

I CONGRESSO INTERNACIONAL DA LAW ACADEMY – LABOUR 2030 – RETHINKING THE
FUTURE OF WORK

Porto, 13-14 de julho 2017

Track II: O trabalho em contexto de empreendedorismo tecnológico e start ups

Além da subordinação: os remédios de direito privado para os “trabalhadores digitais”

Gionata Cavallini, doutorando em direito do trabalho, Universidade de Milão

English abstract:

Private Law Protections for “Digital Workers” beyond Requalification – The paper aims to analyse the legal aspects of “digital work”, as including “work on demand via app” and “crowdwork”, from the particular perspective of non-employment law regulations and standards.

The breakout of digital work and the “commodification of labour” jeopardise, together with labour law standards, also the truly founding idea that *labour is not a commodity*. Nonetheless, the “challenge” of digital work may constitute an opportunity for further reflections on the development of protective schemes applicable to all human beings who work, regardless of the legal scheme under which they carry out their activities.

In this perspective, the paper aims to verify whether it is useful and possible to search for some protective provisions for digital workers outside the domain of statutory employment law. To this end, after a brief description of the phenomenon of “digital work” and a comparison between Anglo-American case law and the less open-minded perspective of Italian Law, the paper will try to find out whether it is possible to elaborate some protective schemes for digital workers through the recourse to contract law and self-employed work regulations. The paper will deal with some critical points (such as the possibility to refuse Amazon Mechanical Turkers’ work without payment, or to “dismiss” an Uber driver for low reputational rates), in order to verify whether outside labour law it is possible to find some protection for digital workers, and, in the affirmative, to what extent.

In the perspective of legislative intervention, the paper will focus on the Italian recent law on self-employed non-entrepreneurial work, on the bill so-called Sharing Economy Act and on some the new provisions of the French *Code du Travail*. The conclusion will stress out that even moving outside the domain of statutory employment law it is possible to provide “digital workers” with a certain degree of protection.

Sumário: 1. Introdução: o “trabalho digital” na economia das plataformas. – 2. As relações de trabalho na economia das plataformas. – 3. As perspetivas de resiliência do sistema, entre requalificação e remedios extra-laborais. – 4. Os “trabalhadores” digitais italianos na lente da jurisprudência do passado. – 5. Trabalhadores autónomos (infelizmente). – 6. Apenas um intermediário ou parte da relação de trabalho? – 7. Os direitos dos trabalhadores autónomos, as fontes regulativas e algumas consequências de direito privado. – 8. As perspetivas da intervenção legislativa. – 9. Uma consideração conclusiva.

1. Introdução: o “trabalho digital” na economia das plataformas

O presente contributo mira examinar os perfis jurídicos laborais das novas tipologias de trabalho emergidas no âmbito da assim chamada *gig-economy* (ou economia das plataformas). Companhias como Uber, Taskrabit, Deliveroo, Amazon Mechanical Turk, desenvolveram um modelo de *business* e de organização e gestão do trabalho que desafia a experiência juslaboralista, na medida em que introduz elementos de rotura com as noções tradicionais de trabalhador e empregador, sobre as quais foram construídas as garantias tradicionais do direito do trabalho. No entanto que as plataformas mantem um elevado nível de controlo sobre a execução da prestação de trabalho, o trabalhador encontra-se numa nova dimensão da flexibilidade espacial e/ou temporal que fica distante daquela situação de submissão à «autoridade e direção» do empregador em que versa o trabalhador subordinado individualizado pelas leis do trabalho vigentes.

As plataformas que “intermediam e/ou fornecem” prestações de trabalho poem interrogativos à perspectiva regulativa do direito di trabalho – embora que na área continental a jurisprudência dos tribunais das empresas antecipou a questão – bem como às disciplinas humanas e sociais, que dão conta duma nova narrativa do trabalho¹.

A *gig-economy* focaliza na dimensão laboral o mais amplo fenómeno da emersão, sob a etiqueta geral de *sharing-economy* (ou economia colaborativa), daqueles que a Comissão Europeia definiu «modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas»². Mesmo quando não envolve a intermediação e/ou o fornecimento de prestações de trabalho, a “economia colaborativa” suscita problemáticas jurídicas no tocante uma multiplicidade de disciplinas³: o direito da concorrência, o direito civil, o direito dos consumidores, o direito tributário.

Prescindindo da boa-fé dos atores económicos da *sharing / on demand economy*, as plataformas traíram conscientemente vantagem do fato de se encontrar num quadro regulativo caracterizado por uma elevada incerteza⁴, até num espaço vazio de direito.

Com referência às problemáticas laborais, a relevância dos valores protegidos pelo direito do trabalho rendeu improcrastinável una reflexão sore a tema do “trabalho digital” inclusivo do trabalho “on-demand-via-app” e do “crowdwork”, as duas categorias fundamentais identificadas pela doutrina⁵, as vezes indicadas com a mesma terminologia de “crowdwork”⁶.

Sintetizando, o primeiro consiste na mediação *online* de prestações de trabalho “tradicionais” – como serviços de transporte (Uber, Lyft), de entrega (Deliveroo, Foodora), ou assistência de vária natureza (Taskrabbit, Helpling) – num determinado âmbito territorial localmente definido (tendencialmente, o espaço urbano das grandes cidades), em favor duma clientela composta em prevalência de consumidores finais. O trabalhador tem as vezes a possibilidade de determinar livremente o preço da própria prestação, que noutros casos vem determinada pelos algoritmos da plataforma. Na execução da prestação o trabalhador encontra-se sujeito ao controlo da plataforma pelo menos de duas perspectivas diferentes: através das tecnologias GPS a plataforma pode em qualquer momento verificar a posição do trabalhador e os itinerários escolhidos⁷; através do sistema dos *feedbacks*⁸, o controlo sobre a qualidade das prestações vem delegado aos utentes, cujos juízos podem afetar pesadamente a posição do trabalhador frente à plataforma, até conduzindo à sua desativação.

Este último elemento dos mecanismos reputacionais representa também uma característica do “crowdwork”, que se diferencia principalmente do trabalho “on-demand-via-app” por se realizar numa mais

¹ Aa.Vv., *Digital Labour. Workers, Authors, Citizens, Ephemera, Theory & Politics in Organisation* 2010, vol. 10, n. 3/4; G. Danenduc – P. Vendramin, *Le travail dans l'économie digitale: continuités e ruptures*, WP ETUI, 2016.03, Bruxelles 2016, spec. 31 ss.; N. Heller, “Is the Gig Economy Working?”, *newyorker.com* 15.5.2017.

² COM (2016) 356 final, *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa*.

³ Em geral, G. Smorto, “Verso la disciplina giuridica della *sharing economy*”, *Mercato Concorrenza Regole* 2015, n. 2, 247.

⁴ A. Felstiner, “Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 2011, vol. 32, n. 1, 168.

⁵ P. Tullini, (Ed.), *Lavoro e Web*, Giappichelli, Torino, 2017 spec. 93 ss.; V. De Stefano, “The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig-Economy””, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 474; E. Dagnino, “Il lavoro nella *on-demand economy*: esigenze di tutela e prospettive regolatorie”, *Labour & Law Issues*, 2015, vol. 1, n. 2, 90.

⁶ J. Prassl – M. Risak, “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, 619; W. Däubler – T. Klebe, “Crowdwork: Datore di lavoro in fuga?”, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2016, vol. 151, 3, 471; L.A. Triguero Martinez, “La influencia del entorno *crowd* sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: *crowdworking* y *crowdworkers*”, *Labour & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, 82.

⁷ M.L. Birgillitto, “Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell’impresa Uber”, *Labour & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, 67 ss.

⁸ A. Ingraio, “La funzione dei sistemi di feedback nell’era della economia *on demand*: un problema di subordinazione?” (paper apresentado à 15th *International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi, Digital and Smart Work*, Modena, 20-21.3.2017, cortesia da Autora); A. Donini, “Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy”, *Labour & Law Issues*, 2017, vol. 3, n. 1, R-35; G. Pacella, “Il lavoro nella *gig economy* e le recensioni *on line*: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell’utenza?”, *Labour & Law Issues*, 2017, vol. 3, n. 1, R-1.

ampla dimensão global, que mobiliza uma mão-de-obra *virtual*⁹ localizada em qualquer lugar onde seja disponível uma conexão internet. No caso do “crowdwork”, cujo exemplo mais famoso é a plataforma Amazon Mechanical Turk (ou AMT)¹⁰, as atividades não são unicamente mediadas por trâmite da plataforma *online* mas são também executadas no espaço digital, tratando-se de *human intelligence tasks* que podem ser realizadas sem alguma relação físico-espacial com a organização produtiva da empresa *crowdsourcer*. Estas “tarefas de inteligência humana” podem ser extremamente básicas (reconhecer um rosto, transcrever um texto ou um áudio) bem como de elevado conteúdo profissional (uma tradução; o trabalho “criativo”, no campo da gráfica e do design¹¹). Diferentemente que no caso do trabalho “on-demand-via-app”, a clientela do “crowdwork” é composta também por empresas e entes públicos e privados (incluídos os entes de pesquisa universitária), assim que o “crowdsourcing” representa hoje a nova fronteira dum fenómeno – aquele das externalizações empresariais (*outsourcing*) – já bem conhecido ao direito do trabalho das últimas décadas¹². Característico do “crowdsourcing”, em fim, é o poder que os termos e condições de contrato atribuem ao cliente de recusar a atividade prestada pelo trabalhador, sem compenso, em base a um juízo substancialmente discricionário (AMT § 3: «se o cliente não fica razoavelmente satisfeito dos serviços, pode recusa-los»), o que consente ao *crowdsourcer* de escolher, entre diversos trabalhos, qual aceitar e pagar.

A atenção dos interpretes entorno a essas temáticas emergiu inicialmente na jurisprudência dos países da área da *common law*, e saiu recentemente, mas rapidamente, as atenções da comunidade juslaboralista a nível global, cúmplice o contencioso de direito concorrencial originado pelo caso Uber¹³.

No entretanto, tentava-se de conceber formas de representação sindical dos “trabalhadores digitais”, quer por parte dos interessados quer pelas organizações sindicais nacionais¹⁴; realizavam-se mecanismos de autotutela, desfrutando a tecnologia mesma como no caso do Turkoptikon¹⁵; verificaram-se episódios de mobilização dos trabalhadores “digitais”, como a protesta dos autistas de Uber nos EE.UU. e no Reino Unido, que acompanhou os procedimentos judiciais, e dos entregadores de Foodora em Itália.

2. As relações de trabalho na economia das plataformas

Embora que existam importantes diferenças entre as plataformas que oferecem serviços de “trabalho digital”¹⁶, o fato das plataformas ter construído modelos empresariais em que, aparentemente, não há lugar para a aplicação das regras do direito do trabalho, sugere uma abordagem unitária para alcançar o que foi definido um “desafio” para o direito do trabalho¹⁷.

Em fato, quer quando falamos das diferentes formas de trabalho “on-demand-via-app”, quer quando falamos do “crowdwork”, enfrentamos aquela commodificação do trabalho¹⁸ – intuitivamente incompatível com o princípio fundante da nossa matéria que *o trabalho não é uma mercadoria* – que foi bem compendiada nas palavras do CEO de Amazon, Jeff Bezos, que falou de «*humans-as-a-service*», ou naquelas do CEO da plataforma Crowdfunder, Lukas Biewald, que observou que se antes da internet era realmente difícil encontrar

⁹ E. Dagnino, “Il lavoro nella *on-demand economy*”, cit., 90.

¹⁰ B. Bergvall-Kåreborn – D. Howcroft, “Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour”, *New Technology, Work and Employment*, 2014, vol. 29, n. 3, 213.

¹¹ M. Silberman – L. Irani, “Stories We Tell About Labor: Turkopticon and the Trouble with “Design””, *Proceedings of Special Interest Group in Human Computer Interaction*, May 2016.

¹² P. Tullini, “Economia digitale e lavoro *non-standard*”, *Labour & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, 5.

¹³ N. Rampazzo, “Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso”, *Diritto dell'informazione e dell'Informatica*, 2015, II, 6, 957; A. Donini, “Regole della concorrenza e attività di lavoro nella *on demand economy*: brevi riflessioni sulla vicenda Uber”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, n. 1, II, 46.

¹⁴ M. Forlivesi, “La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0”, *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, n. 3, 666.

¹⁵ M. Silberman – L. Irani, “Operating an employer reputation system: lessons from Turkoptikon, 2008-2015”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 505.

¹⁶ Para uma exposição analítica, A. Aloisi, “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 688 ss.

¹⁷ M. Weiss, “Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro”, *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, n. 3, 662.

¹⁸ B. Bergvall-Kåreborn – D. Howcroft, “Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour”, cit.; A. Aloisi, *Commoditized Workers*, cit.

alguém disponível a trabalhar por apenas dez minutos para ser despedido após aqueles dez minutos, agora com a tecnologia o podes efetivamente encontrar¹⁹. O *Economist* tituló «workers on tap» o seu artigo sobre a *on-demand economy*, e a capa de revista mostrou uma sugestiva imagem de trabalhadores que saiam duma torneira no céu, como os protagonistas das obras de Magritte²⁰.

As plataformas conseguem aparentemente este efeito de de-responsabilização pretendendo agir como simples intermediários, *i.e.* como *brokers* que facilitam o encontro entre a demanda e a oferta de prestações de trabalho. Embora que a plataforma aja ao mesmo tempo também como uma empresa que fornece bens e serviços no mercado e um empregador que determina objeto e modalidades da prestação de trabalho²¹, essa não quer suportar que as obrigações dum intermediário, e as vezes nem aquelas. Significativa a clausula dos termos e condições gerais destinadas aos autistas Uber que precisa que «você aceita, reconhece e concorda que uma relação jurídica direta liga exclusivamente o autista e o cliente» (2.1.1.), como se a plataforma não fosse nem um sujeito de direito, mas apenas um espaço virtual, um mercado global sem titularidade nenhuma.

A práxis contratual da *gig-economy* vê como protagonistas os termos e as condições contratuais unilateralmente predispostas pelas plataformas e aceites pelos trabalhadores, sem possibilidade de alguma negociação, através do sistema da “point and click acceptance”, como é costume na prática do comércio eletrónico²². Nestes regulamentos contratuais particularmente relevantes são as *independent contractor clauses*, ou seja as cláusulas que preveem que o trabalhador preste a própria atividade como um trabalhador autónomo da plataforma ou, em muitos casos, do cliente-utente final da plataforma, a qual, então, se arroga uma posição de simples intermediário. Nessa perspetiva, com referência ao trabalho digital falou-se dum novo capítulo na história do trabalho autónomo²³.

As *independent contractor clauses* – que chegaram também em Itália, onde algumas plataformas qualificaram os trabalhadores como independentes, mas pelo menos reconhecendo a própria titularidade da relação de trabalho autónomo (é o caso da plataforma Foodora) – não se manifestam apenas no conteúdo dos termos contratuais mas se explicam também na prática da gestão do pessoal por parte dos vértices da plataforma, conseguindo efeitos até surreais. É do abril do 2017 a divulgação pelo *Guardian* dum documento interno da plataforma de entrega Deliveroo, que alertava os seus *managers* de não utilizar nas comunicações com os entregadores uma série de palavras e expressões “proibidas”, procurando uma lista de “*dos and dont’s*”²⁴: por exemplo, não se diga que o entregador trabalha *para* Deliveroo mas *com* Deliveroo; não se fale da *ausência* do trabalhador mas da sua *inatividade*; nem se poderá falar de faltas: o trabalhador que não efetuou uma entrega é um trabalhador que «não ficava disponível a aceitar tarefas num tempo antecipadamente concordado».

É evidente que as plataformas jogam com as palavras, como reconhecido no caso Uber pelo Tribunal de Londres, que explicitou como a reconstrução da plataforma merece ceticismo enquanto «recorre nos próprios documentos a finções, a uma linguagem contorta e até a uma nova terminologia»²⁵. As plataformas demonstram de ser conscientes do fato de se encontrar sobre “o fio da navalha” e sentem a necessidade de alertar os próprios clientes que «a repetida e frequente execução de serviços em vosso favor por parte do mesmo trabalhador poderia conduzir à reclassificação numa relação de trabalho subordinado» (AMT § 3) e que «os clientes assumem todas as responsabilidades no tocante a correta classificação dos trabalhadores basadas sobre as recomendações aplicáveis» (Taskrabbit § 12).

Em geral, a sustentabilidade dessa reconstrução operada pelas mesmas plataformas foi questionada sob diversos pontos de vistas jurídicos. Os tribunais do trabalho foram investidos da questão relativa à exatidão da classificação em termos de trabalho autónomo à luz das concretas modalidades de execução da prestação e prescindindo do irrelevante *nomen iuris*. Os tribunais das empresas foram em vez investidos da

¹⁹ Citado por M.Z. Marvit, “How Crowdworkers became the Ghosts in the Digital Machine”, *thenation.com*, 4.2.2014.

²⁰ *The Economist*, 30.12.2014.

²¹ P. Tullini, “C’è lavoro sul web?”, *Labour & Law Issues*, 2015, vol. 1, n. 1, 8.

²² G. Cassano, *Diritto dell'Internet*, Giuffrè, Milano, 2005, 295.

²³ W. Däubler – T. Klebe, “Crowdwork: Datore di lavoro in fuga?”, *cit.*, 474.

²⁴ S. Butler, “Deliveroo accused of 'creating vocabulary' to avoid calling couriers employees”, *theguardian.com* 5.4.2017.

²⁵ Tribunal de Londres 28.10.2016, *Aslam, Farrar et al. V. Uber B.V. et al.*, n. 87.

diversa questão da responsabilidade das plataformas que operam em setores historicamente regulados (nomeadamente, os serviços de transporte urbano) pelas violações das disposições que subordinam o exercício da atividade ao possesso de autorizações e licenças. As decisões que reputaram Uber responsável por estas violações, no âmbito do contencioso que surgiu entre a plataforma e os taxistas licenciados, representaram a primeira fenda na qualificação em termos de mera intermediação operada pela plataforma, que teria antecipado as reflexões dos juslaboralistas²⁶.

3. As perspetivas de resiliência do sistema, entre requalificação e remédios extra-laborais

Através de quais instrumentos, numa perspetiva jurídica laboral, é possível enfrentar este fenómeno, recolhendo o “desafio” do “trabalho digital”? É possível fazê-lo já a um nível interpretativo, desfrutando as regulações existentes, laborais e extra-laborais, ou é preciso refletir também em termos de *policy making*?

É evidente que aquela da requalificação da relação representaria com certeza a estratégia mais eficaz para o conseguimento duma proteção adequada dos “trabalhadores digitais”. Esta é a perspetiva do contencioso relativo a *gig-economy* nas jurisdições de *common law*²⁷ e da primeira decisão europeia sobre o *status* dos motoristas de Uber, assunta pelo Tribunal de Londres²⁸. Na decisão, o Tribunal concluiu que – à luz do nível de controlo exercitado pela plataforma (declinado numa série de circunstâncias evidenciadas pelo juiz inglês: do fato que «Uber organiza audiências antes de assumir os trabalhadores» ao fato que «realiza uma submissão dos trabalhadores por meio do sistema dos *ratings*», sem esquecer que «mantem o poder de modificar unilateralmente os termos contratuais»²⁹) – os motoristas não podem ser qualificados como *independent contractors* mas devem ser considerados *workers*, e têm direito a uma série de garantias estatutárias, com particular referência ao salário mínimo e as férias.

O carater anti-formalista da decisão reflete os esforços daquela doutrina que sugeriu de determinar o âmbito aplicativo do direito do trabalho adotando uma abordagem funcional ao conceito de empregador, em vez do que recorrendo à “recebida” noção de trabalhador³⁰, mesmo com referencia específica à economia das plataformas³¹.

Contudo, o desafio do “trabalho digital” parece requerer ação também em outras direções, sendo a estratégia da requalificação não sempre possível. Mesmo a decisão de Londres marcou (n. 97) que Uber «teria podido desenvolver um modelo empresarial não implicante a assunção dos autistas como subordinados» e também o Advogado Geral da União M. Szpunar – na Opinião entregue no pedido de decisão prejudicial relativa à natureza jurídica da atividade de Uber³² – no concluir que Uber não oferece apenas serviços informáticos mas exercita uma atividade de transporte (sujeitável como tal a limitações em derroga às liberdades económicas previstas pelos Tratados), relevou que «esta conclusão não significa porém que os autistas da sociedade devam necessariamente ser considerados sus empregados. A sociedade pode perfeitamente fornecer as próprias prestações por meio de trabalhadores autónomos que agem como sub-contratantes»³³.

²⁶ P. Tullini, “Economia digitale e lavoro *non-standard*”, cit., 3.

²⁷ M. Cherry, “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 577; J. Prassl, “Plimco Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker?”, Oxford Legal Studies Research Paper No. 25/2017.

²⁸ Entre os primeiros comentadores G. Davidov, “The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach”, de próxima publicação no *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*; I. Lloyd, “Uber Drivers in London: “To Be Or Not To Be” An Employee?”, *Computer Law Review International*, 2016, n. 6, 161

²⁹ *Aslam v. Uber*, n. 92.

³⁰ J. Prassl, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015.

³¹ J. Prassl – M. Risak, “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, cit.

³² Entregada o 11 de maio 2017 no caso C-434/15, pedido de decisão prejudicial apresentado pelo *Juzgado Mercantil* n.º 3 de Barcelona, *Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain, S.L.*

³³ *Ivi*, n. 54

Então, se uma parte da estratégia é com certeza reconduzir ao campo do direito do trabalho as relações que podem efetivamente ser reclassificadas segundo a lei aplicável, parece necessário conceber também percursos alternativos e complementares, especialmente naquelas jurisdições onde seria mais difícil alcançar a requalificação judicial. Isso poderia ser o caso da Itália, onde os juízes dão extrema relevância ao fato do trabalhador não se encontrar *juridicamente* vinculado a executar as próprias atividades segundo as modalidades espaço-temporais estabelecidas pelo empregador, conforme a constante orientação do Supremo Tribunal que «qualquer atividade pode ser desempenhada na forma do trabalho dependente ou autónomo»³⁴. Vale a pena relevar que se trata duma orientação que parece acolhida também no direito português, onde a doutrina sustentou que «todo trabalho humano pode ser prestado de forma dependente ou autónoma»³⁵.

Em jurisdições como estas parecem oportunas ulteriores reflexões sobre o desenvolvimento, quer a um nível interpretativo, quer *de iure condendo*, de esquemas protetivos aplicáveis a todos os seres humanos que trabalham, independentemente da forma jurídica na qual desempenham as próprias atividades³⁶.

Nessa perspetiva, o contributo mira verificar se pode ser útil e possível pesquisar disposições protetivas para os “trabalhadores digitais” além do âmbito do direito do trabalho subordinado. A tal fim, os recentes desenvolvimentos da jurisprudência e da doutrina da área anglo-americana, já parcialmente examinados, serão comparados com a experiência, mais restritiva, dos tribunais italianos em matéria de qualificação da relação de emprego, com particular referência aos casos em tema de *pony express* e *call centers*, que apresentam algumas similaridades com as formas de “trabalho digital” objeto da indagação. O exame dessa jurisprudência, que nas aulas de justiça constituiria um verdadeiro “ás na manga” para a plataformas, mostrará a utilidade dos esquemas protetivos alternativos à requalificação.

O contributo vai depois pesquisar os possíveis remédios protetivos previstos pela disciplina geral dos contratos, pelas regulações do trabalho autónomo e pela disciplina das relações negociais entre empresas caracterizadas pelo deslocamento de poder contratual. À luz dessas disciplinas alguns pontos críticos serão examinados, como a legitimidade da desativação do *account* do trabalhador e da cláusula que permite recusar o trabalho prestado pelo “crowdworker”, sem compenso, para verificar se os remédios extra-laborais podem procurar alguma proteção, e, no caso afirmativo, até qual extensão.

4. Os “trabalhadores digitais” italianos na lente da jurisprudência do passado

Em Itália, o contencioso relativo à *gig-economy* surgiu inicialmente sobre questões de direito concorrencial, com os taxistas licenciados que conseguiram prevenir o lançamento do serviço Uber-pop, que haveria possibilitado a fornecer serviços de transporte sujeitos desprovidos de licença³⁷. A questão permanece aberta; é do 7 de abril 2017 a decisão do Tribunal de Roma que bloqueou também o serviço Uber-black (executado por autistas que tem uma licença particular, que não cobre porém as atividades de serviço táxi), decisão que foi revogada o 26 de maio em sede de oposição.

A *gig-economy* italiana enfrentou o seu primeiro desafio no lado laboral no outubro do 2016, quando os entregadores da plataforma Foodora tomaram ação coletiva contra a decisão da Companhia de mudar o sistema de pagamento dum sistema de paga horária (5,60 Euros brutos por hora) a um sistema de paga por entrega (3 euros brutos por entrega). A mobilização dos *drivers* Foodora trouxe o problema do “trabalho digital” ao centro do debate público, ganhando também a capa da prestigiosa revista *Internazionale*, que traduziu em italiano o artigo do *Financial Times* «*When your Boss is an Algorithm*»³⁸. Os protestos e a atenção do

³⁴ Entre as mais recentes, vejam-se Cass. 22658/2016; 19701/2016; 18320/2016.

³⁵ J. de Sousa Ribeiro, “As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12º do Código do Trabalho”, em Id., *Direito dos Contratos. Estudos*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 355.

³⁶ P. Tullini, “C’è lavoro sul web?”, cit., 9.

³⁷ Tribunal de Milão 25.5.2015 e Tribunal de Milão 2.7.2015 (merece relevar que os julgamentos receberam atenção também da comunidade juslaboralista, vejam-se os comentários de A. Donini, “Regole della concorrenza e attività di lavoro nella *on demand economy*”, cit.

³⁸ S. O’Connor, “When your Boss is an Algorithm”, *ft.com*, 8.9.2016.

público sobre o tema requereram a intervenção do Ministério do Trabalho, após do qual Foodora aumentou o preço a 4 euros brutos por entrega³⁹.

Embora que em Itália o juízo de acerto do caráter subordinado da relação de emprego seja similar aos diferentes testes desenvolvidos nas jurisdições de *common law*, enquanto se focaliza sobre a existência dos poderes de direção e controlo exercitados pelo empregador sobre a execução da prestação – conforme as previsões existentes ao nível internacional⁴⁰ – alcançar a requalificação dos “trabalhadores digitais” segundo o direito italiano seria em muitos casos pelo menos “ofegante”⁴¹.

Como em muitas jurisdições do continente, o ordenamento italiano contempla uma noção unitária de trabalhador subordinado, identificado na «pessoa singular que se obriga, mediante retribuição, a colaborar na empresa, prestando a sua atividade intelectual ou manual sob a autoridade e direção do empregador» (art. 2094 do código civil italiano, são evidentes as similaridades com a noção acolhida pelo direito português no artigo 1152 do código civil e no artigo 11 do código do trabalho).

A questão da natureza da subordinação e da identificação dos seus caracteres típicos tem sempre sido um tema tópico da reflexão laboralista – acompanhando o desenvolvimento da matéria das origens⁴² até as perspetivas abertas pela inovação tecnológica⁴³ – e ainda não encontrou uma resposta conclusiva, sendo demandado à jurisprudência a construção dum sistema de precedentes e à doutrina o esforço de os sistematizar⁴⁴. Nesse “esforço coletivo”, pois, nem os intérpretes tiveram um conjunto de presunções legais como aquelas previstas por exemplo pelo art. 12 do código do trabalho português, que identifica uma série de circunstâncias de fato que depõem no sentido da subordinação⁴⁵.

As decisões tomadas pela jurisprudência e pelas autoridades administrativas no tocante a qualificação da relação de trabalho dos *pony express* (ou seja os entregadores com ciclomotor dos anos '80 e '90) e dos trabalhadores dos *call centers* da década seguinte marcaram uma etapa importante no percurso de elaboração dos critérios úteis a identificar relações de emprego. Hoje, em frente dos novos “trabalhadores digitais”, aqueles arrestos parecem o argumento mais persuasivo no armamentário de quem quereria sustentar o *status* de trabalhadores autónomos deles.

Em particular, foram notadas por parte da doutrina italiana⁴⁶ as analogias entre os *pony express* dos anos '80, que eram formalmente classificados como autónomos, e os entregadores *on-demand* que trabalham com plataformas como Foodora, Deliveroo, JustEat e UberEats, que se podem facilmente encontrar nas maiores cidades italianas. Um nutrido contencioso judiciário acompanhou a afirmação do modelo de *business* da entrega imediata fornecida pelos *pony express*, bem como um debate doutrinal animado⁴⁷. Diversas decisões de primeira instância reconheceram a existência dum vínculo de subordinação, em procedimentos promovidos pelo trabalhador⁴⁸, ou pelas autoridades públicas⁴⁹. Valorizando a condição de dependência económica do trabalhador, a sua inserção na organização da empresa e a continuidade da colaboração – e

³⁹ F. Savelli, “«Quattro euro a consegna, contributi e assicurazione infortuni: vi spieghiamo perché paghiamo così»”, *corriere.it*, 4.11.2016.

⁴⁰ Assim a Recomendação OIT 198/2006, parte II, cláusula 13. Sobre a noção de trabalhador no direito internacional B. Cheighton – S. McCrystal, “Who is a “Worker” in International Law?”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 691.

⁴¹ P. Tullini, “C’è lavoro sul web?”, cit., 11.

⁴² L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milano, 1915, spec. 6 ss.

⁴³ O. Razzolini, “La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie”, *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, n. 4, 974.

⁴⁴ Para uma recente panorâmica, S. D’Ascola, “Non solo autonomia e subordinazione: uno sguardo alla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto di lavoro”, *Argomenti di diritto del lavoro*, 2017, n. 1, 277.

⁴⁵ Uma disposição que tem «algum sentido útil», nota J. Leal Amado, *Contrato de trabalho*, 3ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, 79.

⁴⁶ P. Ichino, “Sulla questione dei fattorini di Foodora”, *pietroichino.it*, 20.10.2016.

⁴⁷ L. De Angelis, “I *pony express* tra subordinazione e autonomia”, em G.G. Deodato – E. Siniscalchi (eds.), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, 57.

⁴⁸ Pretura de Milão 20.6.1986, em *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1987, II, 70.

⁴⁹ Pretura de Milão 7.10.1988, em *Il foro italiano*, 1989, II, 2908; Pretura de Torino 12.2.1996, em *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1997, II, 290.

lendo o artigo 2094 do código civil como uma referência aberta «à realidade económica e social na sua variedade e no seu dinamismo histórico»⁵⁰ – aqueles arrestos reputaram irrelevante a circunstância que o trabalhador ficasse formalmente livre de recusar a execução duma entrega, e rejeitaram o principal argumento defensivo das sociedades. Hoje, a consideração que «não é realístico sustentar que os *messengers* fiquem livres de aceitar ou recusar as tarefas [...] uma vez que tem decidido de trabalhar para ganhar dinheiro, o *messenger* encontra-se efetivamente forçado a responder à chamada»⁵¹, tem muitas absemelhanças com aquela feita pelo Tribunal de Londres que considerou irrelevante a circunstância pacífica que os motoristas de Uber «não são obrigados a ligar a *app* nem a responder as chamadas oferecidas pela mesma»⁵².

No caso dos *pony express*, porém, os juizes de segunda instância e de legitimidade não acolheram essa reconstrução, vendo na liberdade (formal) de recusar as tarefas um elemento suficiente a excluir a existência dum vínculo de subordinação⁵³, conforme aquela doutrina segundo a qual, *de iure condito*, a subordinação não pressupõe uma continuidade fatural da prestação mas *jurídica*, ou seja a «legítima expectativa do credor na continuidade da prestação segundo um programa concordado entre as partes»⁵⁴.

Dito isso com referência ao “work-on-demand-via-app”, o “crowdwork” parece ficar ainda mais perto à dimensão da autonomia, considerado que o *crowdworker* não escolhe apenas *quando* prestar a própria opera e *por quanto tempo*, mas também *onde* trabalhar e *quais tarefas executar*⁵⁵. Sobre o ponto, vale a pena fazer uma breve referência as reflexões desenvolvidas em relação ao trabalho dos operadores dos *call centers*, que surgiu às atenções dos intérpretes italianos enquanto levou a mais massiva concentração de trabalhadores formalmente autónomos num determinado setor económico na primeira década do novo milénio⁵⁶, ganhando um lugar mesmo na cultura popular e no cinema⁵⁷. Em fato, há algumas similaridades entre as mansões dos operadores dos *call centers* e algumas das tarefas executadas mediante plataformas como Amazon Mechanical Turk, tratando-se em muitos casos de “micro-tarefas” monótonas e repetitivas que não requerem particulares competências. Os limites da legitimidade do recurso as prestações de trabalho autónomo no âmbito dos *call centers* foram ao centro da ação regulamentar dos diferentes governos que se alternaram na primeira década desse século: uma primeira circular ministerial do 2006 clarificou que apenas os operadores que desempenhavam atividades *in-bound* (ou seja que se obrigavam a responder as chamadas em entrada) tiveram necessariamente de ser classificados como dependentes do *call-center*, no entanto que os operadores *out-bound*, que assumiam o cômputo de realizar um determinado programa de chamadas em saída, podiam prestar a própria atividades de forma autónoma, na medida em que ficavam livres de decidir *se* e *quando* trabalhar, de organizar livremente o próprio horário de trabalho e de suspender a execução da prestação⁵⁸.

Prescindindo das seguintes modificações e contra modificações que se sucederam durante a alternância dos governos de centro-esquerda e centro-direita⁵⁹, mesmo na perspectiva mais restritiva, seria particularmente difícil alcançar a requalificação dos *crowdworkers* que não têm nenhuma relação *física-espacial* com a organização da empresa.

⁵⁰ Pretura de Milão 20.6.1986, cit., 71.

⁵¹ *Ivi*, 73 s.

⁵² *Aslam v. Uber*, n. 85.

⁵³ Tribunal de Milão 10.10.1987, em *Il Foro italiano*, 1989, I, 2632; Supremo Tribunal 10.7.1991, n. 7608, em *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1992, II, 370. A orientação consolidou-se: recentemente, veja-se Supremo Tribunal 20.1.2011, n. 1238, em *Giustizia Civile Massimario*, 2011, n. 1, 85.

⁵⁴ P. Ichino, “Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1987, II, 80.

⁵⁵ A. Felstiner, “Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, cit., 154.

⁵⁶ M. Roccella, “Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi”, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT* – 65/2008, 27 ss.; M. Marazza, “Il mercato del lavoro dopo il caso Atesia. Percorsi alternativi di rientro dalla precarietà”, *Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, n. 2, 327.

⁵⁷ Merece assinalar o filme *Tutta la vita davanti* (2008).

⁵⁸ Circular 14.6.2006, n. 17, que houve um impacto sobre a jurisprudência: vêja-se por exemplo Tribunal de Roma 3.12.2008, em *Diritto e pratica del lavoro*, 2009, 1887.

⁵⁹ Circular 31.3.2008, n. 8 e nota ministerial 3.12.2008, n. 17286.

5. Trabalhadores autônomos (infelizmente?)

A pretensão que os “trabalhadores digitais” operem de forma autônoma não é, então, tão fácil de minar. A inédita, ou quase⁶⁰, flexibilidade na determinação das modalidades espaciais e temporais da prestação – quando efetivamente existente – depõe *de iure condito* no sentido da autonomia do prestador, como evidenciado, com várias especificações e sem excluir a possibilidade da requalificação, por diversos autores⁶¹. Ainda mais, o esquema contratual da “intermediação de trabalho autônomo” não é inimaginável ou ilícito *ex se*, o que não significa que as circunstâncias do caso não podem conduzir à requalificação quando se presente uma compressão da autonomia do trabalhador pelas plataformas, como emerge em maneira paradigmática no caso de Uber⁶².

A conclusão que os trabalhadores das plataformas *podem* ser classificados como autônomos não deriva da apreciação das *independent contractor clauses* contidas nos termos e condições gerais de contrato (posto que em todas jurisdições o *nomen iuris* é substancialmente irrelevante), mas da circunstância que o trabalhador fica livre de organizar autonomamente o tempo e o lugar da prestação. Falando no seu *Livro do Desassossego* do seu patrão o senhor Vasquez, o semi-heterônimo pessoano Bernardo Soares refletiva: «que me é esse homem, salvo o obstáculo ocasional de ser dono das minhas horas, num tempo diurno da minha vida?»⁶³. Talvez o Autor ofereceu-nos nesta passagem uma premissa de fundo útil para compreender os confines entre a autonomia e a subordinação, ou seja que o tempo do trabalho, ou, mais corretamente, a determinação deste por parte do empregador – que assim se torna num “obstáculo ocasional de ser dono das horas da vida” – representa *de iure condito* um dos caracteres indefetíveis da noção de subordinação. Não por caso, a nova lei italiana sobre o trabalho autônomo individua como critério da individuação do caráter da simples “coordenação” que liga o prestador de serviços à empresa cliente (oposta à “hétero-organização” e “hétero-direção” típicos do emprego subordinado) o fato do trabalhador «organizar autonomamente a atividade de trabalho»⁶⁴.

Trata-se duma conclusão coerente com o sistema de presunções previstas pelo art. 12 Código do Trabalho (considerado que em relação a muitos dos “trabalhadores digitais” não se verifica nenhuma das circunstâncias indicadas pela disposição), bem como com os critérios elaborados pelo Tribunal de Justiça Europeu, que individuou a essência da subordinação no fato do trabalhador agir «sob a direção do seu empregador, no que diz respeito, nomeadamente, à sua liberdade de escolher o horário, o local e o conteúdo do seu trabalho»⁶⁵.

A “liberdade” do trabalhador e a presença duma pluralidade de clientes sugere que o trabalho trâmite plataforma poderia ser enquadrado no esquema triangular da “intermediação do trabalho autônomo”, que envolve três relações contratuais: o contrato de trabalho autônomo entre o trabalhador e o cliente e os dois contratos de intermediação que a plataforma estipula com o trabalhador, por um lado, e os clientes-utilizadores, por outro lado.

Ao princípio do contributo foi evidenciado como a primeira vista este esquema parece privar o trabalhador de qualquer proteção. Uma análise mais profunda das relações envolvidas neste esquema, e das integrações que se realizam entre as mesmas, pode contudo conduzir a uma diferente conclusão. Mesmo

⁶⁰ O trabalho a distância facilitado pelas tecnologias informáticas apresentou-se pela primeira vez na experiência do teletrabalho (entre as primeiras pesquisas veja-se L. Gaeta – P. Pascucci, *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998). Observa P. Tullini, “C’è lavoro sul web?”, cit., 12, porém, que não se pode reduzir o “trabalho digital” a uma nova forma de teletrabalho.

⁶¹ W. Däubler – T. Klebe, “Crowdwork: Datore di lavoro in fuga?”, cit., 474; B. Bergvall-Kåreborn – D. Howcroft, “Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour”, cit., 218; V. De Stefano, “The Rise of the “Just-in-Time Workforce””, cit., 478; L.A. Triguero Martinez, “La influencia del entorno *crowd* sobre las relaciones de trabajo”, cit., 99; E. Dagnino, “Il lavoro nella *on-demand economy*”, cit., 91.

⁶² J. Prassl – M. Risak, “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, cit.; M.L. Birgillitto, “Lavoro e nuova economia: un approccio critico”, cit., 67 s.

⁶³ F. Pessoa, *Livro do desassossego por Bernardo Soares*, Tinta-da-China, Lisboa, 2014, 445. Para uma valorização das belas palavras de Pessoa na jurisprudência portuguesa, veja-se Tribunal de Relação de Lisboa 10 outubro 2012, *dsgi.pt*.

⁶⁴ Artigo 15, lei 81/2017 (*infra*, § 8), que modifica o artigo 409, n. 3 do código do processo civil.

⁶⁵ Tribunal de Justiça 2.12.2014, C-413/13, *FNV Kunsten*, n. 3.

quando a requalificação não seja possível, ainda há instrumentos que impedem que os “trabalhadores digitais” caiam no “espaço vazio de direito” em que talvez as plataformas queriam os pôr.

6. Apenas um intermediário ou parte da relação de trabalho?

Se a pretensão que os trabalhadores da plataforma não sejam subordinados pode ser sustentável, sempre sem prejuízo da possibilidade de requalificação, aquela que a plataforma seja apenas um mero intermediário de serviços prestados pelos trabalhadores a outros sujeitos parece mais artificial, até absurda⁶⁶. Em relação a Uber, os juízes do trabalho notaram que «Uber não vende apenas *softwares*, vende corridas»⁶⁷ e que «não é realístico negar que Uber seja um prestador de serviços de transporte. O comum bom sentido depõe no sentido contrário»⁶⁸, e também os tribunais das empresas consideraram a plataforma responsável pelo exercício de uma atividade de transporte⁶⁹.

A plataforma age como um intermediário “pesado”⁷⁰ e o contrato de trabalho autónomo fica profundamente conectado com o contrato de intermediação. Como observou o Tribunal de Milão, a atividade de Uber «resulta com certeza inextricavelmente conectada à atividade executada pelos motoristas»⁷¹. O contrato de intermediação estabelece em fundo o quadro regulativo entre o qual diversos contratos de prestação de serviços são estipulados entre o trabalhador e uma pluralidade de clientes.

Esta integração contratual produz relevantes efeitos quanto à disciplina aplicável. Enquanto intermediam, as plataformas deveram responder das obrigações derivantes da relação de intermediação, que constitui também um tipo contratual regulado pela lei (vê em Itália os artigos 1754 e seguintes do Código Civil). Mas, enquanto estabelecem as regras (mais ou menos específicas) que governam a prestação de trabalho, as plataformas tornam-se também partes da relação de trabalho, ou, pelo menos, podem ser responsabilizados em virtude da integração contratual.

Um bom exemplo dos efeitos desta integração contratual vem da jurisprudência chinesa relativa à plataforma Didi Chuxing, que adquiriu as operações de Uber em China no 2016. Embora que os juízes chineses não acolheram o pedido de requalificação da relação formulada pelos autistas, a plataforma foi considerada responsável em procedimentos relativos a incidentes causados pelos seus autistas, promovido pelos passageiros⁷².

Nessa perspetiva, que poderíamos considerar também *funcional*, embora que com um sentido diferente daquela promovida por quem queria sustentar a natureza subordinada da relação dos “trabalhadores digitais”⁷³, o trabalhador (autónomo) pode então fazer valer contra a plataforma os seus direitos derivantes da relação de trabalho. Mas quais são estes direitos?

⁶⁶ A. Donini, “Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy”, cit., 48; M. Weiss, “Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro”, cit., 656.

⁶⁷ United States District Court, Northern District of California 11.3.2015, *O'Connor et al. v. Uber Technologies Inc. et al.*, 10.

⁶⁸ *Aslam v. Uber*, n. 89.

⁶⁹ Tribunal de Milão 2.7.2015 (*supra*, n. 37).

⁷⁰ A. Donini, “Il lavoro digitale su piattaforma”, *Labour & Law Issues*, 2015, vol.1, n. 1, 59; S.C. Moatti, “The Sharing Economy’s New Middlemen”, *hbr.org*, 5.3.2015.

⁷¹ Tribunal de Milão 2.7.2015 (*supra*, n. 37).

⁷² M. Zou, “‘Uberization’ and the Digital Workforce in China: Regulating the Status of Ride-Hailing Drivers” (paper apresentado à 15th International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi, *Digital and Smart Work*, Modena, 20-21.3.2017, cortesia da Autora, de próxima publicação no *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*).

⁷³ J. Prassl – M. Risak, “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, cit.

7. Os direitos dos trabalhadores autónomos, as fontes regulativas e algumas consequências de direito privado

Em Itália, como na maioria dos sistemas de *civil law*, a disciplina do trabalho autónomo não abunda de disposições (apenas sete artigos no Código Civil: artt. 2222 – 2228) e desenvolve-se partindo duma noção de trabalho autónomo construída em negativo, através a referência à ausência da subordinação. A doutrina italiana, com algumas relevantes excepções⁷⁴, não se concentrou muito sobre esta disciplina, limitando a análise à questão da qualificação⁷⁵.

O desafio do “trabalho digital”, porém, poderia constituir uma ocasião para o desenvolvimento de novas perspectivas de proteção do trabalho autónomo pessoal. Tem de ser remarcado que em toda Europa o direito geral dos contratos desenvolveu uma dimensão mais “humana” na regulação das relações contratuais caracterizadas pelo deslocamento do poder contratual⁷⁶. A valorização da cláusula geral de boa-fé⁷⁷ e a intervenção legislativa no campo do direito dos consumidores e das relações contratuais entre “microempresas” e grandes companhias (assim chamadas relações B2b)⁷⁸, conduziram parte da doutrina laboralista a concluir que hoje, após das recentes reformas e contro-reformas do direito do trabalho, o direito geral dos contratos representa – talvez ainda mais do que o direito do trabalho – «um terreno fértil para a apreciação ética das condutas empresariais»⁷⁹.

Então, naquele “espaço vazio de direito” no qual pareciam cair os “trabalhadores digitais”, há mais regras do que poderia parecer a primeira vista: os princípios gerais de boa-fé, que proíbem o exercício abusivo dos direitos descendentes do contrato⁸⁰; as regulações B2b, que proíbem – com disposição recentemente estesa pelo Legislador aos trabalhadores autónomos⁸¹ – o abuso de dependência económica duma pequena empresa por uma grande, ou seja, «um excessivo desequilíbrio de direitos e obrigações»⁸². Segundo alguns autores seria também pensável recorrer ao sistema protetivo desenvolvido pelo direito dos consumidores – nomeadamente, as “nulidades de proteção” previstas pelo Código do Consumo – enquanto o trabalhador se configura ao mesmo tempo como trabalhador da plataforma e utente da mesma, ou seja como “prosumer”⁸³.

A combinação destas regras “extra-laborais” pode resultar numa disciplina capaz de fornecer uma proteção em relação a alguns dos pontos críticos levantados pela experiência do “trabalho digital”: acima de tudo no tocante a delicada questão da desativação do trabalhador pela plataforma, que representa em fato um equivalente funcional do despido⁸⁴.

Muitas plataformas arrogam-se o direito de excluir o trabalhador do uso da mesma através da desativação do *account*. Se foram trabalhadores subordinados, a desativação poderia ser qualificada como despedimento, como tal sujeito ao princípio de justificação, constitucionalmente garantido ao nível europeu e

⁷⁴ A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996; Id., “Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?”, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT* – 235/2015.

⁷⁵ M.T. Carinci, “Il contratto d’opera”, em G. Gitti, M. Maugeri, M. Notari (Eds.), *I contratti per l’impresa*, Il Mulino, Bologna, 2012, 176.

⁷⁶ L. Nogler – U. Reifner, *Life Time Contracts: Social Long-term Contracts in Labour, Tenancy and Consumer Credit Law*, Eleven International Publishing 2014; W. Däubler – T. Klebe, “*Crowdwork*: Datore di lavoro in fuga?”, cit., 484.

⁷⁷ F. Denozza, “Il lavoro nell’impresa neo-liberale”, em M.T. Carinci (Ed.), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 75.

⁷⁸ G. Gitti – G. Villa (Eds), *Il terzo contratto. L’abuso di potere contrattuale nei rapporti tra imprese*, Il Mulino, Bologna, 2008; E. Labella, “Tutela della microimpresa e “terzo contratto””, *Europa e diritto privato*, 2015, n. 4, 857.

⁷⁹ A. Perulli, “Il controllo giudiziale dei poteri dell’imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2015, I, n. 1, 83.

⁸⁰ U. Morello, “Abuso del diritto: la difficile via della concretizzazione”, in A. Gambaro – U. Morello (Eds.), *Lezioni di diritto civile*, Giuffrè, Milano, 2013, 685.

⁸¹ Artigo 3, par. 4, da nova lei italiana n. 81/2017 sobre o trabalho autónomo. *Infra* § 8.

⁸² Artigo 9, lei 192/1998, cujo âmbito de aplicação foi já esteso pela jurisprudência do Supremo Tribunal, em virtude do caráter trans-típico da disposição (Cass. S.U. 25.11.2011, n. 24906, em *Il foro italiano* 2012, 3, I, 805).

⁸³ A. Aloisi, “Commoditized Workers”, cit., 664; P. Tullini, “Digitalizzazione dell’economia e frammentazione dell’occupazione. Il lavoro instabile discontinuo informale: tendenze in atto”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2016, n. 4, I, 760.

⁸⁴ A. Aloisi, “Commoditized Workers”, cit., 664; M.L. Birgillitto, “Lavoro e nuova economia: un approccio critico”, cit., 72.

internacional (art. 30 CDFUE; art. 24 CSE). Os trabalhadores autónomos, pelo contrário, não gozem das mesmas garantias. A relevância do problema do poder de desativação pode-se apreciar tendo em conta como uma das condições da conciliação entre a plataforma Lyft e os seus motoristas previu também um procedimento de arbitragem preliminar à desativação⁸⁵, procedimento que recalca parcialmente, mas *ictu oculi*, aquilo previsto pela lei trabalhista em matéria de despedimento disciplinar.

Na perspetiva da intermediação de trabalho autónomo, a desativação manifesta-se em vez como a terminação do contrato “quadro” de intermediação, cuja legitimidade pode ser sindicada à luz da disciplina geral do direito privado.

Duas decisões preventivas da Itália do sul relativas à célebre plataforma de leilão eletrónico eBay representam um bom exemplo: ambas as decisões ordenaram à companhia a reativação dos *accounts* de dois pequenos vendedores desativados por causa de *feedbacks* negativos. O primeiro arresto⁸⁶ acertou a ilegitimidade da terminação do contrato segundo as regras gerais do Código Civil em matéria de resolução do contato (art. 1454 e seguintes), considerando que a simples presença de *feedbacks* negativos não era suficiente para demonstrar uma séria inexecução do contrato. O juiz julgou também que a cláusula que permitia a resolução no caso de baixos níveis reputacionais é uma cláusula vexatória que requer como tal uma dupla subscrição⁸⁷, ausente no caso. Além disso, uma cláusula desse tipo poderia ser considerada nula, mesmo em presença duma dupla subscrição, ao abrigo do mencionado art. 9 da lei 192/1998, enquanto realiza uma “imposição abusiva de condições injustificadamente vexatórias”⁸⁸.

A segunda decisão⁸⁹ mostra-se mais consciente da dimensão social e económica do problema da desativação, dando relevância a estrutura oligopolista do mercado *online* de eBay: no acertar a subsistência do *periculum in mora* – necessário para a amissibilidade do procedimento de urgência previsto pelo art. 700 do Código do Processo Civil – o juiz reconheceu que «a exclusão de eBay não produz apenas a perda de alguns clientes, mas a exclusão da micro-empresa do mercado mesmo».

O que merece ser evidenciado das decisões é que mesmo movendo na perspetiva do direito geral dos contratos conseguem aprestar em favor da parte fraca da relação uma tutela de tipo *real* (ou seja uma espécie de reintegração) assim recalando o remédio protetivo tradicionalmente aprestado em favor do trabalhador subordinado ilegitimamente despedido. Trata-se duma conclusão revolucionária, enquanto supera também aquela – já bastante revolucionária – alcançada pelo Supremo Tribunal no célebre caso Renault⁹⁰, onde o acertamento da natureza abusiva da terminação da relação de concessão conduziu apenas a remédios de tipo reparatório.

Acolhendo essa perspetiva de tutela, se pode concluir que – mesmo no esquema da “intermediação de trabalho autónomo” proposta pelas plataformas – os *ratings* negativos podem conduzir à desativação somente em quanto derivam duma séria conduta negligente do trabalhador, e, em qualquer caso, um procedimento minimal que consinta ao trabalhador de expor as suas defesas tem de ser garantida sob o princípio geral de boa-fé.

A questão é estritamente conectada ao problema do controlo exercitado sobre o trabalhador pela plataforma, também quando este seja delegado aos utentes por meio dos sistemas reputacionais⁹¹. Tal controlo pode ser compatível com a natureza autónoma da relação na medida em que permanece como controlo sobre o *resultado* da prestação – para assegurar *standards* mínimos de qualidade e seguridade – e não sobre a *execução* da mesma, embora que os confines entre as duas modalidades não sejam sempre tao fáceis de individuar.

⁸⁵ M. Cherry, “Beyond Misclassification”, cit. 2016, 583.

⁸⁶ Tribunal de Messina 7.7.2010, em *Diritto dell’informazione e dell’informatica*, 2011, 118.

⁸⁷ O artigo 1341 do Código civil elenca as cláusulas que requerem uma específica dupla subscrição quando contidas em textos preparados unilateralmente por uma parte do contrato.

⁸⁸ Assim I.P. Cimino, “Sospensione dell’account di vendita nel marketplace di ebay, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico”, *Diritto dell’informazione e dell’informatica*, 2011, 132.

⁸⁹ Tribunal de Catanzaro 30.4.2012, em *Diritto dell’informazione e dell’informatica*, 2012, 1174.

⁹⁰ Cass. 18.9.2009, n. 20106, em *I contratti*, 2010, 5.

⁹¹ Vejam-se os contributos citados *supra*, n. 8, e A. Rosenblat – L. Stark, “Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers”, *International Journal of Communication*, 2016, 10, 3758.

Contudo, os *ratings* não poderiam depender da quantidade de tempo que os trabalhadores dedicam à *app*: conforme a natureza autónoma da relação. Se a plataforma acaba por punir os trabalhadores “dorminhocos”, eles poderiam invocar a subordinação, porque acabarão por ser à disposição dum empregador (como notou o Tribunal de Londres, «servem também os que somente ficam de pé e esperam», n. 100). Mas no entretanto, os mesmos trabalhadores poderiam sustentar também a própria natureza autónoma para *prevenir* que a plataforma os puna por ter livremente organizado o próprio tempo de trabalho.

Uma abordagem similar pode ser adotada para verificar a legitimidade da cláusula que permite ao *crowdsourcer* (ou seja, ao cliente das plataformas de *crowdworking*) de recusar o trabalho prestado pelo *crowdworker* sem nenhuma compensação (AMT § 3), e das cláusulas que impõem uma obrigação de exclusiva sobre o trabalhador⁹².

No primeiro caso podem ser aplicadas as disposições do Código Civil em matéria de trabalho autónomo. Em particular, o artigo 2227 prevê que o cliente possa terminar o contrato *ad nutum* mesmo quando o contrato tem sido parcialmente executado, mas «compensando o trabalhador as despesas, o trabalho e a perda de rendimento» (a jurisprudência clarificou que a perda de rendimento corresponde ao preço da prestação concordada⁹³. Se a terminação do contrato sem compensação é proibida pela lei quando a prestação ainda não é completa, *a fortiori* não poderia ser legítima a cláusula que permite ao cliente de recusar uma prestação já integralmente executada.

A cláusula de exclusiva, por outro lado, enquanto resulta numa “restrição à liberdade de contratar com terceiros”, requer sem dúvida a dupla subscrição ao abrigo do artigo 1341 do Código Civil⁹⁴. Mas, além disso, não seria arriscado sustentar que se trata também duma cláusula abusiva no sentido do já mencionado artigo 9, lei 198/1992, como tal radicalmente nula.

O recurso aos princípios gerais do direito dos contratos pode então alcançar algumas das exigências de proteção dos trabalhadores digitais, embora que não possa representar uma solução completamente satisfatória, enquanto deixa irresolvidos alguns pontos críticos e apresenta a fraqueza típica dos remédios interpretativos.

8. As perspetivas da intervenção legislativa

Se o recurso aos instrumentos interpretativos pode ser eficaz, algumas intervenções dos Legisladores merecem de ser evidenciadas, enquanto podem fornecer uma resposta às lacunas de tutela que permanecem abertas.

Na perspetiva da tutela do trabalho autónomo “puro” – digital ou não digital – move-se a recentíssima lei italiana denominada *Jobs Act Autonomi*⁹⁵. Como foi evidenciado⁹⁶, o Legislador tentou pela primeira vez construir uma disciplina do trabalho autónomo baseada sobre o reconhecimento do seu valor social e ético, em vez do que no prejuízo que o trabalho autónomo serva apenas a esconder relações de emprego subordinado.

A lei introduz uma série de garantias para os trabalhadores autónomos, que variam da proteção contra o retarde nos pagamentos (art. 2), aos benefícios de natureza fiscal (art. 7 e 8), ao acesso aos serviços de formação e colocação (art. 9) bem como aos contratos públicos (art. 11), sem esquecer os benefícios de seguridade social (art. 12 e 13).

Na perspetiva da proteção do trabalho autónomo “digital”, uma das disposições mais importantes parece o art. 3, parágrafo 4, que prevê expressamente a aplicação às relações de trabalho autónomo da já mencionada proibição do “abuso de dependência económica”, assim removendo as incertezas da extensão

⁹² V. De Stefano, “The Rise of the “Just-in-Time Workforce””, cit. 488.

⁹³ Entre as mais recentes, Tribunal de Monza 12.1.2016, *DeJure*.

⁹⁴ *Supra*, n. 87.

⁹⁵ Lei 81/2017, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, definitivamente aprovado o 10.5.2017.

⁹⁶ O. Razzolini, “Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona”, *nelmerito.com*, 6.5.2016; S. Giubboni, “Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale”, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2016, n. 4, 244.

interpretativa, já sugerida por parte da doutrina⁹⁷. O artigo 3 especifica também que são vexatórias e nulas as cláusulas que «atribuem ao comitente o poder de modificar unilateralmente os termos e as condições de contrato e, quando a relação é caracterizada pela continuidade, de terminar a relação sem aviso prévio». Não é claro se a nulidade da cláusula conduza a remédios de natureza *real* (ou seja, a reconstrução da relação), enquanto a lei prevê apenas um remédio reparatório (art. 3, par. 3). Contudo, parece possível sustentar que o remédio económico previsto pela lei não exclua a possibilidade que o trabalhador possa pedir a restauração do *status quo ante*.

Tentativos mais específicos de aprestar uma tutela aos “trabalhadores digitais” podem se encontrar em algumas disposições da recente *loi travail* francesa e, indiretamente, no projeto de lei italiano rebatizado *Sharing Economy Act*.

La *loi travail*⁹⁸ introduz no corpo do livro III do *Code du Travail* um título destinado aos «trabalhadores que utilizam plataformas de intermediação eletrónica» (artt. L. 7341-1 a L. 7342-6). Embora que o âmbito subjetivo de aplicação seja individuado nos trabalhadores autónomos (*travailleurs indépendants*) que recorrem para exercitar as próprias atividades a uma ou mais plataformas de intermediação (art. L. 7341-1), resta salva a possibilidade de provar que o trabalho mediante plataforma realize uma relação de forma subordinada. Contudo, reveste uma particular relevância sistemática o fato que o Legislador francês admitiu expressamente que a determinação pela plataforma das características da prestação e da medida do compenso (art. L. 7342-1) seja compatível com a natureza autónoma da relação. Além das disposições que preveem algumas obrigações em relação à seguridade e a formação dos trabalhadores, merecem particular atenção aquelas que estabelecem garantias sindicais em favor dos “trabalhadores digitais” (autónomos), os quais podem recorrer à greve (*rectius*, à “recusa concertada de fornecer prestações”: art. L. 7342-5) – sem que isso possa constituir uma falta contratual nem uma causa válida para terminar a relação de intermediação ou penalizar de outra maneira os trabalhadores (por exemplo, já não propondo-lhe outras tarefas) – bem como constituir organizações sindicais próprias (art. L. 7342-6).

Muito diferente a perspectiva do *Sharing Economy Act*⁹⁹ italiano, que não representa uma disciplina laboral – não por caso em nenhum lugar do projeto de lei é utilizada a palavra “trabalhador” – e reflete parcialmente o equívoco que toda a *sharing-economy* se insira num fenómeno de genuíno economia colaborativa¹⁰⁰. Trata-se em fato de uma regulação de caráter promocional¹⁰¹, que mira sobretudo às vantagens de ordem fiscal¹⁰². Contudo, merece atenção o artigo 4 do projeto de lei, que obriga a plataforma a adotar uma *policy* escrita, sujeita à aprovação da autoridade antitrust, que deverá conter os termos e as condições contratuais que disciplinam a relação entre a plataforma e os utentes (clientes e trabalhadores). A disposição elenca uma série de cláusulas que penalizam o “utente-operador” (etiqueta sob a qual parece possível e necessário incluir os “trabalhadores digitais”), das quais é expressamente prevista a invalidade. Em particular, os termos e as condições não podem impor «a) qualquer forma de exclusiva; b) o controlo da execução da prestação; c) a fixação de tarifas obrigatórias; d) a exclusão da plataforma ou a penalização do utente-operador por motivações não graves e objetivas; [...] h) a proibição de comentário crítico sobre o gestor da plataforma». Trata-se de disposições que, se aprovadas, poderiam marcar uma etapa ulterior no enchimento daquele “espaço vazio de direito” em que os “trabalhadores digitais” autónomos pareciam ficar sem esperança.

⁹⁷ D. Del Biondo, “L’abuso di dipendenza economica nei confronti dei lavoratori autonomi”, em M.T. Carinci (Ed.), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa*, cit., 423.

⁹⁸ Lei n° 2016-1088 do 8.8.2016, *Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*.

⁹⁹ Projeto de lei do 27.1.2016, AC 3564, *Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell’economia della condivisione*.

¹⁰⁰ G.M. Eckhardt – F. Bardhi, “The Sharing Economy Isn’t about Sharing at All”, *hbr.org*, 28.1.2015; V. Mansharamani, “What happens when the sharing economy stops sharing and starts owning?”, *pbs.org*, 4.2.2016; A. Callaway, “Apploitation in a City of Instaserfs: How The “Sharing Economy” Has Turned San Francisco into a Dystopia for the Working Class”, *Monitor*, 2016, vol. 22, n. 5, 18.

¹⁰¹ A relação ao projeto de lei refere-se a D. Woskow, *Unlocking the Sharing Economy. An Independent Review*, report comissionado pelo Ministério da Economia do Reino Unido, publicado no novembro do 2014.

¹⁰² A relação prevê a emersão de 450 milhões de Euros de PIT e uma entrada fiscal de 150 milhões.

A nível doutrinal, foram formuladas diversas propostas *de iure condendo*. Foi proposto de estender as previsões em tema de salário mínimo estabelecidas pela lei ou pela contratação coletiva aos “trabalhadores digitais”, intervindo também no setor do direito da concorrência¹⁰³. Nesta perspetiva, outros propuseram de introduzir uma disciplina específica para os trabalhadores *on-demand-via-app* no setor da entrega imediata, focalizada na construção de mecanismos retributivos que preveem um mínimo salarial acompanhado por esquemas de retribuição variável¹⁰⁴. Ainda a um nível interpretativo foi proposta a aplicação extensiva das disposições em matéria de trabalho temporário, desfrutando a ampla definição conteúda na diretiva 2008/104/CE¹⁰⁵.

No entretanto, foi em vez evidenciado que a perspetiva de alcançar o problema do *deficit* de tutela mediante o desenvolvimento de categorias intermedias entre a autonomia e a subordinação¹⁰⁶, à luz das experiências das jurisdições onde tipologias intermedias já existem, não pode representar uma panaceia¹⁰⁷, e acabaria provavelmente no criar ainda mais incerteza¹⁰⁸.

9. Uma consideração conclusiva

As frustrações nascentes das dificuldades em aplicar o direito do trabalho estatutário aos “trabalhadores digitais”¹⁰⁹ não devem conduzir ao mal-entendido que “além da subordinação” não haja nenhum remédio protetivo. A “leveza” da intermediação de trabalho autónomo permanece “insustentável”, mas alguns tentativos de render este esquema mais “pesado” podem ser praticáveis.

Através da valorização do direito geral dos contratos é já possível, a um nível interpretativo, de alcançar algumas das questões levantadas pelo desafio do “trabalho digital”. A perspetiva legislativa de introduzir novas regras aplicáveis ao trabalho autónomo em geral e ao “trabalho digital” em particular pode também fornecer ulteriores respostas às exigências dos trabalhadores da rede. Quer a perspetiva interpretativa que valoriza os remédios de direito privado quer os produtos da atividade legislativa merecem atenção da comunidade juslaboralista, embora que podem parecer “conservadoras” na medida em que acolhem a reconstrução em termos de trabalho autónomo.

Alguns pontos críticos, porém, permanecem com certeza ainda abertos. O problema dos baixos níveis salariais, que requereria uma ação legislativa direta, assim como os riscos de exploração e autoexploração do trabalho, que se torna mercadoria. O desafio do “trabalho digital”, então, chama para uma reflexão de caráter político, a um nível (jurídico e social) nacional e supranacional.

Referências bibliográficas:

Aa.Vv., *Digital Labour. Workers, Authors, Citizens, Ephemera, Theory & Politics in Organisation* 2010, vol. 10, n. 3/4;

Aloisi A., “Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 653;

¹⁰³ E. Menegatti, “A fair wage for workers-on-demand via app” (paper apresentado à 15th International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi, *Digital and Smart Work*, Modena, 20-2.3.2017, cortesia do Autor, p. 10).

¹⁰⁴ C. Scozzari, “Si chiama Jobs app e può diventare un nuovo contratto di lavoro nell’era di Foodora, Deliveroo e Uber”, *it.businessinsider.com*, 24.5.2017, reportando a proposta do advogado Francesco Rotondi.

¹⁰⁵ L. Ratti, “Online platforms and crowdwork in Europe: a two-step approach to expanding agency work provisions?”, de próxima publicação no *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2017, vol. 38, n. 3.

¹⁰⁶ S.D. Harris – A.B. Krueger, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*, The Hamilton Project Discussion Paper 2015-10, December 2015.

¹⁰⁷ V. De Stefano, “The Rise of the “Just-in-Time Workforce””, cit., 497; M. Cherry – A. Aloisi, ““Dependent Contractors” in the Gig Economy. A Comparative Approach”, *American University Law Review*, 2017, vol. 66, 635.

¹⁰⁸ E. Menegatti, “A fair wage for workers-on-demand via app”, cit., 10.

¹⁰⁹ M. Weiss, “Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro”, cit., 662.

- Barassi L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milano, 1915;
- Bergvall-Kåreborn B. – Howcroft D., “Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour”, *New Technology, Work and Employment*, 2014, vol. 29, n. 3, 213;
- Birgillitto M.L., “Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell’impresa Uber”, *Labour & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, 58;
- Butler S., “Deliveroo accused of 'creating vocabulary' to avoid calling couriers employees”, *theguardian.com* 5.4.2017.
- Callaway A., “Apploitation in a City of Instaserfs: How The "Sharing Economy" Has Turned San Francisco into a Dystopia for the Working Class”, *Monitor*, 2016, vol. 22, n. 5, 18;
- Carinci M.T., “Il contratto d’opera”, em G. Gitti, M. Maugeri, M. Notari (Eds.), *I contratti per l’impresa*, Il Mulino, Bologna, 2012, 176;
- Cassano G., *Diritto dell'Internet*, Giuffrè, Milano, 2005.
- Cheighton B. – McCrystal S., “Who is a “Worker” in International Law?”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 691.
- Cherry M – Aloisi A., ““Dependent Contractors” in the Gig Economy. A Comparative Approach”, *American University Law Review*, 2017, vol. 66, 635;
- Cherry M., “Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 577;
- Cimino I.P., “Sospensione dell'account di vendita nel *marketplace* di *ebay*, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico”, *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2011, 120.
- D’Ascola S., “Non solo autonomia e subordinazione: uno sguardo alla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto di lavoro”, *Argomenti di diritto del lavoro*, 2017, n. 1, 277.
- Dagnino E., “Il lavoro nella *on-demand economy*: esigenze di tutela e prospettive regolatorie”, *Labour & Law Issues*, 2015, vol. 1, n. 2, 87;
- Danenduc G. – Vendramin P., *Le travail dans l’économie digitale: continuités e ruptures*, WP ETUI, 2016.03, Bruxelles 2016;
- Däubler W.- Klebe T., “Crowdwork: Datore di lavoro in fuga?”, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2016, vol. 151, 3, 471;
- Davidov G., “The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach”, de próxima publicação no *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*;
- De Angelis L., “I *pony express* tra subordinazione e autonomia”, em G.G. Deodato – E. Siniscalchi (eds.), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, 57.
- De Sousa Ribeiro J., “As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12º do Código do Trabalho”, em Id., *Direito dos Contratos. Estudos*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 355;
- De Stefano V., “The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy””, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 474;
- Del Biondo D., “L’abuso di dipendenza economica nei confronti dei lavoratori autonomi”, em M.T. Carinci (Ed.), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 423.
- Denozza F., “Il lavoro nell’impresa neo-liberale”, em M.T. Carinci (Ed.), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 65;

- Donini A., "Il lavoro digitale su piattaforma", *Labour & Law Issues*, 2015, vol.1, n. 1, 23;
- Donini A., "Regole della concorrenza e attività di lavoro nella *on demand economy*: brevi riflessioni sulla vicenda Uber", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, n. 1, II, 46;
- Donini A., "Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy", *Labour & Law Issues*, 2017, vol. 3, n. 1, R-35;
- Eckhardt G.M.- Bardhi F., "The Sharing Economy Isn't about Sharing at All", *hbr.org*, 28.1.2015;
- Felstiner A., "Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry", *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 2011, vol. 32, n. 1, 143;
- Forlivesi M., "La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0", *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, n. 3, 662;
- Gaeta L. - Pascucci P., *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998;
- Gitti G. - Villa G. (Eds.), *Il terzo contratto. L'abuso di potere contrattuale nei rapporti tra imprese*, Il Mulino, Bologna, 2008;
- Giubboni S., "Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale", *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2016, n. 4, 244;
- Harris S.D. - Krueger A.B., *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, The Hamilton Project Discussion Paper 2015-10, December 2015;
- Heller N., "Is the Gig Economy Working?", *newyorker.com* 15.5.2017;
- Ichino P., "Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1987, II, 76;
- Ichino P., "Sulla questione dei fattorini di Foodora", *pietroichino.it*, 20.10.2016;
- Ingrao A., "La funzione dei sistemi di feedback nell'era della economia *on demand*: un problema di subordinazione?" (paper presentato a *15th International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi, Digital and Smart Work*, Modena, 20-21.3.2017, cortesia da Autora);
- Labella E., "Tutela della microimpresa e "terzo contratto"", *Europa e diritto privato*, 2015, n. 4, 857;
- Leal Amado J., *Contrato de trabalho*, 3ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2011;
- Lloyd I., "Uber Drivers in London: "To Be Or Not To Be" An Employee?", *Computer Law Review International*, 2016, n. 6, 161
- Mansharamani V., "What happens when the sharing economy stops sharing and starts owning?", *pbs.org*, 4.2.2016;
- Marazza M., "Il mercato del lavoro dopo il caso Atesia. Percorsi alternativi di rientro dalla precarietà", *Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, n. 2, 327;
- Marvit M.Z., "How Crowdworkers became the Ghosts in the Digital Machine", *thenation.com*, 4.2.2014;
- Menegatti E., "A fair wage for workers-on-demand via app" (paper presentato a *15th International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi, Digital and Smart Work*, Modena, 20-2.3.2017, cortesia do Autor);
- Moatti S.C., "The Sharing Economy's New Middlemen", *hbr.org*, 5.3.2015;
- Morello U., "Abuso del diritto: la difficile via della concretizzazione", in A. Gambaro - U. Morello (Eds.), *Lezioni di diritto civile*, Giuffrè, Milano 2013, 685.

- Nogler L. – Reifner U., *Life Time Contracts: Social Long-term Contracts in Labour, Tenancy and Consumer Credit Law*, Eleven International Publishing 2014;
- O'Connor S., "When your Boss is an Algorithm", *ft.com*, 8.9.2016.
- Pacella G., "Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?", *Labour & Law Issues*, 2017, vol. 3, n. 1, R-1;
- Perulli A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996;
- Perulli A., "Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2015, I, n. 1, 83.
- Perulli A., "Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 235/2015;
- Pessoa F., *Livro do desassossego por Bernardo Soares*, Tinta-da-China, Lisboa, 2014;
- Prassl J. – Risak M., "Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, 619;
- Prassl J., *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
- Prassl J., "Plimco Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker?", *Oxford Legal Studies Research Paper No. 25/2017*;
- Rampazzo N., "Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso", *Diritto dell'informazione e dell'Informatica*, 2015, II, 6, 957;
- Ratti L., "Online platforms and crowdwork in Europe: a two-step approach to expanding agency work provisions?", de próxima publicação no *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2017, vol. 38, n. 3;
- Razzolini O., "La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie", *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, n. 4, 974.
- Razzolini O., "Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona", *nelmerito.com*, 6.5.2016;
- Roccella M., "Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 65/2008;
- Rosenblat A. – Stark L., "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers", *International Journal of Communication*, 2016, 10, 3758.
- Savelli F., "«Quattro euro a consegna, contributi e assicurazione infortuni: vi spieghiamo perché paghiamo così»", *corriere.it*, 4.11.2016;
- Scozzari C., "Si chiama Jobs app e può diventare un nuovo contratto di lavoro nell'era di Foodora, Deliveroo e Uber", *it.businessinsider.com*, 24.5.2017;
- Silberman M. – Irani L., "Operating an employer reputation system: lessons from Turkoptikon, 2008-2015", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3, 505.
- Silberman M. – Irani L., "Stories We Tell About Labor: Turkoptikon and the Trouble with "Design"", *Proceedings of Special Interest Group in Human Computer Interaction*, May 2016.
- Smorto G., "Verso la disciplina giuridica della *sharing economy*", *Mercato Concorrenza Regole* 2015, n. 2, 247;
- Triguero Martinez L.A., "La influencia del entorno *crowd* sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: *crowdworking* y *crowdworkers*", *Labour & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, 81;
- Tullini P., "C'è lavoro sul web?", in *Labour & Law Issues*, 2015, vol. 1, n. 1, 1.

Tullini P., "Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile discontinuo informale: tendenze in atto", *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2016, n. 4, I, 748.

Tullini P., "Economia digitale e lavoro *non-standard*", *Labour & Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, 1.

Tullini P., (Ed.), *Lavoro e Web*, Giappichelli, Torino, 2017;

Weiss M., "Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro", *Diritto delle relazioni industriali*, 2016, n. 3, 651;

Woskowiak D., *Unlocking the Sharing Economy. An Independent Review*, report commissionado pelo Ministério da Economia do Reino Unido, publicado no novembro do 2014.

Zou M., "'Uberization' and the Digital Workforce in China: Regulating the Status of Ride-Hailing Drivers" (paper apresentado à *15th International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi, Digital and Smart Work*, Modena, 20-21.3.2017, cortesia da Autora, de próxima publicação no *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*).