caso *Rider vs. Glovo*, quando a Corte daquele país reconheceu o vínculo empregatício entre entregadores e plataforma.

No que diz respeito à legislação sobre *gig economy*, um caso paradigmático ocorreu na Espanha, conforme analisado no *Briefing Temático #6*. Em maio de 2021, a Espanha aprovou a *Ley Rider* que estabelece a presunção de vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais, além de trazer disposições sobre transparência algorítmica.

Dentre outras questões dignas de nota, a Resolução também trata da proibição de cláusulas de exclusividade, para garantir que os trabalhadores da *gig economy* possam prestar serviços em diversas plataformas, sem que experimentem qualquer prejuízo decorrente desse fato; e da necessidade de maior transparência e fundamentação para casos de suspensão, restrição ou banimento do trabalhador por parte das plataformas, a fim de garantir o direito de defesa e a resolução de litígios de maneira eficaz. A mesma transparência deve existir quando o prestador de serviço recusa uma tarefa, não podendo ser penalizado por esse fato, inclusive quanto ao direito de desligar, como afirma o documento.

Ainda sobre as relações entre trabalhadores e plataformas, deve existir uma preocupação em garantir proteção para as relações desequilibradas e assimétricas que existem entre esses, conforme salienta o documento. Afirma-se que, muitas vezes, os trabalhadores não dispõem, individualmente, do poder de negociação para buscar termos e condições mais justos, sendo necessário sua devida organização e representação coletiva. Diante disso, a negociação coletiva e outras ferramentas de diálogo social são enfatizadas como importantes ferramentas na busca por melhores condições a esses profissionais. Outro destaque é dado ao fomento de canais de comunicação entre os trabalhadores, para que esses possam se comunicar e organizar com maior facilidade.

Seguridade social

Questões de seguridade social também foram abarcadas pelo documento, reforçando o entendimento de que todos os trabalhadores, independentemente do vínculo jurídico, devem ser acobertados por um sistema de seguridade social. Tal sistema deve garantir a portabilidade dos direitos sociais acumulados, mesmo com a mudança do regime de trabalho.

No Brasil, conforme analisado pelo CEPI no [Briefing Temático #7](#), todos os trabalhadores,

independentemente do vínculo jurídico, estão amparados pelos sistemas de saúde e assistência social, quando aplicável. Além disso, devem contribuir para a previdência, embora haja fatores impeditivos à efetividade dessa contribuição (e.g., desconhecimento sobre a existência e importância da contribuição, baixa renda e insuficiência de recursos a serem destinados à contribuição para a previdência, e desconhecimento sobre os procedimentos para contribuir).

O conceito de “benefícios portáteis”

No Briefing Temático #8, analisamos o conceito de “benefícios portáteis”, proposto por alguns atores (executivos, investidores, representantes de associações e sindicatos, *think thanks* etc.), sobretudo, do mercado norte-americano. Segundo o Aspen Institute, de Washington D.C., eles são caracterizados por três elementos principais (FOSTER et al, 2016):

- Portabilidade: benefícios são vinculados a um indivíduo trabalhador, e não a um único empregador, o que possibilitaria a transferência de um trabalho para outro sem interrupção da cobertura ou perda de financiamento.
- Custeio proporcional: benefícios podem ser financiados a partir de contribuições de várias fontes, incluindo diferentes empregadores, clientes, governo e os próprios trabalhadores, simultânea ou cumulativamente. Essas contribuições podem ser recolhidas proporcionalmente às horas trabalhadas ou outras unidades relevantes de trabalho. Ou seja, se um trabalhador tiver vários empregadores, eles podem ratear o custeio dos benefícios.
- Universalidade: benefícios acessíveis a um maior grupo de trabalhadores, independentemente das horas trabalhadas ou do tipo de regime de trabalho.

Os benefícios portáteis foram formulados a partir da realidade trabalhista dos EUA, onde os sistemas de previdência, assistência social e de saúde pública são restritos. Esse modelo permite expandir as discussões em torno da concessão de benefícios complementares, tais como auxílio-creche, capacitação profissional etc.

O sistema de seguridade social brasileiro já preenche as características deste modelo, mas se depara com o desafio de facilitar as contribuições de trabalhadores em condições de informalidade, que é o caso da maioria dos trabalhadores que atuam nas plataformas digitais.

FUTURO DO TRABALHO E GIG ECONOMY

Ao endereçar questões do futuro do trabalho e da plataformização do trabalho, a Resolução menciona que diversos setores, como, por exemplo, entrega, transporte, recursos humanos, saúde, serviços pessoais e domésticos e turismo, são suscetíveis a um forte impacto da digitalização e da economia de plataformas. Para tanto, frisa a importância de os modelos de proteção social da União Europeia para o século XXI estarem atentos e preparados para as oportunidades e riscos desses avanços tecnológicos.

Desigualdade de gênero

Um dos temas centrais em relação ao (presente e) futuro do trabalho apontado trata da desigualdade de gênero. Segundo o documento, o trabalho na *gig economy* reproduz marcadores de desigualdade de gênero, tanto em termos salariais, quanto em relação à segregação de gênero em determinadas profissões ou setores. Identifica também que responsabilidades familiares podem se tornar um desafio para o trabalho em plataformas, em especial para as mulheres. Além disso, a

Resolução demonstra grande preocupação com a exposição, em particular das mulheres motoristas de aplicativo ou que prestam serviços em residências privadas, ao assédio sexual e violência com base no gênero, reconhecendo que muitas mulheres podem se abster de fazer a denúncia, por conta da falta de canais apropriados, da ausência de contato com um atendimento humano ou ainda do receio em receber avaliações negativas.

Formação e capacitação profissional

No que diz respeito à formação e capacitação dos profissionais do setor, o documento é enfático em reconhecer a importância desse tópico. Menciona que as plataformas devem fornecer aos trabalhadores um treinamento adequado, não só sobre como utilizar a aplicação, como também uma formação que permita um aumento de suas competências e sua requalificação profissional, com vista a aumentar a empregabilidade.

Nesse particular, a Resolução faz referência a um “certificado de experiência”, emitido pela plataforma digital, para garantir que o trabalhador tenha registrado seu aprendizado durante o tempo em que desempenhou o

trabalho na plataforma. Para tanto, frisa a importância da portabilidade dos resultados obtidos e do conhecimento adquirido ao longo do trabalho, para poder desenvolver sua carreira com base em experiências prévias.

Tendo em vista a formação de novas habilidades e competência para na *gig economy*, o documento insta uma adaptação dos sistemas de ensino e formação para uma melhor capacitação dos estudantes quanto às competências digitais. De igual maneira, demonstra preocupação com um fosso digital de parcela da população que não possui acesso adequado à Internet, sobretudo em regiões rurais.

Entrevistados pelo CEPI

Ao longo do projeto “Futuro do Trabalho & Gig Economy”, os pesquisadores do CEPI realizaram entrevistas com atores desse ecossistema.

No tema desigualdade de gênero, a entrevista foi com a Professora Alessandra Benedito, da FGV Direito SP, que é pesquisadora do tema e membro da Rede de Mulheres Brasileiras Líderes pela Sustentabilidade. Nessa conversa, ela ressaltou a dificuldade enfrentada por muitas mulheres de fazerem jornadas duplas, triplas e quádruplas, em um quadro que foi agravado em decorrência da pandemia causada pela Covid-19. Além disso, segundo ela, ainda é cedo para dizer se a *gig economy* trará resultados positivos para as mulheres, sobretudo aquelas que se encontram em contextos permeados pela precariedade, informalidade e ausência de proteção social. Os detalhes da discussão estão no artigo [Futuro do trabalho, trabalho em plataformas e questões de gênero](#).

Sobre a temática de formação e capacitação profissional, a entrevista foi com Arthur Fioravante Chiba, que atualmente é líder de projetos internacionais e responsável pela América Latina no SkillLab (plataforma dedicada a auxiliar pessoas a identificarem as suas habilidades). O entrevistado destacou que existem diversas formas de se aprender novas habilidades e, mesmo que a pessoa acabe ficando algum tempo fora do mercado de trabalho, isso não impede que ela adquira conhecimentos valiosos para ocupações profissionais. Ademais, salienta que, tendo em vista as recentes transformações no mercado de trabalho, as políticas públicas devem ter em seu radar mecanismos de “upskilling” e “reskilling” desses profissionais. A conversa pode ser encontrada no artigo [Habilidades e o futuro do trabalho](#).

GOVERNANÇA DE DADOS E GESTÃO ALGORÍTMICA

A Resolução também destaca aspectos envolvendo a aplicação de Inteligência Artificial, com ênfase em questões relacionadas ao gerenciamento algorítmico do trabalho.

Segundo o documento, essa nova forma de gestão apresenta vários desafios, no tocante às assimetrias informacionais e opacidade das decisões, e ao controle e à vigilância baseados na tecnologia, que podem exacerbar práticas discriminatórias e gerar riscos para a privacidade, a saúde e a segurança dos trabalhadores e a dignidade humana.

Considerando todas essas externalidades, o texto postula que o uso de Inteligência Artificial deve ser transparente, não discriminatório e ético.

A transparência algorítmica e a não discriminação devem pautar a atribuição e distribuição de tarefas, a fixação de preços, a publicidade, e as classificações e interações. Além disso, transparência seria a base para a construção de processos de diálogo social, resguardando-se o direito ao segredo industrial.

Nessa linha, adverte-se para a necessidade de se assegurar a explicabilidade das decisões algorítmicas, bem como o direito à revisão por pessoa natural, conforme prevê o artigo 22º, nº 1, do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Outro direito assegurado é o da portabilidade dos dados, entre plataformas, conforme previsto nos artigos 20º e 88º do RGPD,

sobretudo, em relação aos dados de classificação e avaliação dos trabalhadores.

Outra preocupação ressaltada refere-se a práticas de "gamificação", tais como pagamento de prêmios por desempenho ou mesmo punições que afetem a atribuição do trabalho, que possam induzir comportamentos de risco ou prejuízos à saúde, inclusive, mental. A esse respeito, as considerações estão em linha com uma Resolução aprovada em janeiro de 2021, que prevê o "[direito a](#)

[desligar](#)" como uma condição de trabalho, salientando que a conectividade constante pode afetar negativamente os direitos fundamentais dos trabalhadores, o equilíbrio entre a sua vida privada e a sua vida profissional, bem como a sua saúde e bem-estar físicos e mentais.

O documento também defende que o tempo de espera e a disponibilidade na plataforma ("período logado") sejam considerados tempo de trabalho.

Características do gerenciamento algorítmico segundo Möhlmann e Zalmanson²

A partir de um estudo de caso sobre o modelo predominante entre os aplicativos de transporte, MÖHLMANN e ZALMANSON (2017) elencam cinco características que se destacam no gerenciamento do trabalho por meio de algoritmos:

- a) Rastreamento constante do comportamento do trabalhador
- b) Avaliação constante do desempenho dos trabalhadores
- c) Decisões automatizadas
- d) Ausência de interação humana
- e) Pouca transparência

Essas características, bem como outros tópicos sobre gerenciamento algorítmico e dados dos trabalhadores da *gig economy* são analisados com maior profundidade no [Briefing Temático #9](#), produzido pelo CEPI.

AMBIENTE DE INOVAÇÃO DIGITAL

A Resolução reconhece que existem diferentes modelos de negócio no ecossistema da *gig economy*, que varia conforme o espaço de execução das atividades (i.e., local ou virtual), que podem exigir diferentes níveis de competências e habilidades, com remuneração por tarefa ou por hora etc. Essa diversidade e suas

nuances foram analisadas no *Position Paper* publicado pelo CEPI.

Chama também a atenção para o fato de que as pequenas e médias empresas representam cerca de 99% das empresas do bloco, e que há a necessidade de desenvolvimento de melhores condições de concorrência, de modo a

² Vide MÖHLMANN, Mareike, e ZALMANSON, Lior. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. In International Conference on Information Systems. Seoul: december 2017, 10-13. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy. Acesso em: set. 2021.

diminuir as barreiras de entrada no mercado europeu e a fomentar um ambiente que possibilite o crescimento da economia digital. Nesse sentido, salienta que qualquer regulação nacional deve levar em conta as diferenças existentes entre plataformas, assim como ser adequada ao dinamismo da transformação digital.

A Resolução sobre o trabalho em plataformas corre em paralelo com a proposta de uma

[nova Lei dos Mercados Digitais](#). Dentre as alterações propostas, prevê-se acesso aos dados das principais plataformas, a fim de que possam analisar o seu funcionamento.

Por fim, o documento postula pela elaboração de uma diretriz regional, que uniformize o tratamento da matéria, assegurando maior segurança jurídica aos atores e gerando melhores condições de trabalho e acesso à proteção social dos trabalhadores.

Dialogando com o mapa de problemas da *gig economy*...

No *Policy Paper* produzido pelo CEPI, foi elaborado um mapa de problemas, com o objetivo de identificar quais são os desafios centrais relacionados ao trabalho na *gig economy*. Como a Resolução possui caráter recomendatório e, de certo modo, também se propõe a mapear problemas e desafios da *gig economy*, vale traçar alguns comentários, ainda que de maneira não exaustiva, a fim de comparar os achados do *Policy Paper* com o conteúdo da Resolução.

Ambos os documentos reconhecem que a pandemia de Covid-19 desempenhou um papel central no desenvolvimento da *gig economy*, ressaltando a importância de questões como condições de trabalho, saúde, segurança e proteção social dos trabalhadores desse setor. Além disso, os dois reforçam a heterogeneidade da *gig economy* e o desafio central para a definição de um vínculo jurídico entre trabalhadores e plataformas, colocando o diálogo social como um instrumento que pode facilitar a negociação por melhores condições de trabalho e a garantia de direitos.

Outros pontos de contato se formam em torno da transparência e governança algorítmica, nos quais é destacada a assimetria informacional entre trabalhadores e plataformas e a importância da proteção de dados e da transparência nas diversas facetas do gerenciamento algorítmico do trabalho. Ademais, é demonstrada preocupação com as diversas formas de discriminação que podem ocorrer na *gig economy*, incluindo a necessidade de inclusão digital de parte da população.

Alguns pontos trazidos pela resolução não foram expressamente mapeados pelo *Policy Paper*. Nesse sentido, a Resolução salienta a relevância de trabalhadores da *gig economy* possuírem a portabilidade de suas avaliações, *feedbacks* de clientes e treinamentos, visando facilitar o trânsito entre diferentes plataformas. A Resolução também enfatiza a necessidade de os estados-membros adaptarem seus currículos de formação e ensino, visando a desenvolvimento de novas competências voltadas ao mercado e trabalho digital

CONCLUSÕES

Em linhas gerais, a Resolução:

- Reconhece que o trabalho em plataformas digitais está presente em diversos setores da economia na União Europeia e tende a se expandir para novos setores, o que reforça a necessidade de respostas aos riscos de precarização do trabalho;
- Defende a elaboração de uma norma regional, que permita estabelecer direitos e condições mínimas de trabalho, uniformizando o tratamento da matéria e gerando segurança jurídica aos diferentes atores;
- Destaca a diversidade de modelos de negócios e formas de atuação das plataformas digitais descritas, que demandam soluções regulatórias adequadas à promoção da concorrência e ao desenvolvimento da inovação digital;
- Adota um caráter abrangente de regulação, sem se restringir a setores mais visíveis da gig economy (i.e., aplicativos de transporte e entrega), e buscando estabelecer critérios mínimos de regulação para uma multiplicidade de trabalhadores que podem exercer as mais diversas atividades em plataformas digitais;
- Defende a presunção relativa de vínculo trabalhista, juntamente com a inversão do ônus da prova, de modo que caiba à parte empregadora comprovar que não se aplica a relação de emprego (a exemplo do modelo adotado pela Espanha com a *Ley Rider*);
- Defende a adoção de mecanismos de seguridade social que protejam os trabalhadores, independentemente da natureza jurídica do vínculo com as plataformas digitais;
- Destaca a importância da representação e negociação coletiva dos trabalhadores, dentro de uma lógica de diálogo social, para que esses possam negociar direitos e melhores condições de trabalho junto às plataformas digitais;
- Defende a adoção de direitos básicos, considerando as especificidades do trabalho em plataformas digitais, tais como o direito de desligar e o de recusar tarefas, sem que isso implique em penalizações;
- Enfatiza a adoção de parâmetros éticos e transparentes na regulação do gerenciamento algorítmico, em linha com os princípios e direitos previstos no GDPR;
- Destaca a necessidade de se pensar em novas habilidades e competência para o trabalho digital, com vistas ao desenvolvimento de carreira e aumento da empregabilidade.

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO



Apoio



EQUIPE

Coordenação Geral

Alexandre Pacheco da Silva
Marina Feferbaum

Líder de pesquisa

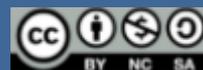
Ana Paula Camelo

Co-líder de pesquisa

Guilherme Forma Klafke

Pesquisadores(as)

Ana Carolina Rodrigues Dias Silveira
Arthur Cassemiro Bispo
Bruno Ett Bícigo
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino
Olívia Q. Figueiredo Pasqualetto



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons CC BY Atribuição 4.0 Internacional.

COMO CITAR ESTE TRABALHO

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Nota técnica à Resolução Europeia sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas*, versão 01. São Paulo: FGV Direito SP, 11 de novembro de 2021.