

## GIG ECONOMY E A REGULAÇÃO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESUMO: O presente artigo versa sobre a necessidade de regular as novas relações de trabalho que emergiram com a *gig economy*, sob o ponto de vista de que as regulações existentes no Brasil ainda não são suficientes para abarcar as nuances do trabalho intermediado por plataformas eletrônicas e para classificar estes trabalhadores adequadamente. Além disso, o artigo demonstra que o Direito do Trabalho possui um desafio: regular essas novas relações de trabalho de maneira que o modelo de negócio da *gig economy* não seja prejudicado, mas que direitos e garantias básicas sejam conferidas aos trabalhadores.

ABSTRACT: This article tackles the need to regulate the new labor relations that have emerged with the gig economy, from the point of view that the existing regulations in Brazil are not yet sufficient to cover the faces of work intermediated by electronic platforms and to classify these workers properly. In addition, the article demonstrates that Labor Law has a challenge: to regulate these new labor relations so that the business model of the gig economy dont be in jeopardy, and the basic rights and guarantees are given to workers.

## 1. INTRODUÇÃO

A *gig economy*, muitas vezes denominada como capitalismo de plataforma, economia de bico, *sharing economy* e economia de compartilhamento, surge em um contexto de inovações tecnológicas e impacta diretamente nas relações de consumo e, especialmente, de trabalho. Isso porque ela possibilita que, por meio de plataformas tecnológicas, os consumidores tenham acesso aos serviços por demanda de forma rápida, em que se verifica a redução dos custos de transação na maioria dos casos.

A economia “*gig*” possui duas principais formas de trabalho: o *crowdwork*, que envolve a realização de atividades por meio de plataformas on-line, e o trabalho *on-demand* por meio de aplicativos, que se refere a execução de trabalhos tradicionais ou administrativos, demandados em aplicativos gerenciados por empresas.

Esse fenômeno tem se expandido de forma rápida pelo mundo todo, assim como no Brasil. Estima-se que até o primeiro trimestre de 2019 um total de 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam com as plataformas digitais, número que representava 17% dos 23,8 milhões de trabalhadores autônomos do país<sup>1</sup>.

Essas novas formas de trabalho viabilizadas pelo uso das plataformas digitais são acompanhadas por uma flexibilização do trabalho, que é prestado de modo temporário e sob demanda e, em alguns casos, o trabalho é prestado remotamente ou por meio dos aplicativos digitais.

Esses trabalhadores são categorizados pelas plataformas como autônomos, o que afasta qualquer direito de recebimento de benefícios trabalhistas, deixando-os desguarnecidos.

As características do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* demonstram que a classificação dos trabalhadores como autônomos não é suficiente para abarcar algumas situações que ocorrem nessas formas de trabalho.

Em oposição a essa classificação, encontra-se o empregado formal. No entanto, a classificação do trabalhador como empregado subordinado também não oferece respostas

---

<sup>1</sup> EXAME. Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. Exame, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 30 out. 2020.

adequadas para essas novas relações de trabalho. Além disso, essa classificação pode onerar demasiadamente as plataformas digitais, desestimulando o modelo de negócio.

Esse conflito demonstra que a legislação existente no Brasil é insuficiente para regular as relações de trabalho na *gig economy*. Além disso, não prevê normas para as plataformas digitais no que diz respeito à transparência, sistemas de avaliações, tempo de trabalho e assimetria de informações.

Sendo assim, exige-se uma resposta do Direito do Trabalho que seja capaz de equilibrar a necessidade de fornecer proteção social a um número crescente de trabalhadores adeptos ao novo modelo de trabalho viabilizado pela economia “*gig*”, sem que isso cause prejuízos para as plataformas tecnológicas.

## 2. O TRABALHO NA GIG ECONOMY

No Brasil, o trabalhador pode ser classificado como autônomo ou empregado. A relação empregatícia é definida pela combinação dos art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dos quais é possível extrair que o vínculo empregatício, no ordenamento jurídico brasileiro, é formado pela existência de cinco elementos fato-jurídicos, que são eles: trabalho prestado por pessoa física; de forma não eventual; com pessoalidade; subordinação; e onerosidade.

No entanto, a subordinação é o elemento mais importante para a caracterização do vínculo empregatício<sup>2</sup>. É possível a caracterização de trabalho autônomo com a presença de outros elementos fato-jurídicos, como a pessoalidade e a onerosidade. No entanto, a presença da subordinação afasta qualquer possibilidade de a relação de trabalho ser enquadrada como autônoma.<sup>3</sup>

A subordinação pode ser conceituada como uma “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p. 348.

<sup>3</sup> KALIL, Renan Bernadi. Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: Crowdfwork e Trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo: 2019.

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. op. cit., p. 349

Em oposição à subordinação e, conseqüentemente, à relação de emprego, está a autonomia. O trabalho autônomo, por sua vez, é regulado pelo Código Civil, nos arts. 593 a 609.

O art. 593 dispõe que que “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo”. Ou seja, trabalho autônomo, de acordo com o Código Civil, é tudo que não for relação de emprego ou forma de trabalho regulada por legislação especial<sup>5</sup>.

O trabalhador autônomo é aquele que estabelece as próprias condições de trabalho e, por conta própria, realiza e assume os riscos da atividade<sup>6</sup>.

No entanto, com o surgimento da *gig economy*, que possibilitou a existência de novos modelos de trabalho, intermediados por plataformas digitais, emergiu a discussão de que a classificação dos trabalhadores como empregados ou autônomos é suficiente para caracterizar essas novas relações de trabalho.

A expressão “*gig economy*” refere-se à um microsistema de negócios caracterizados, na maioria dos casos, pela celebração de contratos temporários, no qual são utilizadas plataformas online para a negociação da prestação de serviço a ser realizada em favor do contratante.

De acordo com o *Cambridge Dictionary* o termo “*gig economy*” refere-se a “uma maneira de trabalho baseada em pessoas tendo trabalhos temporários ou realizando partes específicas de um trabalho, cada um pago separadamente, em vez de trabalhar para um empregador”<sup>7</sup>

Valerio de Stefano divide a *gig economy* em dois fenômenos: o *crowdwork* e o *work-on-demand*.<sup>8</sup>

O *crowdwork* refere-se à realização de atividades previamente ordenadas, realizadas remotamente, por meio de plataformas digitais, que conectam organizações, empresas e indivíduos, permitindo a aproximação entre clientes e trabalhadores. As atividades realizadas em plataformas de *crowdwork*, na maioria das vezes, se tratam de micro tarefas, fragmentadas, monótonas e que não exigem um tipo de conhecimento específico, mas que não são possíveis de

---

<sup>5</sup> KALIL, Renan Bernadi. op. cit., p. 230.

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> De acordo com o original: “Gig economy: a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer” (Cambridge Dictionary. Disponível em: < <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy>> Acesso em 20 out. 2020).

<sup>8</sup> DE STEFANO, Valerio. Therise ofthe "just-in-time workforce": on-demandwork, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of work and employment series n°. 71. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: [https://www.onlabor.org/wp-content/uploads/2016/05/wcms\\_443267.pdf](https://www.onlabor.org/wp-content/uploads/2016/05/wcms_443267.pdf). Acesso em: 30 out. 2020.

serem realizadas por inteligência artificial, como a valorização de emoções humanas e o preenchimento de pesquisas. No entanto, trabalhos maiores e mais específicos e complexos também podem ser realizados, como, por exemplo a criação de logomarcas e o desenvolvimento de campanhas de marketing<sup>9</sup>. A plataforma de *crowdwork* mais usada e conhecida é o Amazon Mechanical Turk (MTurk).

O *work on-demand* – ou trabalho sob demanda por meio de aplicativos – corresponde a realização de trabalhos tradicionais, como transporte, limpeza e serviços administrativos, que são oferecidos por meio de aplicativos, por empresas que intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade do trabalho e na seleção e gestão dos trabalhadores<sup>10</sup>. Um dos maiores exemplos de *work on-demand* é, sem dúvida, a plataforma da Uber Technologies Inc. Startup.

Em síntese, as plataformas digitais da *gig economy* conectam oferta e demanda, gerando a necessidade da prestação de um serviço e, para isso, utilizam a mão de obra de um trabalhador.

As plataformas digitais, em sua grande maioria, classificam os trabalhadores como independentes, ou seja, autônomos, salientando que as atividades são realizadas de acordo com a conveniência do prestador de serviço. Os trabalhadores são livres para fixarem os seus horários e, além disso, assumem o risco da atividade.

No entanto, alguns autores identificam a existência de elementos da relação de trabalho que caracterizam o vínculo empregatício. De acordo com Rodrigo Lacerda Carelli, a subordinação em relação a plataforma pode ser caracterizada pelo controle através de sanções e premiações, onde o trabalhador é premiado por seguir as recomendações do algoritmo, ao passo que a inobservância das recomendações pode leva-los à punição e mesmo exclusão da plataforma<sup>11</sup>.

Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa relatam a existência de uma subordinação por algoritmo, que é capaz de direcionar a atividades dos trabalhadores, por meio das informações que lhes são apresentadas<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> DE STEFANO, Valerio. op. cit., p. 2.

<sup>10</sup> Ibidem

<sup>11</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 141.

<sup>12</sup> REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 164.

Sendo assim, se presente a subordinação, a relação entre a plataforma e o trabalhador deve ser caracterizada como empregatícia. A caracterização dos trabalhadores como empregados resultaria no dever das plataformas digitais de arcarem com todos os direitos trabalhistas, o que poderia prejudicar a forma de funcionamento das plataformas, além de gerar prejuízos financeiros. Ademais, os trabalhadores perderiam o direito de exercer as atividades de forma flexível, pois, diante disso, as plataformas poderiam estabelecer horários de trabalho.

Ocorre que a classificação dos trabalhadores como autônomos impede que qualquer direito trabalhista seja auferido, o que coloca o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade.

Outra questão que se levanta é a precarização das novas relações de trabalho. Paul Langley e Andrew Leyshon afirmam que esse novo modelo de negócios possibilita o surgimento de relações de trabalho precárias, pois os contratos celebrados entre as plataformas e os prestadores de serviço são caracterizados por serem de curto prazo e não são acompanhados por benefícios trabalhistas<sup>13</sup>. Ademais, as características que tornam um trabalho precário estão presentes nas relações de trabalho com as plataformas digitais, quais sejam: a baixa remuneração; ausência de certeza sobre a continuidade do trabalho; impossibilidade de manifestação sobre as condições de trabalho; e ausência de regulação do trabalho que ampare o trabalhador<sup>14</sup>.

Assim, exige-se uma resposta do Direito do Trabalho para as questões que surgem em razão das novas relações de trabalho inseridas na *gig economy*. O Direito do Trabalho tem como um dos seus princípios fundamentais a proteção ao trabalhador, além de ser um instrumento de justiça social, que contribui para a implantação de níveis razoáveis de distribuição de renda e de bem estar através da participação das pessoas na vida econômica que ocorre a partir do trabalho<sup>15</sup>.

No entanto, a resposta para essas questões não cabe apenas ao Direito do Trabalho, mas ao Direito como um todo, pois elas são capazes de impactar, além dos trabalhadores, as empresas e os consumidores.

---

<sup>13</sup> LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. Finance and Society, 2016, p. 15-16.

<sup>14</sup> RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Eds.). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. Geneva: International Labour Office, 1989, p. 3

<sup>15</sup> DELGALDO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 17-21.

Sendo assim, o Direito tem um desafio - regular as relações de trabalho inseridas na *gig economy* de forma a proteger o trabalhador, sem prejudicar ou desestimular o modelo de negócio das plataformas digitais.

### 3. REGULAÇÃO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O surgimento de novas formas de trabalho na *gig economy*, a dicotomia entre empregados e autônomos e a precariedade dos trabalhadores fez emergir o debate a nível global sobre a necessidade de novas regulações do mercado de trabalho.

Um dos problemas que se enfrenta na *gig economy* é a classificação dos trabalhadores, pois ao mesmo tempo em que não há vínculo empregatício, também não se verifica, em algumas situações, o trabalho autônomo. Ocorre que esse limbo jurídico entre a classificação do trabalhador como empregado ou como autônomo pode ocasionar uma judicialização excessiva por parte dos trabalhadores questionando a natureza jurídica das relações de trabalho com plataformas digitais.

Sendo assim, alguns autores, na tentativa de conciliar o modelo de negócio da *gig economy* com a proteção dos trabalhadores, propõem algumas formas de regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*.

Uma das propostas é a criação de uma categoria intermediária, híbrida, com base na justificativa de que os trabalhadores inseridos na *gig economy* não são verdadeiros trabalhadores autônomos, com capacidade de negociação com seus empregadores, mas também não se classificam como funcionários. No entanto, classificar esses trabalhadores como empregados poderia significar uma ameaça ao surgimento do trabalho intermediado por plataformas digitais, mas classificá-los como autônomos poderia privá-los de quaisquer benefícios ou proteção social<sup>16</sup>.

Sendo assim, o “trabalhador independente” (*independent worker*) possuiria características que o colocaria em uma posição entre o trabalhador autônomo e o empregado. Os benefícios e proteções conferidas a esses trabalhadores, bem como a sua identificação, são guiados por três princípios: a incomensurabilidade das horas de trabalho, neutralidade e eficiência<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. A critical examination of a third employment category for on-demand work (in comparative perspective). In: DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John; FINCK, Michèle. (Eds.). The Cambridge handbook of law and regulation of the sharing economy. New York: Cambridge University Press, 2018.

<sup>17</sup> HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015, p. 6-9. Disponível em:

O primeiro princípio se refere a impossibilidade de mensurar as horas trabalhadas para uma plataforma digital especificamente, tendo em vista que o trabalhador pode estar conectado a mais de uma plataforma ou, simplesmente, aguardando por uma demanda em sua residência. Sendo assim, não seria possível oferecer ao trabalhador independente benefícios relacionados a hora de trabalho, como horas extras e um salário mínimo<sup>18</sup>.

O segundo princípio orienta que a classificação do trabalhador como independente não deve ser utilizada para desvirtuar as relações de trabalho e propiciar vantagens indevidas para as empresas à custa da sonegação de direitos trabalhistas<sup>19</sup>.

De acordo com o terceiro princípio, o contrato de trabalho independente deverá proporcionar maior segurança jurídica e a classificação correta do trabalhador, permitindo que os envolvidos maximizem os ganhos<sup>20</sup>.

Em vista desses princípios, a reforma legal para a criação dessa nova categoria deve levar em consideração cinco questões principais: a liberdade de organização coletiva entre os trabalhadores independentes; a capacidade das plataformas de se unirem para administrarem conjuntamente certos benefícios para os trabalhadores; proteção de direitos civis, em que se estenderia aos trabalhadores independentes proteções antidiscriminatórias; a retenção, por parte das plataformas, de valores relativos ao imposto de renda e ao seguro social, a fim de desonerar o trabalhador desse encargo; e a previsão de um seguro por acidente de trabalho<sup>21</sup>.

Há posicionamento que defende que essas novas relações de trabalho sejam reguladas por uma legislação específica, que deve abranger os seguintes aspectos: as plataformas devem estabelecer apenas instruções necessárias, pois, caso seja emitida instruções específicas, direcionando sobre a forma de execução da atividade, haveria a necessidade de aplicação das normas de trabalho tradicionais, pois isso pode caracterizar subordinação; Os trabalhadores devem possuir a liberdade de estabelecer os seus horários de trabalho, no entanto, os empregadores devem estabelecer um número máximo de horas de trabalho por semana, bem como a legislação deve estabelecer um número um número global de horas de trabalho; a regulamentação deve resguardar a liberdade do trabalhador de prestar serviço para mais de uma plataforma; as plataformas não

---

[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf) . Acesso em 25 out. 2020.

<sup>18</sup> Id. Ibid., p.13.

<sup>19</sup> Id. Ibid., p.13-14.

<sup>20</sup> Id. Ibid., p.14.

<sup>21</sup>Id. Ibid., p. 15-20.



devem ser responsabilizadas pelos danos causados aos clientes; em relação a remuneração, o trabalhador deve receber um salário mínimo pelo tempo gasto na prestação de serviço para os clientes da plataforma e o tempo que o trabalhador estiver improdutivo, esperando pela demanda, também deverá ser remunerado, mas o valor deverá ser fixado por meio de negociação coletiva; em relação ao reembolso de despesas, somente os custos necessários para a realização do trabalho deverão ser reembolsados pelas plataformas, os custos fixos serão suportados pelo trabalhador; por fim, a regulamentação deve prever que as normas de Direito do Trabalho serão aplicadas subsidiariamente em caso de lacunas.<sup>22</sup>

Outro ponto que se defende é a definição das novas relações de trabalho a partir do conceito de dependência econômica, que significa, de acordo com Murilo Carvalho “a situação do trabalhador que tem na remuneração recebida a condição de sobrevivência. Isto é, (...) quando o trabalhador, em troca da prestação de serviços, obtém remuneração que lhe permita o seu sustento e de sua família”<sup>23</sup>.

De acordo com a autora Eliete Tavelli Alves, em situações em que a subordinação jurídica é insuficiente para qualificar as relações de trabalho, a dependência econômica pode ser um caminho, a fim de conferir ao trabalhador, que possui a vontade limitada e viciada diante do poder econômico do empregador, uma certa proteção jurídica<sup>24</sup>. Ocorre que a identificação da dependência econômica teria como finalidade reconhecer a relação de emprego, sob a justificativa de que a subordinação jurídica não é suficiente para tal.

Independente de como se dê a regulação do trabalho sob demanda e do *crowdwork*, há algumas situações que precisam ser protegidas a partir da definição de padrões mínimos para o tratamento justo dos trabalhadores pelas plataformas e dos direitos e garantias dos trabalhadores, pois existem proteções que devem ser fornecidas independentemente da existência de relação de emprego ou não.

---

<sup>22</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. The “gig economy”: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *European review of labour and research*, 2017, p. 9-10. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2960220>. Acesso em 25 out. 2020.

<sup>23</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho. *Revista do TST*, v. 79, n. 3, p. 203, Jul./Set. 2013.

<sup>24</sup> ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do trabalho: Algumas reflexões. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais). Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, 2018, p. 39.

Uma dessas garantias é a transparência das plataformas digitais em suas decisões, como por exemplo na desativação de perfis, nas alterações dos termos e condições de uso e na forma em que se dá o pagamento dos trabalhadores, a fim de se evitar injustiças.<sup>25</sup>

Algumas plataformas que adotam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, como a Uber, podem desativar a conta dos trabalhadores caso eles possuam uma média de avaliação inferior a estabelecida. No entanto, na maioria dos casos, as avaliações por parte dos consumidores não são justificadas e o trabalhador é desativado sem qualquer direito de defesa.

Sendo assim, para se afastar qualquer arbitrariedade, as plataformas devem exigir uma breve justificativa das avaliações que possam impactar negativamente os trabalhadores. Além disso, os trabalhadores devem ter o direito de questionarem as decisões das empresas, bem como as avaliações, que acreditarem ser injustas, incoerentes ou fraudulentas<sup>26</sup>.

Outro aspecto que pode ser regulado a fim de beneficiar os trabalhadores é a portabilidade das avaliações de uma plataforma para a outra, pois as notas e comentários dos consumidores demonstram o grau de credibilidade e profissionalismo do trabalhador<sup>27</sup>.

No Brasil, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) determina que toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais (art. 17) e possui o direito de obter do controlador, a qualquer momento e mediante requisição, a portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa (art. 18, V).

O sistema de remuneração também deve ser transparente. As plataformas devem divulgar fatores que influenciam na definição do valor dos serviços solicitados; o valor estimado de um determinado serviço, bem como o tempo médio para a sua execução; e padrões de demanda em relação ao tempo e espaço. Isso possibilitará ao trabalhador maior liberdade para definir se realizará ou não determinada atividade e de organizar os seus horários de trabalho de acordo com as demandas dos clientes.<sup>28</sup>

Em situações em que o trabalhador é pago após a entrega de um bem ou serviço, as plataformas permitem, em alguns casos, o não pagamento das atividades realizadas. Em relação a isso, dois pontos devem ser levados em consideração: O primeiro deles é que a indicação de

---

<sup>25</sup> DE STEFANO, Valerio. op. cit., p. 22.

<sup>26</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. 2017. Disponível em: <http://www.pagina99.it/2017/05/29/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy>. Acesso em 20 out. 2017.

<sup>27</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. op. cit.

<sup>28</sup> KALIL, Renan Bernardi. op. cit. p. 262.

quantas vezes um pagamento não foi feito não deve ser utilizado para definir a qualidade e o profissionalismo de um trabalhador, no entanto, as taxas de inadimplência dos consumidores devem ser visíveis aos trabalhadores<sup>29</sup>.

Em relação a proteção da remuneração do trabalhador, esta poderia se dar através da fixação de um salário mínimo por hora de trabalho ou por atividade realizadas. Isso limitaria a desigualdade salarial e possibilitaria que o trabalhador tivesse maior segurança e pudesse descartar os baixos salários exploradores<sup>30</sup>.

Sobre a jornada de trabalho, deve-se estabelecer medidas a fim de evitar que o trabalhador desempenhe longas jornadas de trabalho para auferir uma remuneração mínima. A flexibilidade de se trabalhar a qualquer momento, sem interrupções, não deve ser justificativa para longas jornadas de trabalho.

A plataforma Uber, por exemplo, estabeleceu, nos Estados Unidos e na África, que o motorista deverá ficar 6 horas desconectado após 12 horas de trabalho<sup>31</sup>. Além das plataformas, as legislações também podem estabelecer normas para regular a jornada de trabalho, como é o exemplo da Lei Portuguesa nº 45/2018, que estabeleceu que os motoristas que prestam serviço para plataformas eletrônicas não podem operar por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas, independentemente do número de plataformas nas quais prestem serviço<sup>32</sup>.

Cabe ressaltar que, em razão da flexibilidade dos trabalhadores, as plataformas não poderão exigir exclusividade na prestação de serviço<sup>33</sup>.

Uma das questões centrais levantada pelo surgimento do trabalho de plataforma e, talvez, a mais desafiadora é como conferir proteções sociais a esses trabalhadores.

---

<sup>29</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, 2017. The Social Protection of Workers in the Platform Economy. European Parliament, Brussels, 2017, p. 107. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf). Acesso em: 03 de nov. 2020.

<sup>30</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, 2020. The platform economy and precarious work. Luxembourg, 2020, p. 77. Disponível em:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf). Acesso em: 03 de nov. 2020.

<sup>31</sup> UBER. Another step to prevent drowsy driving; Id. Introducing a new feature: driving hours limit. Disponível em: <https://www.uber.com/en-ZA/blog/driving-hours-limit/>. Acesso em: 05 nov. 2020.

<sup>32</sup> Art. 13, da Lei nº 45/2018.

<sup>33</sup> DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. op. cit.

A dificuldade surge porque os esquemas de proteção social se baseiam na situação de emprego do trabalhador e os trabalhadores de plataforma são categorizados como trabalhadores independentes ou autônomos.

A recomendação do Conselho da União Europeia estabeleceu padrões mínimos para a cobertura, adequação e transparência de alguns ramos da proteção social. De acordo com a recomendação, trabalhadores independentes também devem ter acesso às prestações por desemprego; doença; maternidade e paternidade; invalidez; velhice; e por acidentes de trabalho e doenças profissionais<sup>34</sup>. No entanto, a recomendação é considerada ainda como um instrumento suave, com poucos impactos no que se refere ao avanço dos direitos de proteção social dos trabalhadores inseridos na “*gig economy*”<sup>35</sup>.

Uma possível solução para que os trabalhadores da plataforma de *gig economy* tenham acesso à alguma proteção social seria a implementação de benefícios portáteis<sup>36</sup>.

De acordo com o Instituto Aspen, esses benefícios são portáteis, rateados e universais. Portáteis, pois são vinculados ao indivíduo e não ao empregador e, sendo assim, podem ser transferidos de um emprego para o outro. São rateados, pois referem-se ao trabalho executado e podem ser financiados por diferentes fontes. Universais, pois, independente do regime de trabalho, são acessíveis a todos os trabalhadores<sup>37</sup>.

Os benefícios portáteis poderiam ser administrados a partir de um programa governamental ou até mesmo por administradores terceirizados<sup>38</sup>.

Seriam pagos, exclusivamente ou de forma compartilhada, pelas próprias plataformas de *gig economy*, através de um fundo individual do trabalhador; pelos consumidores, através de uma taxa específica cobrada por transação; pelos próprios trabalhadores, que podem fazer contribuições e ter deduzida uma taxa de cada valor recebido pelas atividades realizadas. Além disso, poderia ser

---

<sup>34</sup> COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed (2019/C 387/01). 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019H1115%2801%29>. Acesso em 05 nov. 2020.

<sup>35</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, 2020. op. cit., p. 56.

<sup>36</sup> PALAGASHVILI, Liya. Barriers to Portable Benefits Solutions for Gig Economy Workers. The Center for Growth and Opportunity at Utah University, 2020. Disponível em: <https://www.thecgo.org/research/barriers-to-portable-benefits-solutions-for-gig-economy-workers/#removing-barriers-and-moving-toward-greater-portability>. Acesso em: 05 nov. 2020.

<sup>37</sup> FOSTER, Natalie; NELSON, Greg; REDER, Libby, Portable Benefits Resource Guide. Washington, DC: Aspen Institute Future of Work Initiative. July 2016, p. 11-12. Disponível em: [https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/2016/07/resource\\_guide\\_final8-1.pdf?\\_ga=2.210885141.1077718724.1604986613-196162648.1604846298](https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/2016/07/resource_guide_final8-1.pdf?_ga=2.210885141.1077718724.1604986613-196162648.1604846298). Acesso em: 05 nov. 2020.

<sup>38</sup> Id. Ibid., 13-14.

adicionada uma taxa a certos tipos de produtos e serviços fornecidos pelas plataformas digitais e a receita arrecadada seria destinada a um fundo de benefícios portáteis para os contratantes independentes<sup>39</sup>.

Um dos maiores obstáculos para a implementação dos benefícios portáteis é que o fato de as plataformas fornecerem qualquer tipo de benefício aos trabalhadores pode caracterizar a existência de um vínculo empregatício, acarretando na necessidade da reclassificação dos trabalhadores como empregados, o que geraria o dever das plataformas de arcarem com todos os direitos trabalhistas. Fato que poderia mudar o modelo de negócio ou torná-lo financeiramente inviável<sup>40</sup>.

Sendo assim, a classificação adequada dos trabalhadores de plataformas digitais e a regulação do trabalho na *gig economy* são necessárias para que trabalhadores e empresas possam ter maior segurança, a fim de que direitos sejam garantidos, mas inovações também possam ocorrer.

#### 4. A REGULAÇÃO DO TRABALHO NA GIG ECONOMY NO BRASIL

Há quem defenda que o contrato de trabalho intermitente abarca os trabalhadores da *gig economy*, sob a justificativa de que esse contrato abarca as peculiaridades da relação de trabalho com as plataformas digitais, como por exemplo a exigência da não continuidade da relação de trabalho<sup>41</sup>.

O art. 443 da CLT estabelece que o contrato intermitente se trata de um contrato individual, que possui características de contrato de trabalho – sinalagmático, sucessivo, oneroso e com subordinação jurídica – ressaltando, contudo, a inexistência do requisito da continuidade ou habitualidade.

Dispõe o § 6º do art. 452-A da CLT, que ao final de cada período contratado, haverá o pagamento de quase todas as verbas laborais, quais sejam: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

---

<sup>39</sup> Id. *Ibid.*, p. 25-27.

<sup>40</sup> PALAGASHVILI, Liya. *op. cit.*

<sup>41</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego: Aplicabilidade da Legislação Trabalhista aos Vínculos de Trabalho da Nova Economia*. São Paulo: LTr, 2019, p. 118.

A exigência do art. 452-A, § 1º da CLT de que a empresa tenha que comunicar o trabalhador a respeito da jornada de trabalho com pelo menos três dias de antecedência é incompatível com o modelo de negócio em que a demanda surge em tempo real.

A plataforma digital de trabalho sob demanda por meio de aplicativos Ifood defende que uma alternativa para a garantia de direitos seria o cadastramento dos trabalhadores como microempreendedores individuais (MEIs), pois com isso, o trabalhador teria acesso a benefícios previdenciários.

O Microempreendedor Individual, de acordo com o § 1.º, do art. 18-A, da Lei Complementar nº 123/2006, é o empresário individual ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços, com limite máximo de faturamento de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), optante pelo Simples Nacional.

Possui acesso a benefícios como auxílio doença, aposentadoria por invalidez e por idade, auxílio reclusão, salário maternidade e pensão por morte para os dependentes. Não obstante, o MEI não tem direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e ao Seguro Desemprego, pois são direitos previstos para trabalhadores do regime celetista.

Tanto o contrato de trabalho intermitente quanto o MEI não resolvem o problema para a falta de tratamento legal no que se refere às peculiaridades das relações de trabalho com as plataformas digitais, principalmente em relação a necessidade de serem transparentes.

Sendo assim, no Brasil, nenhum modelo de regulação existente é suficiente para regular as novas relações de trabalho que surgiram com a Gig Economy e conferir ao trabalhador uma proteção adequada.

Em razão disso, alguns Projetos de Lei no Brasil surgem na tentativa de resolver esse problema. Um deles é o Projeto de Lei nº 3.748/20, da deputada federal Tabata Amaral (PDT-SP), no qual dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.

O projeto busca prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores por parte das plataformas digitais, destacando que as plataformas devem adotar medidas para evitar riscos inerentes à prestação de serviços e ser transparentes em relação à avaliação e ao descadastramento dos trabalhadores. Ademais, estabelece que o trabalhador possa ter acesso aos dados mantidos pelas plataformas e solicitar a revisão de decisões que possam afetar o seu trabalho.

O Projeto de Lei também prevê que a remuneração do trabalhador deve ser suficiente para assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da

categoria por hora, além de ser acrescida de 13º salário e férias proporcionais para os trabalhadores de plataformas de serviços sob demanda. Ainda propõe regras a respeito da licença maternidade, afastamento remunerado em caso de incapacidade temporária aos trabalhadores acidentados ou doentes e seguro desemprego.

De acordo com o projeto, buscou-se afastar qualquer tipo de burocratização que dificulte a relação de trabalho, e não restringir o regulamentação a determinado grupo de trabalhadores ou plataforma digital, fato benéfico, pois, muitos projetos de lei existentes sobre o assunto limitam a regulamentação a uma situação ou grupo específico, como por exemplo, o PL 4.172/2020<sup>42</sup> e o PL 1.665/2020<sup>43</sup>.

## 5. A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA GIG ECONOMY

A Recomendação 204 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) versa nos itens 31 a 33 que os Estados garantam aos trabalhadores informais o direito de livre associação, liberdade sindical e negociação coletiva e que as organizações de empregadores e trabalhadores formais estendam a possibilidade de filiação para os informais<sup>44</sup>.

Além disso, as Convenções 87<sup>45</sup> e 98<sup>46</sup> da OIT, que tratam, respectivamente, da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização e dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, não utilizam o termo “empregado” nos seus artigos, mas, sim, “trabalhadores”.

Diante disso, apesar de os trabalhadores da gig economy não se enquadrarem como empregados e, tampouco, não estarem vinculados a um empregador, não se deve afastá-los da proteção sindical.

---

<sup>42</sup> O Projeto de Lei dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias.

<sup>43</sup> O Projeto de Lei dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19).

<sup>44</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Normlex, Ginebra, 2015 Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO). Acesso em: 24 out. 2020.

<sup>45</sup> Ressalta-se que o art. 2º, estabelece que os direitos serão conferidos aos trabalhadores, sem qualquer distinção. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em: 05 nov. 2020.

<sup>46</sup> Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso em: 05 nov. 2020.

A negociação coletiva entre as plataformas digitais e os trabalhadores poderia ser extremamente benéfica, a ponto de estimular a definição de cláusulas obrigacionais, sociais e econômicas que visassem obtenção de condições de trabalho mais justas, em consonância com os interesses de ambas as partes.

No entanto, a proposta de garantir a esses trabalhadores o direito de organização sindical, considerando o atual sistema sindical brasileiro, parece ousada. Ademais, não se sabe se os sindicatos tradicionais conseguirão expandir as competências e se adaptarem a nova realidade.

## 6. CONCLUSÃO

A *gig economy* demonstra que a tecnologia e a inovação cada dia mais mudará as relações de consumo e também de trabalho. Além disso, ela evidencia que as regulações existentes são precárias para abarcar as novas possibilidades de prestação de serviço.

Impor que essas novas relações de trabalho sejam reguladas pelas normas de emprego tradicionais é uma ameaça à manutenção e evolução do trabalho intermediado pela Internet, com consequências adversas para a trabalhadores, consumidores, empresas e a economia.

No entanto, não adequar as regulações existentes para atender as exigências das novas relações de trabalho significa deixar os trabalhadores desamparados, sem qualquer proteção social. Sendo assim, o Direito, assim como o Direito do Trabalho, tem o desafio de se adequar a essa nova realidade, regular essa intersecção entre emprego e trabalho autônomo, que o trabalho na *gig economy* se encaixa.

Cabe esclarecer que, por mais que o trabalhador que presta serviços para plataformas eletrônicas seja estabelecido por uma nova categoria ou regulado por uma legislação específica, não se deve afastar a tutela do Direito do Trabalho. Além disso, pelo princípio da primazia da realidade, às relações de trabalho que possuem os elementos caracterizadores da relação de emprego o vínculo empregatício deverá ser reconhecido.

É claro que essa nova realidade de trabalho demanda a necessidade de muita investigação e análise, que só poderão avançar a partir de muitas discussões e negociações em que as partes estejam envolvidas e manifestem os seus interesses e vontades, a fim de que se alcance um consenso em que a dinâmica das relações na *gig economy* estejam de acordo com os direitos dos trabalhadores.



## REFERÊNCIAS

- ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e Uberização do trabalho: Algumas reflexões. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais). Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, 2018.
- BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig Economy e Contrato de Emprego: Aplicabilidade da Legislação Trabalhista aos Vínculos de Trabalho da Nova Economia. São Paulo: LTr, 2019..JFKL
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.
- CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. A critical examination of a third employment category for on-demand work (in comparative perspective). In: DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John; FINCK, Michèle. (Eds.). The Cambridge handbook of law and regulation of the sharing economy. New York: Cambridge University Press, 2018.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed (2019/C 387/01). 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019H1115%2801%29>. Acesso em 05 nov. 2020.
- DE STEFANO, Valerio. Therise ofthe "just-in-time workforce": on-demandwork, crowdwork, and laborprotection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of work and employment series n°. 71. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: [https://www.onlabor.org/wp-content/uploads/2016/05/wcms\\_443267.pdf](https://www.onlabor.org/wp-content/uploads/2016/05/wcms_443267.pdf). Acesso em: 30 out. 2020.
- DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. 2017. Disponível em: <http://www.pagina99.it/2017/05/29/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy>.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGALDO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.
- EUROPEAN PARLIAMENT, 2017. The Social Protection of Workers in the Platform Economy. European Parliament, Brussels, 2017, p. 107. Disponível em:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL\\_STU\(2017\)614184\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf). Acesso em: 03 de nov. 2020.

EUROPEAN PARLIAMENT, 2020. The platform economy and precarious work. Luxembourg, 2020, p. 77. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf). Acesso em: 03 de nov. 2020.

FOSTER, Natalie; NELSON, Greg; REDER, Libby, Portable Benefits Resource Guide. Washington, DC: Aspen Institute Future of Work Initiative. July 2016, p. 11-12. Disponível em: [https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/2016/07/resource\\_guide\\_final8-1.pdf?\\_ga=2.210885141.1077718724.1604986613-196162648.1604846298](https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/2016/07/resource_guide_final8-1.pdf?_ga=2.210885141.1077718724.1604986613-196162648.1604846298). Acesso em: 05 nov. 2020.

HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015, p. 6-9. Disponível em: [https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf). Acesso em 25 out. 2020.

KALIL, Renan Bernadi. Capitalismo de Plataforma e Direito do Trabalho: Crowdwork e Trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo: 2019.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. Finance and Society, 2016.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho. *Revista do TST*, v. 79, n. 3, p. 203, Jul./Set. 2013.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Normlex, Ginebra, 2015 Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO). Acesso em: 24 out. 2020.

PALAGASHVILI, Liya. Barriers to Portable Benefits Solutions for Gig Economy Workers. The Center for Growth and Opportunity at Utah University, 2020. Disponível em: <https://www.thecgo.org/research/barriers-to-portable-benefits-solutions-for-gig-economy-workers/#removing-barriers-and-moving-toward-greater-portability>. Acesso em: 05 nov. 2020.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Eds.). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. Geneva: International Labour Office, 1989.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. The “gig economy”: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *European review of labour and research*, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2960220>. Acesso em 25 out. 2020.